Årsrapport 2019

ARENDAL
KOMMUNE

Innholdsfortegnelse

Innledning 4

1 Politisk aktivitet og organisering 4

2 Befolkning 6

3 Økonomi 7

4 Arbeidsgiverstrategi 7

5 Barn, unge og familier 16

6 Helse og levekår 28

7 Kultur, infrastruktur og utvikling 41

Årsrapporter fra enheter og foretak 50

8 Rådmannen m/stab (1101) 50

9 Felles overføringer og drift (1103) 54

10 Kommunalteknikk og geodata (1201) 56

11 Kultur (1202) 60

12 Brann (1203) 64

13 Innovasjon og kompetanse (1204) 68

14 Vitensenteret (1205) 72

15 Arendal voksenopplæring (1206) 77

16 Østre Agder (1207) 82

17 Psykisk helse og rus (1301) 84

18 Koordinerende enhet (1302) 92

19 Mestring og habilitering (1303) 105

20 Hjemmebaserte tjenester (1304) 111

21 Institusjoner (1305) 118

22 NAV Arendal (1306) 123

23 Østre Agder krisesenter (1307) 127

24 Legevakten (1308) 133

25 Spesialpedagogiske tjenester (1402) 137

26 Birkenlund skole (1410) 142

27 Asdal skole (1411) 145

28 Stuenes skole (1412) 149

29 Nedenes skole (1413) 152

30 Stinta skole (1414) 156

31 Roligheden skole (1415) 160

32 Hisøy skole (1416) 164

33 Eydehavn skole (1417) 168

34 Flosta skole (1418) 171

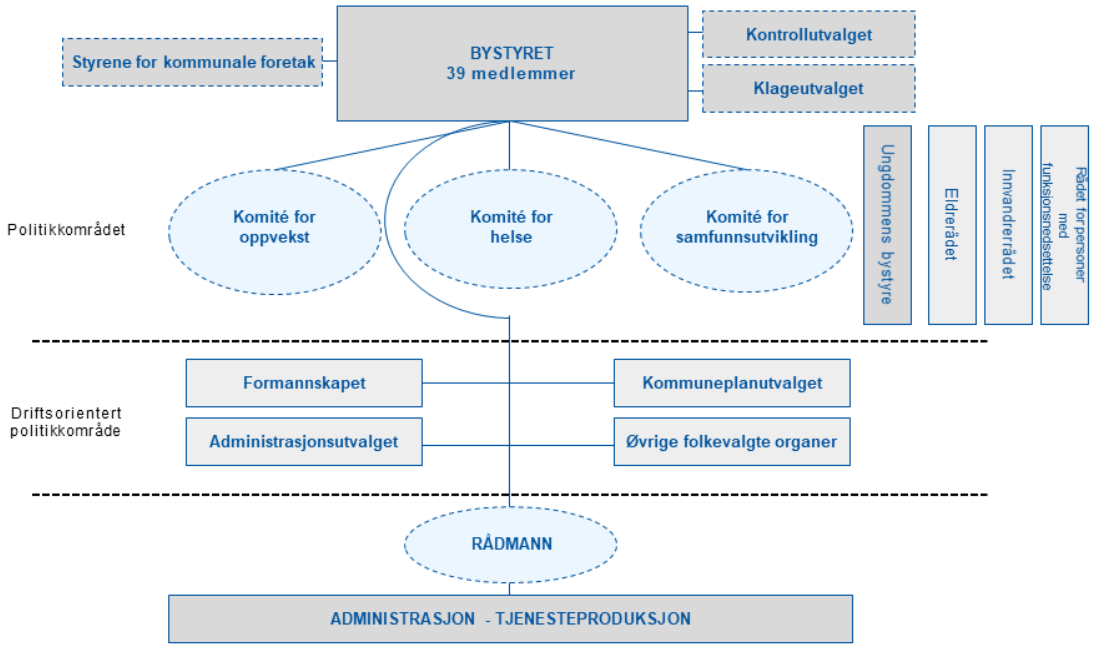
35 Moltemyr skole (1419) 175

36 Myra skole (1420) ... 181
37 Nesheim skole (1421) ... 184
38 Rykene oppvekstsenter (1422) ... 187
39 Sandnes skole (1423) ... 192
40 Strømmen oppvekstsenter (1424) ... 195
41 Tromøy barnehagene (1450) ... 199
42 Hisøy barnehageenhet (1451) ... 202
43 Barnehager sentrum øst (1452) ... 205
44 Stinta barnehageenhet (1453) ... 209
45 Jovannslia barnehageenhet (1454) ... 212
46 Øyestad barnehageenhet (1455) ... 215
47 Lunderød skole og ressurssenter (1403) ... 218
48 Barnevern (1404) ... 221
49 Avlastning og bosetting (1405) ... 224
50 Forebyggende tjenester (1406) ... 228
51 Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder (1501) ... 230
52 Arendal eiendom KF (5001) ... 232
53 Arendal havnevesen KF (6001) ... 235

Innledning

Årsrapporten 2019 gir en generell oversikt over tjenesteproduksjonen i kommunen i de ulike områdene. Den inneholder også rapporter fra de enkelte driftsenhetene i kommunen, samt kommunens to foretak. For overordnet redegjørelse for kommunens virksomhet i 2019 vises det til årsberetningen.

1 Politisk aktivitet og organisering



Bystyret

	Ordfører Robert Cornels Nordli, Ap	
Komite for samfunnsutvikling (12 medlemmer) Leder: Vanja Grut, Ap	**Komité for oppvekst (11 medlemmer) Leder: Ingjerd Livollen, SP**	**Komité for helse (14 medlemmer) Leder: Inger Brokka De Ruiter, SV**
Svein Harald Monsen, Ap	Jelena Høegh-Omdal, Ap	Nina Jentoft, Ap
Arne Jenssen, Ap	Asbjørn Karl Olsen, Ap	Josef Hæier, Ap
Einar Krafft Myhren, SV	Cathrine Krogstad Hansen, Ap	Vigdis Thorbjørnsen, Ap
Pål Koren Pedersen*, V	Øystein Olsen Krogstad, KrF	Atle Svendal, Ap
Milly Olimstad Grundesen, SP	Fredrik Wilhelm Schulze, SV	Terje Østebø Eikin, KrF
Jens Aldo Carrizo-Nilsen, MDG	Linda Dagestad Øygarden, H	Erik Fløystad, SP
Roar Gundersen, H	Kristoffer A. Lyngvi-Østerhus, H	Geir Fredrik Sissener, H
Erik Johan Tellefsen Lindøe, H	Anders Kylland, FrP	Benedikte Nilsen Glommen, H
Andreas Arff, FrP	Thore Kristian Karlsen, Hove	Nina Roland, H
Maurith Julie Fagerland, FrP	Jonny Ingebrigtsen, Rødt	Ingrid D. Skårmo, FrP
Ingebjørg Godskesen, PP		Edward Terjesen, Uavh.**
		Knut Arne Tveiten, HP
		Kristina Stenlund Larsen, Uavh.**
*Erstattet Cathrine Høyesen Hall som ble fritatt fra alle politiske verv 30.01.20 av helsemessige årsaker		**Edward Terjersen meldte seg ut av FrP 17.01.20. Kristina Stenlund Larsen meldte seg ut av Hovelista 12.11.19

Haagen Poppe, H, er leder av kontrollutvalget og er derfor ikke med i noen komité.

Formannskap

Robert Cornels Nordli, AP, Leder
Terje Eikin, KrF
Nina Jentoft, Ap
Milly Grundesen, Sp
Inger Brokka de Ruiter, SV
Geir Fredrik Sissener, H
Linda Dagestad Øygarden, H
Anders Kylland, FrP
Ingebjørg Godskesen, Pp

Behandlede saker i 2019

Utvalg	2016	2017	2018	2019
Bystyret	204	176	194	248
Komité for helse	42	38	41	36
Komité for samfunnsutvikling	59	37	40	34
Komité for oppvekst	49	42	45	49
Formannskapet	154	102	152	102
Kommuneplanutvalget	173	147	191	144

Kommuneplanutvalget

Milly Olimstad Grundesen, Sp, Leder
Cathrine Krogstad Hansen, AP
Einar Krafft Myhren, SV
Ivar Grødal, V*
Øystein Olsen Krogstad, KrF
Roar Daniel Gundersen, H
Benedikte Nilsen Glommen, H
Maurith Julie Fagerland, FrP
Tomm Wilgaard Christiansen, Uavh.

*Erstattet Cathrine Høyesen Hall som ble fritatt fra alle politiske verv 30.01.20 av helsemessige årsaker

2 Befolkning

Folketall

Utvikling i folketallet

Ved årsskiftet var det 44 999 innbyggere i kommunen. Veksten fra forrige årsskifte var på 214 personer, 50 % så mange som året før, men lavt i forhold til tidligere år.

I 2019 vokste folketallet i Arendal med en halv prosent. Vi er langt fra målsettingen i kommuneplanen om at veksten i Arendal skal ligge på nasjonalt nivå.

Folketall	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Folketall	44 313	44 576	44 645	44 785	44 999
Endring siste år	94	261	69	140	214
Endring i %	0,21	0,59	0,15	0,31	0,48
Nasjonal endring i %	0,93	0,85	0,71	0,62	0,74

Fødsler og dødsfall

Fødsler og dødsfall	2015	2016	2017	2018	2019
Fødsler	436	456	422	405	372
Dødsfall	348	383	373	367	374
Fødselsoverskudd	88	73	49	38	-2
Fødsler i % av folketall	0,99	1,03	0,95	0,91	0,83
Fødsler i % av folketall (Norge)	1,14	1,13	1,08	1,04	1,02

Fødselstallet er på veg ned, både I Arendal og I resten av landet. I Arendal er det for første gang i moderne tid fødselsunderskudd (det vil si at det dør flere enn det fødes).

Flytting

Flytting	2015	2016	2017	2018	2019
Innflytting	1 829	2 174	1 864	1 864	1 913
Utflytting	1 824	1 984	1 843	1 770	1 697
Flytteoverskudd	5	190	21	94	2 016

Innflytting i 2019 er litt høyere enn året før, og utflyttingen er redusert. Dette er årsaken til økningen i folketallet.

Arbeidsledighet

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-29 år	5,2 %	6,3 %	6,2 %	6,1 %	5,2 %	5,0 %	3,5	4,3
30-74 år	2,7 %	3,3 %	3,0 %	3,8 %	3,8 %	3,3 %	2,1	2,3
15-74 år	3,3 %	4,0 %	3,8 %	4,3 %	4,1 %	3,6 %	2,4	2,7

Antallet registrerte arbeidsledige i Arendal er nå på veg opp igjen, særlig blant de unge. Målt mot fylkestall og tall for hele landet ligger arbeidsledigheten blant de unge i Arendal 1 % over fylkesgjennomsnittet, og nesten 2 % over landsgjennomsnittet. Månedsstatistikken fra NAV viser det samme. Tabellen nedenfor viser registrerte arbeidsledige som andel av aldersgruppen i %. Måletidspunktet er november hvert år.

3 Økonomi

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019	Gruppe 13 2019	Aust-Agder 2019	Landet uten Oslo 2019	Sarps-borg 2019
Frie inntekter per innbygger (kr)	50 935	52 263	54 206	55 214	55 638	57 297	55 223
Netto lånegjeld i kroner per innbygger	83 795	87 679	87 812	68 764	78 556	72 360	58 862
Disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter	4,2	4,7	3,1	9,9	6,6	9,5	6,6

KOSTRA viser at Arendal har lavere frie inntekter i kroner per innbygger enn sammenligningsgruppene. Arendal ligger på 94,6 prosent av landssnittet uten Oslo og på 98,2 prosent av gruppe 13. Netto lånegjeld har økt noe fra 2018 til 2019 og er betydelig høyere enn sammenligningsgruppene. Disposisjonsfondet i prosent av brutto driftsinntekter er redusert fra 2018 til 2019 og er betydelig lavere enn sammenligningsgruppene. Indikatorene synliggjør at økonomien i kommunen er svært stram.

4 Arbeidsgiverstrategi

Kommuneplanens overordnede mål er tjenester med høy kvalitet. Arbeidsgiverstrategien skal bidra til å virkeliggjøre kommunens samfunnsoppdrag. De ansatte blir vist tillit og vet at gode resultater og utvikling ikke kommer av seg selv.

Arbeidsgiverstrategien gir forventninger om faglig utvikling, godt lederskap og et arbeidsmiljø preget av mangfold og arbeidsglede. Arbeidsgiverstrategien «Sammen om framtida!» er et dokument som gir muligheter for gode samtaler på den enkelte arbeidsplass. I tillegg til å understreke kommunens samfunnsoppdrag setter strategien fokus på den enkeltes etiske bevissthet.

Rekruttere og beholde

Kommunen hadde en turnover på 13,2 % i 2019 (mot 12,4 % i 2018 og 14,1 % i 2017). Turnover er her definert som andel ansatte som var ansatt i kommunen 1.12.2018 og som ikke jobber i kommunen samme dato året etter (KS' PAI-register). I helse-sektoren er turnover beregnet til 14,5 % mens tallet for skole er 13,2 %.

Det er viktig for Arendal kommune å være synlig i de kanalene som arbeidssøkerne oppsøker. Færre annonser lyses ut via papir-aviser og fagblader. I stedet brukes kanaler som LinkedIn, Facebook og nettportaler som Jucan, NAV og Finn.

I rådmannens stab har vi to DNV-sertifiserte rekrutterere som bistår med rekruttering til leder- og nøkkelstillinger. Disse har kompetanse tilsvarende eksterne rekrutteringsrådgivere. Det er kun unntaksvis at kommunen bruker eksterne konsulenter ved ansettelser, og da på grunn av behov for utvidet kapasitet.

Vi har i 2019 hatt særlige utfordringer med å rekruttere sykepleiere, leger og saksbehandlere til barnevernet. Generelt er det også mere krevende enn tidligere å rekruttere til lederstillinger i skolene. For øvrige grupper opplever vi stort sett at vi får tilstrekkelig med kvalifiserte søkere til ledige stillinger.

Kommunen deltar i KS' prosjekt «#drømmejobben». «#drømmejobben» som har som mål å gjøre kommunen til den foretrukne arbeidsgiveren for arbeidssøkere med relevant utdanning.

Antall årsverk og lønnsnivå

Kjønn	Måneds-fortjeneste 2019	Grunn-lønn 2019	Endring i måneds-fortjeneste 2018-2019	Endring i grunnlønn 2018-2019	Ansatte 2019	Årsverk 2019	Endring i årsverk 2018-2019
Kvinner og menn	44 903	41 913	4,4 %	4,0 %	3 257	2 618	4,5 %
Kvinner	44 550	41 421	4,7 %	4,2 %	2 453	1 994	5,2 %
Menn	46 032	43 485	3,8 %	3,5 %	804	624	2,6 %

Tabellen viser lønnsutvikling for fast- og timelønte hoved- og bistillinger i Arendal kommune. Tall 1.12 basert på KS' PAI-register.

Rekruttering - noen nøkkeltall 2019

	2017	2018	2019
Antall utlysninger	387	367	361
Antall stillinger	538	559	840
Totalt antall søknader	7 655	6 458	6 735
Snitt søkere per stilling	14	12	8
Søkere fordeling kjønn	64 % kvinner	67 % kvinner	71,5 % kvinner
Andel søkere med utenlandsk opprinnelse	2,2 %	10,1 %	10,8 %
Andel søkere som har oppgitt funksjonshemming	0,2 %	0,6 %	0,8 %
Andel søkere som har oppgitt fortrinnsrett	0,7 %	2 %	1,5 %

Aldersfordeling blant alle søkere til stillinger i Arendal kommune 2019

Aldersfordeling søkere 2019	< 21 år	21-30	31-40	41-50	51-60	Over 60
	199	2 533	2 009	1 247	695	52

Alle utlysninger i Arendal kommune 2019 fordelt på fagfelt

Utlysninger fordelt på fagfelt	Helse	Oppvekst	Teknisk og adm.
	193	89	79

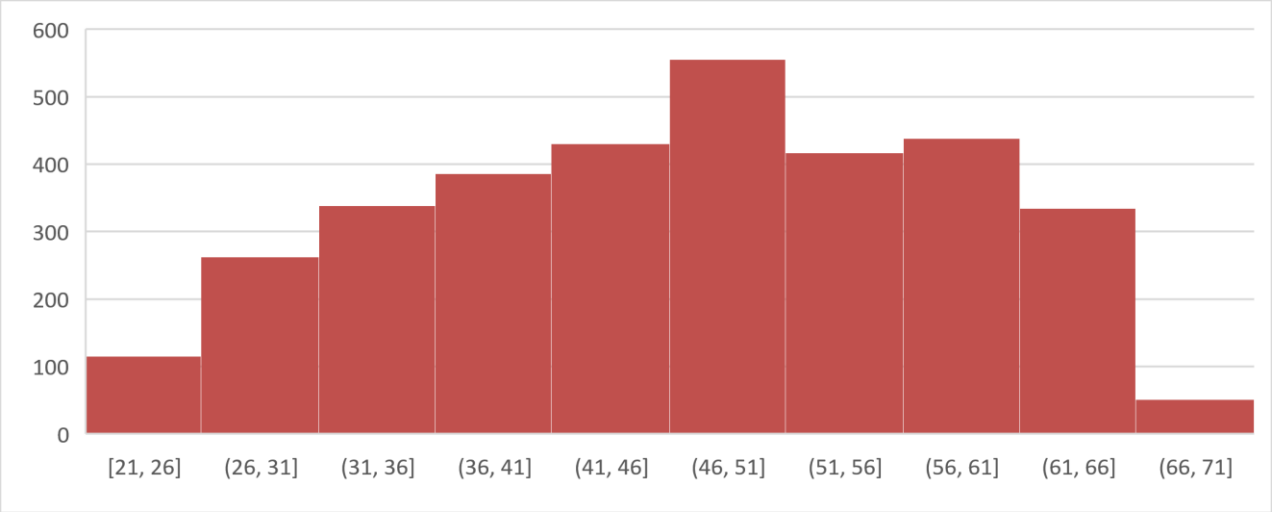
Lærlinger

Bystyrets vedtatte lærlingestrategi for 2018-2021 ligger fast og vi har 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. Kommunen ble i 2019 tildelt KS pris som «Årets lærlingekommune» for 2018. Satsingen er offensiv og viktig både i et utdanningsperspektiv og som en strategisk satsing for å sikre kompetent arbeidskraft i regionen i årene fremover. Kommunen ligger godt an til å nå målet om et årlig antall på 140 lærlinger i løpet av 2021, men satsingen stiller store krav til ledere, veiledere og god organisering.

Ved utgangen av 2019 var det totalt 103 lærlinger og lærekandidater i Arendal kommune (målet i strategien var 105). Disse var fordelt slik:

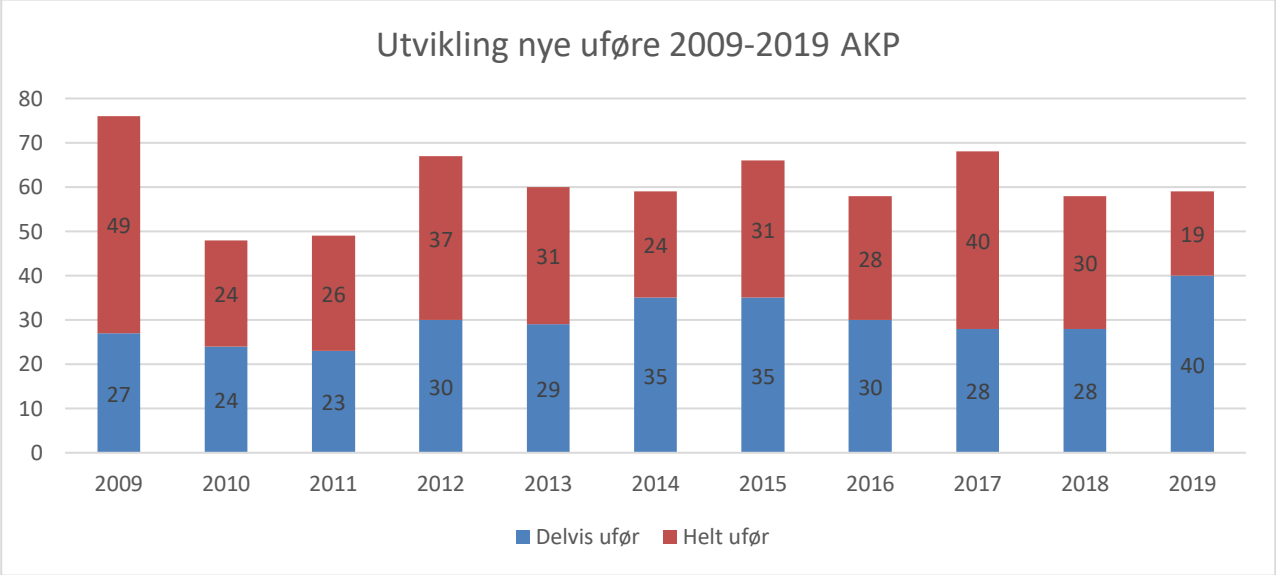
Fag	Aktiv
Helsefag	54
Barne- og ungdomsfag	36
Kokkefag	7
Yrkessjåførfag	1
Kontor og administrasjon	1
Bilfag lette kjøretøy	1
Byggdrifter	2
Vei og anlegg	1
Totalsum	**103**

Alderssammensetning alle fast ansatte 2019



Utvikling uføre

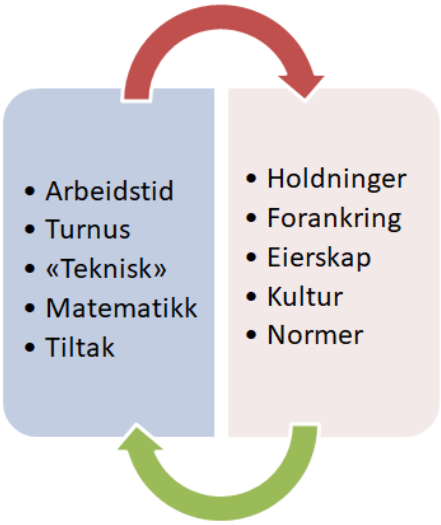
Arendal kommune har jobbet aktivt over mange år for å hindre frafall. I 2009 var det totalt 76 ansatte av medlemmene i Arendal kommunale pensjonskasse som gikk av med hel eller delvis uførepensjon. Etter dette har antallet ligget relativt stabilt på et snitt rundt 60. Det jobbes kontinuerlig videre sammen med pensjonskassen for at dette tallet skal holde seg lavt og aller helst gå ned ytterligere. Det er særlig antallet helt uføre som har gått ned fra 49 i 2009 til 19 i 2019. Se figur under.



Heltidskultur

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

I Arendal har vi gjort mange ting på en gang. Heltid handler om holdninger, normer, kultur og struktur. Hvis vi skal endre kultur er vi nødt til å gjøre mange ting samtidig. Vi må gjøre strukturelle grep samtidig som vi gjennomfører aktiviteter som handler om informasjon, kunnskap og modning. Dette kan illustreres slik:



Tiltak som har vært gjennomført i 2019 for å få heltidskultur:

- Partssammensatte arbeidsgrupper for de to store tjenesteområdene har møttes jevnlig for å følge opp retningslinjene for heltid
- Besøk fra Ørsta kommune om heltid i skole og barnehage
- Brosjyre til alle ansatte i turnus om konsekvenser av å jobbe deltid
- Informasjon på arbeidsplasser om heltid og ulike alternative turnuser
- Informasjon til politisk ledelse i forbindelse med folkevalgt-opplæringen og nytt administrasjonsutvalg
- Målrettet arbeide for å informere særskilt om helgeutfordringen
- Etablert heltids-sykehjem på Røed
- Flere avdelinger og enheter har prøvd ut nye måter å organisere arbeidstiden på gjennom forsøk med langvakter
- Deltakelse i ulike regionale og nasjonale nettverk for utveksling av kunnskap og erfaringer
- Heltids-samling for alle HMS- og kvalitetsutvalgene med arbeidslivs-forsker Nina Amble
- Utprøving av økte lokale satser for lørdags- og søndagstillegg

	Alle ansatte				**Heltidstilsatte**			**Indikatorer**	
	Personer	Kvinner	Menn	Årsverk	Personer	Kvinner	Menn	Heltids-andel	Snitt still. str.
Totalt	3 204	2 456	748	2 608	1 679	1 208	471	52,4 %	81,4 %
Adm. enheter	137	86	51	118	104	64	40	75,9 %	85,8 %
Kultur, infrastruktur og utv.	457	146	311	323	287	104	183	62,8 %	70,8 %
Helse og levekår	1 465	1 292	173	1 140	545	456	89	37,2 %	77,8 %
Barn, unge og familier	1 132	921	211	1 015	731	574	157	64,6 %	89,6 %
Økonomi	13	11	2	13	12	10	2	92,3 %	98,5 %

Tallene er per 31.12.2019 og er hentet fra kommunens HR-system.

Utviklingen i helse og levekår spesielt

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

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

Per ansatt (ansatte kan ha flere stillinger)	2016	2017	2018	2019
Antall ansatte	1 583	1 589	1 605	1 466
Antall årsverk	1 112	1 169	1 218	1 139
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	70,2 %	73,6 %	75,9 %	77,7 %
Antall ansatte med totalt 100 % ansettelse	422	466	555	543
Andel ansatte med totalt 100 % ansettelse	26,7 %	29,3 %	34,6 %	37,0 %

Tallene er per 31.12.2019 og er hentet fra kommunens HR-system.

Medarbeiderundersøkelse

- Resultater fra medarbeiderundersøkelsen 10-faktor 2019 sammenlignet med tidligere undersøkelser samt nasjonalt snitt:

	2015	2017	2019	Norge 2019
Svarprosent	41,9 %	43,7 %	57 %	
Bruk av kompetanse	4,2	4,3	4,3	4,2
Indre motivasjon	4,4	4,3	4,3	4,3
Rolleklarhet	4,2	4,2	4,3	4,2
Mestringstro	4,4	4,3	4,4	4,3
Autonomi	4,3	4,3	4,2	4,2
Mestringsorientert ledelse	3,7	3,9	4	4,0
Mestringsklima	3,7	4,1	4,1	4,1
Relevant kompetanseutvikling	3,3	3,7	3,8	3,7
Fleksibilitetsvilje	4,2	4,5	4,5	4,5
Prososial motivasjon	4,6	4,7	4,7	4,7

Resultatene fra 10-faktor 2019 viser forbedring av flere faktorer, inkludert mestringsledelse som regnes som den mest sentrale faktoren. Resultatet, sammen med administrasjonens erfaringer, er en god indikasjon på at medarbeiderundersøkelsene blir fulgt opp godt og at Arendal kommune er i positiv utvikling. Arendal kommune er like gode, eller bedre, som nasjonalt snitt på alle faktorer.

Hva er 10-faktor?

10-faktor er utviklet av KS i samarbeid med professor Linda Lai fra Handelshøyskolen BI. Undersøkelsen bygger på omfattende forskning om effektiv ledelse og gode virkemidler for å motivere medarbeidere og få best mulig kvalitet. Forskningen er hentet både fra Norge og andre land, og den er dokumentert i en lang rekke vitenskapelige artikler, fagbøker og populærvitenskapelige artikler på norsk og engelsk. 10-faktor bygger også på forskning i norsk kommunesektor med flere tusen medarbeidere og ledere som respondenter. I denne forskningen er svarene til medarbeidere og ledere koblet opp mot brukernes vurdering av kvaliteten på tjenester, blant annet i Arendal kommune. På den måten er det identifisert hvilke faktorer som er viktige for brukerens opplevelse av tjenestene som leveres.

Fravær og HMS

Intensivert innsats for reduksjon av sykefravær i 2019

- Alle rutiner og all informasjon til ledere er gjennomgått og oppdatert.
- Sykefraværsprosjektet NED initiert av KS ble gjennomført i enheter institusjon, hjemmebaserte tjenester og barnevernet.
- Prosjekt avventende sykmelding ble startet opp og pågår fremdeles. Utviklingen i legenes bruk av avventende sykmelding er positiv.
- HR bistår ledere i enkeltsaker ved behov.
- Tiltaket Raskere frisk benyttes jevnlig både som et forebyggende tiltak og for sykmeldte slik at de kan komme raskere tilbake til arbeid.
- Nytt tiltak, MOA (mulighets- og avklaringsmøte), ble iverksatt før sommeren og fer gjennomført med møter annenhver uke. Målet med MOA er å bistå med å undersøke muligheter og avklare langvarige og kompliserte sykefraværstilfeller.

Omplasseringsutvalget

Omplasseringsutvalget jobbet med 49 saker i løpet av 2019. 26 av disse var løst ved utgangen av året. Omplasseringsutvalget har jobbet med saker som har omhandlet ansatte fra alle de store tjenesteområdene og alle utdanningsgrupper.

Fravær/år	2016	2017	2018	2019
Sykefravær totalt	8,3 %	5,7 %	6,2 %	6,2 %
Langtidsfravær	6,3 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %
Korttidsfravær	2,0 %	7,7 %	8,2 %	8,2 %

Det totale sykefraværet for 2019 er på samme nivå som i 2018.

Likestilling og mangfold

Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM-planen) er en oppfølging av Regionplan Agder 2020. Det gode livet - Agder for alle, er et av de fem satsingsområdene i regionplanen. Likestilling i bred betydning er et viktig arbeidsområde i regionen Agder. Fra 2015 har LIM-planen vært regionens viktigste redskap for å styrke likestilling og levekår.

For å følge opp LIM-planen har fylkeskommunene på Agder etablert en sertifiseringsordning kalt «Likestilt arbeidsliv». I 2019 inngikk Arendal kommune avtale med fylkeskommunen om bistand fra fylkeskommunen til å gjennomføre en sertifiseringsprosess for å bli «Likestilt arbeidsliv»-kommune.

Prosessen inneholder 7 innsatsområder:

1. Forankring: Likestillings- og mangfolds-arbeidet er en integrert del av virksomhetens måte å tenke og jobbe på i alle nivåer i virksomheten.
2. Inkluderende arbeidsmiljø: Et inkluderende arbeidsmiljø skapes ved å forebygge og forhindre utenforskap, trakassering og seksuell trakassering.
3. Rekruttering: Det legges til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og gjennom karriereløpet.
4. Tilrettelegging: Virksomheten har rom for arbeidstakere som varig eller midlertidig krever tilrettelegging av arbeidet.
5. Heltid: Virksomheten skal tilstrebe en heltidskultur i virksomheten.
6. Livsfase: Virksomheten legger til rette for likestilt foreldreskap og lager fleksible løsninger også ved andre omsorgsforpliktelser.
7. Likelønn: Det er et uttalt mål om lik lønn for arbeid av lik verdi.

Tabellen under viser SSB sin likestillings-indeks med 16 indikatorer for kjønnslikestilling. Likestillings-indeksen bekrefter levekårsutfordringene i Arendal.

Indikatorer for likestilling - Arendal kommune	Arendal 2017	Arendal 2018	Endring 2017-2018	Snitt Norge 2018
Andel barn 1 – 5 år barnehage (%)	93,2	93,4	0,2	91,7
Kvinneandel blant kommunestyrerepresentanter (%)	41	41	0	39
Andel menn med høyere utdanning (%)	27,4	27,6	0,2	30
Andel kvinner med høyere utdanning (%)	33,5	34,2	0,7	38
Andel menn (20-66 år) i arbeidsstyrken (%)	72,6	73,6	1	80
Andel kvinner (20-66 år) i arbeidsstyrken (%)	69,2	69,5	0,3	75,4
Gjennomsnittlig bruttoinntekt menn (kr)	492 100	504 100	12 000	550 300
Gjennomsnittlig bruttoinntekt kvinner (kr)	343 300	356 000	12 700	382 000
Andel sysselsette menn (20 – 66 år) som jobber deltid (%)	21	20,1	-0,9	18,8
Andel sysselsette kvinner (20 – 66 år) som jobber deltid (%)	49,9	48	-1,9	41,3
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden (%)	64,4	64,4	0	70,6
Grad av kjønnsbasert næringsstruktur (skår)	0,59	0,59	0	0,6
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (%)	70,1	70	-0,1	70,1
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (%)	36,3	36,4	0,1	36,8
Kvinneandel blant ledere	34,2	34,1	-0,1	36,3
Kjønnsbalanse i utdanningsprogram videregående skole (skår)	0,67	0,67	0	0,67

Andel kvinner og menn Arendal kommunes ansatte 2019

	Administrative enheter	Kultur infrastruktur og utvikling	Helse og levekår	Barn, unge og familier	Økonomiske enheter	Alle
Andel kvinner	63 %	32 %	88 %	82 %	85 %	77 %
Andel menn	37 %	68 %	12 %	18 %	15 %	23 %

Digitalisering og IKT

I henhold til bystyrevedtak i 2018 ble det i 2019 gjennomført en overflytting av flere ansatte, arbeidsoppgaver og ansvarsområder fra rådmannens stab IKT til IKT Agder IKS. Dette har ført til at ansvaret for digitaliseringen i enda større grad ligger hos de ulike fagmiljøene i samarbeid med IKT Agder IKS.

Innenfor oppvekst er det arbeidet med økt tilgang til PC og iPad i grunnskole og barnehage. Det er også jobbet med løsninger for enkel kontakt mellom skole og foresatte, samt utvidelse av bruken av digitale løsninger som for eksempel Office 365.

Arendal kommune har en aktiv rolle innenfor flere aktiviteter knyttet til digitalisering innen helse og velferd. Dette gjelder både for lokale tiltak innen Arendal men også innenfor regionale og nasjonale tiltak. Noen av det som er gjennomført er:

- Innføring av velferdsteknologi slik som digitale trygghetsalarmer, døralarmer, GPS for hjemmeboende og kameratilsyn.
- Bruk av velferdsteknologisk knutepunkt hvor journalføring fra responssenter i Kristiansand automatisk overføres via EPJ (elektronisk pasient journal) til fagsystem i Arendal.
- Utvidet bruken av eRom som gir pasientjournal på nettbrett til bruk i pasientrom.
- Hjemmetjenesten har byttet alle smarttelefoner og samtidig byttet til ny versjon av systemet «Mobil pleie» for Android.
- Arendal har vært første kommune til å ta i bruk kjernejournal i pleie og omsorgstjenesten.

Arbeid knyttet til informasjonssikkerhet og personvern har foregått gjennom hele året. Dette

arbeidet skjer lokalt og interkommunalt, i tett samarbeid med personvernombudet som ble ansatt august 2019.

Arendal har utvidet muligheten til fulldigitale utsendelser (SvarUt) og innsendinger (SvarInn) til Arendal kommune. Dette gjelder mot sak- og arkiv systemet, men også direkte inn i fagsystemer som «Visma Flyt Barnevernvakt». Arbeidet med å gjøre mest mulig av kommunikasjonen mot innbyggere, bedrifter og andre offentlige organer heldigital vil bli prioritert videre.

Utvidelsen av det interkommunale IKT-samarbeidet i IKT Agder IKS har krevd store ressurser i samarbeidet. Dette har gitt kapasitets-utfordringer i 2019, mens vi i 2020 forventer å hente ut effekter av et større samarbeid.

Kommunikasjon

Kommunikasjon er et lederansvar som følges opp av de enkelte enheter. Kommunikasjonsnettverket som er en del av enhet Innovasjon og kompetanse har ansvar for utvikling og drift av felles kommunikasjonskanaler som innbyggerportal og digitale tjenester knyttet til denne, samt kommunens tilstedeværelse i sosiale medier. Kommunikasjonsnettverket bistår enheter og staber med kommunikasjonsrådgivning og deltar som kommunikasjonsressurser i prosjekter og planprosesser. Nettverket har ansvar for kommunikasjonsaktiviteter knyttet til Arendalsuka, men deltar også i andre drifts- og utviklingsoppgaver for Arendalsuka. Det legges stor vekt på at kommunens kommunikasjon er tilpasset innbyggeres og brukeres behov. Konkrete resultater fra kommunikasjonsnettverkets aktiviteter i 2019 er beskrevet i årsrapport for enhet Innovasjon og kompetanse.

Juridiske tjenester

Kommunens tjenesteområder er fastlagt gjennom en rekke lover og forskrifter. Faglig juridisk kvalitetssikring ivaretas gjennom juridisk kompetanse sentralt plassert i organisasjonen. Juridisk stab er en faglig ressurs og spisskompetanse på det juridiske fagfeltet, som har som formål å være en støttefunksjon for kommunens ledelse og de ulik enheter. En annen viktig oppgave er bidra til at kommunen oppfyller sine lovpålagte plikter slik at innbyggernes rettigheter ivaretas. Juridisk stab arbeider innenfor alle kommunens saksområder. Oppgavene består dels i bistand til organisasjonen gjennom uttalelser til juridiske problemstillinger, utredninger av juridisk art, oppfølging og korrespondanse med eksterne advokater, oppfølging av tvister for domstolen som kommunen er part i og utstrakt intern veiledning, kurs og foredragsvirksomhet.

Internkontroll

Internkontroll er systematiske aktiviteter som sikrer at Arendal kommune ivaretar måloppnåelse innenfor målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og forvaltning, overholdelse av lover og regler og gjennomføring av vedtak og tiltak (se kapittel 25 i kommuneloven). De viktigste aktivitetene er risiko- og sårbarhetsanalyser, oppfølging av avvik og forbedring av rutiner og arbeidsmåter.

I 2019 har rådmannen etablert en tydeligere systematikk for rapportering fra enhetene om gjennomførte aktiviteter innenfor internkontroll. Se enhetenes årsrapporter. På kommunenivå har det i 2019 vært jobbet med å bytte ut kommunens tidligere elektroniske avvikssystem med et nytt. QM+ er anskaffet og tatt i bruk i starten av 2020. I tillegg har rådmannen informert alle enhetsledere om ny kommunelov, prinsipper for internkontroll i Arendal kommune, rådmannens ansvar for overordnet internkontroll og enhetsledernes ansvar for gjennomføring av aktiviteter og rapportering på enhetsnivå.

Ombudsfunksjoner

Mobbeombudet

I løpet av 2019 ble det opprettet ny stilling som kommunalt mobbeombud for Arendal kommune. Ombudet er organisert under kommunalsjef for HR, IKT og kvalitet.

Mobbeombudet skal utføre sitt arbeid på et fritt og selvstendig grunnlag uavhengig av administrativ og politisk ledelse i kommunen. Mobbeombudet i Arendal kommune skal også støtte, veilede og bistå barn, elever og foreldre slik at barns rett til et godt psykososialt miljø i barnehage og grunnskole blir ivaretatt, jf. kapittel 9a i opplæringsloven. Mobbeombudet kan også støtte, veilede

og bistå lag og foreninger som ønsker bistand til å forebygge og ivareta barn og unges psykososiale miljø.

Mobbeombudet skal prioritere det forebyggende arbeidet mot mobbing i barnehage og skole, og bidra til at alle barn og unge opplever et godt psykososialt miljø.

Det har vært mange som har tatt kontakt med mobbeombudet siden oppstart i august 2019. De registrerte henvendelsene under, er de som går direkte på spørsmål rundt barns psykososiale miljø i barnehage, grunnskole eller på fritiden.

I tillegg til henvendelsene registreres saker. Sakene følges opp over tid via jevnlige møter og telefonkontakt med barn, foresatte, skole eller barnehage. I sakene er ofte andre instanser også involvert.

Oversikt over henvendelser og saker august-desember 2019:

	Henvendelser	**Saker**
Skole	12	14
Barnehage	2	
Fritid	1	
Annet	4	
Totalt	**19**	**14**

Henvendelser og saker som kommer til mobbeombudet kommer både fra foresatte, ansatte i skole og barnehage og andre som jobber for et godt og trygt miljø for barn og unge.

Det er gjennomført 6 skolebesøk i løpet av 2019 som en del av det forebyggende arbeidet. Det er utarbeidet en brosjyre som deles ut ved skolebesøkene. Mobbeombudet er også blitt omtalt i lokale media og det er lagt ut informasjon på kommunens nettside.

Personvernombud

Arendal kommune opprettet i 2019 ny stilling som personvernombud organisert under rådmannens stab HR, IKT og kvalitet. Funksjonen er lovpålagt etter personopplysningsloven fra 2018 og skal være en ressurs i spørsmål om etterlevelse av regelverket.

Personvernombudet har en rolle uavhengig av administrativ og politisk ledelse. Arendal er vertskommune for stillingen som deles med de øvrige kommunene i Østre Agder-samarbeidet og Agder Arbeidsmiljø.

I 2019 gjennomførte personvernombudet følgende aktiviteter:

- Håndtering av omtrent 30 henvendelser fra ledere i organisasjonen, prosjektledere og avdelingsledere som gjaldt rutiner, maler og retningslinjer for behandling av personopplysninger og nye digitaliseringsløsninger
- Rådgivning i samarbeid med juss-nettverket på systemnivå og i enkeltsaker
- Besvarte 5 henvendelser fra innbyggere og ansatte om enkeltsaker
- Observerte i underkant av 20 innmeldte saker i kommunens avvikssystem som gjaldt brudd på personvern og informasjonssikkerhet
- Samarbeidet med prosjektgruppen for innføring av nytt internkontrollsystem OM+ om rutiner og skjema for innmelding av avvik internt og til Datatilsynet
- Arbeid med ny lagringsinstruks som lanseres våren 2020 der fellesområder skal lukkes og lagring av personopplysninger kanaliseres til fag-systemer og andre sikre digitale plattformer
- Informasjonsarbeid, veiledning og kommunikasjons-flyt mellom ulike aktører innenfor digitalisering og informasjonssikkerhet, herunder IKT Agder, AKST, Sikkerhetsforum, kommunikasjon, innovasjons-forum og helse- og oppvekstforum på tvers av Østre Agder samarbeidet

5 Barn, unge og familier

5.1 Innledning

Tjenesteområdet Barn, unge og familier har fra 1.1.2019 vært organisert som figuren nedenfor viser:

Ansatte og driftsbudsjett i tjenesteområdet Barn, unge og familier:

• Antall ansatte: ca. 1 320

• Antall årsverk: ca. 1 018

• Driftsbudsjett 2020: 1 mrd. kroner

Viktige levekårsindikatorer som tjenesteområdet har som mål å forbedre:

• Færre unge arbeidsledige

• Færre unge sosialhjelpsmottakere

En viktig nøkkel til dette er: Gjennomføre videregående opplæring

Arendals bidrag til dette: (eksempler)

• Gode barnehage, skoler, forebyggende tjenester, spesialpedagogiske tjenester, godt barnevern osv. (lag rundt barnet/eleven og rundt barnehagen/skolen).

• Lærlingesatsingen

• Kompetanse Aust – Agder (16 -21 år) Loser som følger ungdom tett

Tjenestene skal bidra til at barnet/ungdommen er den beste utgaven av seg selv/en god utgave av seg selv.

Flere har ansvar for dette, men ansatte kan utgjøre en stor forskjell.

Tidlig innsats

Tidlig, helhetlig og koordinert innsats har i 2019 hatt stort fokus.

Målet er å gi hjelp så tidlig som mulig, enten vanskene oppstår i barnehagealder eller senere i livet.

Med tidlig innsats skal vi unngå at

- vansken blir unødvendig stor

- det oppstår tilleggsvansker

BTI (Bedre Tverrfaglig Innsats) er valgt som samhandlingsmodell i Arendal for tjenester som møter gravide, barn, unge og foreldre det er knyttet undring eller bekymring til.

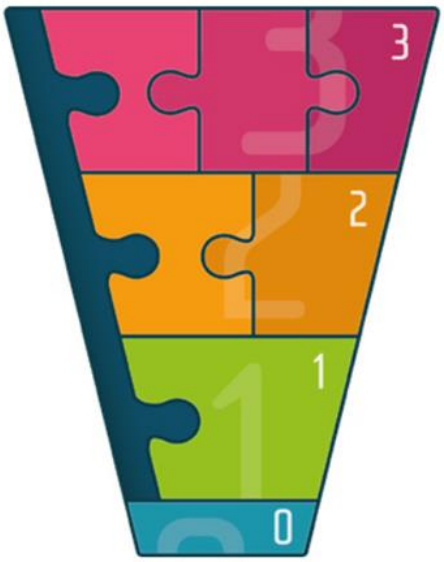
BTI-modellen skal i Arendal sikre helhetlig og koordinert innsats uten at det blir brudd i oppfølgingen. Stafettholderen er viktig for å sikre at ikke slikt brudd skjer.

Nivå 0: Undring

Nivå 1: Fra bekymring til tiltak

Nivå 2: Tverrfaglig innsats (mer enn en tjeneste involvert)

Nivå 3: Omfattende tverrfaglig samarbeid



5.2 Barnehage

Vi har i Arendal:

- 47 private barnehager, hvorav 3 familiebarnehager og tre åpne barnehager.
- Seks kommunale resultatenheter med totalt 10 barnehager og to oppvekstsentre.

Barnetall i private og kommunale barnehager i Arendal

Barnehage	Plasserte barn per 15.12. 2017	Plasserte barn per 15.12. 2018	Plasserte barn per 15.12. 2019
Totalt	2 325	2 272	2 203
Private barnehager	1 730	1 703	1 664
Kommunale barnehager	595	569	539

Som tallene ovenfor viser, var det fra 15.12.2018 til 15.12.2019 en nedgang i antall barn i de kommunale barnehagene med 30 barn. I de private var det en nedgang med 39 barn. Totalt vil det si en nedgang fra 15.12.2018 til 15.12.2019 med 69 barn.

Antall barn i barnehagene henger sammen med at det i Arendal var en nedgang på 126 barn i alderen 0-5 år fra 1. januar 2019 til 1. januar 2020, fra 2 800 barn til 2 674 barn.

Barnehageøkonomi, barnehageplasser og brukertilfredshet

Tall i mill. kroner	Regnskap 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regulert budsjett 2019	Merforbruk (-)/ Mindre-forbruk (+)
Tilskudd til private barnehager	274,4	266,5	268	-6,4
Komp. redusert foreldrebetaling	9,6	7	7	-2,6
Sum overføringer til private barnehager	**284,0**	**273,5**	**275**	**-9,0**
Sum kommunale barnehager	82,9	72,2	81,8	-1,1
Netto overføringer til/fra andre kommuner (gjestebarn)	-2,3	1,0	1,0	3,3
Netto inntekter/utgifter stab barnehage	3,2	6,1	3,4	0,2
Sum barnehage	**367,8**	**352,8**	**361,2**	**-6,6**

Barnehagesektorens budsjett for 2019 består i hovedsak av tilskudd til private barnehager, kompensasjon for redusert foreldrebetaling (inntektsgradering/søskenmoderasjon) og utbetalinger/innbetalinger i forbindelse med «gjestebarn» til/fra andre kommuner. I tillegg kommer rammene til de kommunale barnehagene og drift av staben.

Tilskudd til private barnehager

Tilskuddet til private barnehager 2019 baserte seg på regnskapstall og barnetall for 2017 i de kommunale barnehagene. Endelig regnskap for tilskudd til private barnehager viser et negativt avvik på 6,4 mill. kroner. Avviket skyldes i hovedsak at det var vesentlig flere barn i private barnehager enn budsjettert. Nedgangen i antall fødte barn gjenspeiles ikke i antall barn i barnehagene.

Det er flere gjestebarn til kommunen enn budsjettert, og dette oppveier noe av avviket (2,2 mill. kroner). Vi har også færre gjestebarn i andre kommuner enn budsjettert. Dette oppveier også noe av avviket (1,1 mill. kroner). Kompensasjon for redusert foreldrebetaling (inntektsgradering og gratis kjernetid) ble høyere enn forventet, og her er et negativt avvik på 2,6 mill. kroner.

Netto negativt avvik på tilskudd/overføringer til private barnehager og gjestebarn er 5,7 mill. kroner i 2019.

Kommunen betaler tilskudd til private barnehager etter reglene i barnehageloven og tilhørende forskrift om likeverdig behandling. Faktorer som påvirket budsjettbehovet for tilskudd og rammer til private barnehager i 2019 ift. budsjett for 2018:

- Lønnsvekst i kommunale barnehager
- Økt foreldrebetaling
- Endring i barnetall

Kommunen betalte i 2019 tilskudd til ordinære private barnehager iht. forskrift om likeverdig behandling basert på kommunens regnskap for 2017. Følgende driftstilskuddssatser gjaldt for 2019 (inkludert midlertidig tilskudd til økt pedagogisk bemanning):

- Tilskuddssats drift per heltidsplass per år for små barn: 227 085 kroner
- Tilskuddssats drift per heltidsplass per år for store barn: 111 429 kroner

I tillegg ble det utbetalt kapitaltilskudd basert på barnehagens byggeår etter følgende satser:

Byggeår	Tilskuddssats per plass
Til og med 2010	9 500
2011-2013	16 700
2014-2016	20 200
2017-2019	21 400

Regnskap kommunale barnehager

De kommunale barnehageenhetene (inkl. barnehager i oppvekstsentre) har et samlet negativt avvik på 1,1 mill. kroner i 2019 etter innhenting fra og avsetning til fond. To enheter har negativt

avvik på til sammen 899 000 kroner. Disse har fått trekk i ramma på til sammen 649 000 kroner for 2020 som følge av merforbruket i 2019. En enhet brukte fond (192 030 kroner) for å unngå merforbruk. Tre enheter har mindreforbruk på til sammen 284 000 kroner. Hele beløpet er avsatt til disposisjonsfond. Barnehagene som inngår i oppvekstsenter ses i sammenheng med skolene og har ikke egen avsetning/trekk for barnehage.

Økonomiske tiltak kommunale barnehager
I og med at barnetallet er synkende, vurderes nå rammene hele tiden, og spesielt i forbindelse med oppstart av nytt barnehageår 1. august. Ev. justeringer som følge av endringer i barnetall/bemanningsbehov gjøres i 2. tertial. I 2019 medførte dette reduserte rammer til de kommunale barnehagene på til sammen 1,505 mill. kroner fra 1. august.

Rammeplan og felles årsplan for kommunale barnehager
Barnehagenes arbeidsdokumenter er: Lov om barnehager med forskrifter, rammeplan for barnehager og barnehagens årsplan.

De kommunale barnehagene har videreutviklet arbeidet med å utarbeide en felles årsplan. Områder som har fått ekstra fokus barnehageåret 2018/2019 er:

- Gode læringsmiljø i barnehage og skole.
- Livsmestring og helse.
- Foreldresamarbeid.
- Danning
- Demokrati
- Overganger

Planen evalueres i den enkelte barnehage og i fellesskap hvert år, og den skal gjelde til og med barnehageåret 2022/2023. For å kunne forsvare dette valget, vil dagens årsplan bli oppjustert med flere områder, og hver barnehage skal utarbeide tydeligere halvårsplaner som viser hvilket fokus barnehagen har i det enkelte barnehageår. I disse halvårsplanene skal det også legges inn tidspunkt for evaluering og vurdering av barnehagens valg og gjennomføring av det pedagogiske innhold. Barnehagens systematiske evaluering og vurderingsarbeid skal være førende for videre planlegging relatert til felles årsplan.

Kompetanseplan
Kompetanseplanen 2018 -2020 er bygd på «Kompetanse for fremtidens barnehage, en strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020». Dette er førende for det pedagogiske arbeidet i barnehagene, for samarbeidet med foreldrene og tverrfaglige samarbeidspartnere.

I 2019 har følgende kompetanseheving vært gjennomført for kommunale og private barnehager:

- Fire samlinger for alle barnehageansatte med tema: Vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt.
- Ferdighetskurs for pedagogiske ledere som skal arbeide med verktøyet - Kroppen er min! - totalt 100 pedagoger og 25 styrere har gjennomført dette kurset.
- Fagdag for alle ansatte med tema: Livsmestring og helse.
- Fagdag for alle ansatte med tema: Demokrati og bærekraftig utvikling
- Lærende nettverk: realfag i barnehagen.

Tilsyn
September 2019 ble det gjennomført dokumenttilsyn i alle barnehagene i forhold til pedagognorm og bemanningsnorm. Det var 2 private og 1 kommunal som hadde et avvik på pedagognormen.

Basilrapportering 15. desember 2019 som brukes til barnehagestatistikk og områdeovervåking viste avvik i 3 private barnehager i forhold til pedagognormen.

Ett kvalitetstilsyn i privat barnehage med bakgrunn i bekymringsmelding. Tilsynet vil bli endelig avsluttet mars 2020.

Realfag
Utvikling av Arendal som realfagskommune er et satsingsområde i perioden 2016-2019.

Det er etablert to lærende nettverk hvor 12 kommunale og 19 private barnehager er deltakere. Alle

disse 31 barnehagene har fått en «Mattekasse» med konkretiseringsmateriell for å styrke realfagsarbeidet, samt boka «Realfag i barnehagen».

Vi har et samarbeid med Vitensenteret som gir barnehagene en alternativ læringsarena for realfagene, som forhåpentligvis stimulerer til økt interesse for realfagene hos barna.

Desember 2019 avsluttes prosjektet, og realfag i barnehagen er nå lagt inn i den daglige pedagogiske driften

Foreldreundersøkelse 2019
Alle de kommunale barnehagene gjennomførte undersøkelsen mellom 1. november og 20. desember 2019.

Resultatene fra Foreldreundersøkelsen brukes av barnehagen og kommunen som en hjelp til å vurdere og utvikle barnehagetilbudet.

Foreldreundersøkelsen	Kommunale barnehager (2019)	Private og kommunale barnehager (2019)
Ute- og innemiljø	4,1	4,3
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,6
Barnets trivsel	4,8	4,8
Informasjon	4,2	4,3
Barnets utvikling	4,7	4,7
Medvirkning	4,3	4,3
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,6	4,6
Tilfredshet	4,5	4,6

Skala: 1-5 der 5 er best.

Det var høye score også ved foreldreundersøkelsen 2019.

Foreldreundersøkelsen er en frivillig undersøkelse der foreldre får si sin mening om barnehagetilbudet, inkludert barnas trivsel og samarbeidet mellom hjem og barnehage.

Foreldreundersøkelsen er først og fremst et verktøy for den enkelte barnehage, men gir også viktig informasjon om foreldrenes opplevelse av barnehagetilbudet på kommunalt nivå og i forhold til nasjonalt nivå.

I 2019 var det 11 private barnehager som ikke deltok i foreldreundersøkelsen.

Endring barnehager/barnehageplasser 2019
Kommunen har ikke godkjent nye eller lagt ned barnehageplasser i 2019.

Etter- og videreutdanning i barnehager 2019
Styrerutdanning: 4 styrere i private barnehager startet opp styrerutdanningen høsten 2019.

Veilederutdanning for praksislærere: 1 pedagog fra kommunal barnehage startet høsten 2019.

Språkutvikling og språklæring: 1 pedagog fra privat barnehage startet høsten 2019.

Fire pedagoger fikk ikke tilbud om ønsket videreutdanning.

Bystyresaker
PS 19/16 Ny kommunal barnehage på Marisberg på Tromøya.

PS 19/80 Nytt telletidspunkt for tildeling av kommunalt tilskudd til private barnehager.

PS 19/105 Prinsipper for etablering av nye barnehageplasser i Arendal kommune.

PS 19/114 Høringsuttalelse - Forslag til endring i barnehageloven med forskrifter. ny regulering av private barnehager.

PS 19/205 Høringsuttalelse - forslag til endringer i forskrift om foreldrebetaling.

PS 19/93 (Formannskapet) Høring - forslag il endring i barnehageloven. Innføring av lovregler om psykososialt barnehagemiljø og internkontroll m.m.

5.3 KOSTRA

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019	Gruppe 13 2019	Aust-Agder 2019	Landet uten Oslo 2019	Sarps-borg 2019
Netto driftsutgifter barnehager, per innbygger 1-5 år (kr)	152 534	167 268	178 565	159 955	172 501	163 025	148 752
Barn korrigert for alder per årsverk til basisvirksomhet (antall)	6	5,8	5,7	5,8	5,6	5,7	5,9
Barn korrigert for alder per årsverk til basisvirksomhet i kommunale barnehager (antall)	5,7	5,8	5,8	5,8	5,5	5,6	5,8

KOSTRA viser at Arendal kommune har høyere netto driftsutgifter til barnehage per innbygger 1-5 år enn sammenligningsgruppene. Kostnadene økte med 7 prosent fra 2018 til 2019, dette er samlet for kommunale og private barnehager og inkluderer kostnader barnehage, barnehagelokaler og skyss og styrket tilbud til førskolebarn. Indikatoren *barn korrigert for alder per årsverk i kommunal og privat barnehage* er ganske jevn i sammenligningsgruppene. For barn korrigert for alder per årsverk i de kommunale barnehagene er indikatoren noe høyere; 5,8. Det tyder på at de private barnehagene trekker ned snittet for Arendal, dvs. at de private barnehagene hadde færre barn per årsverk enn de kommunale barnehagene i 2019. Det arbeides kontinuerlig med å ha fulle barnegrupper i de kommunale barnehagene og for å holde kostnadene nede.

5.4 Skole

Vi har i Arendal:

- 17 kommunale skoler inkludert:
  - To oppvekstsentre (skole og barnehage)
  - Lunderød skole og ressurssenter
  - Sandum alternative skole på Hove
- 3 private skoler (Arendal internasjonale skole, St. Franciskus skole, Steinerskolen)

Økonomi

Sum ramme (mill. kroner)	Regnskap 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regulert budsjett 2019	Regnskap 2018
Kommunale skoler	418,1	390,6	412,4	403,1

Regnskapstall for 2019 viser at de kommunale skolene (ekskl. Sandum og barnehagene ved de to oppvekstsentrene) har et merforbruk på 5,7 mill. kroner. Enheter som har merforbruk og som hadde disposisjonsfond har hentet inn disse midlene, og enheter med mindreforbruk har fått dette avsatt på disposisjonsfond.

Skolene ble tilført 5 mill. kroner i 1.tertial. Disse midlene ble fordelt til enhetene med størst merforbruk.

Enhet Spesialpedagogiske tjenester (inkl. Sandum skole) hadde et merforbruk på 4,1 mill. kroner, men merforbruket på enheten var ikke knyttet til skoledriften.

Elevtallsutvikling private og kommunale skoler 2010-2019

Skoleår	Elevtall totalt	Elevtall kommunale skoler	Elevtall private skoler
2010/2011	5 275	5 001	274
2011/2012	5 305	5 023	282
2012/2013	5342	4 920	422
2013/2014	5 368	4 921	447
2014/2015	5 395	4 927	468
2015/2016	5 398	4 881	517
2016/2017	5 523	4 976	547
2017/2018	5 469	4 914	555
2018/2019	5 564	5 017	547
2019/2020	5 583	5 021	562

Elevtallet i Arendal kommune økte fra 2018 til 2019 med 19 elever. 4 i kommunale skoler og 15 i friskolene. Vi har i mange år fulgt fødselstall og elevtall framskrivninger nøye, og 2019 vil være det året hvor elevtallet i kommunen samlet vil være på det høyeste på svært mange år. Fødselstallene fortsetter å være lave, og det er liten tilflytting av barn i barnehage og skolealder. I 2019 var det kun 372 fødsler med adresse i Arendal kommune.

Når vi ser at det er nesten 5 600 elever i skolene i dag kan vi si at det i snitt er 560 elever på hvert trinn. Med fødselstall på 372 uten tilflytting ville det gitt et elevtall på 3 720 dersom det var snittet i kommunen. Heldigvis er ikke alle de kommende kullene som skal starte på skolen 372 elever, men av de som vi kjenner til (elever født i 2014 til og med 2019) er ingen kull på over 500 og flere av de er under 450 barn.

Dersom det ikke skjer store endringer i forhold til antall fødsler, innvandring/flyktninger eller tilflytting, vil elevtallet synke betraktelig de neste årene.

Faglige resultater

Navn på indikator, resultater	Mål 2018	Resultat 2018	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	49	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	48	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	49	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	50	49	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	50	49	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	50	50	48
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	54	52	54	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	54	52	54	52
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,6	3,8	3,7	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,3	3,4	3,4	3,2
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,8	3,5	3,6	3,9
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,3	3,5	3,5	3,6
Gjennomsnittlige grunnskolepoeng	41,5	40,9	41,5	41,7

Faglige resultater har gradvis blitt bedre de siste årene, og særlig gledelig er utviklingen i matematikk skriftlig eksamen hvor vi for første gang på mange år skårer på landsgjennomsnittet. Ved gjennomføringen av nasjonale prøver høsten 2019 var det en tilbakegang i resultatene på 8. trinn og vi skårer generelt noe lavere på nasjonale prøver enn vi har som målsetning og har gjort dette over tid. Det var fremgang på 9. trinn lesing og 5. trinn regning, mens det var tilbakegang på 8. trinn regning og engelsk.

Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen, resultater	Mål 2018	Resultat 2018	Mål 2019	Resultat 2019
Vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,9	4,0	3,7
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	3,2	3,3	3,4
Mobbing på skolen 7. trinn	0 %	7,7 %	0 %	8,6 %
Mobbing på skolen 10. trinn	0 %	6,9 %	0 %	7,3 %

Mobbetallene inkluderer et samletall for 3 kategorier slik vist på skoleporten; Mobbet av medelever, mobbet digitalt og mobbet av voksne.

Årets elevundersøkelse er noe dårligere enn elevundersøkelsen i 2018 og særlig på 7. og 10. trinn som er de som vi her måler på. Alle elevene i Arendal kommune fra 5. trinn til 10. trinn er med på elevundersøkelsen hvert år. Og når vi ser på alle klassene, er det ikke like negativ utvikling som det kan se ut til her for 7. og 10. trinn. Økningen for elevene ved 7. og 10. trinn er selvsagt ikke greit, og som jobber i og med skole må ta dette på det største alvor. Vi ser at skolen må jobbe enda mer systematisk og bevist med forebygging av mobbing og også ha enda bedre rutiner for å følge med og sette inn tiltak når mobbing avdekkes. Det er stor variasjon når det gjelder mobbetallene fra skole til skole.

8,6 % på 7. trinn ved de kommunale skolene er høyere enn skoleåret 2018/19, men lavere enn skoleåret 2016/17 og 2017/18.

7,3 % på 10. trinn ved de kommunale skolene er høyere enn skoleåret 2018/19, men betydelig lavere enn skoleåret 2026/17 og 2017/18.

Etter- og videreutdanning

Skoleår	Antall lærere
2009/2010	0
2010/2011	8
2011/2012	2
2012/2013	13
2013/2014	9
2014/2015	16
2015/2016	28
2016/2017	32
2017/2018	30
2018/2019	37
2019/2020	42

Bystyresaker i 2019

PS 19/04 Fremtidig organisering av spesialundervisning
PS 19/05 Psykososialt miljø i skole og barnehager
PS 19/06 Kantiner i grunnskolene i Arendal kommune
PS 19/25 Melding til bystyret - mobbing
PS 19/37 Stilling som rådgiver tverrfaglig samhandling/BTI-leder
PS 19/39 Melding til bystyret - friskoler
PS 19/40 Melding til bystyret - vikarer i skolen
PS 19/42 Melding til bystyret - spesialpedagogisk kompetanse i skolene
PS 19/62 Endring av skoleruta
PS 19/77 Tilstandsrapport for grunnskolen 2018
PS 19/78 Kostnader og organisering rundt spesialundervisning i kommunen
PS 19/81 Det skal iverksettes tiltak for at vikarer i skolen skal ha pedagogisk bakgrunn
PS 19/82 Retningslinjer heltidskultur enheter barn, unge og familier
PS 19/83 Orientering om organisering, omfang og kostnader rundt friskolene i Arendal kommune
PS 19/84 Plasser for Lunderød skole og ressurssenter på Asdal skole
PS 19/93 Melding til bystyret - Psykososialt miljø i skoler og barnehager

PS 19/194 Melding til bystyret - følge barn som går i barnehage, SFO og skole til behandling
PS 19/206 Høring - Fritt skolevalg inntak til Vg1
PS 19/230 Refusjon av utgifter til spesialundervisning ved Friskoler i Arendal kommune
PS 19/231 Følge barn som går i barnehage, SFO og skole til behandling
PS 19/248 Melding til bystyret - Demografi og elevtallsframskrivninger

5.4.1 KOSTRA

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019	Gruppe 13 2019	Aust-Agder 2019	Landet uten Oslo 2019	Sarps-borg 2019
Gruppestørrelse 2 (antall)	16,9	17,4	17	16,8	15,9	15,8	16,8
Andel lærere som er 60 år og eldre (prosent)	12,4	11,8	12,4	9,3	10,1	9,9	9,3
Andel lærere i heltidsstilling (prosent)	68	71,6	72,2	75,1	69,5	73,1	77,7

Gruppestørrelsen i Arendal er høyere enn sammenligningsgruppene, men har gått noe ned fra 2019. Det betyr at antall elever per lærer i ordinær undervisning er høyere i Arendal enn i sammenligningsgruppene. Andelen lærere som er over 60 år er høyere i Arendal enn i sammenligningsgruppene og har økt fra 2018. Andelen lærere i heltidsstilling er høyere enn i Aust-Agder, men lavere enn de andre sammenligningsgruppene. Det er kommunens mål og øke denne andelen. Netto driftsutgifter er ikke tatt med her fordi indikatoren deler på netto driftsutgifter til skole på innbyggere 6-15 år. I Arendal går omlag 10 prosent av elevene i friskoler og indikatoren blir misvisende. Et alternativ er å dele netto driftsutgifter på elever i kommunale skoler. Dette vil gjøres i videre analyser av KOSTRA-dataene.

5.5 Satsingsområder, kommunal planstrategi 2017 – 20, oppvekst

Det har vært fokus på ønsket utvikling som framgikk av planstrategien som Arendal bystyre vedtok 8. desember 2016. De kommunale planene har i tjenesteområdet i stor grad vært i samsvar med mål i Regionplan Agder 2020, «Verdiskaping bygd på kunnskap» og i samsvar med mål i nettverksarbeidet Østre Agder Oppvekstforum.

For ønsket utvikling i Arendal har bl.a. disse planene og strategiene lagt til grunn:

- Tidlig innsats for bedre levekår 2023
- Inkluderingsstrategi/-planer
- Strategisk kart for grunnopplæringen i Arendal
- Pedagogisk plan for barnehagene
- Plan for kvalitet i Arendal SFO

Nedenfor er det skrevet noe om noen av satsingene.

Bedre tverrfaglig innsats

Arbeidet for bedre tverrfaglig innsats startet med 1. arbeidsverksted i april 2017.

Det ble gjennomført fire arbeidsverksteder, og rådmannen la fram sak for bystyret september 2018. Organisatoriske endringer ble vedtatt, og bystyret vedtok at en skulle innføre BTI-modellen i Arendal.

Det ble tilsatt prosjektleder BTI fra 1.8.2018. Denne stillingen ble til BTI-leder fra 1.9.2019 da prosjektperioden var over. 1.9.2018 ble styringsgruppe BTI etablert og fungerer fortsatt.

Det er utarbeidet felles handlingsveileder for tjenestene i Barn, unge og familier, etablert nye samarbeidsarenaer, bl.a. fire BTI-team. Det er utarbeidet nye BTI-rutiner og verktøy, og implementeringen av BTI-modellen har pågått i hele 2019 og pågår fremdeles.

www.arendal.kommune.no/bti

BTI-modellen - hva ønsker vi å få til?

- Tidlig innsats – ikke vente og se
- Samordning mellom tjenestene og barnet/familien uten at det blir brudd i oppfølgingen
- Barn, unge og familier blir hørt og har medvirkning

Noen suksesskriterier så langt:

• Forankring

- Fire arbeidsverksteder
- Rådmannen og bystyret så behovet for bedre samordning av tjenestene
- Bystyrevedtak om å innføre BTI-modellen og gjøre endringer i organisasjonen

• Styringsgruppe bestående av ledere, ledet av kommunalsjef, ukentlige møter første året

• Prosjektleder og BTI-leder har vært og er avgjørende for å implementere modellen

• Organisasjonsendringer; utvidet tjenesteområde

- Lettere å snakke til hverandre når en møtes, ikke om hverandre

• En felles handlingsveileder for tjenesteområdet Barn, unge og familier

• Avsatt ressurs til ledelse av BTI-teamene

• Kontinuerlig internevaluering og justeringer

Gode læringsmiljø i barnehager og skoler

Hvorfor ble det satset på gode læringsmiljø i barnehager og skoler 2016?

Vi må gjøre hva vi kan for å redusere tallet på elever som ikke fullfører v.g.o.

I gode læringsmiljø i barnehage og skole lærer de unge seg sosiale ferdigheter, grunnleggende ferdigheter, får fagkunnskaper – et godt utgangspunkt for å kunne leve et godt liv.

I gode læringsmiljø er det lite eller ingen mobbing.

Besluttet som felles mål for barnehager og skoler i Arendal på samling september 2016:

Alle barn/elever skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet.

Det ble utarbeidet 24 kjennetegn på: *Dette ser og hører vi når barnet/eleven opplever tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet.* Disse kjennetegnene er videreført i BTI - arbeidet.

Det har vært fokus på

– Er det felles forståelse på x skole/i y barnehage om mål, kjennetegn, god praksis?

– Ser eller hører dere det dere ønsker å se?

– Hvordan ser/hører du det?

– Hvordan vet dere at det dere gjør, virker?

Realfagsstrategi for Arendal kommune 2015 - 2019.

Hensikten med å etablere Arendal som realfagskommune var å sette i verk tiltak som kunne løfte interessen for faglige grunnkunnskaper i realfagene.

I lang tid hadde elever fra Arendal ligget noe under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver i regning og til avsluttende eksamen i matematikk. Med en politisk forankret realfagsstrategi mente en at det kunne settes i verk tiltak for å forbedre elevenes kompetanse i realfagene.

Arendal kommune hadde gode forutsetninger for å kunne bli en god realfagskommune. Det politiske og administrative miljøet i kommunen har vist vilje til satsing. Et eksempel er etableringen av Vitensenteret Sørlandet. Et annet eksempel er prosjektering av nye Roligheden skole som la godt til rette for realfag. Videre har det vært en vedvarende satsing på videreutdanning for lærere i realfag, og barnehagene var i godt arbeid med utvikling av barns realfagskompetanse gjennom utforskning, lek og læring.

Det har vært arbeidet godt i ledede realfagsnettverk både i barnehager og skoler i perioden.

Resultatene ved eksamen væren 2019 tyder på at realfagssatsingen har gitt gode resultater ved de kommunale skolene i Arendal.

Skoleporten - Eksamenskarakterer

Arendal kommune, Grunnskole, Eksamenskarakterer, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Indikator og nøkkeltall	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Matematikk skriftlig eksamen - Arendal kommune	2,8	3,1	3,3	3,5	**3,6**
Matematikk skriftlig eksamen - Nasjonalt	2,9	3,3	3,4	3,6	**3,6**
Matematikk muntlig eksamen - Arendal kommune	3,7	4,2	4,3	4,3	**4,6**
Matematikk muntlig eksamen - Nasjonalt	4,0	4,1	4,1	4,1	**4,2**

5.6 Spesialpedagogiske tjenester

Det vises til enhetens årsrapport, men enheten har vært en viktig bidragsyter i BTI-arbeidet i 2019. Spesialpedagogiske tjenester har f.eks. hatt ledelsen i ett BTI-team 6-16 år.

5.6.1 KOSTRA

Indikator	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019	Gruppe 13 2019	Aust-Agder 2019	Landet uten Oslo 2019	Sarps-borg 2019
Elever i kommunale og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent)	9,6	9	8,8	7,4	8,9	7,8	5,6
Andel barn som får spesialpedagogisk hjelp, i forhold til alle barn i kommunal barnehager (prosent)	3,4	5,3	6,7	4,1	4,2	3,9	2,9

Andelen elever som får spesialundervisning i grunnskolen i Arendal er høyere enn sammenligningsgruppene bortsett fra Aust-Agder, men har gått ned fra 2018. Det arbeides for at andelen som får spesialundervisning skal reduseres. Andel barn som får spesialpedagogisk hjelp i kommunale barnehager er langt høyere enn sammenligningsgruppene.

5.7 Barnevern

Enheten ble egen resultatenhet fra 1.1.2019. Enhet Barnevern har vært viktig i BTI-arbeidet i 2019, og har bl.a. har hatt lederen i ett av BTI-teamene 6-16 år. Det vises til enhetens egen årsrapport.

5.7.1 KOSTRA

Indikator	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019	Gruppe 13 2019	Aust-Agder 2019	Landet uten Oslo 2019	Sarps-borg 2019
Netto driftsutgifter til barnevernstjenesten per innbygger 0-22 år (kr)	9 309	9 116	9 425	7 916	8 312	8 387	9 003
Barn med melding ift. innbyggere 0-17 år (prosent)	4,8	5,6	5,5	4,7	5,3	4,6	5,7
Barn med barnevernstiltak ift. innbyggere 0-22 år (prosent)	4,1	3,8	4	3,6	4,3	3,8	5,1
Barn med undersøkelse ift. innbyggere 0-17 år	5,1	5,7	5,9	4,8	5,6	4,8	5,8

Netto driftsutgifter til barnevern har økt fra 2018 til 2019 og er høyere enn sammenligningsgruppene. Barn med melding og barn med undersøkelse ift. antall innbyggere 0-17 år er høyere enn sammenligningsgruppene, bortsett fra Sarpsborg. Barn med barnevernstiltak har gått noe opp fra 2018 til 2019 og Arendal ligger over gruppe 13 og landet uten Oslo, men under Aust-Agder og Sarpsborg. Barn med undersøkelse har økt fra 2018 til 2019 og er høyere enn i alle sammenligningsgruppene. Indikatorene synliggjør levekårsutfordringer i kommunen og fylket.

5.8 Forebyggende tjenester

Enhet forebyggende tjenester ble opprettet fra 1.1.2019. Ny enhetsleder startet i stillingen 11. mars 2019. Familietjenesten holder nå til på Maxissenteret sammen med enhet Barnevern. Helsestasjonen er fortsatt på Alti, tidligere Arenasenteret.

Enhet Forebyggende tjenester har vært viktige i BTI-arbeidet i 2019. Enheten har hatt lederen i to BTI-team; BTI-team 0-6 år og ett BTI-team 6-16 år.

5.8.1 KOSTRA

Indikator	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019	Gruppe 13 2019	Aust-Agder 2019	Landet uten Oslo 2019	Sarps-borg 2019
Andel nyfødte med hjemmebesøk innen to uker etter hjemkomst (prosent)	99,8	101,2	93,3	93,5	98	93,5	102,4
Avtalte årsverk i helsestasjons- og skolehelsetjenesten per 10 000 innbyggere 0-20 år (årsverk)	28,2	33,5	38,8	40,2	48,6	44,1	41,7

Andelen nyfødte som får hjemmebesøk innen to uker etter hjemkomst er på 93,3 % og det er en nedgang fra 2018 da tallet var over 100 pst. Alle i Arendal får besøk. En årsak til lavere prosent enn 100 er at noen får besøk året etter de er født, noen får besøk etter to uker fordi de er lenger på sykehuset f.eks. På avtalte årsverk i helsestasjon- og skolehelsetjeneste ligger kommunen lavere enn sammenligningsgruppene, på tross av satsing på dette.

5.9 Avlastning og bosetting

Enheten ble nyopprettet fra 1.1.2019. Saksbehandlerstillingen som per 01.01.2019 ble overført fra Tjenestekontoret, ble besatt den 1. april 2019. Det har vært viktig å finne gode rutiner på arbeidet og ikke minst, samarbeid med tjenestekontoret.

Enheten har hatt stort fokus på å implementere BTI-modellen, og har vært en viktig tjeneste i kommunens BTI-arbeid i 2019.

6 Helse og levekår

Visjon, strategi og satsningsområder

Organisasjonskart Helse og levekår

Visjon for Helse og levekår er: SAMMEN KAN VI!

Etisk refleksjon er en forutsetning for god kvalitet i våre tjenester og i vårt arbeid. Vi arbeider for en dreining fra refleks til refleksjon i alle små og store oppgaver. Per Fugellis tre faktorer for at mestring skal være tilstede er:

- Oppleve personlig verdighet - respekt og selvrespekt
- Oppleve handlingsrom i eget liv
- Oppleve tilhørighet til en flokk (fellesskapet)

Satsingsområder 2018 - 2021 i Helse og levekår:

- Alle Innenfor! Ingen Utenfor!
- Gode Forløp
- Det Gode Menneskemøtet
- Trygge Individer - Trygge Hjem
- Kompetanse
- Rekruttering
- Innovasjon

Økonomi

I Helse og levekår er resultatet et merforbruk på 4,327 mill. kroner

Enhetene Institusjon og Hjemmebaserte tjenester har et merforbruk på hhv. 12,671 mill. kroner og 9,717 mill. kroner Det er flere årsaker til dette, men i hovedsak skyldes dette:

- merforbruk på lønnsposter
- merkostnader på lør-/søndagstillegg
- merforbruk på medisinske forbruksvarer og leasingbiler

- økte utgifter til mat
- avgifter, lisenser og gebyrer

Legevakten har et merforbruk på 254 000 kroner, som skyldes kostnader til nødnett.

De øvrige enhetene har et positivt resultat på til sammen 8,316 mill. kroner.

Ressurskrevende tjenester
Det er i Arendal kommune innført en ny modell for beregning av refusjon for ressurskrevende tjenester. Den er utarbeidet for å sørge for en mer rettferdig fordeling av ressursene i henhold til brukernes behov, som er kartlagt med god faglig forankring. Modellen fungerer som grunnlag for rapportering og søknad om refusjon ressurskrevende tjenester. Det er andre året modellen brukes i 2019.

Modellen bygger på en kartlegging av ressursbruk ved avdelingene basert på hjelpebehovet til antall brukere, og som resultat av dette behov for finansiering av tjenestene. I modellen er brukernes hjelpebehov inndelt i fire ulike nivå, der nivå A er de som har behov for minst hjelp og nivå D er de som trenger mest hjelp.

For 2019 er det en synlig økning i ressurskrevende tjenester til brukere over 67 år, som gir en utfordring fordi det ikke gis anledning til å søke finansiell støtte til disse brukerne. Det er en kjensgjerning at ressurskrevende behov ikke stopper etter fylte 67 år, og vi ser et økende behov for tettere oppfølging.

Satsningsområder og tjenesteproduksjon i helse og levekår

Rådmannen har valgt å løfte fram noe av det som har vært jobbet med i Helse og levekår i 2019. Dette gir ikke det riktige bildet av hverken aktivitetsnivå eller det gode arbeidet som gjøres i enhetene i Helse og levekår, og det vises til enhetenes årsrapporter.

Alle Innenfor! Ingen Utenfor!

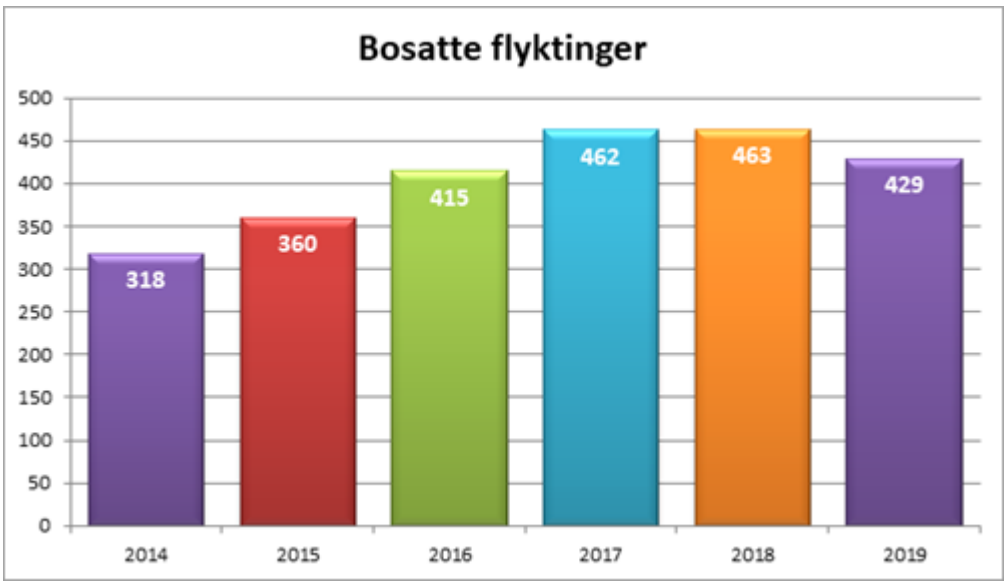
Ensomhet
I 2019 jobbet vi sammen med UIA, og dette resulterte i at fra 2020 skal Arendal kommune delta i et EU prosjekt sammen med 10 partnere fra England, Skottland, Belgia, Nederland, Tyskland, Danmark, Sverige og Norge. Arendal kommune vil være med som en partner under UiA.

Det overordnede målet i I2I-prosjektet er innovasjon i helse og omsorgstjenester, gjennom samarbeid og samskaping med målgruppene. For den eldre delen av befolkningen er ensomhet en fremvoksende risikofaktor som har konsekvenser for deres personlige, økonomiske og sosiale liv. Gjennom I2I-prosjektet rettes fokus mot økt sosial inkludering og motvirkning av ensomhet, i både samfunn og nabolag. Prosjektets hensikt er å bidra til utvikling av innovative tjenester og nye verktøy eller løsninger for å motvirke ensomhet. Prosjektet skal ta i bruk nye brukersentrerte metoder og arbeide med tjenestedesign og samskaping.

UiA og Arendal skal jobbe sammen om ett av delprosjektene, med fokus på noen konkrete områder knyttet til ensomhet og eldre. Målsettingen er at det gjennom prosjektet gjøres en grundig kartlegging blant eldre og at skisser til tiltak eller løsninger kan utvikles sammen med dem. Ved å trekke ut noen konkrete eksempler er det et mål også å få testet ut en eller flere løsninger. Det er ikke ressurser i prosjektet til teknologiutvikling, men eksisterende løsninger kan forsøkes brukt i nye settinger på nye måter.

Inkludering
NAV Arendal har bosatt 42 flyktninger i 2019, og vi har jobbet med å bedre det helhetlige arbeidet rundt flyktninger. Arendal kommune har vært med i KS sitt program for inkludering. De mest aktuelle enhetene som NAV, Arendal Voksenopplæring og oppvekst har ukentlige møter og tjenestene utvikler seg bra.

Introduksjonsprogrammet har hatt stor aktivitet som følge av økt bosetting og her er ikke volumet noe lavere enn i 2017. Det jobbes aktivt med norskopplæring og aktiviteter som skal føre til arbeid. På dette området jobbes det tett opp mot Arendal Voksenopplæring. Overgangen til arbeid og utdanning i etterkant av Introduksjonsprogrammet er god i forhold til sammenlignbare kommuner. Det er spesielt gledelig at antall på sosialhjelp er svært lavt og at bruken av NAV sitt virkemiddelapparat er god.



Antall bosatte innenfor 5 år uten familiegjenforente (ca. 510 med familiegjenforente)

Gode Forløp

Pakkeforløp
Vi jobber kontinuerlig med gode pasientforløp i våre tjenester, og her nevnes spesielt pakkeforløp for utredning og behandling i psykisk helse og rus. Dette ble innført 01.01.19 med mål om økt brukermedvirkning, bedre samhandling, likeverdig behandling og bedre ivaretakelse av somatisk helse og levevaner til mennesker med psykiske helse- og/ eller rusproblemer. Vi har bidratt med undervisning og informasjon samt utvikle og gjennomføre «Implementeringskonferanse» for kommunene på Agder og SSHF. Innføring av ny praksis tar tid, og det gjenstår en del for at intensjonene med pakkeforløpene blir oppfylt.

Arendalshjelpa
Arendalshjelpa startet offisielt opp juni 2019, og gjennom dette tilbudet kan innbyggere ta direkte kontakt og få hjelp uten henvisning, lang venting og saksbehandlingstid. Dette er et tilbud til innbyggere som trenger tjenester innen psykisk helse og rus. Arendalshjelpa har som mål å sikre lett tilgjengelige tjenester, tidlig intervensjon og bedre tverrfaglig samarbeid. Arbeidet med utviklingen av Arendalshjelpa har krevd stor tverrfaglig innsats med en bevisst og systematisk håndtering av både muligheter og barrierer. Tallene fra 2019 viser at det har vært stor pågang og det tverrfaglige samarbeidet har vært viktig for å møte innbyggernes tjenestebehov. Mange mennesker har fått god hjelp, og vi ser at denne måten å organisere oss og samarbeide på med «en dør inn», gir rask og god hjelp til innbyggerne.

Tankevirus
Frisklivssentralen holder kurs på ulike tema/områder. Nytt av året er «Tankeviruskurs», som er holdt fem ganger i løpet av 2019. To av kursene har vært for ansatte i kommunen. Målgruppa til Tankevirus er mennesker med lettere psykiske lidelser. Det er stor pågang på Frisklivssentralens kurs i belastningsmestring (KIB) og tankeviruskurset er en stor hjelp i å kunne tilby noe til de som også ev. venter på plass ved KIB kurs. Kurset går over 3 ganger og er derfor mindre omfattende enn KIB-kurset. Deltagere som venter på plass til KIB har dermed kunne få et tilbud mens de står på venteliste.

Det Gode Menneskemøtet
Tjenestekontoret fikk i 2019 tilskuddsmidler fra fylkesmannen til å utvikle og arrangere et treff som ble kalt «Den store klassefesten, leve livet». Tilbudet var for innbyggere født i 1941 og bosatt i Arendal kommune. En representant fra eldrerådet sammen med ressurser fra ulike avdelinger organiserte og planla dette treffet. Temaer som ble presentert var blant annet brannforebygging, ernæring, fysisk aktivitet, hjelpemidler og velferdsteknologi. Tilbakemeldingene fra festen var svært gode og det planlegges en ny samling høsten 2020.

Trygge Individer - Trygge Hjem
Desember 2018 vedtok bystyret at det i perioden 2020 - 2024 skal bygges to kommunale og to

private bofellesskap for utviklingshemmede. Et av de kommunale bofellesskapene skal bygges først, og dette skal være klart til innflytting i 2021. Det har vært befaringer på ulike tomter og møter med pårørende. Første anbudsrunde er gjennomført.

Utbygging av Madshaven bo- og dagtilbud ble ferdig i 2019, og en gikk fra 6 til 8 boenheter. Dette medførte at en fikk gitt tilbud til to nye brukere. Antall ansatte økte med 5 årsverk i tillegg til en økning på natt. Fra å ha en aktiv og en hvilende nattevakt er det nå to aktive nattevakter.

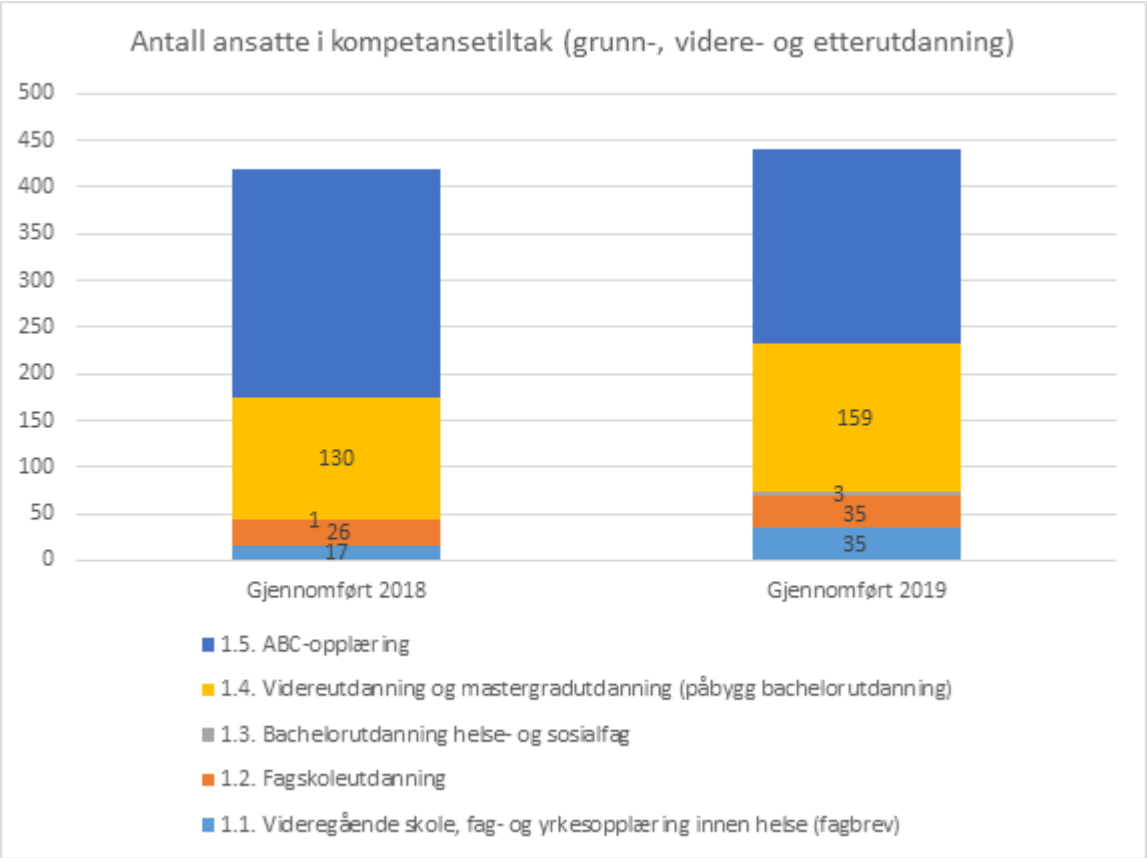
Innflytting for de nye beboerne var september 2019, men bygningsarbeidene i forhold til klargjøring og oppussing av eksisterende fellesrom, kjøkken, m.m. var ikke ferdig før ved årsskiftet. Det betyr at det kun har vært normal drift i ca. 2 mnd. etter innflytting, noe som selvsagt har påvirket hverdagen til både ansatte og beboerne. Alle har imidlertid vist stor tålmodighet og fleksibilitet i byggeperioden. Med nye beboere og flere nye ansatte samtidig ser vi at det har vært og det vil være behov for å bruke tid før alt er «på plass».

Det er gjennom hele 2019 arbeidet med nytt Helsehus. Høsten 2019 ble det tilsatt prosjektleder.

Kompetanse
Strategisk kompetanseplan for helse og levekår ble revidert i 2018 og er gjort gjeldende for perioden 2019-2022. Planen danner grunnlaget for kompetanseutviklingen i sektoren. Den bygger på satsingsområdene i handlingsplanen.

Helse og levekår ble i 2019 tildelt tilskudd på til sammen 3 553 000 kroner til kompetansetiltak og innovasjonsprosjekter fra fylkesmannen. Kompetansemidlene ble tildelt enheter basert på søknader om tilskudd til ansatte som var i et utdanningsløp med varighet på minimum 6. mnd. Følgende utdanninger ble gjennomført for kompetansemidlene i 2019:

- 35 assistenter under utdanning til helsefagarbeidere
- 35 fagarbeidere i videreutdanning
- 159 ansatte med høgskoleutdanning som tar videreutdanning eller mastergrad
- 209 medarbeidere i helse og levekår i ABC-opplæring innen demens, eldre og psykisk helse, velferdsteknologi



I perioden 2017 -2019 deltok 16 ledere i helse og levekår på desentralisert lederutdanning. Det har også blitt gjennomført ledersamlinger for sektoren.

Det har også blitt gjennomført mange internkurs i helse og levekår basert på enhetenes egne aktivitetsplaner og mange ansatte har deltatt på eksterne dagskurs og samlinger med hovedvekt på fagkompetanse tilknyttet de ulike tjenestene.

Følgende innovasjonsprosjekter ble innvilget tilskudd fra Fylkesmannen:

- «Brukerkunnskap i psykisk helse og rus» 400 000 kroner
- «Gode forløp» 400 000 kroner
- «Fagdag langvarige smerter» 30 000 kroner
- «Basiskurs lindrende» 30 000 kroner
- «Menn i helse» 550 000 kroner
- «Etisk råd» 80 000 000 kroner (overført fra 2018)

I tillegg ble vi tildelt midler til følgende prosjekter innen «Tilskudd til styrking av rehabilitering og habilitering»:

- «Bofellesskap en arena for helsefremmende livsstil, kost, ernæring og aktivitet» 380 000 kroner
- «Den store klassefesten» 100 000 kroner
- «Effektiv samhandling for kvalitet og ressursutnyttelse innen hjelpemiddelformidling» 205 000 kroner
- «Fysisk og kognitiv trening for personer med kognitiv svikt» 250 000 kroner
- «Oppfølging av familier med barn med nedsatt funksjonsevne» 505 000 kroner (overført fra 2018)
- «Aktiv med Kols» 400 000 kroner (overført fra 2018)

Rekruttering
«Plan for å rekruttere og beholde ansatte i helse og levekår» ble utarbeidet i 2019. Denne planen er en oppfølging av rekrutteringsstrategi for Arendal kommune, vedtatt i formannskapet 14.03.19.

Den inneholder en oversikt over dagens situasjon i helse og levekår når det gjelder kompetanse og alderssammensetning, samt tall for turnover siste året for utvalgte faggrupper. Med utgangspunkt i dagens situasjonsbilde gis det videre en analyse av hvilken kompetanse det er behov for å erstatte de nærmeste årene, samt ulike tiltak for å sørge for rekruttering av nye medarbeidere, ivaretakelse og mobilisering av eksisterende kompetanse og ressurser.

Økte behov for tjenester i befolkningen, vesentlig pga. den demografiske utviklingen, kombinert med alderssammensetningen innen visse faggrupper, medfører at økt rekrutteringsbehov allerede fra 2020 vil melde seg for fullt.

Kommunens rekrutteringsstrategi og målrettet arbeid i helse- og levekårsenhetene vil være viktige virkemidler for å møte disse utfordringene. Tjenesteområdet Helse og levekår vil stå overfor store omstillinger i årene fremover som krever satsing både på eksisterende og ny kompetanse samt effektiv ressursutnyttelse. En god rekrutteringsstrategi vil være et viktig bidrag til å gi oss et godt omdømme og synliggjøre oss som en attraktiv arbeidsplass for dyktige fagpersoner i årene framover.

Et eksempel på det arbeidet som gjøres for å sikre framtidig rekruttering er «Gledesspreder», som er et tilbud om sommerjobb til ungdom mellom 16-18 år. Tiltaket forventes å bidra til at flere unge mennesker ønsker å utdanne seg og jobbe innen helsesektoren.

Innovasjon
Vi skal tenke innovasjon i alle prosesser vi går inn i. Rådmannen velger å løfte fram tiltak på e-helse og velferdsteknologi, men noe av det som er omtalt andre steder i årsrapporten, for Helse og levekår kunne vært lagt inn her.

Arendal er første kommune i Norge til å ta i bruk kjernejournal i sin pleie- og omsorgstjeneste. Kjernejournal inneholder nyttige helseopplysninger som følger pasienten, uansett hvor man mottar helsehjelp. Dette er en viktig milepæl for å bedre sikkerheten til pasienten. Ved å bruke etablerte nasjonale e-helseløsninger som kjernejournal, kan vi blant annet få en tryggere bruk av legemidler, noe som er særlig aktuelt for våre pasienter/brukere. I løpet av 2020 vil flere kommuner ta i bruk kjernejournal og dette gir godt grunnlag for videre implementering

i hele pleie- og omsorgssektoren.

Nasjonalt velferdsteknologiprogram avstandsoppfølging (NVP Avstandsoppfølging) (2018-2021)
Kristiansand kommune er sammen med Farsund, Arendal og Grimstad kommuner, Sørlandet sykehus og fastleger på Agder med på Helsedirektoratets utprøvning knyttet til medisinsk avstandsoppfølging. Prosjektet har navnet NVP Avstandsoppfølging Agder og skal videreutvikle og forsterke satsingen regionen allerede gjør på feltet, gjennom prosjektet TELMA og andre avstandsoppfølgingsprosjekt. Dette arbeidet skal danne grunnlaget for nasjonale anbefalinger. Erfaringer fra TELMA videreføres i NVP Avstandsoppfølging.

TELMA (2016-2019)
Prosjektet TELMA var finansiert av Norges Forskningsråd (NFR), samt tilleggsfinansiert av Fylkesmannen i Agder i tillegg til egenfinansiering fra partnerne. TELMA var et samarbeidsprosjekt mellom partnerne Kristiansand kommune (prosjekteier), Farsund kommune, Arendal kommune, SSHF, UIA, Siemens Healthineers AS og Karde AS (prosjektledelse).

Det er i samarbeid med leger på sykehuset og fastleger utarbeidet pasientforløp og algoritmer for KOLS, diabetes, hjertesvikt, psykisk helse (lett til moderat angst og depresjon) og flere samtidige sykdommer (multimorbiditet). Det er etablert 3 telemedisinske sentraler (TMS) som er bemannet av sykepleiere. Sentralene er plassert i Farsund, Arendal og Kristiansand. I tillegg til oppfølging fra TMS, er det utarbeidet tjenesteforløp for oppfølging fra hjemmetjenesten og oppfølgere innen psykisk helse.

TELMA har resultert i en rekke resultater som er nyttige for organisasjoner som skal implementere avstandsoppfølging. De fleste resultatene har også stor overføringsverdi til andre e-helsetiltak.

Velferdsteknologisk knutepunkt
RKG sendte oktober/november (2017) en søknad til Direktorat for e-helse og KS om å bli kommuneprosjektet i arbeidet med «Velferdsteknologisk knutepunkt» (VKP). Prosjektet har bidratt til å lage et standardisert kommunikasjonsgrensesnitt mellom velferdsteknologiske løsninger og pasientjournalsystem (Gerica, Cosdoc og Visma). Agder ble i løpet av 2018 med i dette arbeidet. Per 2019 er det Kristiansand, Arendal og Grimstad kommuner og kommunalt responssenter som er med i den nasjonale utprøvningen

Tjenesteproduksjon 2019
Tjenesteproduksjonen, som vist i tabellene under, er volumorientert og sier i liten grad noe om kvaliteten på våre tjenester eller kompleksitet. Tallene beskriver også utvikling siste tre år, og kan dermed indikere både vekst/reduksjon. Tallene sier ikke noe om over- og underkapasitet i tjenestene.

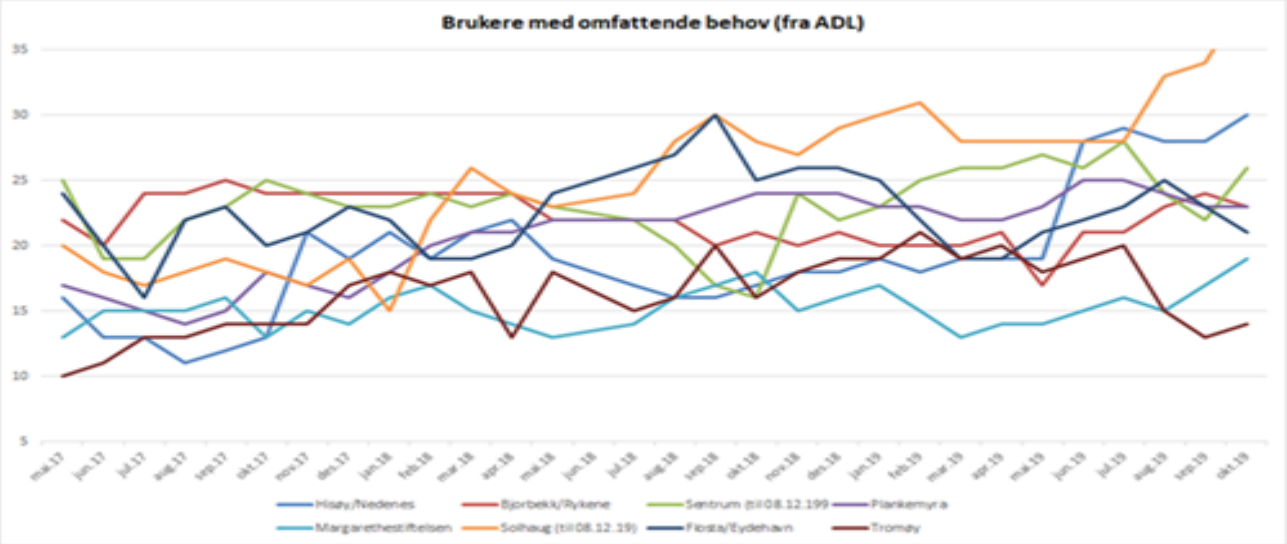
Arendal kommune samlet	2017	2018	2019
Antall institusjonsplasser korttid	60	58	57
Antall plasser kommunal øyeblikkelig hjelp	8	8	9*
Antall institusjonsplasser rehabilitering	9	9	9
Antall institusjonsplasser Langtid	270	272	272
Herav - antall langtidsplasser fortsatt boliggjort	2	1	1
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass sykehjem/bokollektiv/aldershjem	30,8	31,2	31,8
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass rehabilitering døgn (Myratunet)	25,9	26,8	23,2
Antall brukere av hjemmesykepleie i løpet av året	1600	1662	1648
Antall brukere av kommunal hjemmehjelp i løpet av året	730	711	687
Antall brukere av hjemmehjelp i løpet av året – privat utfører	58	68	57
Antall brukere dagrehabilitering i løpet av året	73	93	109
Antall brukere under 67 år (alle tjenester)	2378	2456	2776
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	1898	2000	2203

Arendal kommune samlet	2017	2018	2019
Antall brukere over 67 år (alle tjenester)	2417	2558	2610
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	1933	2019	2041
Antall brukere som har tjenesten hjelpemiddelformidling (bevegelse, syn, hørsel og kognisjon)	2731	2875	2990
Antall brukere som har fått tildelt boligtilrettelegging	36	30	42
Antall brukere med trygghetsalarm per 31.12.	650	644	706

*opprettet KØH-plass for psykisk helse og rus

Tabellen viser en økning i antall brukere både under og over 67 år. Hjelpemiddelformidling øker fortsatt, og er viktig med tanke på at innbyggerne i Arendal skal ha mulighet til å bo lengst mulig i eget hjem.

Det er en reduksjon i antall brukere av hjemmesykepleie og praktisk bistand, men brukere med omfattende behov for bistand øker. Gjennomsnittlig brukertid i hjemmesykepleien i 2019 har vært på 67 %. Medregnet omsorgsboligene Plankemyra og Margaretestiftelsen har den vært på 70 %. Tallene tyder på en effektiv og presset tjeneste og mange ansatte har gitt tilbakemeldinger om at de ikke har nok tid til å løse alle oppgavene.



Mestring og habilitering	2017	2018	2019
Boveiledertjeneste antall brukere	112	108	107
Brukere Ellengård dagsenter	71	74	70
Antall beboere i bolig/leilighet med bemanning og institusjon	77	77	79**

For enhet Mestring og habilitering er det stabile driftstall.

Psykisk helse og rus	2017	2018	2019
Boveiledertjeneste antall brukere	154	166	190
Miljøarbeidertjenesten antall brukere	149	157	202
Antall bruker av psykiatrisk sykepleietjeneste	361	408	478
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	269	304	385

Psykisk helse og rus øker vesentlig på alle områder. Så langt har enheten ved å legge om driften klart å løse utfordringen som denne veksten gir gjennom å løse oppgavene på andre måter. Imidlertid nærmer vi oss nå en grense på om vi klarer å håndtere ytterligere vekst.

Opphold på sykehus for utskrivningsklare pasienter (pasienter som er klare for overføring til kommunen)	2017	2018	2019
1. kvartal	42	49	95
2. kvartal	24	56	24
3. kvartal	9	43	74
4. kvartal	60	31	54
Totalt antall døgn	**135**	**179**	**247**

Vi har hatt en økning i antall overliggere i spesialisthelsetjenesten. 16 av disse døgnene er innenfor psykisk helse og rus.

Østre Agder Krisesenter - aktivitet	2017	2018	2019
Dagbrukere kontakt/besøk	185	143	150
Kvinner - Beboere	42	52	40
Menn - Beboere	3	2	2
Barn - Beboere	41	63	30
Overnattingsdøgn voksne	1 129	1 518	802
Overnattingsdøgn barn	1 240	1 269	884
Arendal kommunes andel beboere i %	45	47	56

Østre Agder krisesenter har noe redusert aktivitetsnivå i 2019 sammenlignet med foregående år, og dette har ikke noen påviselig forklaring.

Legevakt – aktivitet	2017	2018	2019
Antall sykebesøk		2 171	1 981
Konsultasjon med lege		24 362	25 253
Totalt antall kontakter		45 383	48 004
Antall prøver utført for politi		195	198
Antall besvarte inngående telefoner		53 533	55 534

Juni 2019 startet Legevakta med oppmøtetriage hele døgnet, noe som medfører at statistikk tas ut på en annen måte enn tidligere. Tallene viser økning på alle områdene med unntak av antall sykebesøk hvor det er en reduksjon.

Saker til bystyret i 2019

PS 19/33 Saksfremlegg - etablering av etikk-råd i Arendal kommune

PS 19/34 Innspill til veikart for bedre levekår fra Arendal kommune

PS 19/38 Høringsinnspill ny forskrift kommuneloven § 5-12 om medvirkning. Råd for eldre,

for personer med funksjonsnedsettelse og for ungdom.

PS 19/98 Omsorgstjenesten i Arendal – statusrapport/tilbakemelding fra helse- og omsorgskomiteen til bystyret

PS 19/100 Fremtidig organisering av NAV i kommunene

PS 19/129 Digitalisering, e-helse og velferdsteknologi i Arendal kommune

PS 19/130 Saksbehandling, tildelingskriterier og egenbetaling for trygghetsteknologi hos

hjemmeboende i Arendal kommune

PS 19/131 Orientering om arbeidet med tillitsmodell i hjemmebaserte tjenester

PS 19/132 Ettervern av personer som har vært til rusbehandling

PS 19/133 Planlegging og status Helsehus per august 2019

PS 19/200 Gjennomgang av IKT i enhet institusjon

PS 19/207 Høringsuttalelse - forslag til endring i Forskrift om en verdig eldreomsorg – samboergaranti

PS 19/233 Bosetting av flyktninger i 2020

PS 19/244 Melding til bystyret 19.12.19 - Bassenget på Bjorbekktunet

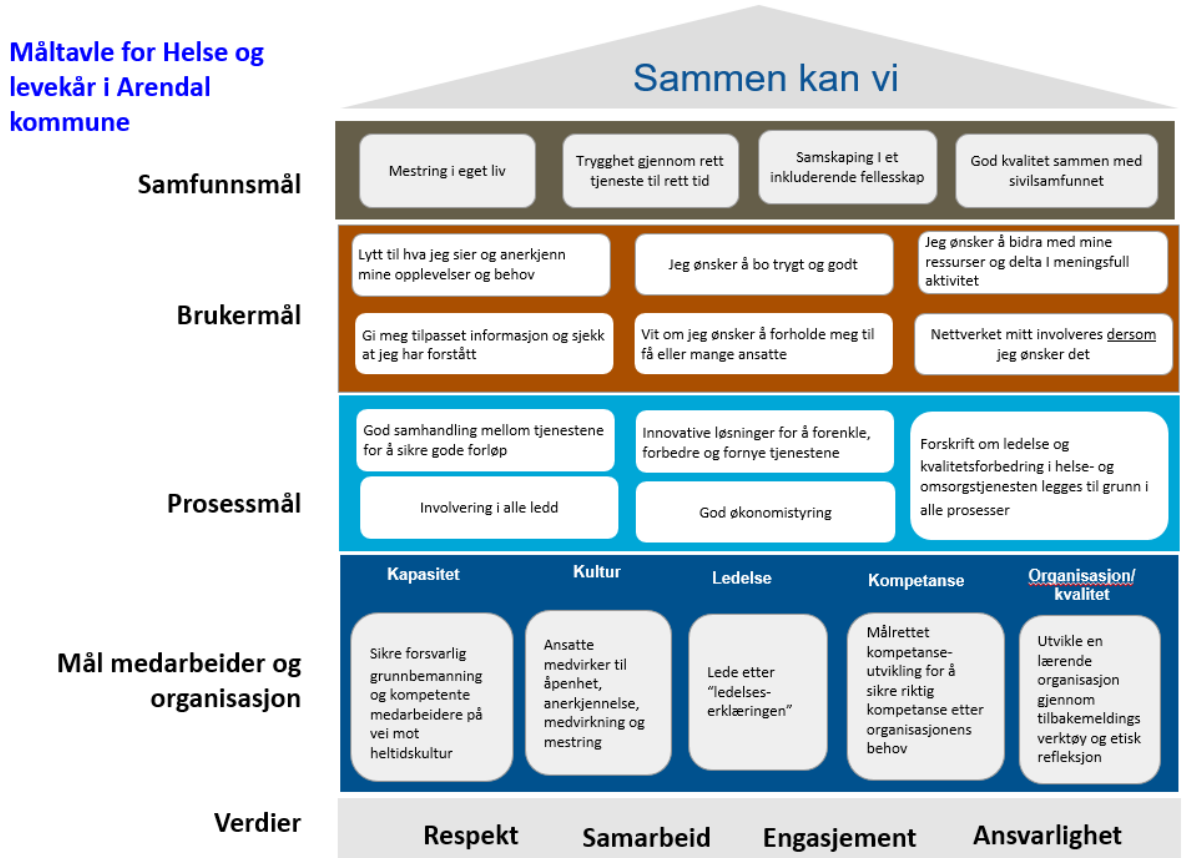
Prosesser i helse og levekår i 2019

Måltavle Helse og levekår

For å komme fram til felles måltavle i Helse og levekår har det vært jobbet med ulik tilnærming i «husets» ulike etasjer. Til sammen har det deltatt ca. 200 medarbeidere fra ulike nivå i organisasjonen, og alle enhetene har vært representert. Brukere av tjenestene, politikere og medlemmer av eldreråd/rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne har også bidratt og kommet med innspill til måltavlen. I diskusjonen om hvordan vi skulle legge opp arbeidet var tre forhold helt sentrale; tverrfaglig deltagelse, medvirkning og å finne arbeidsformer og arenaer som fremmet deltagelse.

Brukermålene i måltavla er et resultat av intervjuer med 49 brukere (respondenter) fra ulike tjenester. Avdelingsledere i Helse og levekår har bidratt til utvelgelse av deltagere fra sine tjenester. Vi har vært opptatt av bredde og variasjon ved utvelgelse, og vi har valgt å intervjue brukere med god spredning i alder, kjønn og med ulike tjenestetilbud.

I arbeidet med måltavle for Helse og levekår er FNs bærekraftsmål på helse tatt med i prosessen.



Måltavla er vår grunnmur for videre forbedringsarbeid. Hovedmålet er å utvikle tjenester som er basert på tillit og tverrfaglig innsats.

Tillitsbaserte tjenester

Vi har jobbet med tillitsbaserte tjenester i hele 2019. Målet med innføring av ny arbeidsform i hjemmesykepleien er basert på grunntanker både i tillitsbasert omsorg og bedre tverrfaglig innsats

(BTI). Arbeidet med ny modell ble påbegynt i omsorgsboliger med base 2019 og skal sluttføres vinteren 2020. Deretter skal ny arbeidsform tilpasses øvrig hjemmesykepleie. Dette arbeidet vil ta utgangspunkt i erfaringer fra andre kommuner som har innført tillitsmodell, samt erfaringer med BTI – modell i tjenester for barn og unge i egen kommune.

Utviklingsarbeid i Koordinerende enhet og enhet hjemmebaserte tjenester

Koordinerende enhet og enhet Hjemmebaserte tjenester jobber sammen om flere prosjekter, og enhet Innovasjon og kompetanse bistår oss i dette arbeidet. Bakgrunnen for dette samarbeidet er kommunens behov for å utvikle tjenestene tilpasset framtidas utfordringer. Disse utfordringene handler om:

- økonomi – trangere budsjettrammer
- demografiske endringer i alderssammensetning – økt behov for tjenester til flere eldre
- ulike brukergrupper – økende behov i befolkningen

Prosjektene er etablert for å sørge for at utviklingsarbeidet foregår på en systematisk måte, og sørge for at ledere, ansatte og tillitsvalgte involveres og bidrar aktivt.

Prosjektene skal gi bedre kvalitet på tjenestene og bedre ressursutnyttelse innenfor tildelte rammer.

Prosjektene skal sørge for en systematisering av utviklings- og forbedringsarbeid innen prioriterte områder - på kort og lengre sikt.

Prosjektene skal svare på om det er behov for endring av organisasjonsstrukturen i helse og levekår. Målet for en eventuell organisasjonsendring skal fremme samhandling på tvers av tjenester og underbygge at vi er sammen om å løse oppgavene.

Prosjektene er definert, og det jobbes med følgende:

- Forløpsgjennomgang mellom ulike tjenester i kommune- og spesialisthelsetjeneste
- Innkomstteam i hjemmesykepleie
- Myratunet som testarena
- Utrede muligheter i tilknytning til Bemanningsenheten
- Samarbeid mellom korttidsavdelingene og sonene i hjemmesykepleien

Omsorgstjenesten i Arendal - statusrapport «Tilbakemelding fra Helse- og omsorgskomiteen til bystyret»

Bystyret gav i november 2018 komité for helse og omsorg i oppdrag å besøke omsorgstjenestene i kommunen. Hensikten var å få oversikt over hvordan medarbeidere i de ulike avdelinger opplevde sitt arbeid og hvordan tjenester gis. Målet med gjennomgangen var å se om tjenestene kunne organiseres på en annen måte og om ledelse, ressursutnytting og kvalitet kunne forbedres. Komitéen møtte 15 ulike avdelinger som gir ulike omsorgstjenester. Komitéen har samtalt med 15 avdelingsledere og 40 medarbeidere (enhetsledere og hovedtillitsvalgte er holdt utenom denne opptellingen). Det ble skrevet rapport fra disse besøkene, som ble behandlet av bystyret juni 2019. https://sru.arendal.kommune.no/api/utvalg/201405/moter/513935/behandlinger/1/1

Etablering av etisk råd

Arendal bystyre vedtok enstemmig i møte 28/3-19, sak 19/32, *å etablere et etisk råd helse og levekår, i Arendal kommune. Etisk råd helse og levekår etableres med 9 medlemmer pluss leder og sekretær. Finansiering av etisk råd innarbeides i budsjett 2020 og HP 2020-2023. Kostnader knyttet til etablering i 2019 dekkes dels av fondsmidler øremerket til dette formålet.*

Etisk råd har følgende mandat:

- *fremme refleksjon og drøfting av etiske problemer og dilemmaer*
- *være et forum der tjenestemottakere, pårørende og helsepersonell kan få drøftet etiske problemer*
- *på forespørsel, hvis mulig, bidra med råd om hvordan konkrete etiske problemer kan løses*
- *bidra til bevisstgjøring om etiske problemer som har med ressursbruk og prioriteringer å gjøre*

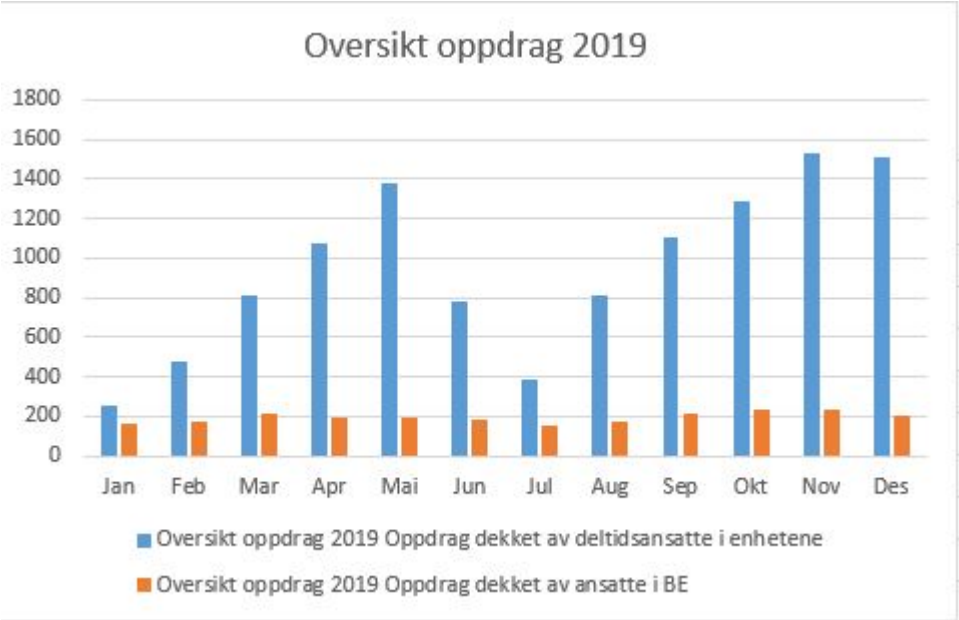
- *bidra til at tjenestemottakere og pårørende erfarer møtet med tjenesten på en best mulig måte*
- *holde kommuneledelsen informert om arbeidet og utarbeide årsrapporter på aktivitet.*

Det har vært avholdt fem møter etter oppstart. Ved oppstart ble det arrangert et 2-dagers oppstartseminar for medlemmene, enhetenes etikk-kontakt, etikkgruppen og 6 superbrukere fra enhetene/ulike fagmiljøer.

Etisk råd er nå presentert på kommunes hjemmeside, i kommuneavisen og internt nyhetsbrev, sosiale medier og i papirbrosjyre. Etisk råd har fått egen e-postadresse for mottak av saker, som ligger tilgjengelig på innbyggerportalen.

Bemanningsenhet

Etter en omfattende utredning i 2018 ble Bemanningsenheten etablert januar 2019, og organisert i Koordinerende enhet. Innen 31.12.19 var alle soner i Hjemmebaserte tjenester, korttidsavdelingene i Koordinerende enhet og alle avdelinger i enhet Institusjon tilknyttet Bemanningsenheten. Det er var totalt 19 årsverk per 31.12.19 fordelt på 6 sykepleiere, 10 helsefagarbeidere og 3 bemanningskoordinatorer.



Bemanningsenheten hadde 13 726 oppdrag i 2019.

Organisasjonsendringer Hjemmebaserte tjenester

På grunn av vekst i tjenester i sentrumsområdene ble Solhaug og Sentrum hjemmesykepleie svært store avdelinger med stort lederspenn. Det var nødvendig å redusere størrelsen på disse avdelingene og en ny sentrumsavdeling ble opprettet med base på Plankemyra fra desember. I samme prosess ble LAR teamet avviklet som eget ansvar og ble integrert som en del av hjemmesykepleien i Sentrum Vest.

Organisasjonsendringer i NAV

NAV ligger midt i mellom stat og kommune, og blir derfor påvirket av endringer i begge styringslinjer. Det har vært mange endringer siden NAV Arendal startet opp i 2007, og er det fortsatt. NAV Agder var en realitet fra 2019. Dette medførte at en del tjenester som jobbspesialister, HR oppgaver etc. ble overført til NAV kontorene fra fylkesleddet. Det var også en stor prosess rundt å vurdere større og mer robuste NAV kontor i Østre Agder. Dette er en oppfølging av stortingsmelding 33 hvor det pekes på at små NAV kontor er sårbare for sykdom og ikke alltid har den faglige kvaliteten som er nødvendig. NAV Arendal er både robust og har høy faglighet. I denne prosessen ble det åpnet for et samarbeid med kommunene i Østre-Agder, men det er nå bestemt at Froland, Risør, Tvedestrand, Vegårshei og Gjerstad etablerer et samarbeid uten Arendal.

I tillegg kommer det sentrale føringer hvert år som f.eks. Inkluderingsdugnaden og Bolig for velferd. Dette er store nasjonale satsinger som NAV er en stor del av. Alt dette påvirker NAV Arendal og det er etablert en årlig endringssyklus med justeringer på nyåret hvert år, for å tilpasse seg nye driftsutfordringer.

Legevakt, KØH og korttidsplasser

Arbeidet med nytt bygg har pågått også gjennom hele 2019, og bystyret vedtok nylig (mars 2020) forslag til detaljplan for Arendal legevakt og kommunal øyeblikkelig hjelp - KØH med plankart.

Beredskap

Psykososialt kriseteam

Psykososialt kriseteam - aktivitet	2017	2018	2019
Oppdrag	30	54	55
involverte berørte og etterlatt	250	284	464

Vi har i alt hatt oppfølging av 464 berørte og etterlatte, og mange av disse er barn og unge. Antallet har variert fra 1 til 180 i det enkelte oppdrag. I tillegg er flere av hendelsene av slik karakter, at det er behov for å lage adskilte grupper av berørte/etterlatte. Psykososialt kriseteam har i noen saker på vegne av pårørende stått for planlegging og gjennomføring av minnestund for venner.

Bruker- og pårørendetilfredshet

Det vises til enhetenes årsrapporter.

Nærvær

Det vises til enhetenes omtale av sitt arbeid med å følge opp sykefravær og nærvær i egne årsberetninger.

6.1 KOSTRA

6.1.1 Sosialtjeneste

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019
Sosialhjelpsmottakere (antall)	1 633	1 674	1 536
Sosialhjelpsmottakere 18-24 år (antall)	374	375	316
Sosialhjelpsmottakere 6 måneder eller mer og sosialhjelp som hovedinntekt (antall)	242	263	258

I fremstillingen over er KOSTRA-indikatorene uttrykt som antall og det gir derfor ikke mening å sammenlikne med andre grupper. Utvikling i kommunen og det faktiske antall er mer interessant. Det er en reduksjon i antall sosialhjelpsmottakere fra 2018 til 2019. Antall sosialhjelpsmottakere mellom 18 og 24 år er 316. Det er 258 som får sosialhjelp i 6 måneder eller mer og som har dette som hovedinntekt. Indikatorene har vist en positiv utvikling fra 2018 til 2019, men synliggjør likevel levekårsutfordringer i kommunen.

Sosialhjelpsmottakere (antall)
I denne statistikken blir en sosialhjelpsmottaker medregnet om de har fått en utbetaling eller mer. Arendal kommune har i 2019 hatt en nedgang i antall sosialhjelpsbrukere i forhold til 2017 og 2018. Noe av grunnen til dette er at det ble bosatt færre flyktninger i 2019. Når de blir bosatt i Arendal kommune får de sosialhjelp før de starter i introduksjonsprogrammet og får introduksjonslønn. Introduksjonsprogrammet har oppstart fire ganger i året. Nedgangen for dette var også gjeldende i 2018 men her hadde vi også en annen faktor som spilte inn. Nytt lovverk på AAP ble igangsatt og vi hadde brukere som fikk makstid på arbeidsavklaringspenger (APP) og gikk over på sosialhjelp der annen inntektssikring ikke var mulig.

Sosialhjelpsmottakere 18-24 år (antall)
Vi har siden 01.01.17 da aktivitetsplikten innført for de under 30 år jobbet med denne gruppen med å få de aktivitet med da både kommunale og statlige tiltak.
Noe av nedgangen i denne brukergruppen kan direkte knyttes til dette.

Sosialhjelpsmottaker 6 måneder eller mer og sosialhjelp som hovedinntekt (antall)
VI har sosialhjelpsmottaker som er utfordrende å avklare på grunn vanskelig livssituasjoner som rus eller psykisk helse. For å bli avklart mot ufør, krever mye dokumentasjon og dette er vanskelig å innhente på denne brukergruppen.
Vi har i 2020 satt inn spesifikke tiltak rundt dette slik at vi skal kunne klare å avklare dem mot en uføretrygd. Dette krever mye ressurser og det er tidkrevende.

6.1.2 Helse- og omsorgstjenester

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019	Gruppe 13 2019	Aust-Agder 2019	Landet uten Oslo 2019	Sarps-borg 2019
Netto driftsutgifter til omsorgstjenester i prosent av kommunens samlede netto drifts (prosent)	32,6	33	32,7	31,9	30,2	32,4	37,4
Utgifter kommunale helse- og omsorgstjenester per innbygger (kr)	24 356	25 792	27 426	26 457	29 137	28 727	28 352
Avtalte legeårsverk per 10 000 innbyggere (årsverk)	8,8	8,8	9	10,9	11	11,4	12,3
Avtalte fysioterapeutårsverk per 10 000 innbyggere (årsverk)	8,9	8,9	9,2	9,2	9,7	9,7	7,7
Andel brukerrettede årsverk i omsorgstjenesten m/ helsefagutdanning (prosent)	81,8	79,3	83,5	77,3	82,3	77,7	82,7

Netto driftsutgifter til omsorgstjenester i prosent av kommunens samlede netto driftsutgifter har gått noe ned fra 2018 til 2019, men er omtrent på nivå som de siste årene. Arendal ligger noe høyere enn gruppe 13, Aust-Agder og landet uten Oslo, men godt under Sarpsborg. På utgifter til helse- og omsorgstjenester per innbygger ligger Arendal kun over gruppe 13. Legeårsverk og fysioterapiårsverk er ganske stabilt fra 2018-2019, med en liten økning. Andelen er stort sett lavere enn for sammenligningsgruppene. Andelen brukerrettede årsverk i omsorgstjenesten med helsefagutdanning er fortsatt høy og høyere enn alle sammenligningsgruppene.

7 Kultur, infrastruktur og utvikling

Kultur og identitet

Over tid har kulturenheten sett behovet for organisering i flere avdelinger. Ved inngangen til 2019 bestod kulturenheten av: kulturskolen, biblioteket og kulturnettverket. For å styrke innsats og kompetanse på flere områder ble det etablert to nye avdelinger: park, idrett og friluft og ung kultur.

Flere tilskudd til eksterne ble kuttet/redusert i 2019, samt et generelt kutt i enhetens drift. Det blir mindre og mindre rom for utvikling av tilbud og situasjonen oppleves som uforutsigbar og lite kontinuerlig.

2019 var et år fylt med utvikling, endringer og positiv aktivitet i kulturenheten.

Ung kultur

Avdeling Ung kultur ble etablert våren 2019, og har tidligere hatt tilholdssted på Kilden aktivitetssenter. Det har vært et spennende og utfordrende år for Ung kultur. Parallelt med vanlig drift og aktivitets-tilbud til ungdom, flyttet Ung kultur inn i midlertidige lokaler - Kloa, lokalet utenfor kulturhuset. Dette lokalet er blitt midlertidige tilholdssted for ungdomstilbudet, mens vi har jobbet med ferdigstillingen av det nye kulturbygget- Kulturkammeret.

Vi har hatt åpningstid tre dager i uken, og gitt mange av de samme tilbudene vi gjorde på Kilden. Aktivitetsmulighetene har ikke vært de samme på Kloa, men vi har i samarbeid med blant annet Munkehaugen gjennomført flere arrangement gjennom 2019 (se vedlegg samlet arrangement oversikt 2019). Vi har også samarbeidet med Munkehaugen om å drive øvings- og studiovirksomhet dette året.

Ung kultur har i 2019 brukt deler av eget budsjett til å investere i gaming og multimedia utstyr, som en direkte konsekvens av medvirkningsprosesser. Ungdommene har vært helt klare på at e-sport må bli en viktig del av det åpne fritidstilbudet i Kulturkammeret. 2019 har vært et år med lavere kostnader knyttet til drift av lokaler. Derfor har vi kunnet bruke deler av eget budsjett (96 000 kroner) pluss eksterne midler (ungdom og fritid 20 000 kroner).

Avdelingen har i samarbeid med kulturskolen hatt ansvar utviklingen av ny identitet, ny grafisk profil og medvirkningsprosess for å finne navn til nytt kulturbygg - Kulturkammeret. Navn og identitet ble lansert i februar 2020

Det har naturlig nok ikke vært ressurser nok til å etablere et nytt åpent lørdagstilbud på Kloa. Stillingshjemlene i Ung kultur (3,2 hjemler) har i 2019 har vært brukt til mange doble prosesser, det vil si ordinær drift, eksterne ansvarsområder, byggeprosess, medvirkning, samarbeid, og utvikling av nye system og planarbeid knyttet til Kulturkammeret.

Biblioteket

Meråpent bibliotek er et godt etablert og populært tilbud, og det er rundt 2000 personer som har tilgang til ordningen. Det er gjennomført over 200 små og store arrangementer – egne og i samarbeid med andre, med tilbud for alle aldre og brukergrupper. Prosjektet «Kreativt verksted» som tilbyr gratis aktivitetstilbud for barn i skoleferier er gjennomført som planlagt og med god deltakelse. Prosjektet fortsetter så lenge prosjektmidlene tillater.

Prosjektene «Bokåret 2019» og «Demokratikafe» er gjennomført som planlagt og med gode tilbakemeldinger. Det har vært et godt samarbeid med skolene knyttet til fokus på leseglede og leselyst, blant annet gjennom prosjektet «Bokslukeren». Sommerles er et nasjonalt leseprosjekt med stor deltakelse i alle landets kommuner, og ca. 1/3 av grunnskoleelevene (1. – 7. trinn) i Arendal har deltatt i leseprosjektet.

Arendal bibliotek har deltatt i det nasjonale prosjektet «Morgendagens veileder» som har hatt som formål å sette fokus på bibliotekarens yrkesrolle i en digital tid. Prosjektet bidrar til fornyet fokus på behov for systematisk kompetanseheving. Det er etablert intern fagplan som sikrer jevnlig faglig oppdatering. Arbeidet med strategisk bibliotekplan krever friske midler og har derfor ikke vært prioritert i perioden.

Utlån (ca. - 8,5 %) og besøk (ca. - 5,5 %) viser en tydelig nedgang i 2019. Stenging av biblioteket i 5 uker grunnet legging av nytt gulvbelegg forklarer mye av nedgangen, men nedgang i utlån antas

også å ha sammenheng med lavt budsjett for innkjøp av bøker og andre medier. Som varslet er Boken-kommer tjenesten til eldre avviklet.

Park, idrett og friluft
Avlingen har i 2019 videreført arbeidet med turveier i tilknytning til E18, rehabilitering av ballbinger ved skoler og en større ombygging av fryseanlegget på skøytebanen. Det er også utført ombygginger på idrettsbygg med fokus på energiøkonomisering. Dette arbeidet vil fortsette i 2020.

Kulturnettverket
Kulturnettverket har hatt en vakant stilling som ikke har blitt utlyst pga. økonomi og har i 2019 arbeidet med fordeling og prioritering av arbeidsoppgaver og ansvar. Bl.a. betyr det at kun saker som blir meldt inn etter Friluftsloven blir behandlet, enheten får ikke jobbet aktivt med tiltak innen friluftsliv og folkehelse.

Arbeidet med Kyststi fikk ble likevel startet opp i samarbeid med Friluftsrådet Sør. Delstrekninger Øyestad og Hisøy er ferdigstilt og merket.

Arendal kommune ble pilotkommune for Fritidskortet høsten 2019. Kortet dekker deltakeravgift på en eller flere aktiviteter inntil 1 000 kroner per barn per halvår. Første året har hatt fokus på å få informert om ordningen samt få betalt ut midlene. Nærmere 4 000 barn og unge tok i bruk fritidskortet i løpet av høsten. Det ble påbegynt et arbeid med å finne/utvikle en teknisk utbetalingsløsning. Det ble inngått en innovasjonskontrakt med Friskus AS om utvikling av teknisk løsning. Arbeidet har vært svært ressurskrevende og flere enheter har bidratt her. Prosjektleder ble ansatt og startet opp januar 2020, finansiert av Bufdir.

Arendal kommune har i tillegg sin egen ordning - Fritidskort Pluss. Fritidskort Pluss er et behovsprøvd tilbud for familier med lav inntekt og er for dem som har behov for støtte utover det vanlige Fritidskortet. Flere barn og unge bruker ordningen, men det er langt igjen til å nå alle som trenger det. Imidlertid antar vi at gjennom arbeidet med Fritidskortet, så vil flere også få informasjon om Fritidskort Pluss.

Nettløsningen Friskus ble tatt i bruk. Friskus er en digital aktivitetskalender for det som skjer i Arendal - samlet på ett sted. Det er foretatt opplæring av lag og foreninger i 2019. Over 200 lag og foreninger har nå meldt seg inn (www.arendal.friskus.com).

Kulturhusmillionen bidrar til gjennomføring av mange lokale arrangement og oppsettinger på kulturhuset, noe som er svært viktig for et variert tilbud, men også viktig for utvikling av et lokalt produksjonsmiljø. Budsjettposten har blitt overskredet, men enheten har dekket dette med andre innsparinger. Imidlertid må enheten i 2020 stramme inn på regelverket pga. av reduksjon i rammer.

Internasjonalt Marked ble ikke gjennomført grunnet ombygging av Kilden. Enheten har benyttet året til å videreutvikle arrangementet og vil gjennomføre det igjen i 2020.

Fremdrift bind 2 i Arendal by- og regionshistorie går som planlagt. Forfatter er ferdig med sitt første utkast. Det blir klart til trykking i løpet av 2020. Forfatter bind 3 er ansatt, starter januar 2020.

Kulturskolen
Kulturskolen har kontinuerlig fokus på organisatorisk utvikling og muligheter for å utvikle nye tilbud før innflytting i og samlokalisering i Kulturkammeret midt i sentrum.

Nye tilbud skoleåret 2019:

* Flytende samspill - skolens elever får tilbud om i 4 ukers «bolker» å spille sammen i ensemble, ledet av kulturskolelærer. Et vellykket tilbud, hvor elevene oppfordres å på egen tid øve sammen og organisere egen øving med målsetting om deltagelse i UKM.

* KORALL - et musikktilbud til unge og voksne med spesielle behov. Flere konserter er gjennomført, og gruppen deltar på drama avdelingens oppsetning «Tre musketerer» i Lille Torungen april 2020. Et vellykket prosjekt, som skolen ønsker å videreføre som et ukentlig tilbud.

* 4 - 8 hendig piano. Et nytt tilbud hvor elever på venteliste får tilbud om å øve sammen med andre med fokus på rytmisk piano/besifring/samspill med andre instrumenter, under instruksjon av en kulturskolelærer. Et tilbud som forkorter skolens lengste venteliste; piano.

Kulturskolekoret videreføres som et gratis rekrutterings tilbud, mens KORALL vil videreføres

ukentlig (har hittil vært et gratistilbud 2 ganger per mnd.) og vil faktureres på lik linje med andre faste tilbud i skolen.

Vekst og verdiskaping

HOVEDMÅL: Vilje til vekst, miljø og verdiskaping – Arendal blant Norges beste næringslivskommuner

DELMÅL: Fremstå som en forutsigbar og effektiv samarbeidspartner for næringslivet

Bemanningen tilknyttet næringsavdelingen ble styrket med ett årsverk i 2019 ved tilsetting av hoved-koordinator for TEDx Arendal/næringsrådgiver besøksnæringene. Det er blitt avholdt regelmessige møter mellom Arendal Næringsforening og kommunens politiske og administrative ledelse gjennom hele 2019. Næringsavdelingen har i 2019 hatt flere møtepunkt med bedrifter i kommunen. Ordfører har sammen med næringsavdelingen besøkt ulike bedrifter regelmessig gjennom hele året. Også i 2019 har det vært møtepunkter mellom Arendal og Grimstad kommuner, Etablerersenteret IKS, Arendal Næringsforening og Grimstad Næringsforening om videre samarbeid innen næringsutviklings- og gründersatsing i Arendal-Grimstadregionen.

2019 har viste at nedgangen i oljesektoren har snudd og at flere bedrifter ser positivt på fremtiden. Arbeidsplassveksten var ved utgangen av året litt i overkant av landsgjennomsnittet. Men det må fortsatt arbeides aktivt, både politisk og administrativt, for å oppnå tilfredsstillende resultater i årene som kommer.

Som oppfølging av Næringspolitisk handlingsplan har hovedsatsingene det siste året vært knyttet til bl.a. Blå vekst (Blått kompetansesenter), Lokal mat, Utvikling av næringsområder og Reiselivssatsing tilknyttet Nasjonalparken.

Som første kommune i Norge gjennomførte Arendal kommune en næringsattraktivitetsundersøkelse blant alle bedriftene i kommunen i 2018. Undersøkelsen avdekket forbedringspotensial tilknyttet holdninger til næringslivet hos deler av kommunens administrasjon og politikere, samt hos lokal presse. Undersøkelsen ble fulgt opp i 2019 og med liknende tilbakemeldinger.

DELMÅL: Tilby konkurransedyktige næringsarealer for eksisterende næringsliv og for tilflytting av nye bedrifter

I regi av Kystveien Utvikling ble reguleringsplan for Kunnskapshavna 3 vedtatt i juni 2015. Reguleringsplanen for Kunnskapshavna 3 hjemler betydelige utbyggingsarealer for nye kunnskapsbedrifter. Revisjon av denne planen ble påbegynt i 2018 og ble sluttbehandlet politisk våren 2019.

Ut over dette har rådmannens stab Samfunnsutvikling samarbeidet med eiendomsforetaket om utarbeidelsen av Kommunedelplan for Agderparken Nord. Et planforslag ble sluttbehandlet høsten 2018. Detaljregulering forventes ferdig 2020.

Næringsarealene i Heftingsdalen og på Eydehavn blir nå markedsført under betegnelsen Agderparken Øst. Eget markedsføringsmateriell ble utarbeidet i 2018.

Det ble i 2017 også igangsatt planarbeid for å avklare ny adkomst til Eydehavn havn fra Neskilen. Dette arbeidet har tatt lenger tid enn forventet pga. siling av alternative vegtraseer i planprogramfasen. Planprogrammet ble fastsatt høsten 2018. Endelig vedtatt plan forventes våren 2020. En tilsvarende prosess pågår for å avklare nye veg til Arendal Lufthavn Gullknapp med tilliggende næringsareal begge steder. Denne er pga. endret prioritering internt i Froland kommune satt på vent et år i forståelse med Arendal Fossekompani.

Det har pågått en felles satsing sammen med Aust Agder Fylkeskommune med formål å tiltrekke seg statlige arbeidsplasser til kommunen. Fokus har vært på gjennomføring av den inngåtte avtalen mellom de to fylkeskommunen, samt kartlegging av potensial tilknyttet statlige flytteprosesser.

DELMÅL: Utvikle konkurransefortrinn innenfor bærekraftig næringsutvikling

De maritime og marine næringene i Norge sysselsetter mer enn 100 000 mennesker og skaper store verdier. Den norske maritime og marine strategien er å opprettholde Norges posisjon som en

verdensledende nasjon innen disse næringsområdene. Partnerskapet Blå Vekst på Agder ble etablert i 2016 for at de deltagende kommunene på best mulig måte kan bidra til gjennomføring av den nasjonale strategien på Agder. Initiativet til nettverket ble tatt fra Arendal kommune og er fulgt opp videre i 2019. Nettverket har nå 13 partnere fordelt på hele Agder (kystkommunene). I 2019 ble det jobbet aktivt for å tilrettelegge for et Blått kompetansesenter Sør på Flødevigen og i Listerregionen.

Arendal kommune er fortsatt partner i Klimapartnere. Det er et nettverksprosjekt hvor offentlige og næringslivspartnerne deler kunnskap, nyheter og informasjon om klima og miljøspørsmål. I tillegg forplikter partnerne seg til å kartlegge/måle sine klimautslipp og til utarbeide plan for reduksjon av disse. Formålet med Klimapartner er å støtte og stimulere til klima- og miljøsatsing hos sentrale og utviklingsdrivende næringslivsaktører på Agder.

Arendal kommune er dessuten aktiv bidragsyter til Miljøfyrtårnsertifisering av offentlige og private virksomheter. Kommunen er regional sertifisør og veileder for Miljøfyrtårn

DELMÅL: Videreutvikle handelsbyen Arendal

Konkrete resultater av byutviklingsprosjektet Levende Lokaler er etablering av «co-working»-miljøene; Torvgata 7, Sløyden, H2 (Harebakken), Barbu Næringssenter og Bankgården. En hel rekke mindre bedrifter, nettverk og organisasjoner har etablert seg i disse lokalene. Miljøene har arrangert konserter, kurs, foredrag og tilført byen verdifull aktivitet. Næringsavdelingen drifter et nettverk for disse miljøene og legger til rette for felles satsinger.

DELMÅL: Styrke Arendal som opplevelsesby og reisemål

Den viktigste arenaen for produktutvikling for byens reiselivs- og opplevelsesnæringen er fortsatt reiselivs-clusteret USUS, hvor flere lokale reiselivsbedrifter er med. Agderbedrifter samarbeider om kompetanseutvikling og driver erfaringsdeling. Kommunal innsats i USUS har foregått gjennom de selskapene vi har eierinteresser i (Canal Street/Hove Utviklingsselskap) og via Vitensenteret.

Vitensenteret Sørlandet har i 2019 styrket sin posisjon ytterligere som reisemål og opplevelsesbedrift i regionen. Det vises til eget årsrapport for enheten Vitensenteret.

Arendalsuka bidrar sammen med Arendalskonferansen (Fremtidens Kommuner), TEDx Arendal og Canal Street til å forsterke Arendals attraksjonskraft. I løpet av de årene som er gått siden oppstart har Arendalsuka fått en tydelig posisjon som politisk møteplass. TEDx Arendal har oppnådd Level 2-status og er av TEDx-ledelsen i New York ranket som et av verdens beste TEDx arrangement.

Internasjonalisering

HOVEDMÅL: Arendal er en moderne og framtidsrettet kommune i en verden i endring

Kommunens internasjonale satsning skal gi grunnlag for deltagelse i internasjonale prosjekt og internasjonalt samarbeid, for å bidra til å bedre kommunens tjenester, og utvikling av nye næringer. Det har heller ikke i 2019 vært kapasitet i administrasjonen til å engasjere seg i internasjonale prosjekter utover å formidle informasjon fra Sørlandets Europakontor, Nordisk Informasjonskontor og de internasjonale fora vi er medlem av.

Kommunen er medlem av Union of Baltic Cities, Compact of Mayors, Cities for Life og ICLEI noe som gir oss tilgang til deltagelse i relevante prosjekter og internasjonal erfaringsutveksling. Ledende politikere og folk fra administrasjonen besøker årlig den norske delegasjonen i Brussel for å få kjennskap til hva som rører seg og fange opp signaler som kan være nyttige for Arendal Kommune.

DELMÅL: Styrke Arendals posisjon som Norges FN-by

Kommunens satsing på klimanøytral kommunevirksomhet og utvikling av Lavutslippsamfunnet høster fremdeles anerkjennelse internasjonalt. Tilsvarende høster også Arendals valg av FNs bærekraftsmål og prosessen rundt dette anerkjennelse også internasjonalt. Denne bidrar til å forankre Arendals posisjon som Norges FNby.

DELMÅL: Regionen er attraktiv for internasjonal arbeidskraft med høy kompetanse

I følge UiA blir en betydelig del av utenlandske studenter som tar masterutdanning værende i

regionen etter at de har fullført sin utdanning. Universitetet er utvilsomt viktig for hele regionen med tanke på å være attraktive for internasjonal arbeidskraft.

Samferdsel og infrastruktur

E18 Tvedestrand-Arendal

Det statlige vegutbyggingsselskapet Nye Veier AS har et klart mandat om å effektivisere vegbyggingen, spare penger der det er mulig og å forsere utbyggingstakten på de vegstrekningene selskapet ble tildelt. AF-gruppen, som ble tildelt entreprisen på E18 Tvedestrand-Arendal fikk en klar oppfordring til å bearbeide prosjektet med tanke på å redusere kostnader. Dette resulterte i en rekke forslag til reguleringsendringer tilknyttet veiparsellen. Kommunen brukte mye tid i 2018 og 2019 på å behandle disse forslagene. Arbeidene på vegen har foregikk i et uvanlig stort omfang i 2017, 2018 og 2019. Mer enn 700 mennesker var i sving på de mange anleggspunktene på vegstrekningen. Arbeidene har gikk raskere enn forutsatt og Nye Veier åpnet vegstrekningen i juni 2019, 4 måneder før kontrakts-dato.

Interkommunal plan for E18- Dørdal- Grimstad

Våren 2018 ble det igangsatt et større interkommunalt plansamarbeid for å avklare fremtidig korridor for ny 4-felts motorveg på de resterende strekningene mellom Dørdal og Grimstad. Planarbeidet berører kommunene Bamble, Kragerø, Gjerstad, Risør, Vegårshei, Tvedestrand, Arendal og Grimstad. Det ble opprettet et styre for planarbeidet bestående av kommunenes ordførere. Fra Arendal har varaordføreren inngått i styret. Sammen med Aust-Agder og Telemark fylkeskommuner finansierte kommunene opp en felles plankoordinator med tanke på å ivareta kommunens interesser i planarbeidet. Nye Veier engasjerte Asplan Viak/Rambøl som utførende plankonsulenter. Gjennom hele 2018 og halve 2019 ble det avholdt en rekke administrative og politiske møter. Endelig kommunedelplan ble vedtatt av bystyrene høsten 2019.

I 2019 vedtok bystyret å videreføre det interkommunale samarbeidet knyttet til utarbeidelse av reguleringsplaner og finansieringsopplegg for de samme vegstrekningene.

Tilknytningsvei Tromøybrua – Krøgenes

Reguleringsplan for ny tilknytningsvei fra Tromøybrua til ny planlagt ny rundkjøring på Krøgenes (i endepunktet av planlagt tilførselsveg fra E18-krysset på Longum) ble vedtatt i november 2015. Vegen er finansiert av Aust-Agder Fylkeskommune som bevilget 10 mill. kroner i 2018, 28 mill. kroner i 2019, og 5 mill. kroner i 2020. Tilsammen 48 mill. kroner. Bygging startet våren 2019 og sluttført høsten 2019.

Vegforbindelse Eydehavn havn-E18

Stortingets behandling av forrige NTP bidro til en positiv formulering om behovet for en veitilknytning mellom Eydehavn Havn og E18, noe som bidro til at Aust-Agder Fylkeskommune i 2013 besluttet å sette av midler til planlegging av ny vei mellom Eydehavn og E-18 i 2014 og 2015. Et innledende utredningsarbeid konkluderte med at ny vegforbindelse fra Eydehavn bør tilknyttes E18 i det nye Longumkrysset vest for Heftingsdalen. Denne veglinjen er innarbeidet i forslag til kommuneplanens arealdel. Arbeid med en kommunedelplan for denne vegstrekningen igangsettes våren 2020. Bystyret har avsatt 1 mill. kroner til dette arbeidet og Agder Fylkeskommune vil bidra med å stille veg-teknisk kompetanse fritt til rådighet.

Aust-Agder Fylkeskommune har sammen med kommunen tatt initiativ til få bygget en ny vegforbindelse fra Neskilen til Eydehavn havn i en ny trace. Avtale om finansiering og planlegging ble utarbeidet sent høsten 2016. Finansieringen er en 50/50 fordeling mellom kommune og fylkeskommune, men fylkeskommunen har påtatt seg å forskuttere vegprosjektet. Arbeid med ny reguleringsplan ble igangsatt i 2017. Planprogram med siling av alternative traseer ble fastsatt av kommuneplanutvalget sent høsten 2018. Videre planarbeid med konsekvensutredninger pågikk hele 2019. Planen forventes vedtatt våren 2020. Planlagt byggestart er sent i 2020.

Kystnær jernbane

Gjennom Stortingets behandling av forrige Nasjonal transportplan ble det vedtatt å gjennomføre en konseptvalgutredning (KVU) for sammenkoblingen av Vestfoldbanen og Sørlandsbanen. Jernbaneverket avsluttet utredningsarbeidet i 2016 med en klar anbefaling om å realisere prosjektet. I Nasjonal transportplan er prosjektet angitt med oppstart planlegging i siste planperiode (ca. 2030).

Ny veg til Arendal Lufthavn Gullknapp
Sommeren 2014 fikk flyplassen ny konsesjon. Denne gjelder for 20 år og åpner for vanlige ruteflygninger. Konsesjonen tillater et trafikkvolum på omtrent 154 flybevegelser per uke og totalt 8 000 flybevegelser per år. Flyplassen forventes å åpne for kommersielle flyvninger i 2019/2020. Høsten 2016 ble det tatt initiativ til å planlegge ny tilførselsveg til flyplassen fra RV42. Planarbeid ble igangsatt i et samarbeid mellom Froland og Arendal kommuner og har pågått i 2017 og 2018. Planarbeidet ble pga. interne ressursallokeringer internt i Vegvesenet forskjøvet til 2020 og forventes nå ferdig 2021. Det ble inngått i 2018 inngått avtale om finansiering av vegen. Aust-Agder fylkeskommune, Arendal Fossekompani AS og Arendal/Froland kommuner skal bidra med en tredjedel hver. Også her med fylkeskommunal forskuttering..

Kommunal infrastruktur/Trafikksikkerhet
Kommunalinfrastruktur og trafikksikkerhet er omtalt i årsrapporten til enheten Kommunalteknikk og geodata.

Klima, energi og miljø

HOVEDMÅL: Klima- og miljøperspektivet ligger til grunn for kommunens politikk for å skape lavutslippssamfunnet, sikre biologisk mangfold og ivareta jordvern

DELMÅL: Som samfunnsutvikler er kommunen partner, eier eller informasjonsformidler i miljøarbeidet. Kommunikasjon og kunnskapsformidling om mer bærekraftig utvikling og de valgmuligheter næringsliv, organisasjoner og innbyggerne har, skal være sentralt for å nå klima, energi og miljømål.

Det årlige Energi- og klimaregnskapet for Arendal kommunes virksomhet er retningsgivende for klima og miljøarbeidet. Dette er ikke ferdig per mars 2020, men utviklingen de siste årene har gått i riktig retning og utslippene er redusert jevnt og trutt. Målet for reduksjon fra 2007 til 2017 var å redusere klimagassutslippene med 90 %. Den faktiske reduksjonen var ca. 80 % noe som må betraktes som et svært godt resultat. Dette skyldes god systematisering og institusjonalisering av klimareduserende verktøy og tiltak.

De store utslippskildene var knyttet til forbruk av fyringsolje og drivstoff til egne kjøretøy og maskinpark og stod for om lag 80 % av de totale utslippene. Kommunen har vært oljefri fra 2015 og nå er transport som hovedutfordringen.

Det avholdes månedlige møter med Miljøledelsesgruppa, hvor politisk og administrativ ledelse diskuterer saker som angående klima- og miljøarbeidet i kommunen. Posisjonen har også invitert leder for komite for kultur, miljø og næring og opposisjonslederen til møtene.

Arendal kommune var med å etablere Klimapartnere for 10 år siden, som er et nettverk for virksomheter som forplikter seg til å redusere sine klimautslipp. Dette nettverket har nå over 50 medlemsvirksomheter. Partnere som har vært med siden starten av i Agder i 2008 har samlet redusert sine klimautslipp med 57 %. Deltagerne i Klimapartnere overoppfyller målene om reduksjon i Parisavtalen. Deltagelse i Klimapartnere gir kommunen verdifull kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv. Særlig er Klimapartneres debattmøter under Arendalsuka og frokostmøter er gode arenaer for å diskutere klimatiltak som angår både kommunen og næringslivet. Arendal kommune sitter i styret i Klimapartnere.

Miljøfyrtårnsertifisering av kommunens virksomheter pågår, og i 2019 er nesten alle kommunes enheter sertifisert. Arendal har inngått en regionavtale om Miljøfyrtårnsertifisering med Grimstad og Risør. Sammen arrangerer vi Miljøfyrtårndag og felles kurs i miljørapportering.

Andel økologisk mat i det kommunale kjøkkenet har ligget stabilt på ca. 30 %, fordelt på 7 ulike kategorier. 8 av kommunens kjøkkenavdelinger er sertifisert etter DEBIOs bronsesertifikat.

Kommunen har også søkt og fått innvilget tilskudd fra KLIMASATS-ordningen til ladestasjoner for kommunale kjøretøy. Det ble gjennom hele året arbeidet med revisjon av Klima- og energiplan for Arendal. Planen ble vedtatt i august 2019 og tilhørende handlingsplan ble vedtatt i desember 2019.

DELMÅL: Som energi forvaltningsmyndighet skal kommunen bidra som beslutningstager gjennom aktivt bruk av lovverk, forskrifter, planer og retningslinjer til en samfunnsutvikling som ivaretar klima, og miljøhensyn

På lengre sikt arbeides det gjennom arealplanlegging med å legge til rette for et lavutslippssamfunn, hvor transportbehovet minimeres og hvor det legges godt til rette for kollektive transportløsninger. Areal- og transportplansamarbeidet mellom Aust-Agder Fylkeskommune, Arendal, Grimstad, Froland og Tvedestrand kommuner har vært en viktig del av dette.

Det i 2019 jobbet videre med å utforme en Bymiljøpakke for Arendal. Hensikten med Bymiljøpakken er å sammenstille alle anbefalinger i en tiltakspakke med beskrivelse av alle fysiske enkelttiltak og kampanjer, samt angivelse av kostnader. Arendal inngikk i 2015 avtale med Statens vegvesen om å være sykkelby. 2019 var det siste året i denne satsingen. Arbeidet var koordinert av klima- og miljørådgiver og folkehelsekoordinator. Hovedaktiviteten var kampanjer, aktiviteter og tilrettelegging for økt bruk av sykkel, og da særlig hverdags-sykelisten.

Økte miljøkrav i offentlig innkjøp utgjør et stort potensiale når det gjelder å få til det grønne skiftet. For å kompensere for kommunens klimautslipp kjøpes klimakvoter tilsvarende utslippene.

Arendals havneområder er ett av 17 prioriterte havner i Norge. Arbeidet med opprydding av forurenset grunn på Eydehavn og i Bukkevika er ferdigstilt. Vi har også fått innvilget støtte til opprydding av forurenset sjøbunn i Kittelsbukt og Pollen, samt supplerende undersøkelser i Barbubukt. Tiltakene ble gjennomført i 2018/2019.

Kommunen bruker myndighet etter plan- og bygningsloven for å bidra til redusere energibruk og utslipp av klimagasser ved å tilrettelegge for Lavutslipps-samfunnet. Gjennom den løpende saksbehandlingen følges kommunens klimahandlingsplan og strategier opp. Det er etablert en egen tilskuddordning for Passivhus hvor private husbyggere kan få tilskudd tilsvarende halve byggesaksgebyret.

Raet nasjonalpark ble i 2017 åpnet, og omfatter arealer i Grimstad, Arendal og Tvedestrand. Politisk er nasjonalparken møtt med stor velvilje i de tre kommunene og i fylkeskommunen. Sammen med Jomfruland nasjonalpark, Hvaler nasjonalpark og Færder nasjonalpark vil disse fire naturområdene sikre og formidle noen av landets viktigste naturområder med meget stor bruk.

DELMÅL: Som tjenesteleverandør skal Arendal kommune lede an og legge grunnlag for et samfunn der innbyggerne kan gjøre gode klima, energi og miljøvalg. I egen virksomhet skal kommunen gå foran i valg av bærekraftige løsninger.

Det årlige klimaregnskapet viser at de to viktigste områder for klimatiltak er energiforbruk og transport. Arendal Eiendom KF har vedtatt eget Miljødokument med målsettinger for kommunens bygg om 20 % reduksjon i energibruk innen 2020 med utgangspunkt i 2013.

Energioppfølgingssystem (EOS) er innført i kommunale bygg. Oppvarming styres fra et sentralt driftsanlegg (SD-anlegg) og forbruk overvåkes. Tett oppfølging av byggene er en viktig faktor for å oppnå redusert energibruk. Det er fortsatt store muligheter for å redusere energiforbruket knyttet til kommunens bygningsmasse. På sikt bidrar tiltak vedrørende energiøkonomisering og utfasing av oljekjeler til bedre driftsøkonomi og dermed til å utvikle kommunen i retning av Lavutslippssamfunnet. Eiendomsforetaket følger opp dette i samråd med kommunens klima- og miljøkompetanse. Kommunen kjøper strøm med opprinnelsesgaranti. Det er spesiell oppfølging av bygg som har økt strømforbruk.

Når det gjelder transport er det fokus på kommunens egne kjøretøy. Av ca. 125 leasede biler er nå 50 elbiler. Rådhuset har etablert en elbilpool bestående av 4 elbiler og en hybridbil. Ordningen har vært en suksess og bilene er svært mye brukt. Ladeinfrastrukturen bygges ut etter hvert som antallet ladbare kjøretøy øker. Det legges til rette for lading også på offentlig p-plasser. Torvet p-hus har totalt 24 ladeplasser for publikum. Eiendom KF har vedtatt 50 % elbiler i egen drift innen 2020.

Kampanjen Oljefri er gjennomført, med informasjon om og hvordan fjerne oljekjeler i private husholdninger. Arendalssamfunnet har høy grad (97 %) av gjenvinning av avfall.

Samfunnssikkerhet

DELMÅL: Gjennom aktiv samfunnsplanlegging skal Arendal kommune forebygge at uønskede hendelser inntreffer

Kommunen har de siste årene rullert overordnet kommunal ROS (Risiko og sårbarhetsanalyse). Analysen ble fulgt opp i arbeidet med ny kommuneplan inkludert kommuneplanens arealdel. NVE har ferdigstilt en grundig kartlegging av kvikkleireforekomstene langs Nidelva og ny flomanalyse for Nidelva opp-strøms Rygene kraftverk. Arendal kommune har sammen med Arendal Eiendom KF og Sivilforsvaret startet en kartlegging av kommunens ulike tilfluktsrom.

DELMÅL: Som samfunnsaktør skal Arendal kommune være i beredskap og kunne håndtere konsekvenser av uønskede hendelser i samfunnet

Kommunen har gjennomført en grundig gjennomgang av beredskap i helse- og sosialsektoren, og er i gang med en risikovurdering av kritisk infrastruktur sammen med aktuelle eiere av denne infrastrukturen. Arbeidet med brannsikring av områder med tett verneverdig trehusbebyggelse er fortsatt prioritert, og det arbeides med å få alle aktuelle områder inn i Riksantikvarens liste for å kunne utløse tilskudd til brannsikring.

Arealpolitikk

Byggesaksbehandling
Det ble fattet totalt 1156 vedtak etter plan- og bygningsloven (alle typer) i 2019. Tilsvarende tall for 2017 og 2018 var henholdsvis 1032 og 1138.

26 vedtak var avslag.

Saksbehandlingstiden for 3 ukers saker har gått ned fra 3 uker og 1 dag til 2 uke og 4 dager.

Når det gjelder saker med 12 ukers saksbehandlingstid så er gjennomsnittet 4 uker og 3 dager slik at avdelingen her har holdt seg godt innenfor fristen. Tallet for 2017 var 5 uker og 5 dager og for 2018 4 uker og 3 dager.

Reguleringsplaner – saksbehandling
I 2019 ble det vedtatt 12 reguleringsplaner og en kommunedelplan. 2018 ble det vedtatt 15 reguleringsplaner og 1 kommunedelplan. Total portefølje er ca. 90 planer som befinner seg på ulike stadier i planprosessen. Det har vært en del planer som har blitt stilt i bero pga. kommuneplanprosessen som ble avsluttet mai 2019 og endringen i forhold til å ta ut byggeområder.

Planavdelingen har ellers vært involvert i utarbeiding av flere kommunale planer som kommunedelplaner og turveier. Det ble også vedtatt 31 «mindre» endringer av planer i 2019. Tilsvarende tall var i 2018 24.

ATP Arendalsregionen
De fire kommunene Grimstad, Tvedestrand, Froland og Arendal har sammen med Aust-Agder fylkeskommune har gjennomført arbeid med en regional areal- og transportplan (ATP-prosjekt). Aust-Agder fylkeskommune har ansatt egen prosjektleder. I 2018 ble det lagt frem et høringsutkast til regional arealplan for de fire kommunene som ble slutt-behandlet og vedtatt i kommunene våren 2019.

Kommuneplanens arealdel
Kommuneplanutvalget arbeidet gjennom hele 2018 og halve 2019 med revisjon av kommuneplanens arealdel. Planens fokus var «Nærhet til alt» og den er i stor grad samordnet med, og forankret i, forslag til ATP-plan. Planen ble vedtatt i bystyret i mai 2019.

7.1 KOSTRA

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2017	Arendal 2018	Arendal 2019	Gruppe 13 2019	Aust-Agder 2019	Landet uten Oslo 2019	Sarps-borg 2019
Netto driftsutgifter til kultursektoren per innbygger (kr)	2 050	2 223	2 176	2 399	2 462	2 541	1 726
Barn 6-15 år i kommunens kulturskole (prosent)	8,4	7,9	11,1	15,4	14,6	19,5	10,3
Elevplasser i kommunens kulturskole (antall)	567	566	574	45 614	1 934	115 360	791
Elever i kommunens kulturskole (antall)	479	465	471	35 432	1 600	92 094	565

KOSTRA viser at netto driftsutgifter for kultursektoren per innbygger har gått noe ned fra 2018 til 2019 og er lavere enn sammenligningsgruppene bortsett fra Sarpsborg. Barn 6-15 år i kommunens kulturskole har gått opp fra 2018-2019, men er fortsatt lavere enn sammenligningsgruppene bortsett fra Sarpsborg. Antall plasser i kulturskolen er høyere enn faktisk antall elever, dette er gjennomgående for alle gruppene. En forklaring er at en elev kan benytte seg av flere tilbud.

Årsrapporter fra enheter og foretak

8 Rådmannen m/stab (1101)

8.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	194 650	178 760	183 482	955 906
Sum inntekter	-84 738	-68 904	-50 507	-172 207
Netto driftsramme enheten	**109 913**	**109 856**	**132 975**	**783 699**

Rådmannen m/stab

Enheten gikk med et mindre merforbruk i 2019, men ved bruk av fond er enheten tilnærmet i balanse. Enheten har underliggende ansvarsområder knyttet til hver stabsfunksjon.

8.2 Arbeidsgiverstrategi

I forrige periode vedtok bystyret å videreføre arbeidsgiverstrategien «Sammen om framtida!». Arbeidsgiverstrategien ligger til grunn for stabenes arbeide innenfor HR-området, både direkte ved rekruttering og personalutvikling og indirekte gjennom stabenes arbeide på overordnet kommunalt nivå.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse annethvert år. Resultatene fra 2019 er vurdert som gode sammenlignet både med nasjonalt snitt og med resultatene fra 2017. Resultatene vil bli fulgt opp i den enkelte staben gjennom 2020.

Resultatene er basert på 107 svar, tilsvarende 65 %.

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse		**1101-Rådmannen m/stab**		
Faktor	**Navn**	**2017**	**2019**	**Norge 2019**
Faktor 1	Indre motivasjon	4,2	4,3	4,3
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,5	4,3
Faktor 3	Autonomi	4,5	4,7	4,2
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,4	4,2
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4	4,1	4,0
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,2	4,3
Faktor 7	Relevant kompetanse-utvikling	3,9	4,1	3,7
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,6	4,7	4,5
Faktor 9	Mestringsklima	4,1	4,3	4,1
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,4	4,6	4,7

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten oppleves å ha et generelt godt arbeidsmiljø med lavt fravær. Se fraværstall lengre ned.

Etter en vurdering av om HMS-arbeidet på rådhuset var optimalt organisert ble det i 2019 besluttet å dele opp stabene i to HMS- og kvalitetsutvalg for å skape større nærhet til ansatte og verneområdet. Alle HMS- og kvalitetsutvalg og verneområder på rådhuset ble gjennomgått for å

sikre at alle ansatte tilhører et verneområde med et eget HMS- og kvalitetsutvalg.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,7	1,3		
Fravær langtid (%)	2,9	3,1		
Fravær (%)	4,6	4,4	7	
Antall HMS avvik	28	15	2 000	
Antall Kvalitets avvik	12	18	3 000	
Årsverk (antall)	115	117		
Andel ansatte heltid (%)	86	80	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	83	88	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet vurderes som lavt.	
HMS avvik	Arbeidets art tilsier at det oppstår færre avvik i de administrative tjenestene enn ellers i kommunen.	I forbindelse med implementering av nytt avvikssystem vil ansatte bli oppfordret til å aktivt melde avvik. Temaet vil bli jobbet med i HMS- og kvalitetsutvalgene.
Kvalitets avvik	Se punktet over.	
Årsverk	Lærlinger og folkevalgte er ikke regnet med i denne tabellen. Tillitsvalgte og leger med små stillingsandeler er derimot regnet med.	
Andel ansatte heltid	Det er primært leger ansatt i små stillinger ved siden av ordinær fastlege-praksis som jobber deltid.	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Se punktet over.	

Internkontroll

I 2019 har rådmannen etablert en tydeligere systematikk for rapportering fra enhetene og stabene om gjennomførte aktiviteter innenfor internkontroll.

Rådmannens stab HR, IKT og kvalitet har i 2019 jobbet sammen med IKT Agder med å bytte ut kommunens tidligere elektroniske avvikssystem med et nytt. QM+ er anskaffet og tatt i bruk i starten av 2020.

Det er opprettet ny stilling som personvernombud som skal være en ressurs for kommunen i etterlevelse av regelverket.

8.3 Klima/Miljø

Det årlige Energi- og klimaregnskapet for Arendal kommunes virksomhet er retningsgivende for klima og miljøarbeidet. Dette er ikke ferdig per mars 2020, men utviklingen de siste årene har gått i

riktig retning og utslippene er redusert jevnt og trutt. Målet for reduksjon fra 2007 til 2017 var å redusere klimagassutslippene med 90 %. Den faktiske reduksjonen var ca. 80 % noe som må betraktes som et svært godt resultat. Dette skyldes god systematisering og institusjonalisering av klimareduserende verktøy og tiltak.

De store utslippskildene var knyttet til forbruk av fyringsolje og drivstoff til egne kjøretøy og maskinpark og stod for om lag 80 % av de totale utslippene. Kommunen har vært oljefri fra 2015 og nå er transport som hovedutfordringen.

Det avholdes månedlige møter med Miljøledelsesgruppa, hvor politisk og administrativ ledelse diskuterer saker som angående klima- og miljøarbeidet i kommunen. Posisjonen har også invitert leder for komite for kultur, miljø og næring og opposisjonslederen til møtene.

Arendal kommune var med å etablere Klimapartnere for 10 år siden, som er et nettverk for virksomheter som forplikter seg til å redusere sine klimautslipp. Dette nettverket har nå over 50 medlemsvirksomheter. Partnere som har vært med siden starten av i Agder i 2008 har samlet redusert sine klimautslipp med 57 %. Deltagerne i Klimapartnere overoppfyller målene om reduksjon i Parisavtalen. Deltagelse i Klimapartnere gir kommunen verdifull kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv. Særlig er Klimapartneres debattmøter under Arendalsuka og frokostmøter er gode arenaer for å diskutere klimatiltak som angår både kommunen og næringslivet. Arendal kommune sitter i styret i Klimapartnere.

Miljøfyrtårnsertifisering av kommunens virksomheter pågår, og i 2019 er nesten alle kommunes enheter sertifisert. Arendal har inngått en regionavtale om Miljøfyrtårnsertifisering med Grimstad og Risør. Sammen arrangerer vi Miljøfyrtårndag og felles kurs i miljørapportering.

Andel økologisk mat i det kommunale kjøkkenet har ligget stabilt på ca. 30 %, fordelt på 7 ulike kategorier. 8 av kommunens kjøkkenavdelinger er sertifisert etter DEBIOs bronsesertifikat.

Kommunen har også søkt og fått innvilget tilskudd fra KLIMASATS-ordningen til ladestasjoner for kommunale kjøretøy. Det ble gjennom hele året arbeidet med revisjon av Klima- og energiplan for Arendal. Planen ble vedtatt i august 2019 og tilhørende handlingsplan ble vedtatt i desember 2019.

På lengre sikt arbeides det gjennom arealplanlegging med å legge til rette for et lavutslippssamfunn, hvor transportbehovet minimeres og hvor det legges godt til rette for kollektive transportløsninger. Areal- og transportplansamarbeidet mellom Aust-Agder Fylkeskommune, Arendal, Grimstad, Froland og Tvedestrand kommuner har vært en viktig del av dette.

Det ble i 2019 jobbet videre med å utforme en Bymiljøpakke for Arendal. Hensikten med Bymiljøpakken er å sammenstille alle anbefalinger i en tiltakspakke med beskrivelse av alle fysiske enkelttiltak og kampanjer, samt angivelse av kostnader.

Arendal inngikk i 2015 avtale med Statens vegvesen om å være sykkelby. 2019 var det siste året i denne satsingen. Arbeidet var koordinert av klima- og miljørådgiver og folkehelsekoordinator. Hovedaktiviteten var kampanjer, aktiviteter og tilrettelegging for økt bruk av sykkel, og da særlig hverdags-sykelisten.

Økte miljøkrav i offentlig innkjøp utgjør et stort potensiale når det gjelder å få til det grønne skiftet. For å kompensere for kommunens klimautslipp kjøpes klimakvoter tilsvarende utslippene.

Arendals havneområder er ett av 17 prioriterte havner i Norge. Arbeidet med opprydding av forurenset grunn på Eydehavn og i Bukkevika er ferdigstilt. Vi har også fått innvilget støtte til opprydding av forurenset sjøbunn i Kittelsbukt og Pollen, samt supplerende undersøkelser i Barbubukt. Tiltakene ble gjennomført i 2018/2019.

Kommunen bruker myndighet etter plan- og bygningsloven for å bidra til redusere energibruk og utslipp av klimagasser ved å tilrettelegge for Lavutslipps-samfunnet. Gjennom den løpende saksbehandlingen følges kommunens klimahandlingsplan og strategier opp. Det er etablert en egen tilskuddordning for Passivhus hvor private husbyggere kan få tilskudd tilsvarende halve byggesaksgebyret.

Raet nasjonalpark ble i 2017 åpnet, og omfatter arealer i Grimstad, Arendal og Tvedestrand. Politisk er nasjonalparken møtt med stor velvilje i de tre kommunene og i fylkeskommunen. Sammen med Jomfruland nasjonalpark, Hvaler nasjonalpark og Færder nasjonalpark vil disse fire

naturområdene sikre og formidle noen av landets viktigste naturområder med meget stor bruk.

Det årlige klimaregnskapet viser at de to viktigste områder for klimatiltak er energiforbruk og transport. Arendal Eiendom KF har vedtatt eget Miljødokument med målsettinger for kommunens bygg om 20 % reduksjon i energibruk innen 2020 med utgangspunkt i 2013.

Energioppfølgingssystem (EOS) er innført i kommunale bygg. Oppvarming styres fra et sentralt driftsanlegg (SD-anlegg) og forbruk overvåkes. Tett oppfølging av byggene er en viktig faktor for å oppnå redusert energibruk. Det er fortsatt store muligheter for å redusere energiforbruket knyttet til kommunens bygningsmasse. På sikt bidrar tiltak vedrørende energiøkonomisering og utfasing av oljekjeler til bedre driftsøkonomi og dermed til å utvikle kommunen i retning av Lavutslippssamfunnet. Eiendomsforetaket følger opp dette i samråd med kommunens klima- og miljøkompetanse. Kommunen kjøper strøm med opprinnelsesgaranti. Det er spesiell oppfølging av bygg som har økt strømforbruk.

Når det gjelder transport er det fokus på kommunens egne kjøretøy. Av ca. 125 leasede biler er nå 50 elbiler. Rådhuset har etablert en elbilpool bestående av 4 elbiler og en hybridbil. Ordningen har vært en suksess og bilene er svært mye brukt. Ladeinfrastrukturen bygges ut etter hvert som antallet ladbare kjøretøy øker. Det legges til rette for lading også på offentlig p-plasser. Torvet p-hus har totalt 24 ladeplasser for publikum. Eiendom KF har vedtatt 50 % elbiler i egen drift innen 2020.

Kampanjen Oljefri er gjennomført, med informasjon om og hvordan fjerne oljekjeler i private husholdninger. Arendalssamfunnet har høy grad (97 %) av gjenvinning av avfall.

9 Felles overføringer og drift (1103)

9.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	805 200	792 851	843 101	0
Sum inntekter	-23 541	-19 514	-17 961	0
Netto driftsramme enheten	**781 659**	**773 337**	**825 140**	**0**

Rådmannen m/stab

Enhet 1103 samler overordnede kostnader knyttet til ulike sektorer. For enheten som helhet så er det et negativt resultat på 8,4 mill. kroner.

HR, IKT og kvalitet

Innenfor området personal, IKT og kvalitet er det et negativt avvik med 3,2 mill. kroner som gjelder overføringer til andre.

Avviket skyldes:

- KS-kontingent og overføringer til Agder Arbeidsmiljø IKS gir et negativt avvik med 0,4 mill. kroner
- Overføringer til IKT Agder IKS har et negativt avvik med 5,1 mill. kroner. Disse kostnadene er knyttet til ulike typer brukerkontoer for ansatte og elever, leie av PC til ansatte og elever, leie av nettbrett til ansatte og elever, trådløse nett, ulike fagsystemer, nedbetaling på investeringsprosjekter og internt linjenett.
- IKT-utgifter til andre leverandører positivt avvik med 0,9 mill. kroner.
- Inntektsført bruk av disposisjonsfond positivt avvik med 1,4 mill. kroner.

Økonomi

Området økonomi har ca. 8,4 mill. kroner i mindreforbruk i 2019.

Avviket skyldes:

- Utgifter til porto har et positivt avvik på 0,6 mill. kroner.
- Utbetaling til trossamfunn og andre har et negativt avvik på 0,6 mill. kroner
- Pensjon har et positivt avvik på 7,6 mill. kroner.
- Forsikring har et positivt avvik på 0,8 mill. kroner.

Kultur, infrastruktur og utvikling

Området Kultur, infrastruktur og utvikling har et mindreforbruk på ca. 506 000 kroner i 2019.

Avviket skyldes i all hovedsak at regningene til «Overføring til råd og utvalg» er mindre enn budsjettet for 2019.

Helse og levekår

Innenfor dette området er det et merforbruk på 914 000 kroner. Dette skyldes to forhold:

- Inntektssvikt kompensasjon Torbjørnsbu.
- Merkostnad driftstilskudd fastleger som følge av lønnsoppgjør.

Barn, unge og familier

Barnehage:
Ansvaret består av ordinært tilskudd samt refusjon som følge av redusert foreldrebetaling til private barnehager og refusjoner til/fra andre kommuner i forbindelse med gjestebarn.
Ansvaret har et netto merforbruk på ca.5,7 mill. kroner. Merforbruket skyldes at det var flere barn i private barnehager og flere barn med redusert foreldrebetaling enn budsjettert.

Skole:

Ansvaret har tre utgifter. Dette er skoleskyss, overføring til friskoler for spesialundervisning og betaling til andre kommuner for gjesteelever. Alle postene hadde merforbruk i 2019 på tilsammen 7,45 millioner. Det største merforbruket er knyttet til spesialundervisning ved friskolene hvor utgiftene for 2019 kom på over 14 millioner kroner. Budsjettet var på 11,25. Det var også et vesentlig merforbruk knyttet til gjesteelever som har bostedsadresse i Arendal kommune, men av ulike grunner får sin undervisning gitt av andre kommuner. Merforbruket her var på over 2 millioner og vi fikk også inn litt mindre i refusjon fra andre kommuner enn budsjettert. Også på skoleskyss var det et lite merforbruk. Dette skyldes hovedsakelig flere kommunale vedtak og økt behov for spesialtransport. Alle disse postene er vanskelig å budsjettere da de endrer seg fort og vi ikke kan selv styre behovene og kravene som sendes. Den mest forutsigbare er skoleskyssen.

Lønnsrelaterte avsetninger

Rådmannen avsetter midler sentralt på enhet 1103 til å dekke merutgifter som følge av årets lønnsoppgjør. Avsetningen er basert på kommunal deflator for lønn. Enhetenes rammer kompenseres deretter fortløpende gjennom året over lønnsavsetningen etterhvert som oppgjørene blir kjent og beregnet.

Som følge av resultatet av lønnsoppgjør 2019 er hele lønnsavsetningen fordelt til enhetenes rammer som kompensasjon for økte lønnsutgifter. Det er spesielt økning i lørdags- og søndagstillegg som i år har bidratt til at lønnsavsetningen er fordelt i sin helhet.

10 Kommunalteknikk og geodata (1201)

10.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	259 098	243 448	249 008	235 635
Sum inntekter	-305 393	-280 655	-289 703	-280 678
Netto driftsramme enheten	**-46 296**	**-37 207**	**-40 695**	**-45 043**

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

Innenfor enhetens rammefinansierte del hadde vi i 2019 et merforbruk på 0,18 mill. kroner. Faktiske inntekter endte 10,26 mill. kroner høyere enn budsjett, samtidig som faktiske utgifter økte med 10,44 mill. kroner mot budsjett.

Innenfor enhetens selvkostområde har det vært en normal økning av VA gebyrene. Inntektene endte 14,48 mill. kroner høyere enn budsjettert, samtidig som kostnadsnivået ble redusert med 5,21 mill. kroner. Dette gir positiv sum netto på 9,27 mill. kroner for faktisk mot budsjett, før finansering. Ved årsslutt 2019 har vann, avløp, renovasjon, slam og tilsyn separate avløp midler på selvkostfond.

Totalt opprinnelig investeringsbudsjett for VA ledningsnett i 2019 var 125 mill. kroner, og det er til sammen investert for 136 mill. kroner. Vi har med oss en rest fra tidligere år på 35 mill. kroner. Fra 2019 er det innført nye rutiner for tettere oppfølging av totale tildelte VA-midler. Dette innebærer vurdering av samlede tildelte VA-midler hvert tertial sett opp mot justert forventning for året, og at eventuell samlet restbevilgning ved årets slutt tas ned.

Endringene som ble gjort på Parkering som følge av politiske vedtak har ført til mindre inntekter enn budsjettert, og utgjør det største avviket. Endringene er salg av Tyholmen p-hus, omgjøring av gateparkering til avgiftsfrie korttidsplasser, og redusert bemanning med 1,5 stilling som gir mindre inntekter fra gebyr-sanksjoner.

10.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Det har også i 2019 blitt arbeidet med å få bedre utnyttet kompetansen og ressursene i enheten. Flere tverrfaglige prosjekter og prosesser er startet opp, med overordnet mål om en mer effektiv drift og kvalitet på leveransene.

Vann

Avdelingen har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal vannverk, samt ansvar for og oppgaver innen eiendomsgebyrer, vannmåler og tilkoblinger vann/ avløp.

- Hovedsatsningsområdet vårt er å redusere vannlekkasjen. Utskifting av ledninger, fremleting og reparasjoner av både kommunale og ikke minst private lekkasjer er prioritert. Jevnt over ligger denne på rett rundt 40 %. I 2019 gikk produksjonen av vann gikk ned fra 7,2 til 5,9 mill. m3.
- Det ble ikke sendt ut pålegg av vannmålere i 2019, dette på grunn av at ny vannmålermodul, nytt forvaltningsprogram fra leverandør ikke har vært klart. Likevel er det installert ca. 350 vannmålere, som er håndtert gjennom modulen.
- Sikring av Rore VBA, pumpestasjoner og høydebassenger. Brann, innbrudd, adgangskontroll og kameraovervåkning av de viktigste lokasjonene. *Drikkevannsforskriftens § 10, Forebyggende sikring.*

Rapportering av vannverksdata til Bedre VA

2018				
Hygienisk betryggende vann	Bruksmessig vannkvalitet	Leveringsstabilitet	Alternativ vannforsyning	Ledningsnettets funksjon
God	God	God	Dårlig	Mangelfull

Avløp og miljøvern
Avdelingen har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal avløpsanlegg, samt ansvar for og oppgaver innen renovasjon, forurensning, slam og utslipp.

- Arbeidet med å gi pålegg om tilkobling til offentlig avløpsnett ble stoppet av bystyret, som følge av medieoppslag og engasjement fra politikere. Det ble satt ned et politisk arbeidsutvalg for å gjennomgå sakskomplekset. Det er ventet en avklaring i løpet av første halvdel 2020. Det er Fylkesmannen som er tilsynsmyndighet her.
- Arbeidene med tildekking av forurenset sjøbunn i Kittelsbukt og Pollen er gjennomført.
- Omfattende oppgradering av skjermbilder på driftsovervåkingen og arbeidet med å erstatte PLS-er og aktuelle servere på driftsovervåkingen har pågått for fullt gjennom 2019. Dette vil sikre bedre drift og gi mulighet for egen oppfølging på anlegget.
- Det er videreført arbeid med omfattende kart- og planlegging for å få kontroll med fremmedvann på ledningsnettet. Saltvannsinntrengning er en del av dette.

Rapportering av avløpsdata til Bedre VA

2018				
Overtredelse av gjeldende rensekrav	Tilknytning godkjente utslipp	Kvalitet og bruk av slam	Utslipp fra overløp på nettet	Ledningsnettets funksjon
God	God	God	Dårlig	Mangelfull

Prosjektering og utbygging
Avdelingen har ansvar for prosjektering av VA anlegg som utføres i kommunal regi. Prosjektledelse som omfatter VA anlegg som utføres eksternt. Kontroll og ev. godkjenning av planer for boligfelt og utbygginger utført av eksterne utbyggere. Teknisk oppfølging/ kontroll av boligfelt og andre tiltak initiert utenfra. Prosjektledelse og byggeledelse for spesielle kommunale infrastrukturprosjekter. Tiltakene som vises følger hovedsakelig hovedplan for vann og avløp supplert med tiltak som er initiert av kommunen selv.

Sanering av vann og avløp, vi har i gjennomsnitt 10 prosjekter gående til enhver tid med pågående sanering og forbedring av ledningsnettet for vann og avløp.

- Avsluttede prosjekter i løpet av året: Centralgata, Gamle Songevei, VA fra Krøgenes til ny E-18, Joåsveien, Skrubbedalen, Stærveien og bedriftsveien Krøgenes.
- Hovedvannledning. Etablere en ny hovedvannforsyning fra Rorevann til Arendal. Prosjektering ferdigstilt og anbudskonkurranse utlyst for en etappe.
- Krisevannløsning. Etablere nytt krisevannuttak i Longumvann og forsterke vannforsyningen Arendal øst. Forprosjekt er utført, detaljprosjektering pågår.

Deltakelse og oppfølging av andre utbyggingsoppgaver, for eksempel Turveier, Kunnskapshavna 3 og Langbrygga etc. har lagt beslag på sentrale personressurser i avdelingen.

Vei og parkering
Avdelingen har ansvar for drift av det kommunale veinettet inkl. broer og veilys, renhold av sentrum, samt forvaltning og trafikksikkerhetsprosjekter. Håndheving, drift og vedlikehold av offentlig regulerte parkeringsplasser i kommunen samt Torvet p-hus, P-hus Vest, Pollen p-hus og Tyholmen p-hus. Parkeringsområdene ved SSA leies og driftes av avdelingen.

- Arendal kommune er med i utviklingen av et nytt forvaltningsprogram for vei, Adaptive Veg, med leveranse i første halvdel 2020.
- Det er innført en ny betalingsløsning, med automatisk skiltavlesing, i alle parkeringshusene i Arendal by. Dette som følge av krav i parkeringsforskriften.

Maskiner og anlegg
Avdelingen har ansvar og oppgaver fordelt på aktiviteter knyttet til driftstasjonen på Solborg med verksted drift, vedlikehold på vei-, vann- og avløpssektoren og anleggsvirksomhet på VA-sektoren.

- Virksomheten er tilknyttet opplærings kontorene i bilfag, transportfag og byggfag. Vi har i 2019 hatt 5 lærlinger knyttet til virksomheten, samt 4 praksisplasser for Sam Eyde vgs.
- Løpende vedlikehold av hele Arendal Kommunes eide bil og maskinpark, i alt ca. 200 enheter. Disse skal minimum tilfredsstille gjeldende krav til EU godkjenning for person og lastebiler, samt årlig godkjenning/ sertifisering av anleggsmaskiner.
- Utskifting/anskaffet; 1 stk. gravemaskin på belter, 1 stk. varebil.
- Virksomheten er i 2019 fortsatt godkjent som Miljøfyrtårn bedrift.
- Følgende VA prosjekter har blitt arbeidet med i løpet av året: Trange byområder som (Strømsbuveien - Damgata - Skibberhei - Høyveien) og i enkelte eldre boligområder (Klinkelelia og Helleheia).
- Utbedring av 13 vannlekkasjer og 2 avløplekkasjer.

Geodata
Avdelingen har ansvaret for forvaltning og utvikling av geografisk informasjon systemer (GIS) i Arendal kommune. Avdelingen har ansvar for å gjennomføre oppgaver etter matrikkel- og eierseksjonsloven. Avdelingen har også ansvar for forvaltning av eiendomsskattarbeidet, jf. eiendomsskatteloven og Arendal kommunes eiendomsskattevedtekter.

Alle forvaltningsoppgaver knyttet til kommunens databaser og vedlikehold/ajourhold av kart- og fagsystemer er gjennomført i.h.t. plan. GIS-tjenester for Froland kommune, Grimstad kommune, Kirkevergen og Agder Energi er utført i.h.t. gjeldende geodatasamarbeidsavtaler.

Endringene i selskapet IKT-Agder har medført at de i 2019 ikke har hatt tilstrekkelig kapasitet til å innfri/ få dekket behovet som teknisk sektor i Arendal kommune har. Dette har ført til at mange viktige tiltak og prosjekter ligger på vent. Dette er uheldig for Arendal kommune sin *digitale utvikling*.

- Kompetanseheving prosjektledelse, (Prince2-sertifisering).
- Startet digitalisering av oppmålingsarkivet, ferdigstilles 2020.
- Oppstart analysegruppe demografidata.
- Gjennomføring av kvalitetsanalyse for matrikkeldata.
- Flom og overvannsanalyse.
- Bruk av 3D-modeller i planarbeid.
- Regionreform – innføring av nytt kommunenummer.
- Tilpasning av eiendomsskatten for Arendal kommune i.h.t. nye lovendringer.
- Hovedomtakseringsprosjektet igangsatt i 2019. Inkludert vurdering av metode for overføring av e-skattegrunnlag fra fagsystem til kommunens faktureringssystem.
- Deltakelse i nasjonale prosjekt:
    - Bidrag i digital plan- og byggesaksprosess (KS/KMD/DIBK)
    - Pilotprosjekt – bruk av 3D i kontroll av geovekstprosjekter (KMD).

10.3 Arbeidsgiverstrategi

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

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen er gjennomgått på ledermøte og på avdelingsmøter.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

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

HMS er tema på ledermøter, avdelingsmøter og samtlige byggemøter. Vi har i tillegg utarbeidet en egen personlig HMS bok/ dagbok som bygger på kommunens HMS- system, men som er mer

tilgjengelig for ansatte som jobber utenfor rådhuset. Alle ansatte må kvittere for at de har mottatt, og satt seg inn i innholdet i HMS boken. Boken fornyes hvert år.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,9	1,9		
Fravær langtid (%)	5,1	3,8		
Fravær (%)	7	5,7	7	5
Antall HMS avvik	37	20	2 000	
Antall Kvalitets avvik	10	14	3 000	
Årsverk (antall)	102	98,9		
Andel ansatte heltid (%)	96,2	97	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	98,1	98	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær		Vi har i deler av enheten en høy snittalder kombinert med arbeidsoppgaver som er fysisk krevende. Vi har flere aktive IA-tiltak i enheten. Det prioriteres tett oppfølging av sykemeldte i enheten. (Raskere Frisk og MoA blir aktivt tatt i bruk ved behov)

Internkontroll

Beredskapsplan for Vei er etablert med tilhørende ROS. Den er bygget på samme struktur som planene Vann og Avløp. Alle tre planer er blitt oppdatert og synkronisert.

Det er gjennomført skrivebords-beredskapsøvelse for Vann i 2019, og det er videre planlagt tilsvarende øvelser for Avløp og Vei første halvår av 2020.

Fylkesmannen gjennomførte i 2019 tilsyn med beredskapsplanlegging i Arendal kommune, enheten var del av dette tilsynet.

10.4 Klima/Miljø

Det jobbes kontinuerlig med miljøfyrtårnarbeid som hjelper oss å få en mer miljøvennlig og lønnsom drift. Kommunalteknikk og geodata har ansvar for Miljøfyrtårn på Saulekilen renseanlegg, Solborg driftsstasjon og i parkering sine lokaler. Miljøfyrtårn er også etablert på rådhuset og gjelder for kommunalteknikk og geodata sine kontorer. Tiltak som tosidig utskrift, økt satsing på innkjøp av el-biler, etablering av flere ladepunkter for el-biler og oppgradering av bygningsmassen, for energieffektivisering er allerede iverksatt, i tillegg til mange andre tiltak.

Forurensningsmyndigheten jobber kontinuerlig med å motvirke forhold som kan føre til fare for forurensning. Tildekking av forurensede Sedimenter i Kittelsbukt og Pollen ble ferdigstilt i 2019. Formålet med prosjektet var å tildekke de forurensede sedimentene som ligger på sjøbunnen i Kittelsbukt og i Pollen slik at miljøpåvirkningene fra miljøgifter i sjøsedimentene minimeres.

11 Kultur (1202)

11.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	106 868	105 682	87 881	106 350
Sum inntekter	-35 193	-33 598	-17 036	-32 851
Netto driftsramme enheten	**71 674**	**72 084**	**70 845**	**73 499**

Omsetningen er høyere enn budsjett, men driftsresultatet er innenfor budsjettrammen. Avvik på inntektssiden skyldes i hovedsak tilskudd til fritidskortet, spillemidler, ulike tilskudd fra Bufdir og Imdi. Dette er tilskudd som i all hovedsak deles ut igjen til ulike tiltak og anlegg i regi av lag og foreninger. Enheten har også merinntekter knyttet til sykepenger, innhenting av fond samt inntekter/mersalg knyttet til drift Bomuldsfabriken og avdeling Park, idrett og friluft.

11.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Over tid har kulturenheten sett behovet for organisering i flere avdelinger. Ved inngangen til 2019 bestod kulturenheten av: kulturskolen, biblioteket og kulturnettverket. For å styrke innsats og kompetanse på flere områder ble det etablert to nye avdelinger: park, idrett og friluft og ung kultur.

Flere tilskudd til eksterne ble kuttet/redusert i 2019, samt et generelt kutt i enhetens drift. Det blir mindre og mindre rom for utvikling av tilbud og situasjonen oppleves som uforutsigbar og lite kontinuerlig.

2019 var et år fylt med utvikling, endringer og positiv aktivitet i kulturenheten.

Ung kultur
Avdeling Ung kultur ble etablert våren 2019, og har tidligere hatt tilholdssted på Kilden aktivitetssenter. Det har vært et spennende og utfordrende år for Ung kultur. Parallelt med vanlig drift og aktivitets-tilbud til ungdom, flyttet Ung kultur inn i midlertidige lokaler - Kloa, lokalet utenfor kulturhuset. Dette lokalet er blitt midlertidige tilholdssted for ungdomstilbudet, mens vi har jobbet med ferdigstillingen av det nye kulturbygget- Kulturkammeret.

Vi har hatt åpningstid tre dager i uken, og gitt mange av de samme tilbudene vi gjorde på Kilden. Aktivitetsmulighetene har ikke vært de samme på Kloa, men vi har i samarbeid med blant annet Munkehaugen gjennomført flere arrangement gjennom 2019 (se vedlegg samlet arrangement oversikt 2019). Vi har også samarbeidet med Munkehaugen om å drive øvings- og studiovirksomhet dette året.

Ung kultur har i 2019 brukt deler av eget budsjett til å investere i gaming og multimedia utstyr, som en direkte konsekvens av medvirkningsprosesser. Ungdommene har vært helt klare på at e-sport må bli en viktig del av det åpne fritidstilbudet i Kulturkammeret. 2019 har vært et år med lavere kostnader knyttet til drift av lokaler. Derfor har vi kunnet bruke deler av eget budsjett (96 000 kroner) pluss eksterne midler (ungdom og fritid 20 000 kroner).

Avdelingen har i samarbeid med kulturskolen hatt ansvar utviklingen av ny identitet, ny grafisk profil og medvirkningsprosess for å finne navn til nytt kulturbygg - Kulturkammeret. Navn og identitet ble lansert i februar 2020

Det har naturlig nok ikke vært ressurser nok til å etablere et nytt åpent lørdagstilbud på Kloa. Stillingshjemlene i Ung kultur (3,2 hjemler) har i 2019 har vært brukt til mange doble prosesser, det vil si ordinær drift, eksterne ansvarsområder, byggeprosess, medvirkning, samarbeid, og utvikling av nye system og planarbeid knyttet til Kulturkammeret.

Biblioteket

Meråpent bibliotek er et godt etablert og populært tilbud, og det er rundt 2 000 personer som har tilgang til ordningen. Det er gjennomført over 200 små og store arrangementer – egne og i samarbeid med andre, med tilbud for alle aldre og brukergrupper. Prosjektet «Kreativt verksted» som tilbyr gratis aktivitetstilbud for barn i skoleferier er gjennomført som planlagt og med god deltakelse. Prosjektet fortsetter så lenge prosjektmidlene tillater.

Prosjektene «Bokåret 2019» og «Demokratikafe» er gjennomført som planlagt og med gode tilbakemeldinger. Det har vært et godt samarbeid med skolene knyttet til fokus på leseglede og leselyst, blant annet gjennom prosjektet «Bokslukeren». Sommerles er et nasjonalt leseprosjekt med stor deltakelse i alle landets kommuner, og ca. 1/3 av grunnskoleelevene (1. – 7. trinn) i Arendal har deltatt i leseprosjektet.

Arendal bibliotek har deltatt i det nasjonale prosjektet «Morgendagens veileder» som har hatt som formål å sette fokus på bibliotekarens yrkesrolle i en digital tid. Prosjektet bidrar til fornyet fokus på behov for systematisk kompetanseheving. Det er etablert intern fagplan som sikrer jevnlig faglig oppdatering. Arbeidet med strategisk bibliotekplan krever friske midler og har derfor ikke vært prioritert i perioden.

Utlån (ca. - 8,5 %) og besøk (ca. - 5,5 %) viser en tydelig nedgang i 2019. Stenging av biblioteket i 5 uker grunnet legging av nytt gulvbelegg forklarer mye av nedgangen, men nedgang i utlån antas også å ha sammenheng med lavt budsjett for innkjøp av bøker og andre medier. Som varslet er Boken-kommer tjenesten til eldre avviklet.

Park, idrett og friluft
Avlingen har i 2019 videreført arbeidet med turveier i tilknytning til E18, rehabilitering av ballbinger ved skoler og en større ombygging av fryseanlegget på skøytebanen. Det er også utført ombygginger på idrettsbygg med fokus på energiøkonomisering. Dette arbeidet vil fortsette i 2020.

Kulturnettverket
Kulturnettverket har hatt en vakant stilling som ikke har blitt utlyst pga. økonomi og har i 2019 arbeidet med fordeling og prioritering av arbeidsoppgaver og ansvar. Bl.a. betyr det at kun saker som blir meldt inn etter Friluftsloven blir behandlet, enheten får ikke jobbet aktivt med tiltak innen friluftsliv og folkehelse.

Arbeidet med Kyststi fikk ble likevel startet opp i samarbeid med Friluftsrådet Sør. Delstrekninger Øyestad og Hisøy er ferdigstilt og merket.

Arendal kommune ble pilotkommune for Fritidskortet høsten 2019. Kortet dekker deltakeravgift på en eller flere aktiviteter inntil 1 000 kroner per barn per halvår. Første året har hatt fokus på å få informert om ordningen samt få betalt ut midlene. Nærmere 4 000 barn og unge tok i bruk fritidskortet i løpet av høsten. Det ble påbegynt et arbeid med å finne/utvikle en teknisk utbetalingsløsning. Det ble inngått en innovasjonskontrakt med Friskus AS om utvikling av teknisk løsning. Arbeidet har vært svært ressurskrevende og flere enheter har bidratt her. Prosjektleder ble ansatt og startet opp januar 2020, finansiert av Bufdir.

Arendal kommune har i tillegg sin egen ordning - Fritidskort Pluss. Fritidskort Pluss er et behovsprøvd tilbud for familier med lav inntekt og er for dem som har behov for støtte utover det vanlige Fritidskortet. Flere barn og unge bruker ordningen, men det er langt igjen til å nå alle som trenger det. Imidlertid antar vi at gjennom arbeidet med Fritidskortet, så vil flere også få informasjon om Fritidskort Pluss.

Nettløsningen Friskus ble tatt i bruk. Friskus er en digital aktivitetskalender for det som skjer i Arendal - samlet på ett sted. Det er foretatt opplæring av lag og foreninger i 2019. Over 200 lag og foreninger har nå meldt seg inn (www.arendal.friskus.com).

Kulturhusmillionen bidrar til gjennomføring av mange lokale arrangement og oppsettinger på kulturhuset, noe som er svært viktig for et variert tilbud, men også viktig for utvikling av et lokalt produksjonsmiljø. Budsjettposten har blitt overskredet, men enheten har dekket dette med andre innsparinger. Imidlertid må enheten i 2020 stramme inn på regelverket pga. av reduksjon i rammer.

Internasjonalt Marked ble ikke gjennomført grunnet ombygging av Kilden. Enheten har benyttet året til å videreutvikle arrangementet og vil gjennomføre det igjen i 2020.

Fremdrift bind 2 i Arendal by- og regionshistorie går som planlagt. Forfatter er ferdig med sitt første utkast. Det blir klart til trykking i løpet av 2020. Forfatter bind 3 er ansatt, starter januar 2020.

Kulturskolen
Kulturskolen har kontinuerlig fokus på organisatorisk utvikling og muligheter for å utvikle nye tilbud før innflytting i og samlokalisering i Kulturkammeret midt i sentrum.

Nye tilbud skoleåret 2019:

* Flytende samspill - skolens elever får tilbud om i 4 ukers «bolker» å spille sammen i ensemble, ledet av kulturskolelærer. Et vellykket tilbud, hvor elevene oppfordres å på egen tid øve sammen og organisere egen øving med målsetting om deltagelse i UKM.

* KORALL - et musikktilbud til unge og voksne med spesielle behov. Flere konserter er gjennomført, og gruppen deltar på drama avdelingens oppsetning «Tre musketerer» i Lille Torungen april 2020. Et vellykket prosjekt, som skolen ønsker å videreføre som et ukentlig tilbud.

* 4 - 8 hendig piano. Et nytt tilbud hvor elever på venteliste får tilbud om å øve sammen med andre med fokus på rytmisk piano/besifring/samspill med andre instrumenter, under instruksjon av en kulturskolelærer. Et tilbud som forkorter skolens lengste venteliste; piano.

Kulturskolekoret videreføres som et gratis rekrutterings tilbud, mens KORALL vil videreføres ukentlig (har hittil vært et gratistilbud 2 ganger per mnd.) og vil faktureres på lik linje med andre faste tilbud i skolen.

11.3 Arbeidsgiverstrategi

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene av medarbeiderundersøkelsen er diskutert i lederteam og i avdelingene. På noen områder har vi har for lav svarfrekvens og scorer også noe lavere på indikatorene enn tidligere, også lavere sammenliknet med enheten som helhet. Årsak ble drøftet og det kan sannsynlig relateres til arbeidet med endring i organisasjonen. Avdelingene vil derfor ha ekstra fokus på arbeidsmiljøet i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har ett felles årlig møte med HMS-utvalg fra alle avdelinger. Alle avdelinger har eget HMS-utvalg. Systematisk HMS-arbeid ligger i årshjul og er fulgt opp. Internt hms-samarbeid i avdelingene har mest fokus på arbeidsmiljø, arbeidshelse og fellesopplevelser.

Deler av enheten har vært i store endringer i året som er gått, og flere blir det i 2020. Spesielt gjelder dette avdelingene Ung kultur og kulturskolen som samlokaliseres i Kulturkammeret. Det har vært viktig å bruke tid på åpen dialog og tydelig kommunikasjon og ledelse. Dette vil vi fortsette med det kommende året.

Med bakgrunn i medarbeiderundersøkelsen, blir det ekstra viktig å ha fokus på arbeidsmiljøet samtidig med nødvendig opplæring og gi de ansatte tid til å lære seg nye ansvarsoppgaver.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	**Ja**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)		2,3		
Fravær langtid (%)		4,4		
Fravær (%)		6,7	7	5
Antall HMS avvik		17	2 000	30
Antall Kvalitets avvik		7	3 000	30
Årsverk (antall)		59,1		
Andel ansatte heltid (%)		51	55	55
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)		72	83	83

Internkontroll

Enheten har få lovpålagte oppgaver, men forholder oss til de lovverk som til enhver tid er gjeldende.

Alle avdelinger gjennomfører ROS-analyser jevnlig ut fra behov tilknyttet egne tilbud og aktivitet.

Avvik følges opp fortløpende, med fokus på forbedring.

11.4 Klima/Miljø

Biblioteket er miljøsertifisert, og har levert årlig miljørapport som viser stabilt miljøavtrykk.

Det jobbes med elektrifisering av bilpark og innføring av varmepumpeteknologi på våre bygg.

Ved innkjøp stilles det krav til emballasje og miljøkrav.

12 Brann (1203)

12.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	95 962	92 458	90 477	99 413
Sum inntekter	-62 275	-58 580	-58 120	-65 961
Netto driftsramme enheten	**33 687**	**33 878**	**32 357**	**33 453**

ØABV er i dag organisert til å forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser i 7 kommuner. Avdelingene i Enhet 12 består av Agder 110 sentral, beredskapsavdelingen (inkludert det interkommunale redningsdykkersamarbeidet), forebyggende avdeling, feieravdelingen og Interkommunalt utvalg mot akutt forurensing (IUA). I stort balanserte regnskapet med et mindre overskudd som fordeles etter gjeldende avtaler mellom samarbeidskommunene. Unntaket her er Agder110 som hadde et mindre overforbruk som dekkes inn påfølgende år.

Agder 110 sentral
Brukerutstyr i Nødnett for brannvesenet og 110-sentralene:

Et viktig fokusområde for 110 var i 2019 utskiftning av sentralens beslutningsstøtteverktøy. Denne prosessen har krevd mye tid og energi i året som har gått, og kostnadsbildet for 2020 er høyst usikkert. Sannsynligvis vil det for Agder110 dreie seg om kostnader på mange millioner kroner. I samme åndedrag må nevnes kostnadene sentralen blir påført uten særlig grad av påvirkning eller varsling fra sentrale myndigheter på lisenser i Nødnett, 1., 2. og 3. linje support på utstyret i sentralen. Disse kostnadene justeres fortere enn hva kommunale budsjettprosesser legger opp til, og er og har vært utfordrende å holde regnskapet i balanse med stadig tilbakevendende uforutsette utgifter - initiert av stat og direktorat. For 2019 gikk derfor Agder110 med et overforbruk på 307 000 kroner som må tas inn i 2020.

Beredskapsavdelingen
Beredskapsavdelingen bestod i 2019 av 122 deltidsmannskaper og 32 heltidsansatte.

Opplæring og kurs: Beredskapsavdelingen fortsatte fokuset på lovpålagte kurs i 2019, men gjennomførte ikke internt grunnkurs blant annet av økonomiske grunner. ØABVs egne mannskaper har selv utført mange og store kurs som internopplæring, og noen tyngre kurs kjøres av Norges Brannskole i Tjeldsund/Harstad med de plassbegrensninger det medfører. Budsjettene er fom 2019 styrket noe på kurs og kompetanse, ettersom potten i kommunale forpliktelser fra 2008 er avviklet i 2018.

Beredskapsavdelingen har i perioden 2018-2020 en mann fra Forebyggende avdeling ansatt i et prosjekt betalt av Gjensidigestiftelsen. Prosjektets formål er i større grad å integrere forebyggende tenkning og praksis i Beredskapsavdelingen (heltid og deltid). Dette prosjektet har gått i henhold til plan og 2019 var et viktig år for implementering og iverksettelse av nye tanker og metodikk i avdelingen.

Redningsdykkertjenesten, som også innbefatter Grimstad kommune, fortsatte driften på lik linje med IUA som eget ansvar med styre/representantskap for best mulig oversikt over driftsutgifter og inntektsgrunnlag (innbyggerfinansiert 5 kroner per innbygger). ØABV lanserte en operativ og slagkraftig redningsdykkertjeneste fom juli 2017, og denne tjenesten vil styrkes ettersom erfaringer og trening i kombinasjon med et økt antall ansatte med riktig kompetanse styrkes i fremtiden.

Beredskapsavdelingen (heltid og deltid) har et bredt nedslagsfelt ift. hvilke hendelser og situasjoner man er forventet å skulle kunne håndtere (samarbeid med Politiet og ny instruks for Pågående Livstruende Vold [PLIVO] hvor vi blir pålagt tid til øving/trening, akuttmedisinsk støtte til AMK (hjertestans), redning i elv og vassdrag, håndtering av ulykker med farlig gods for å nevne noe.

Nye tankbiler ble levert Åmli og Risør i 2019. Det ble videre investert i nye (eller brukte) personellflyttebiler til deltid. Det ble i tillegg gjort materiellmessige investeringer kontinuerlig

(bekledning, pumper, IR-kamera, vernebekledning, røykdykkerutstyr og annet spesialistutstyr). Det ble også kjøpt inn nytt røykdykkersamband som erstattet Nødnettsterminaler med UHF radioer. Tester viste at UHF radio fungerer bedre, og vi vil sannsynligvis kunne redusere en god del av lisenskostnadene på Nødnett ved en slik overgang.

Beredskapsavdelingen var alarmert og rykket ut på 1 251 hendelser i 2019.

Forebyggende avdeling
Forebyggende avdeling utfører tilsyn, saksbehandling og veiledning i alle Østre Agder-kommunene med unntak av Grimstad.

Avdelingen har ansatte i 7 stillinger inkludert leder som er ett årsverk under minimum av lovpålagt antall iht. dimensjoneringsforskriften (1 per 10 000 innb. + leder – våre kommuner passerte 70 000 innbyggere sommeren 2018).

Utsatte grupper for å omkomme i brann er bl.a. eldre over 70 år, personer som sliter med rus og/eller psykiatri og nyetablerte innvandrerfamilier. Det forebyggende fokuset på disse gruppene ble forsterket i 2019 i samarbeid med våre kommuners helse og omsorgstjenester. ØABV har fått betydelige prosjektmidler fra «Det store brannløftet» (Gjensidigestiftelsen) og tilbydde våre kommuner bistand med opplæring, oppfølging og ikke minst brannsikringsutstyr inn mot de utsatte gruppene. Samarbeid og bruk av beredskapsavdelingen er også en del av dette prosjektet.

Det vil fremdeles være fokus på tilsyn samtidig som vi ønsker å øke fokus på undervisning og informasjon. Alle aktiviteter forebyggende gjør vil bli prioritert med tanke på ØABV sin visjon om at ingen skal omkomme i brann.

Feieravdelingen
Avdelingen gjennomførte feiing og tilsyn i 2019 på ca. 21 000 objekter av vår totale portefølje på omtrent 35 000 objekt (fordelt på våre 7 samarbeidskommuner).

Vi har også hatt et nært samarbeid med forebyggende avdeling på kampanjer som Trygg hjemme og Brannvernuka. Per 1.1.2019 hadde feieravdelingen 10 ansatte fordelt på 9 feiere 1 leder. Nytt og revidert budsjett fom 2019 la opp til en styrkning av tjenesten med ett årsverk i 2019. Det ble i oktober 2019 ansatt en ny feier (11. åv) som dessverre av familiære hensyn sluttet og flyttet til Østlandet februar 2020 (stillingen lyses ut igjen). Det årlige gebyret for feiing har i mange år vært uendret, men ble fom 2019 økt fra 300 kroner inkl. mva. til 305 kroner inkl. mva.

Interkommunalt utvalg mot akutt forurensing (IUA)
Lageret med oljevernutstyr finnes på brannstasjonen på Stoa. Dette medfører at utstyr enklere kan etterses og at enkle øvelser kan gjennomføres uten kostnader for mannskaper på heltid. Noe av det tyngre oljevernutstyret er plassert på et fremskutt depot på Arendal Havn (Eydehavn) slik at dette raskt kan fraktes med båt (eks vis Boombag). Lettere oljevernutstyr og lenser er plassert på ulike brannstasjoner i hele samarbeidet for hurtig håndtering av ulike mindre hendelser.

IUA fortsatte å bygge opp sin kompetanse og materiellmessige kapasitet ved å kurse/øve mannskapene i deltakende kommuner. Detaljer forøvrig fra 2019 legges frem på årsmøte 18. mars 2020.

12.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Østre Agder brannvesen (ØABV) jobber hele tiden med forbedring av interne systemer, metodikk og utstyr for mest mulig effektiv og målrettet innsats innenfor spekteret av oppgaver innen brann og redning. Siden opprettelsen i 2008 er materiellparken vår under stadig fornying, og de ansatte kurses og utdannes fortløpende etter nasjonale krav og målsetninger for ansatte i brannvesenet.

I det forebyggende perspektivet jobbes det også innovativt med involvering av eksterne samarbeidspartnere og andre kommunale etater for best mulig proaktiv tilnærming for å hindre branner og ulykker før de oppstår. Dette arbeidet er først og fremst rettet mot samfunnets risikoutsatte grupper som statistisk er i større fare for å omkomme i brann. Her har ØABV i 2019 ferdigstilt flere større prosjekt som er finansielt understøttet av Gjensidigestiftelsen og «Det store

brannløftet» med flere millioner kroner.

Feieravdelingen rapporterer nå i samme system uavhengig av kommunal tilhørighet og har siste årene utviklet saksgang, melding om feiing og dokumentasjonsrutiner i en langt større digitalisert utgave enn hva har vært tilfelle tidligere.

For Agder 110 nødmeldesentral skal kvaliteten heves gjennom teknologisk utskiftning av hele oppdragshåndteringsverktøyet (flåtestyring i Nødnett). Dette vil kreve et stort kompetanseløft for avdelingens ansatte, men samtidig gjøre oss i stand til å møte morgendagens utfordringer på en bedre måte enn i dag.

12.3 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien, «Sammen om framtida – Arendal 2023», skal brukes til langsiktig utvikling og holdningsskapende arbeid for å øke den enkeltes bevissthet rundt egen arbeidshverdag og egne verdier. De overordnede målsetninger er gode og relevante, og tas med som del av den enkeltes medarbeidersamtale for bevisstgjøring og refleksjon. ØABVs eget utarbeidede verdidokument er i så måte en god rettesnor og i tråd med arbeidsgiverstrategien i kommunen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Tidligere medarbeiderundersøkelser resulterte blant annet i et verdidokument for Østre Agder brannvesen med klare mål for våre virksomhet ift. verdigrunnlag og holdninger. Verdidokumentet er revidert gjennom ledersamlinger i ØABV i Q4 2018, og er et produkt som de ansatte kan kjenne seg igjen i og som brukes aktivt som en rettesnor for hva det er vi ønsker skal kjennetegne vår arbeidsmiljø og virke i stort. Forrige medarbeiderundersøkelse er ikke behandlet i like stor grad for enheten i stort, da resultatene i stort var svært like tidligere resultater. En avdeling skilte seg derimot ut med en større negativ endring hva gjelder score på de ulike faktorene. Dette er tatt tak i og gode prosesser i avdelingen har ført til endringer og praksis/samarbeid leder/ansatt er nå på et mye bedre spor.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Østre Agder brannvesen jobber systematisk og bra med internt HMS arbeid. Det gjennomføres jevnlige møter i HMS utvalget hvor avviksmeldinger behandles, nye instrukser gjennomgås og kvalitetshåndboka revideres. Saker/elementer i daglig drift håndteres på en mest mulig proaktiv måte.

Det har de siste årene vært en løpende dialog med Arbeidstilsynet for å kartlegge alle våre rutiner for ivaretakelse av den ansattes helse, miljø og sikkerhet i utførelse av arbeid. I tillegg har det vært jobbet mye å få på plass godkjent infrastruktur på alle våre 8 brannstasjoner i samarbeidet. Avvik er nå lukket, og ØABV er i god dialog med de ulike kommunene for iverksettelse av utbedringer bygningsteknisk der det trengs på brannstasjoner. Vegårshei brannstasjon står ferdig som nybygd brannstasjon innen mai 2020, mens Gjerstad kommune nå er i prosess med å finne tomt etter vedtak om bygging av ny brannstasjon.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	0,81	0,59		
Fravær langtid (%)	2,05	4,14		
Fravær (%)	2,86	4,73	7	
Antall HMS avvik		9	2000	
Antall Kvalitets avvik		16	3000	
Årsverk (antall)		70 heltid/122 deltid		
Andel ansatte heltid (%)			55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)			83	

Internkontroll

Østre Agder brannvesen (ØABV) har siste årene jobbet systematisk med egne ROS analyser for våre samarbeidskommuner samlet i en Brann ROS ØABV. Ut av disse analysene er videre utredet beredskaps- og forebyggende analyse som danner grunnlaget for vår egen dokumentasjon og dimensjonering i stort av ØABV.

Jevnlige møter i HMS utvalget sikrer kontinuitet på vernetjenesten, og det har siste årene vært jobbet mye med å sikre best mulig informasjonsflyt gjennom flere kanaler for å sikre at alle ledd har tilgang til viktig informasjon om drift og ØABVs virksomhet i stort. Møtestrukturen forøvrig vitner om høy grad av involvering og muligheter for medbestemmelse i alle avdelinger.

Økonomikontrollen er god i brannvesenet, og et utvidet samarbeid med egne dedikerte økonomikontakter er avgjørende for å opprettholde kontinuerlig oversikt over enheten 8 ulike ansvar med hver sine ulike betalingsmodeller og deltagende kommuner.

12.4 Klima/Miljø

Østre Agder brannvesen har svært god infrastruktur på de ulike brannstasjoner, og vi har i 2019/2020 lukket avvik innen HMS/inneklima/miljø på siste gjenværende stasjoner i Gjerstad og Vegårshei. Vi leaser en el-bil som administrasjonsbil for Forebyggende avdeling, og har forøvrig gode systemer for søppelsortering og pant. Vi har også montert to el-bil ladere ved brannstasjonen for å legge til rette for mer miljøvennlig kommunikasjon.

Ellers har vi et fokus på å minimere miljøforurensning som følge av skarpe hendelser ute, være seg bygningsbranner eller andre ulykker med potensiell forurensningsfare.

13 Innovasjon og kompetanse (1204)

13.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	35 371	31 872	31 275	34 671
Sum inntekter	-17 079	-13 409	-13 409	-16 782
Netto driftsramme enheten	**18 292**	**18 463**	**17 866**	**17 889**

Enheten gikk i balanse i 2019. Mye av enhetens budsjett er basert på inntekter fra billettsalg, prosjektstøtte, sponsorinntekter og leieinntekter. Det knytter seg alltid usikkerhet til inntektene, men det er stort fokus på å balansere variable inntekter og utgifter. Overskudd fra inntekter på Arendalsuka og Fremtidens kommuner settes på fond for bruk til fremtidige arrangementer. Enhetens budsjett knyttet til lønn og driftskostnader for Servicesenter, Kommunikasjon Eureka kompetanse og Innovasjon gikk i balanse.

13.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Innovasjon

Innovasjon skal styrke kommunens satsing på innovasjon, innovasjonskultur og kurs- og kompetansetilbudet i Eureka kompetanse. Enhet for innovasjon og kompetanse skal bidra til å bygge innovasjonskultur og -kompetanse i hele kommunen.

- Innovasjonskonferansen Fremtidens kommuner ble gjennomført over to dager i juni. Tema for konferansen var samskaping. Det var ca. 400 deltakere og medvirkende. Tilbakemeldinger på konferansen var gode. Det ble utarbeidet ny nettside til konferansen i 2019.
- Innovasjon har bidratt tungt i arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel både når det gjelder skriftlig utforming og innbyggermedvirkning. Det har vært gjennomført folkemøter, workshops og samlinger for å få innspill til planen og innovasjon har bidratt med metodikk, prosessledelse og bearbeiding av innspill.
- Innovasjon bidro med rådgivning og saksbehandling i arbeidet med innføring av fritidskortet for barn og unge.
- Det ble utarbeidet en innovasjonsstrategi for perioden 2019 - 2023.
- Enheten hadde ansvar for 2 enhetsledersamlinger og en stabssamling med tema innovasjon, samskaping, bærekraft og kommuneplanens samfunnsdel.
- 3 av enhetens ansatte gjennomførte Lean veilederkurs.
- Enheten bidro i arbeidet med program og gjennomføring av TEDx 2019.
- Enheten bidro på innholdssiden til påfyll i sjøkanten på Eureka kompetanse om tjenestedesign.
- Det ble gjennomført en felles samling for næringsavdelingen og innovasjon for å styrke samarbeidet om innovasjon, turistnæring og kommunens store arrangementer.
- Det ble arrangert 18 påfyll i sjøkanten på Eureka kompetanse. Interessen for påfyllene er stor og mange går i regi av lokalt næringsliv.
- Det ble gjennomført et kurs i Tjenestedesign i samarbeid med Universitetet i Agder
- Enheten er kontaktpunkt for Universitetet i Agders aktivitet inn mot kommunen. Høsten 2019 har UiA tilbudt tre ulike studier gjennom Eureka kompetanse.
- Arendal kommune er prosjekteier i forskningsprosjektet MEDSAM: Modeller for medborgersamskaping. Prosjektet er finansiert av Forskningsrådets FORKOMMUNE-midler

Kommunikasjon
Kommunikasjon har ansvar for kommunens nettsider og kommunikasjon i sosiale kanaler, kommunikasjonsrådgivning til enheter, i prosjekter og satsinger, i tillegg til store arrangementer som Arendalsuka og Fremtidens kommuner. Kommunikasjon har en sentral rolle i kommunens informasjonsberedskap.

- Arendal kommunes nettsider er videreutviklet med utgangspunkt i tilbakemelding fra brukere og ansatte. Webredaksjonen med medlemmer fra de ulike tjenesteområdene møtes ukentlig. Det var 1 116 455 sidevisninger på nettsiden i 2019.
- Den digitale skjemaløsningen er i drift og i løpet av 2019 har vi fått inn ca. 5 200 skjema. Dette er en økning på ca. 3 400 skjema fra 2018. Integrering mot arkivsystemet Public 360 for å effektivisere saksbehandlingen har vært et viktig satsingsområde i dette arbeidet.
- Vi har jobbet med å utvikle gode planer og rutiner for kommunens sosiale kanaler. Vi bruker Facebook, Instagram og Twitter aktivt.
- Vi formidler gode historier fra Arendal på www.arendalsfolk.no.
- Det er gitt ut 3 utgaver av papiravisa Arendalsfolk med temaene ny kommuneplan, prosjekter og utvikling og økonomi.
- Kommunikasjon bidrar med kommunikasjonsaktiviteter og markedsføring av Fremtidens kommuner og Arendalsuka. Spesielt Arendalsuka er svært tid- og ressurskrevende. Arbeidet har omfattet påmeldingssystem, nettsider, sosiale medier, programavis, annonsering, skilting, trykksaker, presentasjoner, bilder, film mm.
- Informasjonsberedskapen var med i tilsyn i helsemessig beredskap i oktober 2019. Informasjonsberedskapen fikk gode tilbakemeldinger.
- Kommunikasjon har bistått med rådgivning i en rekke prosjekter, enheter og avdelinger gjennom hele året, herunder: heltid/deltid, kommuneplanens areal- og samfunnsdel, tjenestekontoret, BTI-prosjektet, kulturnettverket, bystyres hederlige omtale mm.
- Kommunikasjon har utarbeidet en brosjyre for Klart språk i Arendal kommune. Brosjyren er tatt godt imot av ansatte og har fått oppmerksomhet i media.
- Kommunikasjon deltar i ulike prosjekt- og forvaltningsgrupper i regi av IKT-samarbeidet.

Servicesenteret
Servicesenteret har ansvar for kommunens sentralbord og publikumsmottak. Servicesenteret er kommunens 1. linjetjeneste, og har også ansvaret for selvbetjeningstilbud, turistkontor og ekspedisjons- og vertskapsfunksjonen ved Eureka kompetanse.

- Det er etablert en løsning for at besøkende til rådhuset kan registrere seg og kontakte saksbehandler selv.
- Det har vært registrert 81 000 samtaler til sentralbordet i 2019. Ca. 40 000 telefoner blir viderekoblet og besvart av ansatte i kommunen. Ca. 3 500 av telefonene som viderekobles settes til veiledningstjenesten på Servicesenteret. Antall telefoner har gått ned med ca. 10 000 fra 2018.
- Servicesenteret har ansvar for turistinformasjon. I vinterhalvåret betjenes besøkende fra rådhusets ekspedisjon. Fra juni til august var turistkontoret etablert i Kloa.
- Servicesenteret har vært representert i ulike prosjekt- og forvaltningsgrupper i IKT-Agdersamarbeidet.
- Eureka kompetanse er mye brukt av kommunale enheter og avdelinger. Det er stor etterspørsel etter lokalene fra eksterne leietakere under Arendalsuka.
- Eureka kompetanse er en arena for utplassering av elever fra videregående skole i Arendal og Grimstad. Vi har også tatt imot arbeids- og språkpraksisplasser i samarbeid med NAV.

Arendalsuka

- Mange ansatte i enheten er involvert i arbeidet med gjennomføring av Arendalsuka. Noen jobber med arrangementet hele året, mens noen bidrar når det nærmer seg gjennomføring.
- Organisatorisk og praktisk ble Arendalsuka 2019 gjennomført på en svært god måte. Arrangementet er stadig mer populært og arbeidsmengden er stor og krevende.
- Det er utviklet en egen evalueringsrapport for Arendalsuka 2019
- Arbeidet enheten utfører i forbindelse med gjennomføringen av Arendalsuka gir store ringvirkninger lokalt og regionalt. Det legges igjen mange penger i handels- og

servicenæringen. Næringsliv og offentlige etater får hyppigere besøk (og mer synlighet) i forbindelse med at toppledelse innen politikk, akademia og næringsliv deltar på uka, i tillegg til at den kompetanseheving som skjer gjennom alle arrangement og debatter for lokalbefolkningen, næringslivet, offentlige ansatte med flere.

13.3 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien ligger til grunn for enhetens arbeid knyttet til arbeidsmiljø, kvalitet på tjenester og etisk refleksjon. Det er gjennomført enhetstur og tre enhetsmøter i løpet av året.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 2019 er i det store og hele gode. Svarene viser at faktorene rolleklarhet og mestringsledelse fortsatt er viktige å jobbe med for enheten.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det gjennomføres HMS-møter ca. hver 6. uke. HMS-utvalget har ansvar for gjennomføring og program for enhetens felles samlinger.

Alle ansatte er kjent med HMS-håndbok og muligheten for å få arbeidsplassvurdering fra Agder arbeidsmiljø.

Sykmeldte følges opp i henhold til gjeldende prosedyrer for IA.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,8	2,5		2,4
Fravær langtid (%)	5,5	4,5		2,6
Fravær (%)	8,3	7	7	5
Antall HMS avvik	1	1	2 000	5
Antall Kvalitets avvik	3	1	3 000	5
Årsverk (antall)	21	21		
Andel ansatte heltid (%)	70,8	70,8	55	73
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87,3	87,3	83	88

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det har vært flere tilfeller av langtidssykmeldinger. Disse er ikke arbeidsrelaterte.	Ansatte følges opp i henhold til IA-retningslinjer.
HMS avvik	Det meldes få avvik i enheten	HMS-utvalget fortsetter å fremheve betydningen av å melde avvik for en god læringskultur.
Kvalitets avvik	Det meldes få avvik i enheten	HMS-utvalget fortsetter å fremheve betydningen av å melde avvik for en god læringskultur.

Internkontroll

HMS-utvalget setter betydningen av internkontroll på agendaen i løpet av året.

Tildelte roller og rettigheter gjennomgås årlig.

Økonomi og personaloppfølging følges opp med utgangspunkt i enhetsleders og avdelingslederes ansvarsområder og kommunens prosedyrer og rutiner.

Avviksmeldinger behandles i avvikssystemet. Det legges vekt på å lære av avvik og innføre forbedringer som reduserer muligheten for avvik fremover.

Det er forventninger til høye krav til kvalitet i alle enhetens tjenester og det oppfordres til å melde fra om feil og samarbeide om å rette opp der det er feil eller tjenester som ikke fungerer godt for innbyggerne.

13.4 Klima/Miljø

Klima og miljø er et viktig satsingsområde for arrangementene enhetene har ansvar for.

Enheten har bidratt i arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel og er bevisst betydningen av å legge bærekraft til grunn for enhetens virksomhet.

Fremtidens kommuner skal være Norges mest bærekraftige konferanse i 2020 og Arendalsukas miljøstrategi videreutvikles.

Ansatte vet at miljøvennlig transport skal velges til jobbreiser så langt det er mulig.

14 Vitensenteret (1205)

14.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	23 483	23 118	25 203	22 620
Sum inntekter	-19 281	-18 916	-21 273	-18 717
Netto driftsramme enheten	**4 202**	**4 202**	**3 930**	**3 903**

Vitensenteret Sørlandet er et ressurssenter for interaktiv formidling, og vi engasjerer oss i nasjonale, regionale og lokale satsninger som kommer innbyggerne til gode. På bakgrunn av det arbeidet Vitensenteret leverte i 2018, og de planer vi hadde for 2019, vedtok programkomiteen for vitensentersatsningen ved Norges Forskningsråd, at de ville øke den statlige finansieringen til Vitensenteret Sørlandet. Vitensenteret Sørlandet mottok 6,6 mill. kroner i statlige overføringer fra Norges Forskningsråd. Dette utgjør 28 % av Vitensenterets samlede inntekter. I tillegg til definerte satsningsområder og strategier, følger det også en liste på 12 kriterier for å motta støtten, slik at vi er stolte av den innsatsen vi som organisasjon har levert i 2019. Et av kriteriene vi skal levere på er *«Arbeide systematisk for fornyelse og oppdatering av eksisterende utstillinger og læringstilbud, slik at tilbudet er i stadig utvikling»*. Det å få prosjektmidler for å utvikle gode planer er vanskelig, slik at det var svært kjærkomment. Hva vi får av statlige tildelinger får vi vite helt på slutten av et kalenderår, det vil si at vi kan aldri budsjettere med en økning. Vitensenteret er derfor avhengig av å ha en økonomi der vi kan gjennomføre utviklingsprosjekter og fornyelse. Vitensenteret søker aktivt samarbeidspartnere, prosjektmidler og sponsorer.

I budsjettbehandlingen i 2019 var vi engstelige for en reduksjon i budsjett for 2020. Dette fordi de kommunale tilskuddene og fylkeskommunale tilskuddet er vesentlig. Det ligger føringer for statlig støtte at det kommunale og fylkeskommunale tilskuddet skal utgjøre 30 % av omsetningen. Vitensenteret har økt egeninntjening og statlig tilskudd siden etableringen i 2012. I 2012 utgjorde den kommunale støtten 100 % av vitensenteret sitt budsjettet. Rammetilskuddet til Vitensenteret har økt marginalt siden 2012, slik at i 2019 utgjør Arendal kommunes rammetilskudd kun 17,8 % av den totale omsetningen, og det fylkeskommunale tilskuddet utgjør 8,5 %. Vitensenteret har evnet å utvikle seg hvert år, etablert 13 faste stillinger og arbeidsplassene til mellom 20-30 unge mennesker. Det er fortsatt et stort ubenyttet potensial.

Stortinget besluttet å øke antall regionale vitensentre i 2019 fra 10 til 12. Det vil si at vi har fått nye vitensenterkollegaer i Ålesund og Mo i Rana. De regionale vitensentrene arbeider aktivt sammen for at vi kan bidra til nasjonale satsninger, og det har vi lyktes med, slik at i 2019 har vi gjennomført flere aktiviteter basert på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet.

I 2018 hadde vi en svært varm vår, sommer og høst som gjorde at vi ikke nådde antall besøkende vi hadde budsjettert med for denne høysesongperioden. Vi gjennomførte en rekke tiltak som organisasjon, og nådde budsjett på tross av det. Erfaringer fra 2018 og tidligere har dannet grunnlag for de driftsprinsipper vi nå følger fremover. Oppstart for en rekke utviklingstiltak gjennomføres på høsten, når vi er kjent med besøksantall i sommersesongen som er viktig for vår inntjening. Dette er en krevende måte å drifte organisasjonene på, men vi skal ikke ha merforbruk.

Vitensenteret Sørlandet har også i 2019 hatt en vekst i antall besøkende og antall elever som har gjennomført et elevprogram. I 2018 hadde vi 37 000 og i 2019 nådde vi 41 000 besøkende/deltakere. Vi har sterk kostnadskontroll, er med i mange ulike prosjekter, og har derfor som alle prosjektorganisasjoner forskyvninger i forhold til når vi får tildeling av midler og når selve aktivitetene til midlene gjennomføres. Det er dessverre slik at en del tildelinger ikke besluttes før på slutten av et kalenderår. Derfor fordrer det at vi som organisasjon må ha solid kontroll på at midler brukes når kostnadene inntreffer, og hvilke midler som brukes over flere kalenderår. Dette har vi fått god erfaring med.

Egeninntekter utgjorde ca. 35 % av Vitensenterets samlede inntekter 2019. Disse inntektene skriver seg i all hovedsak fra salg av undervisningstjenester (undervisningsprogram for barnehage,

grunnskole, videregående, kurs for foreldre, lærere og lærerstudenter) og inntekter fra fritidspublikum (besøkende i helger og ferier, bursdager, eventer og Vitenklubber).

Vitensenteret har nå flere faste undervisningsavtaler både med Arendal kommune, Kristiansand kommune og Agder fylkeskommune. I tillegg har vi en stor undervisningsavtale med Agder Energi, samt at vi er med i nasjonale prosjekter gjennom Vitensenterforeningen. Dette bidrar til å skape stabilitet og forutsigbarhet i driften. Innhold utvikles i samarbeid med fagnettverk, definert av skoleeier eller basert på etterspørsel av lærere.

Fritidsmarkedet er det området der vi har størst potensial for økt inntjening. Vi har derfor, i løpet av høsten 2019, arbeidet med en omstrukturering av organisasjonen slik at vi kan øke fokus på vårt tilbud til fritidspublikum. Ved å etablere egne team, struktur i planleggingsarbeidet, opplæring og oppfølging av tilkallingshjelper og en egen stilling knyttet til markedsarbeid, har vi troen på at vi kan fremstå som et enda mer attraktivt tilbud for fritidspublikum.

Cultiva har vært betydningsfulle i etableringen av Vitensenteret i Kristiansand. De har i tillegg til tildeling av midler til investeringer bidratt med midler til drift i etableringsperioden (2017, 2018 og 2019). Det har vært et en god dialog med Cultiva, og forståelse for at vi har hatt en forskyvning i bruk av midler, da tilgang til lokaler, og utvidelsen av lokalene tok lenger tid enn antatt, slik at innbetaling av husleien har vært noe forskjøvet. Vi har i 2019 også fått en periode hvor vi ikke fikk tilsatt som planlagt. Det løste seg etter hvert, og vi har i 2019 fått dyktige kollegaer på plass.

I arbeidet med den nye strategien som skal gjelde Norges regionale vitensentre, er mangfold, bredde i tilbud, samfunnsrollen og økt fornyelse av innhold et økende fokus. Vi har i 2019 startet arbeidet med å være klar for den nye strategien vil gjelde fra 01.01.2021.

Raet nasjonalparksenter: Det ble en brå stopp i forprosjektet for et besøkssenter knyttet til Raet nasjonalpark. I påvente av politiske beslutning har Vitensenteret holdt noen relasjoner vedlike, men måtte tidlig arbeide hardt for å øke egneinntjeningen, da vi hadde budsjettert med en prosjektstilling som fikk en «pause» i arbeidet. Det ble i desember fattet et vedtak, som medførte at budsjett også for 2020 fikk noen konsekvenser.

Blått kompetansenettverk Sør: Havforskningsinstituttet, NIVA, CCR, UiA, Grid, Lister kompetansesenter, Vitensenteret Sørlandet mfl, utgjør nå et nettverk med fokus på flere områder. Vi hadde planlagt å søke om midler til en pedagogstilling, i henhold til de føringer som ligger i nettverkets definerte oppgaver. Vitensenteret skal ta ansvar for formidling ovenfor skoler. Vår oppstart ble satt på «pause» i påvente av at beslutninger om organisering, mandater og ansvar ble behandlet i blant annet fylkestinget.

Den teknologiske skolesekken, nå kalt super:bit, har blitt en stor suksess. Vitensenteret Sørlandet har sammen med ni regionale vitensentrene i Norge fått et nasjonalt oppdrag av Utdanningsdirektoratet. Vi har utviklet forarbeid, elevprogram, ressurser som er tilgjengelig på nettsider, lærerkurs og evalueringsmetodikk. Alle elever på 6.trinn i hele regionen skal få besøk av Vitensenteret, lærere på alle skoler får tilbud om kurs, og vi har med oss utstyr til hver klasse. Fantastisk prosjekt og har en verdi av omtrent 450 000 kroner bare for Arendal kommune.

Målet med satsningene er å bidra til at elever får kunnskap om og forståelse for teknologi, algoritmisk tenkning, programmering og tilgang til gode digitale læremidler. Det er fortrinnsvis elever bosatt steder hvor Vitensenteret ikke er så lett tilgjengelig som skal prioriteres. Denne satsningen vil bringe mer kompetanse, større nettverk, utvide tilbudet vi har generelt innen programmering. Dette er en stor satsning som antagelig vil kreve i overkant av et halvt årsverk i 5 år. I 2019 vil det arbeides mye med utvikling av innhold og legge opp den praktiske gjennomføringen, samt at vi starter opp selve gjennomføringen høsten 2019.

Vitensenteret har en sunn økonomi, vi har fått erfaring i hvordan drive en enhet hvor vekst, innovasjon og fornyelse er en del av den normale drift.

14.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Formålet til Vitensenteret Sørlandet er å øke interessen for realfag og teknologi. Vi skal skape denne interessen gjennom elevprogram forankret i læreplaner, aktiviteter for hele familien og utstillinger. Vitensenteret utvikler kontinuerlig nye aktiviteter, utstillingselementer, elevprogram, kurs og arrangementer. Vi har i 2019 gjort en formidabel jobb i å utvikle verktøy for at dette kontinuerlige utviklingsarbeidet skal ha den kvaliteten vi som enhet ønsker. Dette er også et viktig ledd i å kunne møte de nye føringene som vil komme for de regionale vitensentrene, og den tiden vi nå lever i. Skiftene skjer raskere, og vitensenteret må henge med, for å være regionens ressurssenter. Vitensenteret har vært viktig bidragsyter i Norges store super:bit satsning som er et samarbeid mellom NRK, Lær Kidsa Koding, de regionale vitensentrene og sparebankstiftelsen DnB. Vi leverer kurs, utstyr og gjennomføring av elevprogram til en verdi av 70 mill. kroner til skoler i hele landet.

Videre har Vitensenteret gjennomført Skaperfestival, som er et helt nytt konsept. Målsetningen var å få ulike organisasjoner, bedrifter og UiA til å være på samme plass, men sine prosjekter, og at man i fellesskap hadde verksteder hvor det skapes. Skaperfestivalen ble en suksess, og det planlegges igjen i 2020. Vi har hatt flere lærekurs i Skaperskole konseptet. Denne satsningen bygger på den fremtidige kompetansen våre barn og ungdommer trenger.

I 2019 har Vitensenteret Sørlandet fått en stabil god drift ved avdelingen i Kristiansand. Vi har fått noen dyktige kollegaer, som bidrar godt med å videreutvikle Vitensenteravdelingen i Kristiansand. Arealene ble utvidet, slik at vi har fått mer areal til utstilling og for å kunne ha flere grupper på besøk samtidig. Utvidelse var utfordrende på grunn av at arealene er i ulike bygg, og det var behov for utstrakt oppgradering.

Samarbeidet mellom Velkomstsentrene til Raet nasjonalpark har vært pågående gjennom 2019. Nå er det etablert tre Velkomstsentre knyttet til nasjonalparken. Vi har en svært godt samarbeid med nasjonalparkforvalter og fylkeskommunen.

Hver uke har Vitensentret møte med en organisasjon, bedrift, entreprenør, kulturinstitusjoner, skoleeier og mennesker som har ulike initiativ de ønsker å diskutere. Vi vurderer at det er vår samfunnsoppgave å møte initiativ på en god måte, og bidra til at gode ideer blir realisert til det beste for våre innbyggere. Vitensenteret må fornye seg, og det kreves samarbeid med mange.

14.3 Arbeidsgiverstrategi

2019 startet vi opp et omorganiseringsarbeid innfor hvordan vi arbeider innen drift, marked- og kommunikasjon, pedagogiske tjenester og ovenfor fritidspublikum. Dette gjorde vi for å kunne jobbe mer teambasert og for å få en bedre fordeling av ansvar og roller. Målsetningen er at vi skal få bedre organisering, for å kunne få et økt bredde og mangfold i vårt tilbud. Videre vet vi at det kommer nye føringer for de regionale vitensentrene i Norge, og da må vi som organisasjon være klar for å kunne jobbe godt med den. Økt fokus på fritidsmarkedet har vært sentralt, opplæringsplaner for tilkallingshjelper, økt kompetanse i forhold til nye fagplaner som iverksettes høsten 2020 i norsk skole og mer målrettet markedsarbeid. Vi definerte seks måneder i 2019, og seks måneder i 2020 som vår oppstartsperiode for ny organisering. Fokus på forbedring, samt effektiv drift med høy kvalitet. Medarbeiderundersøkelsen viser at vitensenteret sine ansatte opplever kollektivt at vi har et samfunnsansvar, og at det er motiverende. Vitensenteret bruker Arendal kommunes visjon; Varm, stolt og utadvendt i vårt daglige virke.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det ble gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2019.

Vitensenteret hadde en god svarprosent, og det ble på slutten av 2019 planlagt at første virkedag i 2020 skulle være personalmøte hvor alle resultater for enheten gjennomgås, samt at satsningsområder og tiltak for 2020 blir definert i fellesskap. Resultatene viser at bruk av kompetanse og kompetansehevende tiltak er viktig å ha fokus på. Vitensenteret deltar på mange samlinger, konferanser og møtevirksomhet i løpet av et år. Vårt fokus er å være aktive

bidragsytere til at reiser, møter mm er nyttige og dekker behov vi har. Resultatene og samtaler viser at det er behov for å få en felles forståelse av kompetansebegrepet, og sikre at vi dekker alle de nødvendige områdene vi bør fokusere på.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

I 2019 økte vi antall besøkende/deltakere til over 41 000. Vitensenteret har ukentlige møter hvor HMS er et naturlig tema. Det er en kultur for at avvik, ikke er avvik, men forbedringsideer/tiltak. Vi har en åpen dialog, felles forståelse og god involvering i finne forbedringspunkter forløpende. Vi gjør tilpasninger, tilrettelegger og er svært opptatt av at alle må ta ansvar for at de har en god, trygg, hyggelig og morsom arbeidsplass. Vi er fortsatt få ansatte, slik at sykemeldinger gjør fort store utsalg på fraværsprosenten.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,2	1,04		
Fravær langtid (%)	1,8	3,86		
Fravær (%)	96	95,1	7	96
Antall HMS avvik	1	1	2 000	
Antall Kvalitets avvik	2		3 000	
Årsverk (antall)	12	13		13
Andel ansatte heltid (%)	91	100	55	100
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	98	100	83	100

Internkontroll

I løpet av et år kommer det en mengde endringer enhetene må forholde seg til, nye rutiner, systemer, føringer, pålegg, instrukser fra både egen kommune, departement, fylkeskommunen og samarbeidspartnere. Det krever at man jevning sjekker en rekke steder etter informasjon, og det opplever vi som en utfordring. Det vi har etablert er oppstartsmøter i løpet av et nytt år, hvor vi går igjennom ulike årshjul for økonomi, saker til behandling, rapporter og statistikkleveranser. I disse oppstartsmøtene berammes det møtepunkter i henhold til rapporteringsdatoer. Videre har vi vært igjennom internkontroll i forhold til økonomioppfølging. Vitensenteret har meldt fra ønske om økt fokus på bedre økonomisystem, og at flere systemer snakker sammen. Vi trenger å kunne følge få bedre rapportmuligheter, og kunne sett opp regnskapet slik andre offentlige instanser krever å få overlevert regnskapsrapporter. Vitensentre har flere gode møter i løpet av året med økonomikontakt og revisor i forhold til alle de rapportene. Vitensenteret har stort krav til egeninntjening, slik at vi har et naturlig sterkt fokus på god drift, økonomistyring, HMS ovenfor besøkende og ansatte, og kontinuerlig iverksette forbedrende tiltak. Vi har gjennomført analyser over hva som er risiko- og sannsynlighet, og har iverksatt statusmøter, tiltak for å redusere risiko. Dette i forbindelse med svinn av varer, lageroversikt, rapporteringer, rengjøring, øvelser for evaluering, politiattester, opplæringsøkter hvor ansatt må signere på at opplæring er gitt og forstått.

HMS arbeidet har i 2019 bestått av mange bygningsmessig saker.

14.4 Klima/Miljø

Vitensenteret Sørlandet er et opplevelses- og læringssenter, som har mange besøkende i løpet av

et år. Det er viktig at vi gjør en rekke miljøtiltak for å opprettholde vårt omdømme. I henhold til arbeidsgiverstrategien har vi et bevist forhold til våre leveranser ovenfor individer, miljø og samfunn. Vi har fokus på bruk av materialer, sortering, gjenbruk, materialvalg og driftsrutiner for å redusere avfall, samkjøring, bruk av sykkel, bruk av Skype for gjennomføring av møter, fokus på eksempler brukt i våre elevprogram, fokus i lærekurs og våre innkjøp. Vi har hatt fokus på forbedringer i hele 2019, og vil fortsette med dette fokuset. Det ble besluttet i 2019 at vi skal ha ekstra fokus på tema bærekraft i 2021, men starter opp arbeidet i 2020.

15 Arendal voksenopplæring (1206)

15.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	59 173	58 701	53 314	57 969
Sum inntekter	-34 967	-34 495	-32 594	-39 748
Netto driftsramme enheten	**24 206**	**24 206**	**20 720**	**18 221**

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

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

Arendal voksenopplæring har i 2019 brukt av enhetens disposisjonsfond, samt konsekvensjustert budsjettet etter 1. tertial. Konsekvensen av flyktningsituasjonen 2015-2017 har ført til at flere deltagere har behov for grunnskoleopplæring, norskopplæring og kvalifisering utover tre år for å komme videre i utdanning og arbeid. Det har kommet færre personer inn i den 3-årige, statlige finansieringsordningen samtidig som flere har behov for opplæring ut over 3 år. Skolen har siden 2017 rapportert på og vært klar over de økonomiske utfordringene.

15.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Arendal voksenopplæring er et framtidsrettet ressurssenter preget av mangfold i brukergruppene og i arbeidsmetoder og voksenpedagogikk. Skolens deltakere integreres i samfunns- og arbeidsliv gjennom dialog og samhandling på skolen og med omverdenen. Skolens visjon er «Mennesker møter muligheter». Enheten skal videreføre sin satsing på utviklingsarbeid, opprettholdelse av høy kvalitet i eksisterende opplærings- og kvalifiseringstilbud, samt samarbeide med eksterne aktører innen offentlig, privat og frivillig sektor. AVO skal tilby skolens deltakere tilpassede opplæringstilbud som tar utgangspunkt i den enkeltes faglige forutsetninger og overordnede mål om overgang til arbeid eller videre utdanning gjennom regjeringens innsatsområder kvalifisering, utdanning, arbeid og hverdagsintegrering.

Arendal voksenopplæring skal

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

Oversikt over enhetens tjenesteproduksjon

AVO tilbyr opplæring for voksne innen følgende områder:

1. Norsk- og samfunnskunnskapsopplæring samt andre kvalifiserende tiltak for voksne innvandrere fra Arendal, Froland og Tvedestrand; norskopplæring for voksne og enslige mindreårige asylsøkere (Introduksjonsloven): ca. 220 deltakere, opplæringstilbud på dag- og kveldstid, fra 3 til 25 timer per uke. Norskopplæring med samfunnsfag finansieres gjennom statlige tilskudd. Andre kvalifiserende tiltak for flyktninger i

Introduksjonsprogrammet finansieres gjennom integreringstilskuddet/refusjon fra NAV. Norskopplæringen for asylsøkere finansieres gjennom statlige tilskudd.
2. Spesialundervisning for voksne (Opplæringsloven § 4 A-2): ca. 30 elever (herunder hørsels- og synshemmede og andre voksne med opplæringsbehov), opplæringstilbud individuelt og i grupper fra 1 til 13 timer per uke, finansiering: kommunal ramme
3. Grunnskoleopplæring for voksne innvandrere fra Arendal, Froland og Tvedestrand (Opplæringsloven § 4 A-1): ca. 230 elever, opplæringstilbud ca. 25- 30 timer per uke, finansiering: kommunal ramme. (statstilskudd for deltagere som har grunnskoleopplæring i introduksjonsprogrammet)
4. Basiskompetanse i arbeidslivet (kompetanspluss): kortere kurs med varierende lengde 50-90 timer, statlige prosjektmidler.

Tiltak innenfor innsatsområder- Utdanning, kvalifisering og arbeid i 2019

Grunnskoleopplæring for voksne

- Forberedende voksenopplæring (modulbasert opplæring): 6-årig pilotprosjekt fra Kompetanse Norge med utprøving av nye læreplaner i grunnskoleopplæring for voksne. Målgruppen er voksne som har rett etter opplæringsloven og/eller introduksjonsloven. I tillegg omfattes opplæringstiltak i regi av NAV. Nye modulstrukturerte læreplaner er utarbeidet, og disse prøves ut i et forsøk med varighet på seks år fra 2017- 2023. Mål om raskere gjennomføring av grunnskolen og kvalifisering til VGS. Forlengelse av forsøket fra 3 til 6 år ble innvilget våren 2019.
- Bruk av egenutviklet metode for lese- og skriveopplæring for analfabeter ved hjelp av iPad og morsmålsstøttere. Mål om raskere norskopplæring både skriftlig og muntlig, samt styrking av grunnleggende og digitale ferdigheter for deltakere med ingen skolegang.)
- Kombinasjons og innføringstilbud: Grunnskole for unge voksne i alderen 16-23 år i samarbeid med Sam Eyde VGS. Mål om å fremme integrering mellom ungdommer, forebygge frafall fra videregående opplæring for minoritetsspråklige gjennom styrking av norskferdigheter og fagkunnskap.
- Videreutvikling og videreføring av samarbeid med Kirkens Bymisjon og NAV gjennom prosjektet «BRA skole». Kvalifisering av flyktninger gjennom fagopplæring og språktrening. Mål om delkompetansebevis innenfor salg/service og mat og resturatfag i kombinasjon med grunnskoleopplæring.

Spesialundervisning for voksne

- Individuelt tilrettelagte opplæringstilbud for voksne med særskilte behov på Avdeling for spesialpedagogikk i samarbeid med PPT. Tilbudet er for voksne som har særlige behov for opplæring i grunnleggende ferdigheter for å kunne fungere i samfunnet og i dagliglivet. Opplæring i grunnleggende ferdigheter omhandler ADL- trening, grunnleggende kommunikasjon, grunnleggende lese, - og skriveferdigheter.

Norskopplæring

- Eget tilbud til høyt utdannede innvandrere og flyktninger (MOT - intensiv norskopplæring, ressursmobilisering og arbeidstrening for innvandrere og flyktninger med høyere utdanning).
- Fagopplæring og norskopplæring: Praksisklasse innenfor «helse og oppvekstfag» på AVO.
- Forberedende VGS «RIGG»: Nytt tilbud i 2019 for deltagere i norskopplæring som har mål om videregående skole.
- Videreutvikling av samarbeid med Kirkens Bymisjon om intern språk, - og praksisplass gjennom bruktbutikk i «Skattekammeret».
- Praksis-klasse, kombinasjon av norskopplæring og praksis i offentlige og private virksomheter.
- Nettundervisning for deltakere som ikke har anledning til å følge ordinær undervisning ble opprettet i 2019.
- Kveldsundervisning

Arbeid

- Karriereveiledning: Det gis tilbud om målrettet karriereveiledning for alle skolens deltagere. Det gis systematisk og obligatorisk veiledning i modul 4 klassene i forbindelse med innsøking til VGS. Målet er at deltagerne skal kunne reflektere over egen kompetanse og kunne ta gode og velinformerte karrierevalg deretter.
- Jobbsøkerkurs: I samarbeid med NAV Arendal er det i 2019 utviklet et eget jobbsøkerkurs tilpasset innvandrere og flyktninger. Deltagerne øves i å finne stillingsannonser, skrive CV og jobbsøknad, samt trenes på jobbintervjuer. Kurset avholdes en gang hvert halvår samt i utvalgte klasser på skolen.
- Kompetansepluss: Arendal voksenopplæring er godkjent tilbyder av kompetanseplusskurs. Opplæringen er rettet mot personer med lav formell kompetanse som har et arbeidsforhold til en bedrift. Opplæringen gjelder grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig, ikt og norsk. Ordningen skal bidra til at flere voksne, gjennom opplæring i grunnleggende ferdigheter, kan ta del i videre opplæring og utdanning og styrke sin deltakelse i arbeids- og samfunnsliv.

Tiltak innenfor innsatsområde- Hverdagsintegrering og retten til å leve et fritt liv- 2019
Mål om at innvandrere skal oppleve høy tilhørighet og deltagelse i samfunnet ved å motvirke segregering, fremme felles møteplasser og forståelse for grunnleggende verdier og normer i det norske samfunnet, øke brukerretting og samordning av tjenester. Arendal voksenopplæring jobber for satsingsområdet hverdagsintegrering og retten til fritt liv ved blant annet:

- Videreføring av samfunnskontakt som arbeider ut mot sivilsamfunnet og frivillig sektor. Styrking av innvandreres muligheter til å oppleve økt tilhørighet og deltagelse samt å redusere barrierer for deltagelse. Samarbeid med «Med hjerte for Arendal», frivillige organisasjoner, NAV, næringsliv og ulike initiativ i Arendal.
- Tilrettelegging for at nyankomne flyktninger deltar i demokratiske prosesser: Arendal voksenopplæring tok i 2019 en aktiv rolle i forbindelse med årets valg til Innvandrerrådet, og for første gang ble 2 deltagere fra skolen valgt inn. I 2019 ble det også avholdt skolevalg med et eget valgarrangement i Vitenbiten.
- «Lavterskel helsetilbud» med helsesykepleier stasjonert på Arendal voksenopplæring i samarbeid med NAV og helsestasjonen. Mål om forbyggende fysisk og psykisk helsearbeid samt fange opp alvorlige utfordringer på et tidlig tidspunkt. Tett samarbeid med tjenesteapparatet ellers i kommunen som barnevern, psykisk helse og rus og fastlegene. I 2019 har funksjonen blitt en permanent ordning.
- Samarbeid med Aust- Agder Familievernkontor. «Drop in» kontor på Arendal voksenopplæring med mål om at flere innvandrere og flyktninger bruker tjenesten. Det rapporteres på at langt flere innvandrere og flyktninger bruker denne tjenesten i 2019 enn tidligere.
- Sosial kontroll. Formålet er å rette fokus på sosial kontroll og mobbing og fremme deltagelse og hverdagsintegrering i samfunnet. I 2019 arrangerte skolen i samarbeid med helsestasjonen, barnevernet og skolekontoret et eget seminar med fokus på sosial kontroll i Vitenbiten. Seminaret var fulltegnet og engasjerte bredt i kommunen.
- Videreføring av arrangement i 2019. Arendal voksenopplæring tilrettelegger for en felles møteplass, der formålet er at flere mennesker blir kjent med hverandre. Faste arrangement er «Åpen dag», «Kvinnefest», jobbseminar og «Folk møter folk».
- Internasjonalt samarbeid gjennom Erasmus +. Skoleåret 2019-2020 er Arendal voksenopplæring en del av det europeiske samarbeidsprosjektet «Open Learning venues» sammen med fire andre europeiske land. Fokus i prosjektet er voksnes læring i et bredt perspektiv, på tvers av generasjoner og kulturer, på formelle og uformelle arenaer. Prosjektet avsluttes våren 2020.
- Dialogarbeidet «Folk møter folk». Arendal voksenopplæring inviterer målrettet innvandrere, flyktninger og nordmenn til å møtes. Samarbeidsprosjekt mellom Arendal voksenopplæring og MHFA. Prosjektet tilrettelegger for felles møteplass der mennesker kan møtes uavhengig av bakgrunn- som igjen kan bidra til å motvirke segregering og utenforskap, og bygge broer mellom mennesker. Med midler fra IMDI ble det i 2019 utviklet et eget prosjekt med fokus på livshistorier i samarbeid med Tyholmen frivilligsentral og Med hjerte for

Arendal. Prosjektet bidrar med å bygge broer mellom nordmenn og nyankomne flyktninger, der også de med svake norskferdigheter inkluderes i felleskapet.

15.3 Arbeidsgiverstrategi

- Videreutdanning gjennom formell kompetanse skoleåret 2019-2020: Tre lærere tar videreutdanning i engelsk gjennom UDIR, en ansatt tar videreutdanning gjennom NOKUT, en ansatt er innvilget stipend til videreutdanning i norsk som andrespråk og en ansatt skal videreutdannes for undervisning av synshemmede.
- Kompetanseutvikling for lærere som jobber med deltagere som har liten eller ingen skolebakgrunn: Felles 3 dagers fagsamling for alle lærere i Sandefjord gjennomført våren 2019.
- Kompetansehevingskurs for alle pedagoger i regi av Fylkesmannen gjennomført i oktober 2019.
- Vurdering for læring: Innvilget søknad til Kompetanse Norge om å delta i systematisk pedagogisk utviklingsarbeid for alle lærere og ledere i samarbeid med Høgskolen i innlandet fra 2018 til 2020. Mål: Forbedring av den kollektive læringskulturen, utvikling av en felles hensiktsmessig vurderingspraksis gjennom systematisk og målrettet tilnærming i alle fag, samt tilpasning til den voksne minoritetsspråklige deltagers behov for å øke den enkeltes deltagers læring.
- Kollegaveiledning, fadderordning, team-byggende aktiviteter og sosiale tiltak for alle ansatte gjennom året. Skolen har eget årshjul for sosiale tiltak.
- Faglig oppdatering på personalmøter og teammøter, eksterne kurs og konferanser gjennom hele året.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

- Medarbeiderundersøkelsen 2019: Undersøkelsen viser høy prosentvis deltagelse samt jevnt høy score på de alle faktorene. Fra medarbeiderundersøkelsen 2015 og 2017 har fokusområder for forbedring vært mestringsledelse samt kompetanseutvikling. Personalet har medvirket til ulike tiltak. Resultatene fra 2019 viser en god utvikling i forhold til forbedringsområdene som er identifisert for perioden. I 2020 skal det gjennomføres prosess med personalet for å identifisere nye fokusområder og tiltak knyttet til disse. Agder arbeidsmiljø skal bistå skolen i videre oppfølging.
- Deltagerundersøkelsen (elevundersøkelsen) 2019: Undersøkelsen skal gjennomføres årlig og gir informasjon om skolens deltageres opplevelse av trivsel og læringsmiljø på skolen. Deltagerundersøkelsen ble gjennomført i november 2019. Deltagerundersøkelsen viser at de aller fleste deltagerne trives på skolen og i klassen, at de får hjelp og at fleste har venner. Undersøkelsen viser også at ikke alle føler seg trygge på skolen. Av de deltagerne som har opplevd noe ubehagelig på skolen dreier det seg om baksnakking, at noen sier stygge ting, at noen blir sett stygt på, eller at noen har kommet med trusler. I 2020 involveres deltagerrådet på skolen i oppfølgingstiltak, i tillegg skal alle klasser jobbe med et godt og trygt læringsmiljø.
- Ledelsen har fokus på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger ved blant annet gjennomføring av medarbeidersamtalen og oppfølging av denne, gå i dialog med medarbeidere om plassering i team og klasser i forhold til kompetanse, samt å sørge for at alle ansatte opplever å ha meningsfulle oppgaver og oppleve mestring.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

- Skolen har jobbet med avvik som læringskultur. Opplæring i avvik og kvalitetsavvik i skolen er gjennomgått med personalet våren 2019 i samarbeid med plasstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt i UDF.
- Gjennomgang av beredskapsrutiner gjennomført ved skolestart 2019. Rutinene gjelder brann, trusler og vold, PLIVO, samt konflikter mellom elever. Det er også laget rutiner for at vikarer går gjennom beredskapsrutinene.
- Førstehjelpskurs var planlagt, men ble ikke gjennomført i 2019.
- Ny ROS- analyse er gjennomført i HMS- utvalget høsten 2019. Tilhørende tiltakskort skal

oppdateres i 2020.

- Behov for debriefing for personalet. Skolen har oppdaterte rutiner for dette, i tillegg har skolen kontakt med DPS- Bjorbekk for bistand.
- Samarbeid med politiet i et forebyggende perspektiv: Skolen har over en tid hatt jevnlig dialog med forebyggende tjenester i politiet og har fått bistand i enkeltsaker. Skolen har høsten 2019 ikke lenger en politikontakt og venter på å få tildelt ny kontaktperson i politiet.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,74	1,7		2
Fravær langtid (%)	3,93	4,8		3
Fravær (%)	94,33	93,5	7	95
Antall HMS avvik	2	8	2 000	5
Antall Kvalitets avvik	0	22	3 000	2
Årsverk (antall)	52	53		
Andel ansatte heltid (%)	70	73	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	91	91	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Høyere langtidsfravær enn i 2018. Årsaker er kjente og ikke arbeidsrelatert	Mer bruk av avventende sykemelding
HMS avvik	Flere avvik er meldt	Opplæring og gjennomgang gjennomført
Kvalitets avvik	Flere avvik er meldt	Opplæring og gjennomgang gjennomført

Internkontroll

- ROS analyse er gjennomført høsten 2019.
- Avvik er gjennomgått med personalet våren 2019. Dette gjennomgås på personalmøte hvert år. Alle avviksmeldinger for 2019 er håndtert.
- HMS- gjennomgang gjennomført.
- Beredskapsgjennomgang med alle ansatte gjennomført i 2019. Dette gjennomgås hvert skoleår.
- Kontinuerlig forbedring av rutiner og arbeidsmåter i dialog med personalet, tillitsvalgte og verneombud.

15.4 Klima/Miljø

- AVO har miljøstasjoner på skolen. Ansatte og deltagere skal sortere søppel. Miljøstasjonene er stasjonært i fellesområdene til elevene og på ansattes personalrom.
- Opplæring i alle klasser hvert år i avfallssortering.
- Kontinuerlig forbedring av lufteanlegg og inneklima.
- Deltagelse i «Sykle til jobben- aksjonen».
- Ansatte skal i størst mulig grad ta kollektivtransport til eksterne kurs og konferanser.

16 Østre Agder (1207)

16.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	33 807	33 399	33 399	32 808
Sum inntekter	-18 953	-18 087	-18 087	-18 941
Netto driftsramme enheten	**14 854**	**15 312**	**15 312**	**13 867**

Premissen for Arendal kommunes andel av utgifter til interkommunale formål gjennom enhet Østre Agder er at skal betale sin andel av utgiftene gjennom sin netto utgift på de ulike ansvar som omfattes av enheten. Normalt skal derfor netto utgift være lik i budsjett og regnskap. I 2020 er det et mindreforbruk på 458 000 kroner. Dette har to årsaker. Stillingen som digitaliseringsrådgiver har vært ubesatt over en lengre periode i året. Samarbeidskommunene fikk en redusert regning for å ta hensyn til dette. Arendal får sin andel av innsparingen gjennom lavere netto utgifter. Videre ble oppstartstidspunktet for KØH rus/psykiatri forskjøvet fra 1/1 til 1/5. Ved faktureringen av samarbeidskommunene ble tatt hensyn til forsinket oppstartstidspunkt. Arendal kompenseres for dette ved mindreforbruk i regnskapet slik at alle betaler for sin del av utgiftene etter avtalt betalingsmodell. I tillegg vil Arendal få tilbakeført om lag 1 137 000 kroner fra fondsavsatte midler knyttet til mindreforbruk på KØH-tilbudet i 2019. Disse midlene vil det gjøres rede for i 1.tertialrapport.

16.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Østre Agder regionråd leverer en utførlig årsmelding til styret for regionrådet, som styret behandler og godkjenner.

Det henvises til denne.

16.3 Arbeidsgiverstrategi

Virksomheten har vært preget av mange nye medarbeider i året. Hovedvekt er lagt på å involvere dem i arbeidsmiljøet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

For få medarbeidere til å kunne motta data.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	nei

Fram til sommeren ble vernerundene ivaretatt gjennom ordningene for Arendal kultur- og rådhus. Fra flytting til Arendal bibliotek er det etablert kontakt med HMS ansvarlig her for å følge opp vernerunder. Vi er knyttet til biblioteket.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)				
Fravær langtid (%)				
Fravær (%)	1,9	1,5	7	
Antall HMS avvik	0	0	2 000	
Antall Kvalitets avvik	0	1	3 000	
Årsverk (antall)	4	5		
Andel ansatte heltid (%)	100	100	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	100	100	83	

16.4 Klima/Miljø

Viktigst enkeltprosjekt er utredning av overgang til bare bruk av LED på veilysanlegg i de samarbeidende kommuner. Innsamling av data er foretatt i 2019. Arbeidet videreføres i 2020 med sikte på gevinstrealisering økonomisk og på vurdering av samlet miljøeffekt.

17 Psykisk helse og rus (1301)

17.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	98 964	86 945	85 493	226 326
Sum inntekter	-31 657	-19 637	-15 175	-50 986
Netto driftsramme enheten	**67 307**	**67 307**	**70 318**	**175 339**

Enheten klarte balanse i 2019 til tross for stor økning i antall brukere som oversiktene under tydelig viser. For å få dette til har det vært nødvendig å holde stillinger vakante i perioder og begrense bruken av vikarer. Det har vært et krevende år spesielt for de ambulante tjenestene.

Psykisk helse og rusarbeid voksne

Antall brukere med tjenesten gjennom hele 2019 totalt:

Psykisk helse og rus voksne	2016	2017	2018	2019
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	147	149	158	202
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	393	361	411	478
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	145	269	304	385

Nye brukere med tjenesten i 2019:

Psykisk helse og rus voksne	2018	2019
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	57	105
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	156	234
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	265	344

Antall avsluttede brukere i 2019:

Psykisk helse og rus voksne	2018	2019
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	40	95
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	161	236
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	253	316

Oppfølgingstjenesten - uteteam

Antall brukere med tjenesten gjennom hele 2019 totalt:

Oppfølgingstjenesten - uteteam	2019
Antall brukere	145

Nye brukere med tjenesten i 2019:

Oppfølgingstjenesten - uteteam	2019
Antall brukere	79

Antall avsluttede brukere i 2019:

Oppfølgingstjenesten - uteteam	2019
Antall brukere	54

Gjennomsnittlig varighet på innsats fra miljøarbeidertjenesten er 187 dager, psykisk helsetjeneste

194 dager og innsatsteam psykisk helse 64 dager.

Den desidert største andelen av brukerne i alle tjenestene over er i aldersgruppa 18-49 år, den nest største 50-66 år. Økningen er størst i den yngste gruppa, og det er i tråd med ønsket utvikling.

I miljøarbeidertjenesten er det dobbelt så mange menn som kvinner som får tjenester, i psykisk helsetjeneste er det tilnærmet motsatt.

Oppfølgingstjenesten – uteteam ble opprettet i september 2018 etter omorganisering. 2019 er første fulle år med data. Det har vært en økning på 18 % fra 2018. Aldersfordelingen er den samme som for psykisk helse og miljøarbeidertjenesten. Brukerne blir stadig yngre, og det er flest menn som mottar tjenester.

17.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Visjon og satsingsområder:

Visjonen for helse og levekår er: SAMMEN KAN VI!

Mestringsperspektivet legges til grunn i all tjenesteutvikling basert på Fugellis tre faktorer:

* Oppleve personlig verdighet - respekt og selvrespekt

* Oppleve handlingsrom i eget liv

* Oppleve tilhørighet til en flokk (fellesskapet)

Psykisk helse og rus består av 4 avdelinger:

* Psykisk helse- og rusarbeid voksne: psykisk helseteam, innsatsteam psykisk helse, miljøarbeidertjenesten, innsatsteam ettervern rus, feltsykepleien, fengselshelsetjenesten.

* Bo- og oppfølgingstjenesten: oppfølgingstjenesten-uteteam, 2 bofellesskap med bemanning dag, kveld og helg

* Ørbek og Eydehavn bofellesskap med heldøgns bemanning

* Aktivitet voksne

I 2019 har enheten særlig vært opptatt av venstreforskyvning og at tjenestene tilbys, organiseres og utformes i et bruker- og mestringsperspektiv. Videre har vi vektlagt at tjenestene vi gir er recoveryorienterte og at tjenestenivåene samarbeider for å sikre bærekraftige, helhetlige og koordinerte tjenester. Arendalshjelpa er et eksempel på denne satsningen.

Enhetens oppfølging av de felles satsingsområdene:

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Enheten har 2 ansatte med brukererfaring. Disse har en viktig kompetanse som er annerledes enn den de profesjonelle har. Dette gjør at de kan få en annen relasjon til brukere og kan gjennom sin egen historie gi håp til andre.

NM i gatefotball i mai ble en suksess med fire baner i bysentrum og innkvartering av lagene på Hove. I løpet av NM deltok ca. 500 spillere fra hele landet. Motbakkefestivalen hadde stor oppslutning også i 2019.

Gode forløp
Enheten har brukermedvirkning ved kartlegging, utarbeidelse av tiltaksplaner og aktivitetsplaner, i husmøter og generelt i det daglige. Vi bruker FIT (tilbakemeldingssystem fra brukerne) i flere tjenester. Implementering av pakkeforløp er i gang, men det er langt igjen til det fungerer optimalt. Arendalshjelpa bidrar til økt og bedre samhandling på tvers internt, og FACT (fleksibel aktiv oppsøkende behandling) bidrar til bedre samhandling mellom nivåene. Samarbeidet fungerer ulikt og er i noen grad personavhengig. Vi er i dialog med spesialisthelsetjenesten for å sikre gode rutiner.

Det gode menneskemøtet

Enheten spør rutinemessig hva som er viktig for brukeren å få bistand til og bruker FIT for å sikre at hjelpa virker. Vi er opptatt av å ha gode holdninger i møte med brukerne. Etisk refleksjon brukes aktivt for å hjelpe oss til stadig å bli bedre.

Trygge individer – Trygge hjem
Enheten har etablert en pårørendegruppe for å sette nettverks- og pårørendearbeid i system. Vi er opptatt av et godt samspill med pårørende, samtidig som vi må ha respekt for at noen pårørende er slitne og ønsker å trekke seg tilbake. Tjenesten har samtaler med brukerne for å sjekke ut om de ønsker kontakt med sin pårørende. Vold i nære relasjoner er et tema i kartleggingen av nye brukere. Handlingsveilederne er kjent og finnes på det enkelte arbeidssted. Det har vært gjennomført brannvernkurs ift utsatt grupper.

Kompetanse og rekruttering
Enheten bruker recovery som faglig plattform. Mange ansatte har vært på recoveryutdanning gjennom året. Dette gjør at det blir stadig enklere å implementere denne måten å jobbe på. Flere ansatte har opplæring i bruk av FIT. Vi er opptatt av god faglig utvikling både for å beholde ansatte og sikre rekruttering.

Holdningene til psykiske problemer og rusmiddelavhengighet og forståelsen for kompleksiteten i problematikken, er viktig for å gi brukerne gode tjenester. Ansatte i andre deler av helsetjenestene som ikke har spesiell kompetanse om rus og psykiske helseproblemer, har fått veiledning fra ansatte i psykisk helse for å styrke kompetansen på dette feltet.

Innovasjon
Høsten 2019 startet vi opp mestringskurs med ukentlige undervisninger om psykisk helse for brukere, pårørende, ansatte og innbyggere. For sikre lett tilgjengelighet er kursene et tilbud som ikke krever påmelding og er åpne for alle. Med kursene ønsker vi å forebygge utvikling av psykisk helseplage/lidelser og senke terskelen for å søke hjelp gjennom økt tilgang til psykisk helsefremmende tilbud. Kursene er utviklet og avholdes i samarbeid med Forebyggende tjenester. Informasjon om kursene er lagt ut på kommunens nettside og Facebookside. Kursene har hatt stor oppslutning og har fått gode tilbakemeldinger på opplevd nytte fra deltagerne.

Tankeviruskurs og nettbaserte kurs om ulike temaer er tatt i bruk i et visst omfang.

Det er et faglig og politisk mål at velferdsteknologi skal være integrert i helse- og omsorgstjenesten i kommunen innen 2020. For å imøtekomme fremtidige behov i målgruppen må vi utvikle innovative løsninger som også er bærekraftige. I arbeidsgruppen «Vel-tek psykisk helse og rus» har vi jobbet med hvordan velferdsteknologiske løsninger kan utvikles og implementeres i våre tjenester.

Nærmere om de faglige satsingsområdene

R**ecovery**
Vi setter brukeren i fokus og jobber sammen med bruker utfra hva som er viktig for han eller henne. Vi tar alltid utgangspunkt i brukerens ressurser og mål. Alle kartlegginger, oppstartssamtaler og revurderinger har et recoveryfokus.

Helse-, omsorgs- og velferdstjenestene legger stadig større vekt på brukerens eget bidrag til endring og mestring av helse- og livssituasjon. Brukerinnflytelse er en grunnleggende verdi og brukes som en rettesnor i utviklingen av våre tjenester. Vårt mål om økt brukerinnflytelse/brukermedvirkning og «Brukeren som viktigste aktør» fordrer at tjenestene har en systematisk tilnærming til samarbeidet med brukeren, både i den enkeltes behandling/ bedringsprosess og i utvikling av tjenestene. FIT (klient- og resultatstyrt praksis), som er den best dokumenterte metoden for tilbakemeldinger fra brukeren brukes systematisk til oppfølging og evaluering av tjenestetilbudet i de tjenestene som har tatt dette i bruk. Dette sikrer nødvendige justeringer og tilpasninger underveis i forløpet. Vi har i 2019 gjennomført FIT- opplæring og veiledning for ansatte i enheten, samt hatt nyttige fagdager sammen med den psykologen som utviklet Stangehjelpa.

Vi har i 2019 hatt flere ansatte på recoveryutdanningen på UIA, og deltatt på fag- og nettverkssamlinger for å styrke og videreutvikle enhetens faglige plattform.

Samhandling/samhandlingskompetanse

Vi har vært opptatt av holdninger til samarbeid. Vi henviser ikke lenger til hverandre, men inviterer hverandre inn til samarbeid. Arendalshjelpa er en god test både på evnen og viljen til samarbeid.

Et godt fungerende samarbeid mellom kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten er viktig for å sikre helhetlige og faglig gode tjenester for brukeren. Arendal kommune inngår i FACT, som er en kunnskapsbasert modell med aktiv oppsøkende og ambulant virksomhet for personer med langvarige og sammensatte tjenestebehov. 92 pasienter fra Arendal fikk oppfølging av FACT-team grunnet alvorlige psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer i 2019. Dette er personer som ikke har hatt nytte av tradisjonelle tilbud i tilstrekkelig grad. Kommunen og spesialisthelsetjenesten har ofte ulike faglige tradisjoner, virkemidler, kompetanse og tilnærmingsmåter. Det avholdes derfor faste samarbeidsmøter for å drøfte felles utfordringer og sikre god samhandling i tråd med inngått samarbeidsavtale.

Samhandlingsreformen, lovverket som følger opp reformen og andre sentrale føringer, stiller økte krav til samhandling og god arbeidsfordeling mellom spesialisthelsetjenesten og kommunen. Arendal inngår i samarbeidet mellom alle kommunene på Agder og Sørlandet sykehus HF for en strategisk utvikling av rus- og psykisk helsefeltet i regionen. I fagrådet er de faste møtene i 2019 brukt til å jobbe ut mål og forslag til tiltak på de forpliktende satsningsområder.

01.01.2019 ble betalingsplikten for utskrivningsklare pasienter gjeldende også for pasienter innen psykisk helse og rus. Det er koordinerende enhet v/Tjenestekontoret som koordinerer og administrerer dialogen med sykehuset for utskrivningsklare pasienter. Samarbeid med vår enhet er imidlertid svært sentral for å kunne ta imot og gi gode tjenester til pasientene.

Pårørende- og nettverksarbeid
Pårørende og nettverksarbeid er en del av enhetens satsningsområder. Vi har startet opp egen pårørendegruppe for både pårørende og etterlatte. Tilbakemeldinger og erfaringer fra pårørende er svært nyttig for å forbedre og kvalitetssikre tjenestene våre. 2019 har blitt brukt til å konstituere gruppen, kartlegge mangler og behov og finne en samarbeidsform som oppleves formålstjenlig for alle parter. Pårørendegruppen har nå faste møter og mellom møtene jobbes det ad hoc for å sikre fremdrift. Det er opprettet/skal opprettes pårørendeansvarlige i alle avdelingene. Høsten 2019 deltok 2 ansatte og medlemmer av pårørendegruppen på END (etterlatte ved narkotikarelatert død) - konferansen i Bergen. Det er en viktig konferanse som gir mulighet til å møte andre i samme situasjon og få oppdatert kunnskap på feltet.

Enheten har i 2019 hatt et tverrsektorielt samarbeid med bl.a. avdeling for rus- og avhengighet (spesialisthelsetjenesten) for å utvikle kurs for pårørende som er berørt av andres bruk eller avhengighet av rusmidler. Mestringskurset tilbyr informasjon, veiledning og støtte til pårørende. Kurset har som mål å øke kunnskap og forståelse om hva det innebærer å være pårørende til en med rusavhengighet, med fokus på økt mestring i eget liv. Kurset starter i Arendal i april 2020.

Ansatte i psykisk helse og rus har et særlig fokus på barn som pårørende da vi vet at barn av personer med psykisk helse- og rusproblemer er en utsatt og sårbar gruppe. De ulike avdelingene i enheten har hatt gjennomgang av rutiner for sikre at barn av brukere i våre tjenester blir ivaretatt og mottar hjelp ved behov. Alle avdelingene har barneansvarlige som har et ekstra ansvar for å kvalitetssikre dette. For å sikre god og systematisk oppfølging av barn og unge og deres familier, deltar ansatte og ledere fra enheten i BTI-arbeidet i kommunen.

E**rnæring og aktivitet**
Riktig ernæring og et variert kosthold har stor betydning for helse og livskvalitet, men ernæring har tidligere vært et forsømt felt i våre tjenester. For denne brukergruppen er livsstilsrelaterte risikofaktorer høy, blant annet forårsaket av over-, under- eller feilernæring. Ernæring ble derfor et satsningsområde for 2019. I samarbeid med Kjøkkenet ble det arrangerte kurs med opplæring i matlaging og ernæring, både for brukere og ansatte i deler av tjenestene. For å etablere et godt kosthold og bedre ernæringsstatus for beboere i bofellesskapene har vi tilrettelagt for flere fellesmåltider, slik vi hadde mål om. Enkelte beboere har fått bistand til å utarbeide kostholdsplaner.

Brukerne oppfordres til å delta på aktiviteter i regi av Aktivitet voksne, samt til å følge med på Friskus som gir en oversikt over aktivitetene i kommunen. Vi er opptatt av å hjelpe brukeren inn i «normale» aktiviteter i regi av ulike organisasjoner. Felles trim og gåturer er satt i system, samt

individuell oppfølging på treningssentre for enkelte.

Aktivitet voksne slo sammen Saltrød dagtilbud og Treffstedet tredje etasje 01.03.2019 i påvente av Lassens hus. Det ga muligheter til utvidede åpningstider og tilbud om flere aktiviteter. Gjennom tiltaket «LOSEN» kan vi hente/følge brukere til aktiviteter utfra deres interesser. I desember ble det gitt klarsignal for igangsetting av restaureringen av Lassens hus, som skal starte i 2020.

Selvmordsforebygging
Dette er et utsjekkspunkt ved kartlegging av brukere. Det meste av vårt forebyggende arbeid bidrar også til å forebygge selvmord. Vi har hele tiden fokus på brukernes psykiske helse og tar initiativ overfor fastlege/spesialisthelsetjenesten når vi er bekymret.

E**ttervern rus**
Innsatsteam ettervern jobber tett med brukere før, under og etter behandling i tett dialog med ruskonsulent NAV.

BrukerPlan
Dette er et anbefalt og godt verktøy som hjelper oss med å tilpasse, kvalitetssikre og videreutvikle tjenestene våre i tråd med nasjonale føringer og behov i målgruppen. Resultatene fra brukeplankartleggingen tydeliggjorde at vi måtte rette særlig oppmerksomhet inn mot selvmords- og overdoseforebyggende arbeid, barn som pårørende og meningsfylte aktiviteter.

En arbeidsgruppe har i 2019 gjennomført flere møter hvor en har sett nærmere på hvordan vi kan jobbe bedre sammen på tvers av avdelinger og enheter. Vi avdekket et behov for å gjennomgå og lage felles rutiner, handlingsplaner og kompetanseheving.

Forebygging av overdosedødsfall
Vi har deltatt i nettverk for overdoseforebygging, lavterskelkonferansen og følger opp ny overdosestrategi for 2019- 2020. Vi har jobbet forebyggende og målrettet for å unngå nye overdoser og dødsfall i Arendal i tråd med vår handlingsplan. Det er et tett samarbeid med innsatsteam ettervern rus. I de faste møtene i overdoseteamet gjennomgås tiltakene i handlingsplanen for å se om noen av tiltakene trenger og endres eller styrkes. Overdoseteamet har vært aktive i å gi informasjon ut til brukere, rusbehandlingsinstitusjoner og andre relevante samarbeidsparter om tilbudet de gir. Markering av Verdens overdosedag ble gjennomført i et samarbeid mellom enheten, Kirkens bymisjon og T5, med «stand» i byen og på Sam Eydes videregående skole. Denne viktige markeringen fikk gode tilbakemeldinger og over 700 gratisboller ble delt ut sammen med informasjonsmateriell til elevene på Sam Eyde. Vi deltok også med «stand» under Arendalsuka. I desember ble det avholdt møte med sykehusledelsen med mål om å forbedre samarbeidet og gi informasjon om tilbud i Arendal kommune til mennesker som har vært innlagt sykehus grunnet overdose og til deres pårørende. Det ble i møtet utlevert informasjonsmateriale fra kommunen som sykehuset vil distribuere ut til avdelinger, pasienter og pårørende.

Vi har behov for å være i dialog med SSHF også i 2020 for å få til et bedre samarbeid med felles innsats på dette området.

17.3 Arbeidsgiverstrategi

I 2019 har vi spesielt vært opptatt av følgende temaer fra Arbeidsgiverstrategien:

- etisk refleksjon, å være en god yrkesutøver, bry deg.

Etisk refleksjon er satt i system alle steder unntatt ett. Der har en først og fremst jobbet med det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det har vært refleksjoner rundt hva som ligger i å være en god yrkesutøver. Dette henger nøye sammen med etisk refleksjon, holdninger og verdier. Men det handler også om å være bevisst både rettigheter og plikter som ansatt i kommunen. Vi har minnet hverandre om samfunnsoppdraget og at vi må være forberedt på stadige endringer og være villige til å jobbe på nye måter. Mange gir uttrykk for at det å ta imot lærlinger og studenter er bevisstgjørende.

Bry deg: flere har et godt system for at ansatte kontakter de som er sykmeldte i tillegg til leder. Hvordan dette skal gjøres har vært tema i personalmøtene. Verneombud og tillitsvalgte har et

spesielt ansvar for at dette følges opp. Like viktig er det være en god kollega når en ser at noen strever.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen har vært en videreføring av det arbeidet som ble igangsatt i 2018. Alle avdelingene har en til to faktorer som de søker å vedlikeholde, og en til to faktorer som de ønsker å forbedre.

Brukerundersøkelsen er fulgt opp i de aktuelle avdelinger.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har brukt Raskere frisk aktivt. Vi har prøvd å tilrettelegge tidlig nok for å forebygge fravær. Det er en utfordring for lederne å være tett nok på. Derfor har medlemmene av HMS-utvalgene en spesiell oppgave med å hjelpe ledere å oppdage faresignaler. Vi har også vært opptatt av at kollegaer holder kontakt med den sykmeldte i tillegg til leder. Dette for å vise at det er mange som bryr seg. I personalmøtene er det tatt opp tema som f. eks. hva skal til for å gå på jobb, må du være helt frisk for å gå på jobb etc. Det er viktig å reflektere rundt slike tema i fellesskap.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)		1,83		2
Fravær langtid (%)		6,65		6
Fravær (%)		91,5	7	92
Antall HMS avvik		41	2 000	100
Antall Kvalitets avvik		82	3 000	100
Årsverk (antall)		91,9		
Andel ansatte heltid (%)		59	55	55
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)		86	83	83

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Tallene kan ikke sammenlignes med 2018 pga. organisasjonsendring. Fra 2. tertial 2019 har det vært en reduksjon både i korttids (2.1)- og langtids (8.2) fraværet. Nærværet er økt fra 89.7 og viser en positiv utvikling. Enheten har likevel et litt lavere nærvær enn målet for 2019.	Lederne følger tett opp både ansatte som står i fare for å bli sykmeldt og under fravær. Ansatte er oppmerksomme på om noen kollegaer sliter og avlaster hverandre ved behov. Det krever raushet fra kollegaer å få til god tilrettelegging. Vi har også vært opptatt av at kollegaer holder kontakt med den sykmeldte i tillegg til leder. Raskere frisk brukes jevnlig.
HMS avvik	Tallene kan ikke sammenlignes med 2018. Antall HMS-avvik er lavt ift målsettingen. De leste avvikene gjelder vold og trusler. De ansatte har sannsynligvis for høy toleranse for hva de vurderer som avvik.	Det lave antall HMS-avvik har vært tema i samling med HMS-utvalgene både ved utarbeidelse av virksomhetsplan 2020 og årsrapport 2019. De ansatte anmodes om å melde avvik når de utsettes for trusler eller vold. De alvorligste avvikene blir anmeldt, men dessverre stort sett henlagt. Flere sier at de jobber godt forebyggende og derfor hindrer trusselsituasjoner.

Kvalitets avvik	Også antall kvalitetsavvik er lavere enn målet for 2019.	Også her er anmodningen å bli bedre til å melde. Dette er viktig for å lære av de feil som blir gjort og bidrar til økt fokus på å oppdatere og følge prosedyrer og rutiner.
Årsverk	Enheten ble omorganisert fra 010119. Utviklingen i årsverk kan derfor ikke sammenlignes med 2018.	
Andel ansatte heltid	Andelen heltidsansatte er høyere enn enhetens mål og betydelig høyere enn kommunens mål.	Mulighetene for å øke stillinger til heltid vurderes i forbindelse med ikke-rullerende plan, andre turnusendringer og ved ledighet i stillinger. Dette gjør at andelen heltidsstillinger stadig øker med små skritt.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er over enheten mål og betydelig over kommunens mål.	Det vurderes muligheter for å øke stillinger ved ledighet og ved planlegging av turnuser.

Internkontroll

Det har vært jobbet mye med å skape en kultur for å melde avvik. Dette må fortsatt være på dagsorden. Flere uttrykker at det er lett å melde enkle avvik, men ikke så lett å melde vold og trusler. Vi oppfordrer til å snakke mer om det og hjelpe hverandre til å melde. Noen opplever at de da ikke har gjort en god nok forebyggende jobb i forkant av truslene.

Vold og trusler anmeldes oftere enn før, selv om anmeldelsene i all hovedsak blir henlagt.

Det er gode rutiner for debriefing med kollegaer. Alle avdelingene bruker avvikene til å lære, men det er fortsatt forbedringsområder. Ved behov oppdateres/forbedres rutiner, kriseplaner, tiltaksplaner mv.

ROS-analyser er utarbeidet på de viktigste områdene. Disse evalueres sammen i forbindelse med vernerunder, og justeres hvis behov.

Alle ansatte har gjennomført e-læring beredskap.

17.4 Heltidskultur

Det har vært jobbet med følgende tiltak:

- ikke rullerende plan og lange vakter gjør muligheten større for å få høyere stilling

- øke stillingsstørrelser ved ledighet

- informasjon/holdningsskapende arbeid

- opplyse om konsekvenser for pensjon

Eksempel på historikk ved et arbeidssted:

2015: 6 stillinger a 100 %, 37 ansatte, gj.sn. stillingsstr: 55 %

2019/20: 8 stillinger a 100 %, 26 ansatte, gj.sn. stillingsstr.: 78 %

17.5 Vold i nære relasjoner

Handlingsveilederne er kjent og ligger lett tilgjengelig.

I psykisk helsetjeneste er dette et eget punkt i kartleggingen. Alle nye brukere blir direkte spurt om dette.

Temaet tas jevnlig opp i fagmøter og personalmøter. Men vi kan hele tiden bli bedre både til å se, spørre og handle.

Noen brukere trenger hjelp til å bearbeide det de har opplevd tidligere.

17.6 Klima/Miljø

Enheten har 3 elbiler. Det er ønskelig med flere etter flytting av psykisk helse og rus voksne til rådhuset.

Enheten har 1 elsykkel. Det er ønskelig med 3 elsykler til.

Kildesortering kan bedres noen steder.

Vi kan ha økt bevissthet rundt mindre bruk av utskrifter/papir.

18 Koordinerende enhet (1302)

18.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	142 325	138 921	122 027	117 680
Sum inntekter	-48 654	-43 829	-40 337	-33 366
Netto driftsramme enheten	**93 671**	**95 092**	**81 690**	**84 314**

Enheten leverte et mindre forbruk på 1,4 mill. kroner.

Enheten hadde flere utfordringer som ble løst gjennom stram drift, merinntekter på enkelte ansvar samt at enkelte stillinger ble holdt vakant, blant annet pga. rekrutteringsutfordringer.

Tiltak lederteamet har arbeidet med for at enheten skulle holde balanse i 2019;

- Bruk av vikarer på korttidsavdelingene/KØH på Myratunet.
- Reduksjon av overtid har blitt betraktelig redusert gjennom bruk av bemanningsenhet og bedre planlegging av ordinær drift.
- Samtlige avdelinger har hatt tett oppfølging sammen med økonomirådgiver.

Ressurskrevende pasienter (67+) med behov for tett oppfølging har resultert i økte kostnader. Korttidsavdelingene i 2. og 3. etasje har hatt 13 pasienter med behov for tett oppfølging. Dette har gitt avdelingene særlige utfordringer med variabelt ressursbehov.

Enheten har i løpet av året hatt noe merforbruk på variable lønnskostnader på alle tjenesteområder, unntatt tjenestekontoret. Deler av dette merforbruket dekkes inn gjennom statlige/kommunale prosjektmidler.

Merkostnad på andre driftsutgifter skyldes høyt forbruk av medisinsk forbruksmateriell, medisiner, mat, leasingbiler, renhold/vaskeritjenester og renovasjon. Disse budsjettpostene har stadig blitt presset da det ikke har blitt gitt kompensasjon for prisstigning over flere år.

18.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Gode forløp

Enheten har de siste årene jobbet målrettet med å få til god arbeidspraksis og rutiner, samt gode og smidige overganger fra sykehus, korttidsavdelinger, innsatsteam hverdagsrehabilitering og hjemmetjenesten. Dette er et område hvor vi har mye fokus og hvor vi driver med kontinuerlig forbedringsarbeid.

Det gode menneskemøte

Helse og Levekår har sammen valgt verdiene faglig dyktighet, respekt, samarbeid, engasjement og ansvarlighet som skal kjennetegne og prege virksomheten. Dette er retningsgivende holdepunkter for alle ansatte i Koordinerende enhet og følges opp jevnlig.

Koordinerende enhet skal være kjent for å ha et positivt menneskesyn og medmenneskelig innstilling. For å sikre dette har vi begynt arbeidet med å skape rom for de gode samtalene. Vi har i 2019 fortsatt arbeidet med gode kartleggingssamtaler, velkomst og innkomstsamtaler. Ukentlige samarbeidsmøter mellom korttidsavdelingene og Tjenestekontor, samt ukentlige møter med Tjenestekontor og kommunelege har vært gjennomført i 2019. I tillegg har vi innført samarbeidsmøter mellom lederteamet i Koordinerende enhet og Hjemmebaserte tjenester hvor vi i fellesskap arbeider med felles forbedringsområder i enhetene.

Trygge individer - Trygge hjem

Våre viktigste oppgaver i Koordinerende enhet er forebyggende tilbud, utredning, behandling, oppfølging, veiledning, rehabilitering, koordinering og hjelpemidler i hjemmet, samt

saksbehandling.

Vi har fortsatt hatt fokus på

- Tjenester som tar utgangspunkt i brukerens egne ressurser og mestringsevne
- Innføring av gode rutiner på kartlegging av brukers funksjonsnivå og hjelpebehov (IPLOS/ADL og Barthel)
- Kompetanseutvikling av våre medarbeidere slik at ulike brukergrupper blir bedre ivaretatt og får et riktig tjenestetilbud
- Veiledning av brukere, pasienter, pårørende og ansatte i enhetene
- Pasientens behov for oppfølging i form av forutsigbare tjenester av de ulike tjenesteyterne i kommunen.
- At brukere, pasienter og pårørende skal oppleve trygghet og mestring i eget liv

Kompetanse
Enheten følger egne fagplaner. Planene utarbeides hver 6. mnd. av fagkoordinatorer i samarbeid med enhetsleder, avdelingsledere og kvalitetsforbedringsteam. Fagkoordinatorer og rådgiverteam er ansvarlige for at fagplanene er tilgjengelige, og skal legge til rette for internundervisning/ kursvirksomhet. I tillegg følger avdelingene enhetens aktivitetsplan. De fleste temaene i fag- og aktivitetsplan 2019 har vært gjennomført, med enkelte unntak. Undervisning som ikke ble gjennomført i 2019 videreføres i 2020. Rådgiverteamet og tjenestekontoret har en sentral rolle på enkelte fagområder og de følger opp opplærings og veiledningsbehov i de ulike avdelingene og enhetene.

Rådgiverteam

Rådgivere IKT fagsystem og e-helse
I 2019 vedtok bystyret en egen plan for digitalisering, e-helse og velferdsteknologi hvor hovedmålsettingen er modernisering, kvalitetsøkning og bedre ressursutnyttelse, bedre effektivitet, kvalitet og sikkerhet samtidig som velferdsteknologi skal være en integrert del av tjenestetilbudet i Arendal kommune innen 2020. Rådgiverne jobber innenfor et stort fagfelt, med bl.a. komplekse IT systemer. I 2019 har arbeidet bestått av en del utredninger, implementeringer og opplæring av IT løsninger for ansatte, brukere og pasienter. Det har blitt jobbet med å finne gode modeller for hvordan e-helse, velferdsteknologi og digitalisering kan spres og forankres på en systematisk måte til både ledere og fagpersonell i helse og levekår.

Videre har rådgiverne hatt ansvar for integrasjon og drift av ulike fagsystemer, deltakelse i ulike prosjekter og har vært sentrale aktører i forhold til strategiske satsingsområder. I tillegg startet rådgiverne arbeidet med digitalisering med blant annet DigiHelse, velferdsteknologisk knutepunkt og kjernejournal. Arbeidet er i tråd med kommunens plan.

Rådgiverne har i 2019 arbeidet mye med digitalisering, e-helse og velferdsteknologi i form av eksempelvis elektronisk pasientjournal, trygghetsteknologi, sykesignalanlegg og alarmtjenester. Dette i samarbeid med transport- og trygghetsalarmtjenesten, saksbehandler fra tjenestekontoret og hjemmetjenesten. De har også samarbeidet tett med operativ gruppe innen velferdsteknologi. Ny styringsgruppe har blitt etablert slik at rådgiverne kan orientere og drøfte saker som har vært gjennomgått i operativ gruppe.

Agdersamarbeidet
Koordinerende enhet med rådgivere for IKT fagsystem og e-helse har i 2019 hatt høy fokus med aktiv deltakelse innen velferdsteknologi, herunder fellesprosjektet på Agder «Innføring Velferdsteknologi Agder 2020». Dette med tilhørende delprosjekter:

- Kommunalt responssenter
- Kompetanseløftet
- Implementering Velferdsteknologi
- Tjenesteinnovasjon og forvaltning

Rehabiliteringsrådgiver med systemansvar for individuell plan
Rehabiliteringsrådgiveren har ifølge helse- og omsorgstjenesteloven § 7-3 et overordnet ansvar for arbeidet med individuell plan, og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinator etter §§ 7-1 og 7-2.

Det har iht. fagplan blitt holdt to koordinatorkurs i 2019. I tillegg har det blitt gitt fortløpende opplæring og veiledning til koordinatorer som har hatt et behov. Rehabiliteringsrådgiver underviser på vernepleierutdanningen i Individuell Plan hver vår. Videre har rådgiveren hatt et høyt fokus på å styrke samarbeidet med tjenestekontor, tverrfaglig team og med andre tjenesteytere for å få til helhetlige tilbud for den enkelte bruker. Rehabiliteringsrådgiver var i 2019 med i prosjektgruppe for implementering av BTI (Bedre Tverrfaglig Innsats). Rådgiveren er også medlem i nettverket for barn som pårørende i Arendal kommune

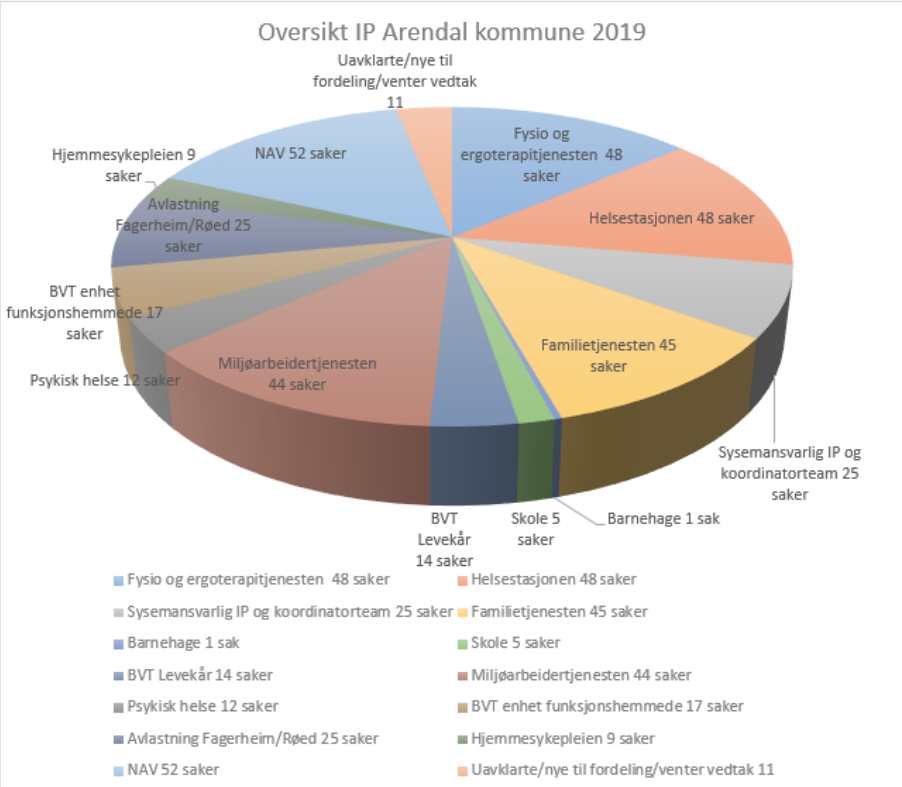
Enheten har de 2 siste årene mottatt midler fra fylkesmannen til et prosjekt hvor en har testet effekten av en profesjonell familiekoordinator for komplekse Individuell Plan saker. I tillegg har vi benyttet midlene til å iverksette gruppetilbudet Starthjelp i Arendal kommune. Dette er et gruppetilbud til foreldre som har fått barn med nedsatt funksjonsevne. Starthjelp ble gjennomført for andre gang våren 2019 og det var også denne gangen med gode resultater og tilbakemeldinger fra foreldrene. Vi ser at det er et behov for å utarbeide en totaloversikt over tjenester og viktige faktorer for denne foreldregruppen. Det er tidligere utarbeidet en veileder «Jungelhåndboka» av Rettighetssenteret. Det har blitt uttrykt et ønske om å tilpasse oversikten for Arendal kommune.

Etter bystyrevedtak i juni ble det fra oktober iverksatt tre faste koordinatorstillinger. En familiekoordinator, en koordinator for barnesaker og en koordinator for voksensaker. Familie- og barnekoordinatoren ble ansatt i Barn, unge og familier og koordinatoren for voksne ble ansatt i rådgiverteamet i Koordinerende enhet. Selv om de er ansatt i ulike sektorer jobber de som et team for å kunne bistå hverandre i komplekse saker, men også å kunne dekke opp ved eventuelt fravær. De samarbeider tett med rehabiliteringsrådgiver. Opplæring av de 3 koordinatorene har tatt noe tid da arbeidsområde er kompleks.

Det har i tidligere år vært en stor utfordring å få fordelt koordinatorsaker for barn og unge. Dette har fungert betraktelig bedre etter 1. oktober når koordinatorteamet ble etablert.

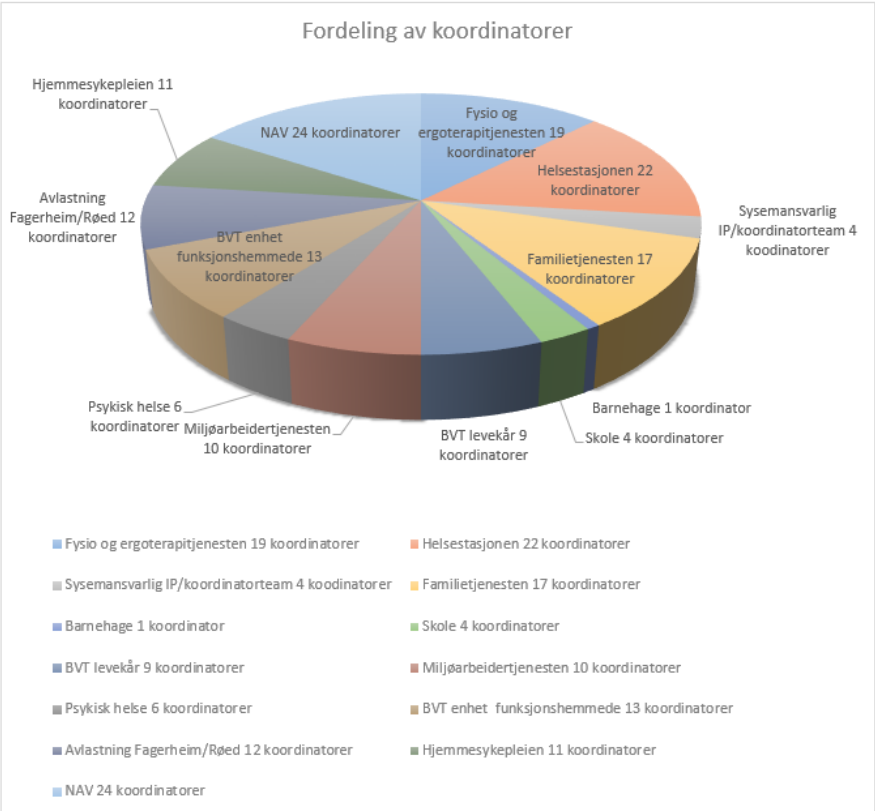
Tallene i sektordiagrammet bygger på utskrift av saker på oversiktslisten per 31.12.2019

Individuell plan saker Arendal kommune 2019



327 saker per 31.12.2019. Av disse er 122 saker tildelt personer under 18 år. Det har vært 385 aktive saker i løpet av 2019. Av disse er 127 saker tildelt personer under 18 år. Det ble tildelt 66 nye saker i 2019. Av disse er 18 av sakene tildelt personer under 18 år. Totalt 63 saker avsluttet. Av disse er 7 personer under 18 år.

Fordeling av koordinatorer



Det har vært 153 aktive koordinatorer i 2019

Hukommelsesteam

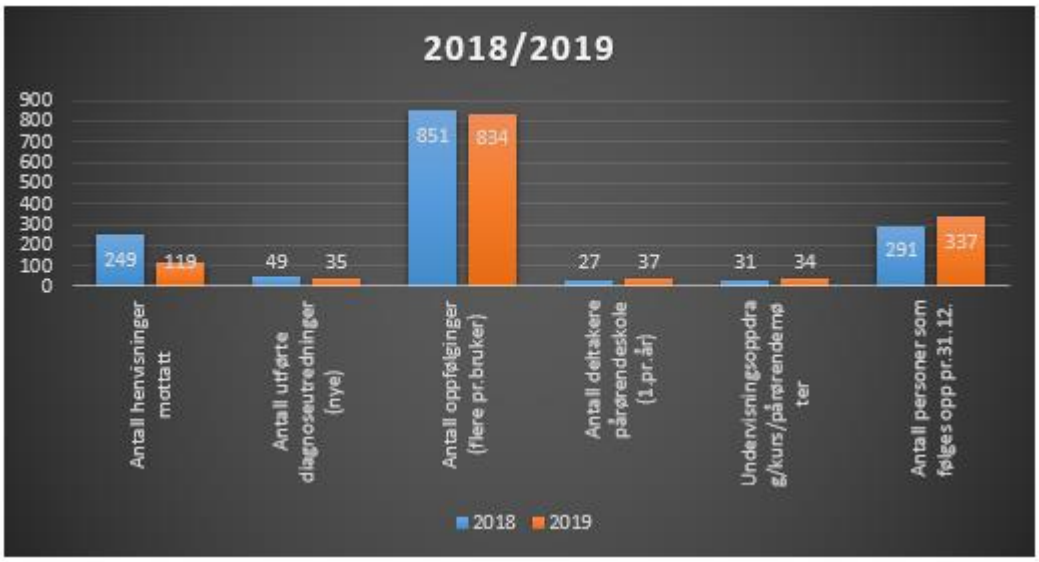
Henvisninger til hukommelsesteamet har hatt en liten reduksjon det siste året. Det har vært noe færre grunnleggende diagnosekartlegginger og utredninger. Årsaken er trolig økt kapasitet ved Sørlandet Sykehus - poliklinikk for aldring og hukommelse. Antall pasient og brukeroppfølginger har holdt seg stabilt siste år.

Hukommelsesteamet har flere aktive saker per 31.12 enn tidligere år. I tillegg har teamet hatt flere ulike pasient- og brukerbesøk i 2019. En av årsakene er flere personer som bor hjemme lenger med sin demenssykdom. Tall på antall personer i aktiv oppfølging øker derfor tilsvarende.

Hovedfokuset har vært på oppfølging av pasienter og deres pårørende. Dette samsvarer godt med Demensplan 2020 hvor behovet for tilpasset, tett oppfølging gjennom demensforløpet presiseres.

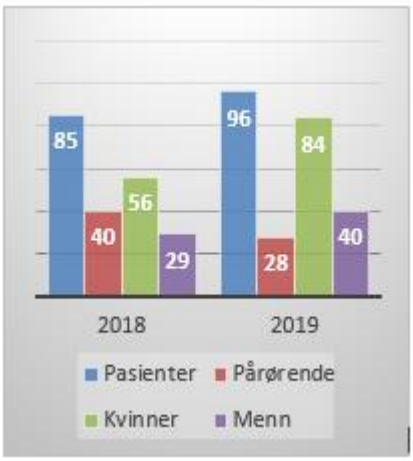
Sammenlignbare tall siste årene:

	2017	2018	2019
Antall henvisninger mottatt	245	249	119
Antall utførte diagnoseutredninger (nye)	68	49	35
Antall oppfølginger (flere pr. bruker)	744 (opp 16%)	851 (opp 13%)	834 (ned 2%)
Antall deltakere pårørendeskole (1.pr.år)	24	27	37
Undervisningsoppdrag/kursdrift (Internt og eksternt)	30	31	34
Aktuelle aktive saker pr.31.12.	210	291	337 (402 i løpet av 2019)



Kreftkoordinator
I 2019 har arbeidet for kreftkoordinator dreiet seg mer mot direkte pasient og pårørende kontakt. Herunder telefonsamtaler, hjemmebesøk, kartlegging, legekonsultasjoner, samarbeidsmøter, jevnlig oppfølging i form av støttesamtaler, oppfølging av etterlatte og koordinering av tjenester. Det har ikke vært sorgkurs med Grimstad kommune i 2019, og det vil bli vurdert om dette er et tilbud som skal videreføres.

Det er underrapportering i mengden konsultasjoner og samtaler, ettersom lavterskeltiltak ikke journalføres.



I 2019 har kreftkoordinator hatt 611 oppfølginger og konsultasjoner fordelt på 128 brukere. Hovedtyngden på innbyggere er fortsatt mellom 18 og 74 år. På barn som pårørende har kreftkoordinator skrevet 35 dokumenterte konsultasjoner. En liten økning fra 2018, men fokus på barn som pårørende har i 2019 vært større. Det har vært samarbeidsmøter med sykehuset, skoler, helsesykepleiere og koordinering av rett instans for barna.

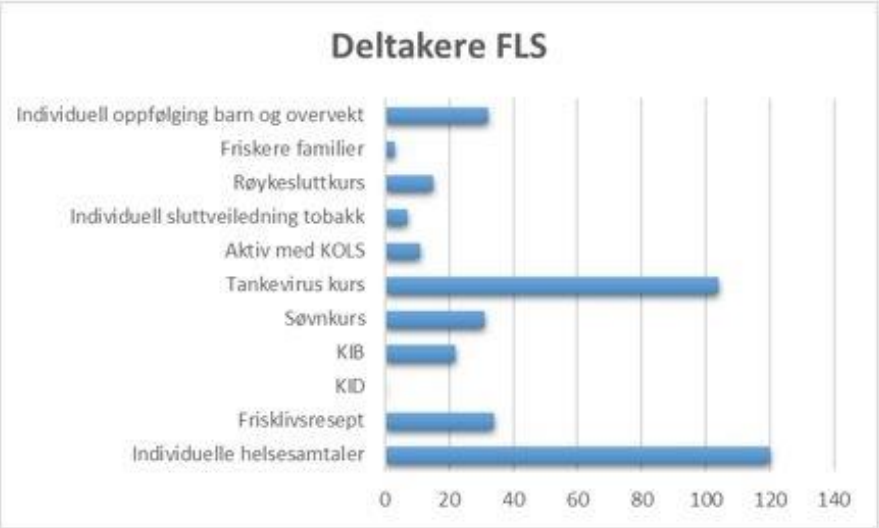
Kreftkoordinator har i 2019 vært med å arrangere tankeviruskurs i regi av frisklivssentralen. Videre vil det også på ny videreføres livslyst kurs for kreftpasienter og pårørende i 2020. Det har vært gjennomført undervisning på temakafe, internt i kommunen, mot NAV fylke og bruker- og pasientorganisasjoner.

Det ble i 2019 innvilget prosjektmidler av fylkesmannen til utarbeidelse av et basiskurs i lindrende omsorg og demens med planlagt oppstart i 2020.

Frisklivssentralen
Ansvar for Frisklivssentralen (FLS) er lagt til Rehabiliteringsrådgiver som også har ansvar for de selvstendig næringsdrivende fysioterapeutene med driftstilskudd fra kommunen. Ca. 50 % av

rådgiverstillingen er satt av til arbeid i FLS. FLS er en forebyggende helsetjeneste for personer som ønsker å endre livsstil. Deltakere henvises fra fastlegen eller andre instanser, men tar også kontakt selv uten henvisning. FLS jobber etter Helsedirektoratets veileder for Frisklivssentraler. FLS har til sammen ca. 2 årsverk i kommunen hvorav 1,8 er fysioterapeuter og 0,2 er bidrag fra Psykisk helse og Kreftkoordinator. FLS samarbeider med andre kommuner, spesialisthelsetjenesten, frivilligheten og andre instanser i egen kommune. I 2019 ble det ved hjelp av prosjektmidler startet et lærings- og mestringskurs for mennesker med KOLS. Dette viste svært gode resultater og gikk inn i ordinær drift etter prosjektslutt. Som statistikken under viser har FLS økende pågang, spesielt på kurs om psykisk helse. Derfor ble kurset «Tankevirus» startet som et nytt tilbud i 2019.

	Menn	Snittalder menn	Kvinner	Snittalder kvinner	Sum 2019	Sum 2018
Deltakere 2019	43	48	141	48	184	87



Sterk og Stødig er et tilbud til hjemmeboende over 65 år som ønsker å styrke- og balansetrening. Treningen holdes på Frivilligsentralene på Eydehavn, Hisøy og Tyholmen. Frivillig sertifiserte «Sterk og Stødig»- instruktører leder treningen. Instruktørene følges opp av fysioterapeuter i kommunen. Per 31.12.2019 er det 8 ukentlige treningsgrupper, noe som er en dobling fra 2018. Det er 9 sertifiserte instruktører som holder grupper. Treningsgruppene er svært populære, og deltakere gir tilbakemelding om god treningseffekt i tillegg til å være en sosial møteplass. Samarbeidet med frivilligsentralene fungerer svært bra.

Selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter
Kommunen mottar årsrapporter fra alle de selvstendig næringsdrivende fysioterapeutene med driftstilskudd. Plan for fysio- og ergoterapi ble i 2015 politisk vedtatt sammen med prioriteringsliste for de selvstendig næringsdrivende fysioterapeutene.

Per 31.12.19 er det 23,6 avtalehjemler i Arendal kommune. Hjemlene er fordelt på 28 fysioterapeuter.

I løpet av 2019 har mange av disse fysioterapeutene byttet journalsystem. Leverandøren av dette journalsystemet har dessverre ikke klart å levere statistikk tidsnok. Dette betyr at kommunen ikke har tilstrekkelig tallgrunnlag til å lage statistikk for 2019. Vi kan likevel estimere at tallene for 2019 er tilnærmet like tallene for 2018, og aktiviteten har vært stabil de siste årene. I 2018 hadde denne tjenesten samlet jobbet 4688 timer ut over avtalte hjemler. Dette tilsvarer 3,25 årsverk. I tillegg jobber flere fysioterapeuter i privat praksis uten driftstilskudd. Disse fysioterapeutene er ikke en del av den kommunale helsetjenesten, men dekker noe av fysioterapibehovet i kommunen. 12,9 % av pasientene i 2018 var tilreisende pasienter fra andre kommuner. Hovedtyngden av tilreisende pasienter kommer fra Froland, Grimstad og Tvedestrand.

Per 31.12.19 var det registrert 133 pasienter på venteliste. Ventetiden varierte fra 0 til 11 måneder.

Avdelinger

Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH)

Etter bestilling fra rådmennene i Grimstad og Arendal, ble det i 2018 gjort en utredning for en fremtidig modell av KØH. Grimstad kommune trakk seg fra samarbeidet fra 01.01.19, mens øvrige samarbeidskommuner gikk for en sentralisert modell. Det ble også politisk vedtatt at KØH skulle samlokaliseres med legevakten i et fremtidig nytt bygg.

Det ble i 2019 etablert en åpning for at samarbeidskommunene fikk bruke KØH til utskrivningsklare pasienter fra sykehus. Kommunene som benyttet seg av tilbudet fikk redusert sine overliggere i sykehus, og det ble gitt tilbakemeldinger om gode avklaringer for videre kommunal oppfølging i de respektive kommunene. Tilbudet kan ses som en forlengelse av en sykehusinnleggelse der egne inklusjonskriterier ble utarbeidet i fellesskap.

I mai 2019 ble det etablert en egen seng for pasienter med psykisk helse og rusproblemer, også lokalisert på Myratunet, men tilknyttet post 4 der kompetansen på dette feltet allerede var etablert.

Statistikken for 2019 viser totalt antall innleggelser på 415 pasienter, en liten økning fra 2018. I tillegg ble det totalt registrert 325 liggedøgn av ambulante oppdrag. Arendal kommune bruker fortsatt KØH til blodprøvetaking i hjemmet, etter vurdering av fastlege og forvaltningstjenesten, og det var 73 prøvetakinger i 2019.

Det er fortsatt allmenne og spesifikke diagnoser som er dominerende innleggelsesårsak, sammen med muskel- skjelett sykdommer og infeksjoner.

Hovedkapitler i ICPC-2	Antall innleggelser
A Allmenn og uspesifisert	84
B Blod, bloddannende organer og immunsystem	3
D Fordøyelsessystemet	35
F Øye	
H Øre	1
K Hjerte-karsystemet	11
N Nervesystemet	11
P Psykisk (inklusive rus)	36
R Luftveier	56
S Hud	5
T Endokrine, metabolske, ernæringsforhold	9
U Urinveier	26
W Svangerskap, fødsel, familieplanlegging	
X Kvinnelige kjønnsorganer (inkl bryst)	
Y Mannlige kjønnsorganer	
Z Psykososiale og sosiale problemer	
L Muskel-skjelett-systemet	138
Totalt	415

Legetjenesten ble i 2018 lagt til Koordinerende enhet. Det ble i 2019 levert positive resultater i forhold til økonomi, både internt i Arendal Kommune, og til fordeling i Østre Agder. Legetjenesten har derimot vært preget av manglende kontinuitet. Dette skyldes permisjoner, fravær og utfordringer i forhold til rekruttering. Det ser ut til at dette stabiliseres innen sommeren 2020.

Telemedisinsk avstandsoppfølging (TELMA) startet opp i Arendal september 2018. Prosjektet var i full drift i 2019, og totalt 30 pasienter ble inkludert. Tvedestrand, Risør, Gjerstad og Åmli var med i samarbeidet, i tillegg til Arendal som vertskommune. Det var hovedsakelig KOLS pasienter som fikk oppfølging, men også pasienter med diabetes og hjertesvikt. Prosjektet ble avsluttet ved årets slutt, men inkluderte pasienter får fortsatt tilbud om oppfølging i 2020.

Det ble tildelt prosjektmidler til NVP og videre avstandsoppfølging fra 01.01.20. De tre sentralene på Agder; Farsund, Kristiansand og Arendal, ble tildelt 100 % stilling til hver sentral. Dette skal dekke oppfølgingen av allerede inkluderte TELMA pasienter, men det er i tillegg en forventning om 200 nye pasienter totalt på Agder. Prosjektet har som mål å gi nasjonale føringer samt sikre at avstandsoppfølging blir en integrert del av helsetjenestene fra 2022.

Korttidsavdelinger / rehabilitering Myratunet
2019 har vært preget av høy aktivitet med god sirkulasjon av pasienter i alle avdelinger. Avdelingene har til enhver tid hatt fullt belegg og i lange perioder ventelister på korttids- og rehabiliteringsopphold. Dette er både pasienter fra hjemmet og utskrivningsklare pasienter fra sykehuset.

Tildelte opphold i 2019	**Korttid 2 etg. 14 senger**	**Korttid 3 etg. 10 senger**	**Rehab. Avd. 9 senger**
Tidsbegrenset opphold, tjeneste 18	201 opphold fordelt på 132 pasienter	152 opphold fordelt på 106 pasienter	46 opphold fordelt på 41 pasienter
Tidsbegrenset opphold, rehabilitering tjeneste 19	4 opphold fordelt på 3 pasienter	1 opphold fordelt på 1 pasienter	104 opphold fordelt på 85 pasienter
Avlastning, tjeneste 8	44 opphold fordelt på 8 pasienter	2 opphold fordelt på 2 pasienter	2 opphold fordelt på 2 pasienter
Langtidsopphold, tjeneste 21	12 opphold fordelt på 12 pasienter	13 opphold fordelt på 13 pasienter	6 opphold fordelt på 6 pasienter
Totalt	**261** tildelte opphold fordelt på **142** pasienter i perioden **260** avsluttede opphold fordelt på **141** pasienter i perioden	**169** tildelte opphold fordelt på **109** pasienter i perioden **170** avsluttede opphold fordelt på **110** pasienter i perioden	**158** tildelte opphold fordelt på **126** pasienter i perioden **158** avsluttede opphold fordelt på **126** pasienter i perioden

Pasientgruppene varierer, men det er i hovedsak pasienter i behov av observasjon og kartlegging, vurdering, behandling og rehabilitering. Avdelingen har også pasienter til avlastning og pasienter som venter på langtidsopphold på sykehjem. Avdelingene har hatt høyt fokus på målrettede korttidsopphold. Avdelingene jobber systematisk med forbedring og justering av rutiner jf. gode pasientforløp. Tjenestekontoret spiller en viktig rolle i forbindelse med utskrivningsklare pasienter fra sykehus, der alle henvendelser går via tjenestekontoret og koordineres derfra mot tjenesteenhetene.

Alle korttidsavdelinger og KØH fikk tilsyn av Mattilsynet våren 2018. Det ble påpekt mangler ved blant annet alle kjøkkenarealer. Det har blitt gjort noen utbedringer. Avvikene er lukket av Arendal eiendom, men der er fortsatt en del forbedringer som gjenstår. Kjøkkenarealene i begge etasjene trenger renovering da skuffer og skapdører er løse og overflater ikke vaskbare. Det er sendt nytt avvik til Arendal Eiendom i 2019 hvor vi venter på tilbakemelding.

Avdelingene har også hatt tilsyn av kommuneoverlegen for miljørettet helsevern. Tilsynet gjaldt inneklima og høye temperaturer i 2. og 3. etasje. Arendal eiendom mottok tilsynsrapporten som viste til lovbrudd. Flere nye kjølepumper ble i 2019 montert i begge etasjer, samt vestibyle. Tiltaket ser ut til å hatt god effekt. Eksisterende solskjerming er også utbedret. Det gjenstår fortsatt noe arbeid.

En relativ omfattende ombygging av 3. etasje ble gjennomført i 2019, med utbedring av skyllerom, medisinrom samt nytt treningsrom, som blir godt benyttet av alle korttidsavdelingene. Fysioterapeutenes kontor er også nytt. Stuene i begge etasjer har blitt utbedret, med nye møbler og gardiner. Dette gjelder også kjøkkenmøbler. Ombyggingen har foregått med full drift. Dette har vært krevende både for ansatte og pasienter.

Det har blitt satt i gang flere prosjekter ved korttidsavdelingene og KØH i 2019. Blant annet innføring av elektronisk medisinbestilling, sykesignalanlegg og E-rom. Enkelte av prosjektene har hatt noe oppstartsproblemer og dermed ført til forsinkelser i implementeringsfasen. Innføring av sykesignalanlegg juni 2019 har vært krevende da både applikasjonen og trådløst nett ikke var optimalt.

Korttidsavdelingen / rehabilitering i 3. etasje har vært pilot på E-rom, noe vi ser har gitt økt kvalitet av dokumentasjon og tiltaksplaner for den enkelte pasient. Dette oppleves som positivt for de

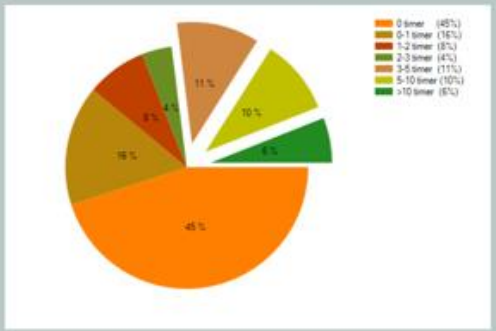
ansatte, og har gitt pasientbehandlingen et kvalitetsløft. E-rom ble også innført i 2. etasje høsten 2019 med så langt gode tilbakemeldinger.

Innsatsteam hverdagsrehabilitering
Hverdagsrehabilitering i Arendal kommune omfatter tilbud til alle brukere med rehabiliteringspotensial. Dette er uavhengig av alder og diagnose. Antall brukere som mottok tjeneste fra innsatsteamet har økt i 2019 til 317 personer. Dette kan ha noe med at tjenesten blir benyttet i kombinasjon med hjemmetjenesten på pasienter med et relativt stort pleiebehov, og som har hatt et funksjonsfall.

STATISTIKK INNSATSTEAM HVERDAGSREHABILITERING 2019

Antall timer hjemmesykepleie pr. uke etter at innsatsteamet har vært inne

Antall timer pr.uke hjemmesykepleie etter innsatsteam	0	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
Antall brukere. (i alt 317)	144	51	25	12	36	31	18

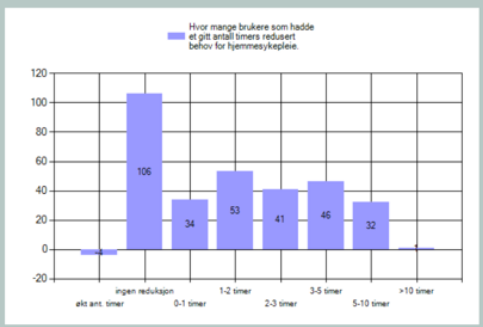


Av de 317 brukerne hadde 144 personer ikke behov for hjemmesykepleie etter oppfølging fra innsatsteamet. (45 %). Til sammen 85 personer hadde et behov for mer enn 3 timer hjemmesykepleie pr. uke etter innsatsteamet. Dette utgjør 27 %.

Tabellen over viser at av 317 pasienter hadde 144 personer ikke behov for hjemmesykepleie etter oppfølging fra innsatsteamet. Dette utgjør 45 %. 85 personer (27 %) hadde et behov for mer enn 3 timer hjemmesykepleie per uke etter innsatsteamet. Dette er en liten reduksjon sammenliknet med fjoråret.

Reduksjon i hjemmesykepleie – antall timer pr. uke.

Antall timer reduksjon pr.uke hjemmesykepleie etter innsatsteam	Økt antall timer	ingen reduksjon	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
Antall brukere. (i alt 317)	4	106	34	53	41	46	32	1



Tabellen viser at 211 av brukerne (67 %) hadde redusert behov for hjemmesykepleie etter innsatsteam. 44% hadde et redusert behov for tjeneste på 1-5 timer pr. uke. 33% har ingen reduksjon i sitt behov for tjeneste.

Denne tabellen viser at 211 pasienter (67 %) hadde redusert behov for hjemmesykepleie etter innsatsteam. 44 % hadde et redusert behov for tjeneste på 1-5 timer per uke. 33 % hadde ingen reduksjon i sitt behov for tjeneste.

I tillegg til lærling har tjenesten i 2019 hatt en ekstra fysioterapeut i veiledet praksis i tilsammen 8 måneder. Dette har bidratt til et redusert innleiebehov ved sykdom og ferieavvikling.

Avdelingsleder har de siste årene sittet i fagutvalg for rehabilitering i regi av OSS og er også i arbeidsgruppa for fagutvalget.

Fysio- og ergoterapitjenesten sjekk
Også denne tjenesten har registrert økt aktivitet. En av hovedårsakene er flere eldre som bor hjemme. Venstreforskyvningen har resultert i høyere aktivitet og større ressursbehov. I tillegg har

de hyppige utskrivningene fra spesialisthelsetjenesten vært krevende i forhold til behov for ressurser til videre oppfølging av pasientene, både i korttidsavdelingene og i hjemmet.

Kommune-stat-rapporteringen (KOSTRA) viser at utviklingen de siste 4 årene på fysioterapiårsverk per 10 000 innbyggere har økt fra 8,5 til 8,9. Likevel øker Kostragruppe 13 og landet utenom Oslo mer enn Arendal, på henholdsvis 9,2 og 9,6. Ergoterapeutdekningen i Arendal i 2019 var også betydelig lavere enn både K13 og landet uten Oslo. Ergoterapeutårsverk i Arendal per 10 000 innbygger ligger på 1,7 mot 4,1 i K13 og 4,3 i landet uten Oslo.

For å løse den økende aktivitetsmengden hjelpemiddelformidlingen har hatt mot hjemmeboende, valgte avdelingen å trekke ut 40 % ergoterapitjeneste fra korttidsavdelingene på Myratunet for å styrke hjelpemiddelformidlingen. Dermed har korttidsavdelingene hatt underbemanning på terapeuter. Dette har skapt utfordringer i forhold til oppfølging av pasienter som er på korttids- og avlastningsopphold. Korttidsavdelingen på Solhaug og KØH har i 2019 ikke hatt terapeutdekning, da det ikke er satt av terapeutressurs her, men vi erfarer at begge avdelinger har et behov.

Kognisjonssaker er det område med mest økning. Dette er en av de mest ressurskrevende områdene innen hjelpemiddelområdet fordi det krever mye kartlegging, utprøving og opplæring. Kommunalt hjelpemiddellager har bidratt mye i 2019 med bestilling av enkle hjelpemidler. Dette har vært et viktig bidrag for å holde arbeidsmengden nede.

Transporttjenesten, hjelpemiddellager og trygghetsalarmtjeneste
Med økt fokus på venstreforskyving og stadig hyppigere intervall på utskrivningsklare pasienter fra sykehus, har oppgavene til transporttjenesten og hjelpemiddellageret blitt flere og mer komplekse de siste årene. Dette merkes ved en stor vekst i antall utleverte hjelpemidler. Det har de siste 3 årene vært en økning på hjelpemiddelformidling på 37,5 %. Flere av pasientene som blir utskrevet til hjemmet har et større behov for tilrettelegging og da med tilpasninger som til tider kan være utfordrende og fysisk tungt. Kommunalt hjelpemiddellager samhandler tett med kommunale terapeuter som også har stort press på søknader. Det har i 2019 blitt tatt i bruk utvidet bestillingsordning på hjelpemidler som gjør at kommunalt ansatte i større grad kan bestille ulike typer hjelpemidler.

Transporttjenesten har også merket en økende utfordring i forhold til lengre kjøreavstander samt brukere med lavere funksjonsnivå en tidligere.

I 2019 ferdigstilte Trygghetsalarmtjenesten utskifting til digitale trygghetsalarmer med tilleggsteknologi. Samtlige nøkkelbokser ble byttet ut til nye nøkkelbokser som nå kan benyttes uavhengig av soner i hjemmetjenesten.

Tjenesten har i 2019 vært aktive deltakere i Agdersamarbeidet for velferdsteknologi og har hatt tett dialog med Telenor for å utvikle nye og spennende løsninger for hjemmeboende.

Tjenestekontoret

Kommunen har det overordnede ansvaret for at tilbud som gis er organisert på en helhetlig måte, at tjenestene tilfredsstiller nødvendige kvalitetskrav og at tjenestene til enhver tid blir tildelt på et rettferdig grunnlag. I krysningen mellom lovpålagte krav for flere av helse- og omsorgstjenestene, politiske prioriteringer og avgrensede økonomiske rammer, er det svært viktig å tydeliggjøre rutiner og praksis for tildeling av hensiktsmessige tjenester som svarer til behovene til enhver tid. Tjenestekontoret skal sørge for at innbyggere får et koordinert tjenestetilbud. Tjenestekontorets medarbeidere jobber tett opp mot utøvende tjenester hvor de sammen holder en samlet oversikt over brukeres tjenestebehov og tilbud.

Tjenestekontorets prioriterte områder er:

- Brukerflyt mellom sykehus, kommunale institusjonsplasser og andre helse- og omsorgstjenester
- Behandling av innkomne søknader og henvendelser innen forvaltningslovens frister
- Revurdering av saker

Tjenestekontoret har i 2019 behandlet søknader innenfor følgende områder:

- Hjemmesykepleie
- Psykisk helsetjeneste

- Praktisk bistand, herunder hjemmehjelp
- Støttekontakt
- Miljøarbeidertjeneste
- Boveiledertjeneste
- Opphold i institusjon (korttid og langtid)
- Avlastning i og utenfor institusjon
- Omsorgsstønad
- Brukerstyrt personlig assistanse (organisering av praktisk og personlig bistand)
- Omsorgsboliger
- Ulike dagtilbud
- Individuell plan koordinator
- Trygghetsalarm
- Velferdsteknologiske løsninger

Fra våren 2019 har saker knyttet til psykisk helsetjeneste blitt tatt opp i Arendalshjelpa, kommunens tverrfaglige forum for problematikk knyttet til rus og til psykisk helse. Det er også opprettet en egen direkte telefon til Arendalshjelpa der brukere og andre kan ta direkte kontakt. Hensikten er lett tilgjengelighet der tjenester kan gis uten formell søknad, omfattende kartlegging eller vedtak. Søknader/saker både fra tjenestekontoret, direkte til Arendalshjelpa og til Familietjenesten blir drøftet og fordelt på ukentlige møter, der avdelingslederne fra tjenestekontoret, psykisk helsetjeneste, oppfølgingstjenesten, familietjenesten og aktivitet voksne deltar.

Fra april 2019 ble saksbehandling av kommunale helse- og omsorgstjenester knyttet til barn og unge under 18 år flyttet til enhet for bosetting og avlastning. En saksbehandlerstilling fra tjenestekontoret ble i den forbindelse overført til den nye enheten.

Selv om en rekke saker nå behandles som lavterskeltilbud og saker for personer under 18 år ikke lenger hører under tjenestekontoret er det likevel en økning av saker. Det er registrert 3947 saker i 2019 (mot 3901 på telletidspunkt i 2018). Det ble mottatt 12 klager, mot 28 i 2018. 6 av sakene ble omgjort, 2 ble stadfestet av fylkesmannen, en ble avvist av fylkesmannen, 2 klager ble trukket og en er fortsatt under arbeid.

Antall avslag på søknader i 2018 var 89. Dette gjelder avslag både på nye tjenester og økning av eksisterende tjenester.

18.3 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er lagt til grunn for all forbedrings og utviklingsarbeid i enheten. Strategien har blitt fulgt opp gjennom medarbeidersamtaler, personalmøter, i HMS utvalg, kvalitetsforbedringsteam, fagutvikling/internundervisning og i lederteam. Enhetsleder har gjennom året hatt ukentlige møter med rådgiverteam og lederteam. Etisk refleksjon har vært gjennomført regelmessig i både leder- og rådgiverteam.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført høsten 2019. Arbeidet med enhetens oppfølging er planlagt men ikke påbegynt. Arbeidet skal gjennomføres sammen med felles HMS utvalg og kvalitetsforbedringsteamet. Enkelte avdelinger, som eksempelvis innsatsteam hverdagsrehabilitering og fysio- og ergoterapitjenesten har allerede startet utviklingsarbeidet.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS planen for enheten er fulgt. Det har vært gjennomført 4 møter med felles HMS utvalg. De 4 lokale HMS utvalgene har gjennomført møter som planlagt.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	**JA**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,5	1,89		
Fravær langtid (%)	5,3	6,10		
Fravær (%)	93,2	92,01	7	94
Antall HMS avvik	107	63	2 000	Se kommentar under
Antall Kvalitets avvik	363	314	3 000	Se kommentar under
Informasjonssikkerhet og personvern	0	3		Se kommentar under
Årsverk (antall)	118,6	141		
Andel ansatte heltid (%)	36,6	49	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	73	84	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Enheten har noe økt fravær i 2019 sammenliknet med 2018. Noe av årsaken er barselpermisjoner og sykefravær relatert til graviditet.	Det jobbes systematisk med sykefraværsoppfølging i hver avdeling. I tillegg har avdelingene jobbet aktivt med å få innført avventende sykemelding.
HMS avvik	Av de 63 HMS avvikene er 3 avvik registrert av innmelder som meget alvorlige. 42 avvik er registrert som alvorlig og 18 avvik er registrert som lite alvorlig. Enkelte avvik i kategorien alvorlig burde vært registrert som meget alvorlig og det samme gjelder for enkelte avvik i kategorien mindre alvorlig som burde vært kategorisert som alvorlig.	Kategorisering av alvorlighetsgrad er nå betraktelig bedre enn tidligere år. Personalgruppene har i løpet av 2019 fått opplæring i avviksregistrering via HMS utvalg, kvalitetsforbedringsteam og i personalmøter. Enheten har ikke satt mål på antall HMS avvik, men det jobbes med å få til en god kultur til å melde avvik
Kvalitets avvik	Av de 314 kvalitetsavvikene er 22 avvik registrert av innmelder som meget alvorlig. 7 av disse avvikene er nedjustert til kategori alvorlig av avviksbehandlere. Avvikene i kategorien meget alvorlig handler i størst grad om medisinavvik. 3 av avvikene handler om nytt alarmsystem. 2 av avvikene handler samhandling. Vi har 207 avvik registrert som alvorlig og 84 avvik registrert som lite alvorlig.	Korttidsavdelingen i 3. etasje på Myratunet og transporttjenesten har vært piloter i nytt avvikssystem QM+.
Årsverk	Enheten har fått en økning i antall årsverk. Grunnen til dette er overføring av 7,41 årsverk på legetjeneste institusjon/KØH fra helse og levekår. I tillegg har bemanningsenheten på 19 årsverk resultert i at enheten nå har total antall årsverk på 135 årsverk	Enkelte ansatte er registrert i prosjekt som fast ansatt eller er langtidsvikar og registrert som fast ansatt. I tillegg har enkelte ansatte et delt arbeidsforhold mellom ulike tjenester.

Internkontroll

Myratunet hadde branntilsyn i 2019. Det ble registrert 3 avvik under tilsynet. Alle avvikene er nå behandlet. Det er blitt utarbeidet en risiko- og sårbarhetsanalyse for Myratunet. Denne skal revideres 1 gang per år. I tillegg er opplæring i brann og beredskapsplaner, samt praktisk opplæring av både brannkontakter og ansatte lagt i fagplanen og skal gjennomføres hver vår. Samtlige beredskapsplaner med tilhørende tiltaksplaner for koordinerende enhet er revidert i 2019.

Alle avdelinger har gjennomgått beredskapsplanene med ansatte i 2019.

Alle avdelinger blir tilbudt og gjennomfører Hjerte- og lungeredningskurs hvert år.

Helse og levekår har i 2019 utarbeidet en egen prosedyre for legemiddelhåndtering. Prosedyren gjelder for alle ansatte i helse og omsorg. I tillegg er det utviklet egne e-læringskurs i medikamenthåndtering for både sykepleie og fagarbeidere. Kursene er obligatoriske. Samtlige fagarbeidere, med enkelte unntak har gjennomført kurset. Det jobbes nå med å få sykepleiere til å gjennomføre kurset innen sommeren 2020.

18.4 Heltidskultur

Enheten har i en lengre periode jobbet systematisk med å få en positiv heltidsutvikling. Det er spesielt korttidsavdelingene som har hatt utfordringer med små stillingsstørrelser. Avdelingslederne har de 3 siste årene jobbet aktivt med å øke stillingsstørrelser som nå gir positive resultater. Flere tiltak har vært iverksatt som eksempelvis justeringer av bemanningsplaner, prøvd ut kombinasjonsstillinger mellom 2 avdelinger som utgjør hele stillinger, økt stillingsstørrelser ved ledighet og innført ikke- rullerende arbeidsplan. Personalgruppene har også deltatt aktivt med å finne løsninger på hva som kan gjøres for å øke heltidsstillinger i avdelingene. Opprettelse av bemanningsenheten har også bidratt til en økning av heltidsstillinger og dermed bidratt til økt heltidskultur.

18.5 Vold i nære relasjoner

Alle avdelinger i enheten har i løpet av 2019 gjennomgått veiledere og rutiner

18.6 Klima/Miljø

Enheten fikk tildelt 2 el-sykler i 2018. Syklene er plassert på Myratunet. Avdelingsledere har i 2019 vært opptatt av den økende graden av møtevirksomhet og har drøftet hva som kan gjøres for å redusere denne aktiviteten. Tiltak iverksettes i 2020.

19 Mestring og habilitering (1303)

19.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	161 575	158 275	151 778	176 149
Sum inntekter	-29 620	-21 749	-22 596	-32 981
Netto driftsramme enheten	**131 955**	**136 526**	**129 182**	**143 168**

Enhetens resultat ved årsslutt viser et mindre forbruk på nær 4,6 mill. kroner.

Som nevnt i rapporteringer tidligere i 2019, skyldes dette flere forhold.

- I forbindelse med utbygging ved Madshaven bo- og dagtilbud ble 3,5 mill. kroner reservert til oppbemanning. Oppstart ble forsinket og ca. 2 mill. kroner av mindre forbruket er direkte knyttet til dette.
- Ved 1.tertial ble enheten styrket med 2,9 mill. kroner for å etablere nye tilbud til nye ressurskrevende brukere. Tiltakene er iverksatt, men heller ikke alle disse fikk full økonomisk effekt i 2019.
- Stilling som fagutvikler i enheten har mer eller mindre stått vakant dette året. Fagutvikler ble ansatt i 50 % stilling 01.10.2019, men stillingen har i sin helhet vært finansiert via prosjektmidler fra Fylkesmannen.
- Vi har i løpet av 2019 hatt en gradvis reduksjon i tjenestene til brukere som får sine tjenester utført av eksterne aktører. Utgiftene til dette er i løpet av året redusert med ca. 500 - 800 000 kroner.

For hver reduksjon i utgifter knyttet til ressurskrevende brukere, reduseres også inntekten fra staten. Det har derfor vært særdeles viktig å følge godt med på dette gjennom hele året.

Utover det som er nevnt over, meldes det ikke om større økonomiske avvik.

Økonomistyring har vært fokus i hele 2019, og lederne har god kontroll og styring over egne rammer. Enhetens ledergruppe har gjennom året hatt godt samarbeid, jevnlige møter og individuell kontakt med økonomirådgiver.

Det har også i 2019 vært ekstra fokus på bruk av overtid. I tillegg har det vært stort behov for god økonomisk styring og kontroll i forbindelse med tiltak knyttet til heltidssatsning, alternative turnusordninger og helgeutfordring.

God økonomistyring og «orden i eget hus» er målsettingen for avdelingslederne i enheten.

19.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enheten gir primært tjenester til voksne mennesker med utviklingshemming og/eller autisme. Tjenestene som gis er boveiledertjeneste i og utenfor bofellesskap, heldøgns helse - og omsorgstilbud, tilbud om ulike individuelle aktiviteter og dagtilbud.

Enheten har også en avdeling for voksne mennesker med ervervet hjerneskade og en avdeling med langtids- og korttidsplasser for mennesker med psykiatri og/eller rus diagnose.

Alle innenfor! Ingen utenfor!
Vi har i 2019, som tidligere år, lagt til rett for at brukerne skal inkluderes i samfunn og nærmiljø, og vi motiverer til fellesskap med andre. De som ønsker det har hatt mulighet til å delta på ulike fritidsaktiviteter som Klubb Kilden, Håndballgruppa Grane, Kafeklubben Nedenes, Torsdagskveld på Eydehavn, Enkeltjumpa m.m. Det er også lagt til rette for at beboere skal kunne delta i sosiale aktiviteter og sammenkomster som de selv uttrykker ønske og behov for.

Gode forløp

Det jobbes hele tiden med å sikre gode overganger mellom de ulike tjenestestedene. I 2019 har vi videreført prosjekt fra 2018 for å forbedre overgangene mellom skole og dagtilbud. Samarbeidsparter i prosjektet har vært Sam Eyde videregående skole, Ellengård, NAV m.fl.

Det har vært, og er, et mål å få til gode overganger mellom hjem og bolig, mellom sykehus og bolig/avdeling m.fl. Vi vet at slike overganger er sårbare, og det er derfor viktig å fortsatt ha fokus på å gjøre disse så gode og smidige som mulig.

Det gode menneskemøtet
For å lykkes i arbeidet vårt er det viktig å få til en god dialog mellom brukere, ansatte og pårørende. Samspillet mellom den ansatte og brukerne er særdeles viktig for at brukeren skal kunne oppleve tillit, trygghet, mestring og mest mulig selvbestemmelse i eget liv. Pårørende er en viktig medspiller og ved behov blir det gjennomført møter med de enkelte pårørende. I noen avdelinger har det i tillegg vært arrangert felles møter med pårørende og noen steder har det vært arrangert jul- og/eller sommerfester, dugnader e.l. der pårørende, ansatte og brukere har vært samlet til felles innsats og hyggelig samvær.

Trygge individer. – Trygge hjem
Ansatte som jobber i boveiledertjenesten skal være seg bevisst at de er på jobb i andres hjem, og de skal vise respekt for brukerens ønsker og behov. I både bofellesskapene og i institusjonsavdelingene i enheten skal det legges til rette for at brukerne skal oppleve trygghet og trivsel. Der brukerne selv ønsker det, arrangeres sosiale og hyggelige samvær i bofellesskapet, og flere steder er det lagt til rette for at de som ønsker det kan delta i fellesmåltider. Flere steder er det rutiner for at det gjennomføres faste husmøter der beboerne i fellesskap er med på å utarbeide spilleregler og husregler, planlegger ulike felles aktiviteter og turer, felles måltider, innkjøp m.m.

Kompetanse
Brukergruppa i enheten er svært variert og det er derfor behov for bredde i ansattes kompetanse. Nødvendig opplæring av ansatte i spesielle og sjeldne syndrom eller andre tilstander hos brukerne, har i 2019, som tidligere år, blitt ivaretatt gjennom veiledning fra 2. og 3. linjetjenesten.

Kompetanseplanen som ble utarbeidet for 2019 gjenspeiler i stor grad mange av de faglige utfordringene som er representert i enheten. Medarbeiderne har på bakgrunn av behov og kompetanseplan blitt tilbudt ulike kurstilbud eller fagdager både eksternt og internt.

Det er også lagt til rette for at ansatte har kunnet fullføre fagbrev, og flere har tatt ulike videreutdanninger.

Flere ansatte har deltatt på samlinger med ulike tema både i regi av Agder Arbeidsmiljø, UIA, Fylkesmann og habiliteringstjenesten. E-læring er tatt i bruk i forbindelse med medikamentopplæring, beredskap m.m. Flere ABC-opplæringer er iverksatt, og det har vært gjennomført ulik opplæring i forhold til velferdsteknologi.

Verge-opplæring, som er et tilpasset opplæringsprogram for ansatte som er utsatt for vold og trusselproblematikk i arbeidet sitt, er videreført i 2019. Opplæringen inkluderer kursing av ansatte og ressurspersoner som er ansatt i avdelinger der denne problematikken er aktuell.

Flere av lederne har i 2019 deltatt i lederopplæring både internt og eksternt.

Kompetanseplan og satsingsområder legger grunnlaget for vårt mål om å ha ressurspersoner innen ulike områder. Dette gjelder aldring og helse, kap 9 i lov om kommunale helse- og omsorgstjenester, psykisk helse hos utviklingshemmede, seksualitet hos utviklingshemmede, kost, ernæring og fysisk aktivitet m.m. Vi kom ikke helt i mål med dette verken i 2018 eller 2019, men flere ansatte er utfordret til å ta videreutdanning innen noen av disse temaene og vil bli utfordret på å ta rollen som ressursperson.

Kost, ernæring og fysisk aktivitet er et nytt fokusområde i enheten, og det ble i 2019 iverksatt et prosjekt for å jobbe med dette. Temaet er ikke ukjent og mange har jobbet bevisst med dette i flere år. Gjennom prosjektet ønsker vi likevel å sette ytterligere fokus på kosthold og helse, og å systematisere opplæringen av ansatte.

Rekruttering

Det er en utfordring å rekruttere sykepleiere og vernepleier til tjenestene, men enheten forsøker gjennom ulike arrangementer, samarbeid med UIA, Facebook m.m. å markedsføre tjenestene våre.

For enkelte vil det å kunne få en 100 % stilling være svært viktig, og som et ledd i både rekruttering og i oppfølging av heltidsprosjekt har flere ansatte blitt tilbudt høyere stillinger. Deler av vikarbudsjettet er tatt i bruk både for å kunne øke opp stillingene til ansatte, men også for å kunne lyse ut flere 100 % stillinger.

Innovasjon
Velferdsteknologi er satt på dagsorden og flere ansatte og ledere har deltatt på Velferdsteknologiens ABC. Flere av avdelingene har hatt ulike former for teknologi i bruk i flere år, og i 2019 er det i enheten tatt i bruk av digitalt (natt)-tilsyn, døralarmer, epilepsialarmer, kollegavarsling, elektroniske planleggingstavler m.m.

Det er et ønske og et behov å jobbe mer med velferdsteknologi spesielt rettet mot målgruppen utviklingshemmede.

E-læring for medikamentopplæring er satt i system, og enheten har i tillegg valgt å sette sammen en egen e-læringspakke bestående av ulike moduler. Grunnpakken ble ferdig utarbeidet i 2019, og tas i bruk i januar 2020.

Faglige mål
Mestring har vært og skal være et godt forankret begrep blant alle ansatte i enheten. Målene som settes for den enkelte bruker skal ta utgangspunkt i brukerens ønsker og behov og i den enkeltes forutsetning til å mestre mest mulig i eget liv. Det er utarbeidet tiltaksplaner for den enkelte bruker, som både viser mål, delmål og metoder for å nå målene. Planer og tiltak oppdateres jevnlig.

I løpet av 2019 har enheten hatt økt samarbeid med 3. linjetjenesten. Dette skyldes at det er flere brukere som i tillegg til sin utviklingshemming også har store utfordringer i forhold til sin psykiske helse. Det er vel kjent at mennesker med utviklingshemming ofte har psykiske utfordringer i tillegg, og det er behov for mer faglig fokus på dette. Ansatte er derfor oppfordret til å ta videreutdanning i psykisk helse.

Måltavla
Som en del av arbeidet med utarbeidelse av felles måltavle for Helse og Levekår i 2019, var både ansatte og brukere i enheten involvert i prosessen.

19.3 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er etter hvert godt kjent og godt forankret blant lederne i enheten. Det forventes at disse har tatt et ansvar for å formidle og tydeliggjøre innholdet i strategien i egne personalgrupper. Det formidles at tidspresset på møtene ute i avdelingene er stort, og at det er begrenset hvor mye tid man kan bruke på dette. Enkelte områder i arbeidsgiverstrategien knyttes imidlertid naturlig til tema som tas opp i både HMS møter, personalmøter, i medarbeidersamtaler m.m.

Etisk refleksjon gjennomføres i både personalmøter og ledermøter, og flere av punktene i arbeidsgiverstrategien har helt naturlig påvirket refleksjonene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Høsten 2019 ble det gjennomført medarbeiderundersøkelse i hele kommunen. Oppfølging av denne i 2019 ble ikke prioritert verken i ledermøter, personalmøter, eller i HMS og Kvalitetsutvalgsmøter.

Oppfølging vil settes på dagsorden i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Avdelingslederne i enheten er opptatt av å «se» sine medarbeidere og er seg bevisst det personalansvaret de har. I en turnusverden legges det derfor stor vekt på å tilrettelegge for personalmøter, fagmøter, HMS-møter m.m. der også lederne kan møte og være sammen med

flest mulig av sine medarbeidere. I tillegg ønsker lederne å kunne gjennomføre årlige medarbeidersamtaler med ansatte. Prosedyrer for oppfølging av sykemeldte følges, eller det er iverksatt forebyggende tiltak der ansatte har stått i fare for å bli sykmeldt.

I 2019 valgte enheten å endre praksis i forhold til møtestrukturen for HMS- og Kvalitetsutvalgene. Det er nå tilrettelagt med to felles møter for HMS- og kvalitetsutvalgene per år, i tillegg til minimum 2 møter årlig i hvert av de mindre utvalgene. Senhøstes 2019 ble det, på bestilling fra enhetens lederteam, arrangert felles HMS- og kvalitetsutvalgsmøte sammen med Agder Arbeidsmiljø. Lederteamet ønsket bistand fra Agder Arbeidsmiljø til å sette fokus på HMS arbeid, på arbeidsmiljø, ansattes rettigheter og plikter m.m. Gode tilbakemeldinger etter gjennomført samling resulterte i at Agder Arbeidsmiljø ble bestilt for å holde tilsvarende kurs for alle ansatte i enheten i januar 2020.

Rutiner for oppfølging av ansatte som er utsatt for Vold og trusler i arbeidet sitt har vært utarbeidet og praktisert i flere år. I de avdelingene der ansatte er utsatt for dette, har vi gjennomført Verge opplæring, - inklusive oppfriskningskurs for ressurspersoner. Vergeopplæring handler både om å forebygge vold og trusler, men også om praktisk tilnærming i forhold til å håndtere ulike situasjoner. Målet med opplæringen er at ansatte skal bli tryggere i jobben sin og at de skal bli mer bevisst på forebyggende tiltak.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,4	2,21		
Fravær langtid (%)	6,1	7,78		
Fravær (%)	8,3	9,99	7	7
Antall HMS avvik	475	246	2 000	200
Antall Kvalitets avvik	422	440	3 000	300
Årsverk (antall)	189,9	176,5		170
Andel ansatte heltid (%)	28,6	29	55	40
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	0,73	0,76	83	75

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Sammenligning av tall fra 2019 med tall fra 2018 gir ikke et riktig bilde da enheten i 2018 også besto av avlastningstilbudene. Fraværstallene er likevel høyere enn ønskelig, og vi ser at langtidsfraværet nok har økt. Dette må vi jobbe videre med i 2020.	Sykemeldte følges, som vanlig, opp av avdelingslederne både med IA-samtaler, diverse tilrettelegginger og med tilbud om Raskere Frisk dersom dette vurderes som aktuelt.
HMS avvik	En sammenligning av tallene fra 2018 vil også på dette punktet preges av at tallene fra 2018 inkluderer avlastnings tilbudene. Vi vet for øvrig at tallet for HMS avvik i realiteten er noe høyere pga. systematikken rundt registrering av enkelte avvik i samleskjema. De fleste HMS avvik knytter seg til vold og trusler mot ansatte. I tillegg har det bl.a. vært meldt avvik på	De fleste HMS avvik er knyttet til vold og trusler, og det jobbes hele tiden for å forebygge avvik. I flere av avdelingene er det utarbeidet prosedyrer og tiltak for å unngå situasjoner som kan resultere i utageringer hos brukere. Ansatte har fått opplæring i forebygging av vold og trusler samt i metoder for å takle eventuelle utageringer. Dersom ansatte har vært utsatt for alvorlige

	låsesystemer som har satt ansattes sikkerhet i fare.	episoder tilbys debriefing i egen avdeling og videre i regi av Agder Arbeidsmiljø.
Kvalitets avvik	Viser til ovennevnte kommentarer vedrørende sammenligning av tall. De fleste kvalitetsavvik er knyttet til medisinavvik, fall eller utageringer mellom brukere.	Oppsummeringen av avvikene viser at det er en del feilføringer, og at det derfor stadig er behov for en bevisstgjøring omkring de ulike avvikene. Når det gjelder avvik på medikamenthåndtering følger avdelingsleder opp avvikene i sine avdelinger og flere tar direkte kontakt med den det gjelder. I tillegg tas avvik opp i personalmøtene og i HMS- og kvalitetsutvalgene. For oppfølging av avvik felles for Helse og levekår er det i 2019 satt fokus avvik og oppfølging av disse, og det er utarbeidet et skjema som både sier noe om type avvik, om meldingsrutiner og om oppfølging av avvikene.
Årsverk	En sammenligning av tallene fra 2018 vil også på dette punktet være feil pga. endringer i organisering. Det er derfor vanskelig å kommentere dette punktet ytterligere.	Det er i 2019 opprettet flere 100 % stillinger, samt gitt deltidsansatte økte stillinger pga. økning i årsverk knyttet til nye tilbud til ressurskrevende brukere.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten er nå i tråd med målsettingen vi hadde i 2019. Det betyr at det har vært jobbet godt med dette i 2019. Målet videre er å øke denne ytterligere i 2020.	

Internkontroll

I forbindelse med oppfølging av avvik gjøres løpende vurderinger i forhold til ulike lovverk. I tillegg gjøres det jevnlige risiko- og sårbarhetsanalyser i forhold til tiltak og tjenester.

Brukernes rettigheter reguleres i lovverk, som legges til grunn for vedtak om tjeneste.

Fylkesmannen har i 2019 hatt flere tilsyn knyttet til enkeltvedtak, uten at det er avdekket avvik. Det er imidlertid gitt et par kommentarer til forbedring, noe som er tatt til etterretning.

19.4 Heltidskultur

Lederne i enheten er bevisst kommunens satsing på heltidskultur. Turnus og helgearbeid er en utfordring, og det finnes ingen enkel metode for å løse dette. Avdelingslederne vurderer fortløpende ulike tiltak for å øke deltidsstillinger. For å kunne ansette i flest mulig 100 % stillinger har vi i 2019 gitt økte stillinger gjennom bruk av vikarmidler. Videre har flere avdelinger tatt i bruk «ikke rullerende arbeidsplan», og flere har begynt med langvakter. Mestring og Habilitering har hatt turnuser med langvakter i mange år, men har i løpet av 2019 utvidet dette ytterligere.

Enheten har gjennom mange år hatt god erfaring med kombistillinger, og vi har i 2019 også utvidet dette. Ordningen gjelder primært mellom bofellesskap og dagtilbud, og krever nøye planlegging og godt samarbeid. Vi må i årene fremover vurderer hvordan vi kan videreutvikle samarbeid om ressurser på tvers av avdelinger i enheten.

19.5 Vold i nære relasjoner

I 2019 har enheten hatt fagutvikler i 50 % stilling, men ettersom denne har hatt ansvaret for prosjekt kost, ernæring og fysisk aktivitet har det vært begrenset kapasitet i forhold til å jobbe med utviklingen av andre planer eller retningslinjer. Det har derfor heller ikke vært fokus på arbeidet med egne retningslinjer i forhold til Vold i nære relasjoner.

19.6 Klima/Miljø

Enheten gir i stor grad tjenester til brukere som bor i eget hjem, og som tjenesteytere kan vi oppmuntre beboerne til å være bevisst i forhold til valg de tar som påvirker klima og miljø.

I institusjonene har vi i 2019 fulgt vanlig praksis i forhold til avfalls-sortering og andre miljøtiltak.

Enheten har i 2019 hatt 16 biler, hvorav kun 2 av disse er el-biler. Bilene i enheten benyttes til oppdrag for beboerne både i og utenfor bofellesskapene. Vi har i 2019 også hatt en el-sykkel til disposisjon, uten at denne har fått den effekt vi ønsket. Vi prøver ut nye bruksområder i 2020.

Ved Ellengård har man over lang tid vært opptatt av miljøtiltak i både produksjon og i annen aktivitet, og dette vil også i 2020 være i fokus ved utvikling av nye aktiviteter og produkt. Gjenbruk har vært et viktig stikkord i produksjonen, og av aktuelle produkt i salg i 2019 kan nevnes «Miljøteier» og tennbriketter.

20 Hjemmebaserte tjenester (1304)

20.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	281 694	248 887	232 242	261 100
Sum inntekter	-47 146	-24 057	-18 430	-40 733
Netto driftsramme enheten	**234 548**	**224 830**	**213 812**	**220 368**

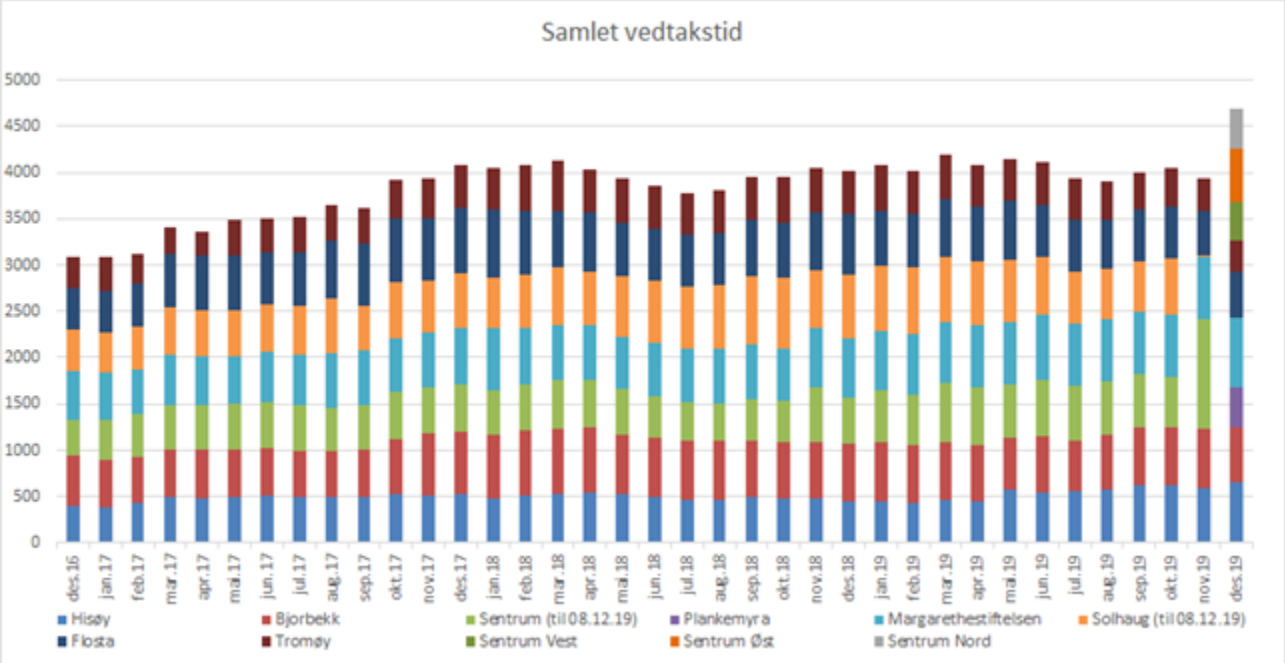
Enhetens resultat for 2019 viser et merforbruk på 9,7 mill. kroner.

Budsjettoverskridelsene skyldes i hovedsak merforbruk på lønnsposter. Påløpte merkostnader på lør/søndagstillegg utgjorde 4,1 mill. kroner. På driftssiden var det til dels merforbruk på medisinske forbruksvarer og leasingbiler.

Enheten utarbeidet ved inngangen til året en økonomisk handlingsplan med mål om å holde budsjettrammen fastsatt av bystyret. Handlingsplanen rettet seg i hovedsak mot bemanning og vikarer, overtid, sykefraværsoppfølging og medisinske forbruksartikler. Fra 2. tertial ble det i tillegg innført kortvakter, bruk av fagkoordinatorene på arbeidslister og økt verdiskapning lærlinger. Enheten har tatt i bruk nye økonomirapporter og har hatt månedlige oppfølginger av alle avdelinger gjennom hele året. Overtid og utgifter til medisinske forbruksartikler ble vesentlig redusert, men på grunn av vekst i tjenester i hjemmesykepleien har det vært nødvendig å bemanne opp ut over budsjett ved flere avdelinger for å håndtere økningen. Oftere enn før har det vært nødvendig med døgnkontinuerlig fastvakt i påvente av institusjonsplass eller i forbindelse med at noen ønsker å avslutte livet hjemme.

Til tross for økt bemanning har avdelingene meldt om et høyt arbeidspress. Gjennomsnittlig brukertid i hjemmesykepleien i 2019 har vært på 67 %. Medregnet omsorgsboligene Plankemyra og Margaretestiftelsen har den vært på 70 %. Tallene tyder på en effektiv og presset tjeneste og mange ansatte har gitt tilbakemeldinger om at de ikke har nok tid. Tidspress har blant annet medført at rutiner i gode pasientforløp og tiltakspakke demens har blitt utsatt eller i noen tilfeller ikke blitt fulgt opp.

Økning i vedtakstimer i hjemmesykepleien de siste årene er vist nedenfor. I 2019 har utviklingen stabilisert seg, men økt til dels kraftig mot slutten av året. I samme periode har det også vært en økning i brukere med omfattende og middels behov.



20.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhetens tjenester
Følgende tjenesteområder er organisert innenfor enhet hjemmebaserte tjenester; hjemmesykepleie, døgnbemannede omsorgsboliger, hjemmehjelp, BPA, dagaktivitetstilbud og frivillighetsarbeid.

Med bakgrunn i økning brukere i sentrumssonene ble de to sentrumssonene delt i tre avdelinger fra desember måned. Antall avdelinger i enheten ble med dette økt fra 10 til 11; 1) Hjemmesykepleien Hisøy/Nedenes og Solhaug 3, 2) Hjemmesykepleien Bjorbekk/Rykene, 3) Hjemmesykepleien Sentrum Vest, 4) Hjemmesykepleien Sentrum Øst, 5) Hjemmesykepleien Sentrum Nord, 6) Hjemmesykepleien Flosta/Eydehavn, 7) Hjemmesykepleien Tromøy/Saltrød og nattpatruljen, 8) Margaretestiftelsen omsorgsboliger, 9) Plankemyra omsorgsboliger, 10) Hjemmehjelp og BPA, 11) Dagaktivitetssentre og miljøverter.

Inkludering – Alle innenfor! Ingen utenfor!
Enhetens 11 aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboligene har videreført innsatsen i forhold til inkludering og tilbud om ulike typer språk - og arbeidspraksis i samarbeid med Røde kors, Nav og voksenopplæringen. Et godt eksempel på det er det vellykkede prosjektet «Sykling på gjengrodde stier» som etter hvert har blitt et veletablert samarbeid mellom voksenopplæringen, Nav og avdeling for miljøverter og dagaktivitetstilbud. Samarbeidet resulterer i jevnlig trening både for hjemmeboende og beboere på institusjon, og samtidig fører dette til økt inkludering og god språkpraksis for sykkelverter. Det er stor interesse for dette prosjektet, og praksisen er nå kopiert i Bergen og i andre kommuner. Ordningen med sykkelverter ble også omtalt til inspirasjon for andre kommuner på Demenskonferansen i Oslo 2019.

Miljøvertene har fulgt opp frivillige med en årlig frivillighetsfest. De har også gjennomført frivilligmøter gjennom året og ikke minst så gir de veiledning og oppfølging i det daglige. Vi får stadig tilbakemeldinger på at frivillige trives. De føler tilhørighet og mestring, og de opplever også at oppgavene de utfører er meningsfulle og viktige.

Frivilligsentralene og miljøvertene har nå åpne aktivitetstilbud som flere hjemmeboende kan nyttiggjøre seg av, men mangel på transport og følgetjenester gjør det vanskelig for en del eldre å komme seg til de åpne tilbudene. Nytenkning, samt samarbeid med frivillige lag og organisasjoner er nødvendig fremover for å finne ordninger som fungerer i forhold til behovet for følgetjeneste og transport. Her har det dessverre ikke kommet opp noen nye gode løsninger i 2019, men vi vil jobbe videre med dette i 2020.

Det var et mål at man i 2019 skulle få til et system hvor ansatte i hjemmetjenesten skulle ha lett tilgang på hva som finnes av ulike aktiviteter og tilbud i nærmiljø. Magasinet Seniorkultur har de siste årene blitt utgitt to ganger i året og her presenteres åpne kultur- og aktivitetsprogram som er på de ulike institusjonene og frivilligsentralene.

I 2019 jobbet vi videre for at Seniormagasin skulle ut til alle hjemmeboende eldre i kommunen og at hjemmetjenestens ansatte skulle være motivatorer til at brukerne skulle innarbeide gode hverdagsvaner mht. aktiviteter, og at de knyttet kontakt med aktuelle felleskap.

Ved evaluering av måloppnåelse i desember 2019 kunne vi konkludere med at vi hadde fått mye positiv tilbakemelding på de flotte magasinene som var utgitt, men at det likevel ikke var en merkbar økning av hjemmeboende eldre som kom på aktiviteter og åpne arrangement. Vi velger derfor å gå over til å bruke kommunens digitale aktivitetskalender Friskus fra 2020. I tillegg blir noen arrangement annonsert under kommunens fellesannonse i Agderposten.

Gode Forløp
Enhet hjemmebaserte tjenester har gjennom året arbeidet videre med å implementere «Gode pasientforløp». Systematikken har tatt utgangspunkt i pasientsikkerhetsprogrammets satsing på økt kvalitet med fokus på pasientsikkerhet. I takt med samfunnets forventning og nasjonale retningslinjer har enheten søkt å sterkere involvere pasient, men også pårørende. Hovedfokus har vært å sikre overganger i forbindelse med sykehusinnleggelser eller opphold ved andre kommunale tjenestetilbud og gi et godt og forsvarlig tjenestetilbud. Rutiner i gode pasientforløp

sikrer halvårlig oppfølging hvor den enkelte pasient får en kvalitativt god kartlegging av funksjonsnivå, behov for legemidler, ernæringskartlegging, mv.

Gjennom arbeidet med Gode pasientforløp har enheten lagt ned betydelige ressurser i å sikre gode rutiner, gode kartleggingsskjemaer og rutiner for dokumentasjon. Kartleggingsskjemaene er forenklet, men tilpasset slik at lovpålagte kommunale oppgaver er ivaretatt. Eksempler på dette er:

- Sikre oppfølging av pasienters egenomsorgsevne i forhold til brannsikkerhet
- Ernæringskartlegging
- Tannhelsetjenester etter gjeldende lovverk

Medarbeidere har gitt tilbakemelding på at de «nye» sjekklistene bedre ivaretar behovet for observasjoner og at det er enklere å kartlegge helhetsbildet til pasienten. Det har også kommet tilbakemeldinger fra enkelte pasienter og pårørende om at de opplever seg trygt og godt ivaretatt når noen ser helheten i deres situasjon.

Enhetens erfaringer er formidlet på nasjonale konferanser og andre kommuner har vist interesse for våre rutiner og sjekklister, samt malen i Gerica.

Fagkoordinator har hatt en sentral rolle i implementeringen i hver avdeling og Fagutvikler har målt avdelingenes bruk av sjekklister. Utviklingen går i riktig retning selv om det er et stykke igjen til at alle pasienter inkluderes i Gode pasientforløp. Tidspress har medført at rutiner i gode pasientforløp i noen tilfeller har blitt utsatt eller ikke blitt fulgt opp. Hjemmesykepleien har mellom 1000-1200 utskrivninger fra sykehus per år, og ideelt sett burde de fleste av disse pasientene være inkludert i tillegg til nye pasienter i tjenesten.

Dagaktivitetstilbudene har jobbet i tråd med de mål som er hentet fra demensplan 2020 og strategi- og tiltaksplan for hjemmebaserte tjenester. Helsefremmende og forebyggende aktiviteter med fokus på ernæring og fallforebygging er en viktig del av tjenesten som gis på alle våre dagaktivitetstilbud. Det er fokus på næringsrike fellesmåltider og hyggelige måltidsrammer. Aktiviteter som tilbys gir brukerne opplevelse av mestring og tilhørighet og legges til rette for trening og fysisk aktivitet tilpasset brukernes funksjonsnivå. Dagaktivitetstilbudene har også fokus på brukermedvirkning, pårørendestøtte og samarbeid. Dagaktivitetssentre for personer med demens har to årlige pårørendemøter. Ansatte på dagaktivitetstilbud har også blitt bedre på mer systematisk dokumentasjon gjennom kartlegging av brukeres interesser, ønsker og bruk av min historie der det er aktuelt. Og de har blitt bedre på å dokumentere i Gerica.

Arbeidet med utvidelse av flere og mer differensierte dagaktivitetstilbud skal jobbes videre med i 2020.

Med bakgrunn i at stadig flere brukerne av dagaktivitetstilbudene jevnlig er på avlastningsopphold, ble det i 2018 etablert en praksis med noe overbelegg ved noen av dagaktivitetstilbudene for å sikre full ressursutnyttelse. Dette gjorde vi oss gode erfaringer med og ordningen er videreført.

Enheten har i 2019 vært involvert i et arbeid for å utarbeide felles «måltavle» for Helse og levekår. Medarbeidere skal fremover gjøres kjent med innholdet som bl. a. definerer verdier og drivere for å nå viktige samfunns- og brukermål. Prosessen skal også hjelpe til med å implementere verdier og kjerneprosesser i virksomheten, dvs. hvordan vi skal jobbe med de riktige tingene for å gjøre tingene riktig.

Det Gode Menneskemøtet

Sjekklistene i gode pasientforløp har sikret en bedre samhandling og kommunikasjon med brukeren, og spørsmålet om hva som er viktig for den enkelte i et mestringsperspektiv er kommet mer i fokus. Hva er viktig for deg ble markert 6. juni med at medarbeidere spurte sine pasienter om «Hva er viktig for deg?» Svar ble notert ned på Post-it lapper og samlet inn.

Enhetens lederteam og avdelinger har hyppigere tatt i bruk etisk refleksjon som verktøy for å skape større bevissthet i forhold til personlige og yrkesetiske verdier. Satsingen på etisk refleksjon som metode skal videreføres i 2020.

Alle avdelingene har mestringskontakter som blir fulgt opp gjennom regelmessige samlinger gjennom året. Mestringskontaktene har hatt fokus på å gi informasjon videre til medarbeiderne i personalmøter og gruppemøter, og det arbeides kontinuerlig med å motivere og legge til rette for at

pasienter og fokusbrukere mestrer mest mulig selv.

Trygge Individer Trygge Hjem
I tillegg til sjekklister i Gode pasientforløp er «tiltakspakke demens» tatt i bruk som metode for å sikre forebyggende og riktig innsats for brukere med demenssykdom. De fleste avdelingene i hjemmesykepleien har tatt metoden i bruk, men foreløpig ikke for alle aktuelle brukere. Tidspress har medført at tiltakspakke demens i enkelte avdelinger har blitt utsatt eller ikke blir fulgt opp.

Flere avdelingene har fått opplæring i ernæringskartlegging og TILT som observasjonsverktøy og har tatt dette i bruk. Målet er bedre forebygging og fange opp endringer hos brukere tidligere. Systematisk bruk av ernæringskartlegging har forhindret sykehusinnleggelser. Flere avdelinger i hjemmesykepleien har gjennomført et prosjekt i ernæring. Det er tydelig at det blir et større engasjement og økt fokus knyttet til ernæring i de avdelinger hvor man setter ernæringsscreening og vektoppfølging i system. Prosjektet skal breddes videre til alle avdelingene i 2020.

Avdelingene i hjemmesykepleien har hatt jevnlige møter med tjenestekontor og ergo/fysioterapeut gjennom året. Ved behov har det blitt gjennomført samarbeidsmøter med korttidsavdelingene, demensrådgiverne, kreftkoordinator, boveiledertjenesten og pårørende.

Det ble utarbeidet en serviceerklæring for hjemmesykepleien høsten 2018 som i 2019 er gjort kjent for brukere og ansatte. Det har også vært fokus på å møte forventninger om tjenester som ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde på en respektfull og vennlig måte.

Som et ledd i forsterke kommunens rolle i å avdekke risikoutsatte pasienter har enheten videreført samarbeidet med brannvesenet. Målsetningen er å avdekke om vi har brukere som ikke er i stand til å ivareta brannsikkerhet grunnet redusert funksjon eller helse, samt sikre at pårørende eller bruker kan ivareta dette selv. Ved behov kan brannvesenet komme på forebyggende besøk. Arbeidet er forankret gjennom en intensjonsavtale mellom brannsjefen og enhetsleder for enhet Hjemmebaserte tjenester og lagt inn i rutinene for gode pasientforløp. I samarbeid med forebyggende avdeling ved Østre Agder brannvesen har enheten utviklet et opplæringsprogram som er gjennomført for medarbeidere i hjemmesykepleien.

Kompetanse
I enhet hjemmebaserte tjenester og særlig hjemmesykepleien øker behovet for kompetanse i takt med eksisterende pasientsammensetning, økende andel eldre og kompleksitet i sykdomsutvikling. Vi blir stadig eldre, den medisinske teknologi er i stadig utvikling. Konsekvensene er at hjemmesykepleien i dag er langt mer aktive i å ta del i aktiv behandling av en lang rekke sykdomstilstander som tidligere ble ivaretatt i spesialisthelsetjenesten.

For enhetens aktivitets- og dagsentra og hjemmehjelpstjenesten innebærer også endring i pasientgrunnlaget at det er et økende behov for kompetanse innenfor blant annet demensomsorgen.

Enheten har fulgt opp kompetansetiltakene i aktivitetsplan 2019, men noen satsningsområder er nedprioritert pga. stram økonomi. Hovedfokus i aktivitetsplanen har vært å prioritere kompetanse for å kunne arbeide mer forebyggende, sikre gode forløp og behandle pasienter med større og mer komplisert behov for hjelp.

Enheten har kartlagt ansattes kompetanse for å få til kompetansemobilisering på tvers av avdelingene og få oversikt over enhetens kompetansenettverk. Nettverksgrupper for områdene ernæring, diabetes, sår og lagerstyring har fungert godt og vil videreføres.

Enheten har hatt et særlig fokus på legemiddelhåndtering og det er gjort målinger på gjennomførte kurs og eksamen for assistenter og fagarbeider. Dette skal følges opp videre.

Rekruttering
For hjemmesykepleien er behovet for spesielt sykepleiere økende. Dette henger naturlig sammen med kompleksiteten i tjenesten og pasientens behov for sykepleieutførte prosedyrer, kartlegging, geriatrisk tilnærming og systematisk oppfølging. Enheten har gjennom året arbeidet med å rekruttere flere sykepleiere og vernepleiere jf. enhetens målsetting for sykepleierdekning. Utlysning av flere 100 % sykepleierstillinger har vist seg å være et godt rekrutteringstiltak.

Enheten søker å sikre rekruttering blant annet av sykepleiere ved å tilby gode praksisplasser med

kvalifiserte veiledere. Oppfølgingen av sykepleierstudentene har derfor vært et viktig satsingsområde og flere studenter som har vært i praksis har søkt fast stilling i hjemmesykepleien.

Prosjekt Gledesspreder ungdom er et tilbud om sommerjobb til ungdom mellom 16-18 år og er videreført som en fast ordning. Tiltaket forventes å bidra til at flere unge mennesker ønsker å utdanne seg og jobbe innen helsesektoren.

Innovasjon
Innenfor området trygghetsteknologi har det vært flere utprøvinger med døralarm og safemate (GPS-sporing). I hjemmesykepleien er det tatt i bruk ny modul for Mobil Pleie for Android, og enheten har også vært med som pilot i nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester) og kjernejournal.

Det er prøvd ut en løsning med «medisinskap» med kodelås hjemme hos brukere med god erfaring. Det er ønskelig å utvide ordningen for flere brukere i hjemmesykepleien.

Innenfor området tjenesteinnovasjon har enheten pilotert en tillitsbasert driftsmodell ved Margaretestiftelsen. Modellen skal innføres på Bjorbekktunet, Plankemyra og Flosta i 2020. Det har også vært arbeidet med en tillitsreform innenfor hjemmesykepleien, og det har i denne sammenhengen vært gjennomført ett besøk i Oslo kommune sentralt og ett til to bydeler som har tatt i bruk tillitsmodell.

Det har vært arbeidet systematisk for å forbedre samarbeid mellom hjemmesykepleien og tannhelsetjenesten slik at brukere som har krav på gratis tannlegebehandling skal bli kjent med dette tilbudet.

Enheten har i 2019 utviklet et standardsortiment for medisinsk forbruksmateriell og prøvd ut et elektronisk bestillingssystem via Aktiv Forsyning ved fem av totalt åtte lager i hjemmesykepleien. Kostnader er vesentlig redusert, og skal evalueres etter en prøveperiode på to år. Gevinstrealiseringen skal evalueres opp mot driften av de tre manuelle lagrene.

Dagens nøkkelboks for hjemmeboende med trygghetsalarm ble i 2019 erstattet med ny boks med kodelås. Endringen letter samarbeidet mellom avdelingene i hjemmesykepleien.

Det er arbeidet videre for å finne egnede lokaler for en samlokalisering av hjemmebaserte tjenester og ulike løsningsalternativer har vært drøftet med Arendal Eiendom.

Enheten har fulgt opp varslingen ved Margaretestiftelsen i egen handlingsplan. Fylkesmannen gjennomførte tilsyn i august 2019 og konkluderte med at det i løpet av 2019 hadde skjedd en klar forbedring av tjenesteytingen til pasientene og ledelsens kontroll med kvaliteten på tjenestene. Fylkesmannen vurderte at forsvarlighetskravet var oppfylt og tilsynet ble avsluttes. Kommunen ble oppfordret på egenhånd om å arbeide videre med konkrete endringstiltak, og følge opp at det arbeidet som gjøres er tilstrekkelig og virker i praksis.

20.3 Arbeidsgiverstrategi

Med mål om å skape en kultur for aktiv samhandling og at alle aktivt er med i forbedringsprosesser er LEAN prøvd ut som metode ved Sentrum hjemmesykepleie.

Avdelingslederne har fortsatt på videreutdanningen i ledelse og også deltatt i ledersamlinger med fokus på hva det innebærer å være leder i Arendal kommune. Lederplakaten har vært tema på ledermøter og i samlinger og det har vært fokus på å mestringsorientert ledelse.

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

Rollen som fagkoordinator er evaluert og ansvars- og arbeidsoppgavene endret.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2019 skal følges opp i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

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

Det har vært et særlig fokus på økt nærvær og oppfølging av ansatte med høyt fravær. Avdelinger med høyt fravær har vært med i NED prosjektet og aktiv sykemelding og tilrettelegging på arbeidsplassen er tatt i bruk som virkemidler.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,7	2,8		2
Fravær langtid (%)	10,5	10,3		6
Fravær (%)	13,2	13,1	7	8
Antall HMS avvik	428	351	2 000	500
Antall Kvalitets avvik	1 220	1 209	3 000	1 000
Årsverk (antall)	286,4	308,9		
Andel ansatte heltid (%)	37	36	55	30
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	74	78	83	75

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet har vært tilnærmet uforandret.	Alle avdelinger med høyt fravær har vært med i NED prosjektet, men flere avdelinger har utsatt oppstarten av ulike årsaker. Sykemeldte følges opp iht. til IA-avtalen og flere har fått tilbud om tilrettelegging og bistand fra «Raskere frisk».
HMS avvik	Det har vært en liten nedgang i antall HMS avvik	Nye avviksrutiner er implementert. Bemanningen har vært økt ut over budsjett ved noen avdelinger for å redusere urimelig arbeidspress.
Kvalitets avvik	Antall kvalitets avvik er tilnærmet uforandret	Nye avviksrutiner er implementert. Bemanningen har vært økt ut over budsjett ved noen avdelinger for å sikre forsvarlige tjenester og oppfølging av vedtak.
Årsverk	Antall årsverk har økt som følge av styrking av budsjett, ansettelse i vakante stillinger og IRA.	Rekruttering og ansettelse i vakante stillinger, samt omgjøring av variabel lønn til faste stillinger.
Andel ansatte heltid	Andel heltidsansatte er tilnærmet uforandret	Enheten har fulgt opp retningslinjer for heltid vedtatt av Bystyret.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er noe økt.	Enheten har fulgt opp retningslinjer for heltid vedtatt av Bystyret.

Internkontroll

Avvik og avvikshåndtering er fulgt opp iht. nye retningslinjer og sammen med årlige risikovurderinger har disse dannet grunnlaget for forbedringstiltak i avdelingene. Omsorgsboligene har utarbeidet årlige risikoanalyser og handlingsplaner ift. brann.

Enhetens virksomhetsplan og aktivitetsplan er fulgt opp gjennom avdelingsvise handlingsplaner og avdelingslederne har rapportert til enhetsleder gjennom tertialrapporter.

Kvalitetsforbedringsteamet er videreutviklet og skal være en ressurs i det løpende og systematiske kvalitets- og internkontrollarbeidet. Med fokus på kvalitetsforskriften skal arbeidsmetoden bygges

på kvalitetsforbedringssirkelen. I 2019 hadde kvalitetsforbedringsteam et hovedfokus på forbedringer innenfor medikamenthåndtering.

Implementering av sjekklister i gode forløp og evaluering av disse.

20.4 Heltidskultur

Enheten har fulgt opp vedtatte retningslinjer for heltid og satsingen har gitt gode resultater i alle avdelinger. For enheten samlet er andel heltidsansatte økt med 100 % de siste to årene.

Langvakter er prøvd ut med gode erfaringer i en avdeling og vil breddes til alle avdelinger i hjemmesykepleien i neste turnusperiode.

20.5 Vold i nære relasjoner

Enhetens lederteam er gjort kjent med kommunens nettsider til handlingsveiledere, handlingsplan og ulik støttelitteratur, bl.a. link til ulike rapporter og nasjonale nettsider.

Fagutvikler, fagkoordinatorer og demenskontakter fra de ulike avdelingene har deltatt på fagdager hvor fagutvikler hadde innledning med fokus på hvordan enheten tilnærmet seg arbeidet med å avdekke og tilnærme seg pasienter i hjemmebaserte tjenester, kompetanseutvikling og generell kunnskap om tematikken. Ansatte har etter dette fått informasjon om handlingsveiledere på personalmøter og gjennom informasjonsskriv som er hengt opp på personalrom og sendt ut på mail.

Temaet blir også ivaretatt i eget sjekkpunkt i gode pasientforløp.

20.6 Klima/Miljø

Avdelingene i hjemmesykepleien har jobbet med å optimalisere bruken av el-biler og ta i bruk el-sykler.

Avfalls sortering er fulgt opp etter gjeldende rutiner.

Mer foregår nå elektronisk, slik at papirforbruket har gått ned.

Innkjøp er vurdert opp mot miljøperspektivet så langt det har latt seg gjøre.

21 Institusjoner (1305)

21.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	316 005	290 526	279 334	304 333
Sum inntekter	-105 312	-92 505	-89 916	-98 730
Netto driftsramme enheten	**210 693**	**198 021**	**189 418**	**205 603**

Årets resultat endte med negativt resultat på 12,5 mill. kroner. Årets første 2 måneder var svært krevende i 3 avdelinger med stort inntak av bemanning utover grunnbemanning, som et resultat av krevende pasienter. Budsjettet ble derfor tidlig utfordret kraftig, noe som medførte at enheten kom i en vanskelig økonomisk situasjon. Det ble iverksatt tiltak for å bedre situasjonen, men situasjonen ble ikke snudd i løpet av året. Selv om situasjonen bedret seg i forhold til årets første måneder, har enheten hver måned i 2019 hatt et merforbruk.

Andre årsaker til merforbruket og hvor budsjettrammen ikke er økt tilstrekkelig er:

- Økte utgifter til mat 2 mill. kroner
- Forhøyet lokal sats på lørdag- og søndagstillegg i Arendal Kommune som ikke er kompensert i budsjett, for enheten utgjør det 3 mill. kroner
- Avgifter, lisenser og gebyrer 1 mill. kroner

Imidlertid er hovedårsak til merforbruket lønnskostnader til vikar, for å dekke korttidsfravær, på tilsammen 6 mill. kroner

Tiltakene som ble iverksatt var å avslutte inntak av vikar utover grunnbemanning, intensivering av jobbing med korttidsfravær for å nå målet om 2 %, øke bruk av verdiskaping lærlinger, det ble innført innkjøpsstopp og reduksjon i bruk av overtid. I tillegg er det gjennomført tett oppfølging fra økonomirådgiver og enhetsleder i alle avdelinger.

Det er utfordrende å se hvilke andre tiltak som kan iverksettes i enheten uten å redusere på aktivitet og dermed redusere den generelle bemanningsfaktoren i enheten.

Enheten har også gjennom deler av året hatt merutgifter som følge av personalsaker som har vært krevende.

21.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

I enheten inngår følgende tjenestesteder:
Plankemyra BOS (67 plasser), Røed BOS (34), Saltrød BOS (34), Nyskogen BOS (35), Færvik BOS (32), Solhaug BOS (41), Tromøy Bokollektiv (27), Elim Bokollektiv (16), 2 vaskerier, Røed produksjonskjøkken og alle kafeer og mottakskjøkken tilknyttet bo- og omsorgssentrene, samt Vitenbiten kafé.

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

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

I enheten inngår det også flere differensierte tilbud og spesialavdelinger for å møte brukernes individuelle behov og gi en målrettet og forsvarlig behandlings- og omsorgstjeneste. Spesialtilbud er bokollektiv for personer med demens, skjermede avdelinger for personer med demens,

forsterket avdeling for personer utfordrende adferd, lindrende avdeling for personer i livets siste fase/kroniske lidelser med omfattende behov, avdeling for yngre brukere med neurologiske lidelser (i hovedsak). I tillegg til disse er det flest institusjonsplasser for personer med omfattende behov for pleie - og omsorg pga. alderssvekkelse og/eller sykdom.

Satsingsområder er faglig begrunnet. Pågående prosesser med Livsgledesertifisering, TILT, kost/ernæringstiltak og demensomsorg har alle utgangspunkt i å forbedre det faglig tilbudet i tjenesten.

Beskrivelse av enhetens satsingsområder for 2019
Enheten har en målsetting i å iverksette kvalitetsmålinger og å jobbe med systematisk kvalitetsforbedrende tiltak. Svært syke beboere med multiple diagnoser i tillegg til demenssykdom gir store krav til kompetanse og faglig vedlikehold av ansatte.

Enhetens ledergruppe består av 10 avdelingsledere og enhetsleder. Ledergruppen har møter hver 14. dag, der en tar opp driftsmessige saker, gir gjensidig informasjon og orienteringer, avklaringer m.m. I tillegg til dette har ledergruppen 4 årlige heldagssamlinger. Tema der er basert på behov fra lederne i forhold til de utfordringene og de utviklingsområdene man står overfor.

- Bruker medarbeiderundersøkelsen aktivt.
- Legge til rette for medarbeidersamtale. Ev. gruppesamtale
- Finne tid til oppfølging av medarbeiderne.
- God kompetanseplan på alle nivå: enhet, avdeling, individ.
- Legge til rette for det gode menneskemøtet. – viktig at medarbeiderne blir sett, satsing på Coaching og leder som motivator.
- Fokus på involvering, mestring og ansvarliggjøring av medarbeidere.
- Veiledning / oppfølgning av elever /studenter

Ved å ha fokus på disse områdene mener vi at vi vil få økt trivsel og økt nærvær.

Ledergruppen har også intensivert arbeidet med å oppnå heltidskultur i flere avdelinger. Fra juni 2019 oppnådde Røed BOS at 50 % av de ansatte hadde 100 % stilling. Det utgjør en merkbar forbedring av tjenesten, sykefraværet og arbeidsmiljøet generelt. Både pasienter og pårørende har gitt gode tilbakemeldinger.

Tilsvarende har også deler Tromøy Bokollektiv lagt om sin turnusplan tilsvarende og er forberedt på å utvide ordning med langvakter til å omfatte større deler av huset.

Livsglede for eldre – personsentrert omsorg
Mestring skal legges til grunn i all planlegging og aktivitet, og i enhet Institusjon er livsgledearbeidet det viktigste virkemiddelet for å oppnå en god tjeneste til våre pasienter. Kriteriene i livsgledekonseptet bidrar til tilhørighet gjennom samspill med brukere, pårørende og nærmiljø/frivillige.

I 2019 har de siste avdelingene forberedt seg på å oppnå sertifisering i første halvdel av 2020. Arbeidet har vært positivt og utviklende for personalet og pasientene har nå en mer individuell og tilrettelagt pleie og omsorgstilbud i alle avdelinger.

Demensomsorg
I takt med økende eldrebefolkning øker også forekomsten av personer med demens. I sen fase av sykdommen har de fleste behov for tilrettelagt boform og det er i enheten 3 boformer for personer med demens, bokollektiv, skjermet avdeling og forsterket avdeling for personer med utfordrende adferd. I sistnevnte avdeling er det også andre diagnosegrupper som får plass. Ansatte på disse avdelingene skal være oppdatert på faglige spørsmål og aktuelt lovverk. Ansatte på forsterket avdeling har et særskilt ansvar for veiledning til andre avdelinger og skal være ressurspersoner på fagområdet. Det er i tillegg en realitet at omlag 80 % av øvrige plasser er belagt med personer som har en eller annen form for demens/kognitiv svikt.

Kjøkken og vaskeri – lokaler
Kjøkkenet i Arendal kommune leverer hver uke ca. 4 500 to-retters middag til omsorgssentrene. I dette ligger også alt av spesialkost og dietter. Kjøkkenet har også en stor del catering og levering og servering til selskaper på det gamle rådhuset. Lokalene på Røed er for små i forhold til

etterspørselen og en må si nei til nye oppdrag. Lokalene og utstyret bærer sterkt preg av stor aktivitet og det er behov for oppgradering og renovering. Vaskeritjenesten jobber etter moderne rutiner og yter god service overfor sine kunder. Det vaskes årlig ca. 450 tonn tøy til beboere, uniformer, sengetøy og håndklær.

21.3 Arbeidsgiverstrategi

Enheten jobber aktivt for å gi flest mulig ansatte mulighet til å jobbe 100 % stilling.

Enheten har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser med mangfold, både i forhold til kjønn, integrering og personer med ulik seksuell legning og behov for integrering. Vi har til enhver tid personer inn for arbeidstrening eller utprøving av arbeidskapasitet.

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

Kommunens vedtatte arbeidsgiverstrategi er gjeldende og kjent for ledere og ansatte. Arbeidet med Helse og Levekårs måltavle er benyttet både i ledergruppen og i avdelinger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Bruker- og pårørendeundersøkelsen ble gjennomført høsten 2017. Resultatene er jevnt gode, men noen forbedringsområder er identifisert og blir fulgt opp videre. Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført på nytt høsten 2019 vil legge grunnlaget for videre forbedringsarbeid.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det er et tydelig og klart fokus på HMS både gjennom de lokale HMS og Kvalitets-utvalgene, vernerunder og fokus på riktig arbeidsmetodikk.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2	2,3		2
Fravær langtid (%)	5,9	7		5
Fravær (%)	8,1	9,3	7	7
Antall HMS avvik	650	543	2 000	750
Antall Kvalitets avvik	1 171	976	3 000	1 500
Årsverk (antall)	312	312		
Andel ansatte heltid (%)	19,6	30,5	55	50
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	64	67	83	75

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det er en positiv trend i forhold til fravær i flere avdelinger, men det er også høyt fravær i andre. Samlet er fraværet noe økende i 2019 i forhold til året før.	Det arbeides aktivt med å redusere fraværet, det er god oversikt over hvem fraværet gjelder og disse får oppfølging av avdelingsleder. Målet om å nå 2 % korttidsfravær gjelder fortsatt.

HMS avvik	Det er grunn til å tro at det fortsatt er en betydelig underrapportering.	Utfordringer i selve avvikssystemet har redusert mulighet for ledere å følge opp og bruke avvikssystemet i avdelingenes arbeid. Imidlertid er det gjort noen manuelle rapportering i enkelte avdelinger som har bidratt til å holde fokus på arbeidet.
Kvalitets avvik	Enheten rapporterer et relativt likt antall kvalitetsavvik. Avvikene har i 2019 blitt systematisk gjennomgått og benyttet i enhetens HMS utvalg og ledermøter. Avvik som knyttes til pasientbehandling og har et stort alvor får ekstra oppmerksomhet i avdeling- og personalmøter.	Enheten skal fortsette å ta ut, bearbeide og formidle tilbakemelding til ansatte.
Andel ansatte heltid	Arbeidet med heltidskultur viser resultater andel ansatte som 100 % stilling.	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Når andel ansatte som har 100 % stilling stiger, men antall ansatte ikke går ned - så synker gjennomsnittlig stillingsstørrelse som forventet.	Intensivere arbeidet med heltidskultur og øke ansattes helgeandel - og gjennom dette arbeidet øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Internkontroll

Enhetens internkontroll ligger først og fremst i Livsgledesertifisering. I tillegg arbeides det systematisk etter prosedyrer på Miljø, brann og pasientbehandling.

21.4 Heltidskultur

Enheten har høstet flere positive erfaringer ved endringer som medfører at flere kan få jobbe 100 %. Økningen er tydelig både i antall som nå har 100 % og gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Røed BOS er langt fremme på landsbasis og har nådd enhetens målsetting hvor 50 % av ansatte jobber 100 %. I tillegg er det en økning i både interesse og resultater i flere avdelinger gjennom 2019 for å komme lenger enn hva som har vært tradisjonen og kulturen. Avdelingen fikk som et engangsbeløp i 2019 overført 1 mill. kroner for å øke grunnbemanningen i perioden juni- desember 2019.

Det er lagt stor vekt på kommunens strategi både hva gjelder retningslinjer for Heltidskultur gjennom deltagelse i utvidet arbeidsgruppe for Heltid. Det samarbeides godt med arbeidstakerorganisasjonen i forhold til temaet og arbeidet vil fortsette i årene som kommer.

Målet er at alle som jobber i enheten skal ha en trygg jobb og en stabil inntekt som en kan leve av.

21.5 Vold i nære relasjoner

Enhetens ledere, tillitsvalgte og verneombud har et bevisst forhold til kommunens Handlingsplan mot vold og overgrep. Alle HMS og kvalitetsutvalg deltok når planen ble presentert og har i 2019 jobbet med å gjøre den kjent og levende for enhetens ansatte.

21.6 Klima/Miljø

Avdelingene er Miljøfyrtårnsertifisert, med det som der hører med av klimatiltak og regnskap.

Enheten er opptatt av bærekraftig matvareproduksjon og har siste 2 år vært sertifisert med bronsemerke under ordningen for økologisk mat – Økologisk Sertifisering. 8 kjøkken er sertifisert, kravet er at minimum 15 % av råvarene skal være økologiske for å få Bronsemerket. Våre kjøkken har økologiske råvarer i produksjonen fra 16-38 %.

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

Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene. Vi vil i løpet av 2020 videreføre arbeidet med veiing og kartlegging av matsvinn samt setter inn tiltak for å

redusere dette. Et av tiltakene vil være å bevisstgjøre alt personalet som bestiller, tilbereder og serverer og måltider. Målsettingen bør være å redusere matsvinnet i 2020 med 30 %.

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

22 NAV Arendal (1306)

22.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	203 997	169 515	158 071	219 474
Sum inntekter	-123 622	-89 078	-79 370	-142 836
Netto driftsramme enheten	**80 375**	**80 438**	**78 701**	**76 638**

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

22.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Levekår

Det meste av NAV sin virksomhet dreier seg om levekår, og få mennesker inn i positive aktiviteter som arbeid og utdanning. Mye av det forebyggende arbeidet ligger i andre enheter i kommunen som Helse og levekår og Barn, unge og familier. NAV samarbeider tett med disse, og samarbeidet og integrasjonen er økende som følge av kommunens store satsing på området.

For å løse levekårsutfordringene er aktiv næringsutvikling vesentlig. NAV er aktiv i forhold til å bistå bedrifter med oppbemanning, nedbemanning og omstillingsprosesser. Når det gjelder nyetableringer og vekst samarbeider NAV tett med etablerersenteret og kommunens næringsavdeling. Det er stor aktivitet rundt nyetableringer noe som kan være positivt for regionen på sikt. Når det gjelder bistand til etablering til brukere på dagpenger er NAV Arendal og regionen best i landet. Det er bare Stavanger som er på samme nivå. NAV Arendal har ansvaret for etableringer fra NAV sin side for alle 4 kommunene opp mot etablerersenteret.

Selskapene fordelte seg kommunevis med følgende tall:

	Arendal			Froland			Grimstad			Tvedestrand		
	2019	2018	2017	**2019**	2018	**2017**	**2019**	2018	2017	**2019**	2018	2017
Ans/DA	**2**	8	3	**0**	1	1	**2**	0	6	**0**	0	1
AS	**234**	203	230	**27**	27	23	**118**	104	95	**26**	41	31
ENK	**293**	286	258	**30**	32	34	**180**	149	155	**59**	38	42
Sum	**529**	497	491	**57**	60	58	**300**	253	256	**85**	79	74

Ny etableringer skaper arbeidsplasser, selv om mange ikke lykkes, så er de som gjør det med på å skape vekst.

Sosialt Entreprenørskap er et område innenfor dette feltet som er svært interessant. NAV Arendal ønsker å understøtte bedrifter som tar en spesielt stort sosialt ansvar og ansetter mennesker som ellers har vanskelig for å komme inn på arbeidsmarkedet.

Sosialhjelp

Sosialhjelpsutgiftene har økt de siste årene, på tross av at det har vært en stor satsing på å redusere dem. Hovedgrunnen til økningen har å gjøre med arbeidsavklaringspenger og at denne ble redusert fra 4 til 3 år. Kommunen har også tatt imot et større antall flyktninger enn tidligere. På øvrige saker er det en moderat nedgang.

Sosialhjelp er samfunnets siste sikkerhetsnett. Det medfører at alt annet skal være prøvd først. Mange av de som mottar sosialhjelp er i aktivitet. Mange av disse utløser midler til livsopphold som arbeidsavklaringspenger, dagpenger, sykelønn etc. Noen av disse er ikke tilstrekkelige til å dekke dagens prisnivå f. eks i forhold til boutgifter. Det er primært de høye boutgiftene som medfører at mange trenger supplerende sosialhjelp på toppen av en statlig ytelse.

NAV Arendal stiller aktivitetskrav til alle sine brukere. Utfordringen for en stor kommune er å drifte selve aktiviteten. Aktivitet ute i arbeidslivet krever tett oppfølging for å resultere i arbeid. Enheten øker graden av tett oppfølging parallelt med at vi frigjør ressurser jf. digitalisering. NAV Arendal har et godt samarbeid med sosiale entreprenører og arbeidsmarkedsbedrifter. Det er en økning i utgiftene til kommunale tiltak som en konsekvens rammene på statlige tiltak og høyere krav om kvalifisering i arbeidsmarkedskursene. Økt fokus på kommunale tiltak gjør også at kvalifiseringsprogrammet (KVP) er blitt mer aktuelt og antallet brukere av dette er økende med ca. 50 i programmet ved slutten av året.

Ungdom
NAV har flere satsinger rundt ungdom. I tillegg til å være en aktiv partner opp mot videregående skole for de som faller fra sammen med kommunens satsing på lærlinger og tettere oppfølging av de som trenger det mest. NAV Arendal har i samarbeid med Fylkeskommunen og Sam Eyde Videregående skole hatt prosjektet «NAV i Videregående skole». Dette prosjektet ble avsluttet i 2018, men er delvis erstattet prosjekt Ungdoms los som er et samarbeid mellom Arendal, Fylkeskommunen og Grimstad for å følge opp de som dropper ut av videregående skole, eller står i fare for å gjøre det. Her er det fokus på tett oppfølging av de som trenger det mest. NAV Arendal har spesielt fokus på ungdom og en egen avdeling med 3 team som jobber med unge under 30 år.

Rus og psykisk helse
Arendal kommune og NAV Arendal har forbedret arbeidet med rusavhengige vesentlig siden 2015. NAV har etablert to ruskonsulenter og man har fått fagansvarlige for rus i de fleste team. Statens Helsetilsyn gjennomførte tilsyn med Kommunens rusarbeid høsten 2015 og konkluderte med at de ikke ønsket å gi hverken avvik eller merknader, og rustjenestene har utviklet seg godt også gjennom 2019. Helseforetaket har ansvaret for rusbehandling. Det er fortsatt lang og til dels økende ventetid på behandling. Dette er bekymringsfullt. En konsekvens av dette er at enheten må dekke institusjonsopphold i påvente av plass via SSHF. NAV har i snitt hatt 4 brukere i private institusjoner i 2019. Dette utfordrer enhetens økonomiske rammer. NAV er med i Prosjekt Ettervern og Overdoseprosjektet, i tillegg har man en avtale med Jegersberg gård sammen med SSHF. NAV Arendal har flere prosjekter i forhold til denne gruppen som også ofte er lavinntektsfamilier. Dette er blant annet Boliglos, Miljøvaktmester og erfaringskonsulent.

Tett oppfølging
Den kanskje største satsingen i NAV Arendal i 2019 har vært å etablere veiledere som skal følge opp de brukerne som trenger det mest tettere. Her brukes den anerkjente metoden Supported Employment. Ved årets slutt hadde NAV Arendal 25 slike veiledere som skal følge opp ca. 20 brukere hver, til forskjell fra ca. 80 som er et mer vanlig brukerantall for hver veileder.

22.3 Arbeidsgiverstrategi

NAV Arendal følger opp arbeidsgiverstrategien til både kommune og stat. Utfordringene for et NAV kontor blir ofte forskjellene mellom disse to styringslinjene. Det jobbes mye med harmonisering, slik at ansatte opplever at de jobber i samme organisasjon. I NAV Arendal har vi lykkes bra med dette og arbeidsmiljøet oppfattes som godt, selv om det er en del forskjeller i hovedavtaler og personalhåndbøker i de respektive styringslinjer.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

NAV har en årlig medarbeiderundersøkelse «Human Kapital Index» Denne ble ikke gjennomført i 2019, men har tidligere vist gode resultater. Disse varierer noe internt mellom avdelingene. Det arbeides aktivt med tiltak i etterkant av undersøkelsen slik at man kan forbedre disse ved systematisk arbeid. Enheten hadde som mål å score over en indeks på 24 noe man har gjort siden 2015. Vernerunden er nå kanskje det viktigste grunnlaget for utviklingen av organisasjon og team i forhold til arbeidsmiljø og alle team har egne tiltak rundt dette.

NAV har årlig brukerundersøkelser som viser en årlig forbedring nasjonalt, og for NAV Arendal sin del en god forbedring de siste årene. Det er laget en strategi for brukerdrevet tjenesteutvikling.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har et aktivt HMS-utvalg som jobber fram tiltak som legges inn i HMS-planen. Denne

følges opp gjennom året. Enheten jobber sammen med Agder Arbeidsmiljø og bruker aktivt tiltak som «Raskere Frisk», et treningstiltak med veiledning som har hatt positiv effekt. Sikkerhet er viktig ved et NAV kontor. Alle ansatte har fått kompetanseheving på området og det trenes jevnlig. Lokalene til NAV Arendal er også bygd om med 2 dører i alle møterom, og hatt sikkerhetsgjennomgang av konsulent fra Arbeids direktoratet og samt årlig kontroll av at alle sikkerhetsprosedyrer er på plass.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

NAV Arendal gjennomfører vernerunden på høsten hvert år. Dette har sammenheng med det årlige utviklingshjulet som omdefinerer resultatene fra vernerunden til tiltak med virkning fra nyttår.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,9	1,5		1,5
Fravær langtid (%)	5,1	8,6		5
Fravær (%)	7	10,1	7	7
Antall HMS avvik	21	12	2 000	25
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 000	5
Årsverk (antall)	58,8	61,2		
Andel ansatte heltid (%)	95	95	55	90
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	95	95	83	94

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

Internkontroll

NAV har gode internkontroll systemer som går på alt fra sikkerhet, datasikkerhet (GDPR), kontroll av vedtak og saksbehandling. Fra 2019 er Microsoft Teams hovedkommunikasjonsplattformen hvor informasjon, rutiner etc. er lett tilgjengelig for medarbeiderne. Informasjonsstrategien inneholder utover dette, møter, infomail og info på skjerm. NAV Arendal har også et tydelig årshjul for endringer slik at tjenester og kompetanse blir oppdatert og har god kvalitet.

22.4 Heltidskultur

NAV Arendal ansetter kun medarbeidere i full stilling. I et ansettelsesløp søker noen likevel om forskjellige typer permisjoner som medfører at de jobber deltid, men dette har en svært lavt volum.

22.5 Vold i nære relasjoner

Intern har NAV Arendal stort fokus på sikkerhet. Det trenes jevnlig og gis god opplæring av nytilsatte. Det finnes alarmer i alle rom hvor det foretas brukermøter, samt at disse har minst 2 utganger. Alle volds og trusselhendelser blir loggført og følges opp.

NAV jobber også med brukere som kan oppføre seg truende på andre arenaer og hos samarbeidspartnere eller mot familiene sine. Her samarbeides det med politiet og andre instanser som barnevern, skoler og barnehager.

22.6 Klima/Miljø

NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011 og re-sertifiseres gjennom utviklingstiltak rundt energisparing, elektriske biler og grønne innkjøp.

23 Østre Agder krisesenter (1307)

23.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	12 856	11 982	9 307	11 517
Sum inntekter	-7 129	-6 255	-5 679	-6 465
Netto driftsramme enheten	**5 727**	**5 727**	**3 628**	**5 052**

Mindreforbruket i 2019 er totalt 850 000 kroner. Iflg. samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter er dette satt av på fond i sin helhet. Samlet er fondet på 2,2 mill. kroner

290 000 kroner som var avsatt på fond var midler til gjennomføring av 2 fagdager i regi av enheten. Midlene var overført fra 2018 til 2019 etter avtale med Kompetansesenter for kriminalitetsforebygging som tildelte midlene.

23.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Krisesenteret er en lovpålagt tjeneste som tilbyr hjelp til barn, kvinner og menn som er utsatt for eller vitne til vold og mishandling i nære relasjoner. Dette innebærer oppgaver som døgn kontinuerlig telefonvakt, botilbud, dagsamtaler, informasjonsarbeid, faglig og praktisk bistand.

Brukere i botilbudet:

2017:		**2018:**		**2019:**	
Kvinner	42	Kvinner	52	Kvinner	40
Menn	3	Menn	2	Menn	2
Barn	41	Barn	63	Barn	30

Arendal kommunes andel:

2017:	**2018:**	**2019:**
45 %	47 %	56 %

Dagbrukere:

2017:		**2018:**		**2019:**	
Kvinner	55	Kvinner	50	Kvinner	43
Menn	7	Menn	4	Menn	3

Det er svingninger fra år til år på antall brukere. Slik er det på de fleste krisesentrene i landet, bortsett fra de største byene. Det kommer ikke fram spesielle tendenser som sier noe om tallene fra år til år.

Informasjon

Østre Agder krisesenter opprettet egen Facebookprofil i 2019. Siden inneholder informasjon om vold og overgrep og aktuelle artikler som retter seg mot alle som opplever eller er vitne til vold og overgrep.

I samsvar med enhetens årshjul har brosjyrer om enhetens tjeneste og aktuell informasjon om tematikken, til ulike risikoutsatte for vold i nære relasjoner, blitt distribuert til utvalgte sentrale tjenester i samarbeidskommuner. Enheten har også hatt presentasjoner om vold og voldstematikk i ulike kommunale tjenester som Voksenopplæringen, Nav og Sam Eyde Videregående skole. Private foreninger og lag har bistått med gaver og i den forbindelse har krisesenteret, etter invitasjon fra aktuelle, holdt innlegg om tjenestens innhold og funksjon.

Kompetanse
I tillegg til overordnet strategisk kompetanseplan for Helse og Levekår har enhetens aktivitetsplan for kompetanse vært førende for gjennomføring av:

- Videreføring av motiverende intervju
- Traumeforståelse- og bevissthet, vedlikehold og utviklingskurs/opplæring.

2 ansatte har gjennomgått 2 dagers grunnkurs i traumebevissthet og forståelse i regi av RVTS sør (Regionalt ressurssenter for vold og traumer og selvmordsforebygging) og alle ansatte har nå basiskompetansen innenfor dette fagfeltet. 8 ansatte har gjennomført 2 dagers videregående traumekurs, også i regi av RVTS sør.

- Ansatte har deltatt på aktuelle konferanser og kurs innen volds- og traume feltet i regi av blant annet RVTS, Bufdir og NKVTS (Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress) og Krisesentersekretariatet.

Det ble gjennomført 2 fagdager med tema vold i nære relasjoner i regi av Østre Agder krisesenter. Invitasjon til aktuelle målgrupper gikk ut til alle samarbeidskommunene.

Tilsyn med Arendal kommunes krisesentertilbud ved Østre Agder krisesenter
Fylkesmannen i Agder gjennomførte tilsyn med Arendal kommunes krisesentertilbud fra 30.04.2019 til 03.05.2019. Det ble undersøkt om kommunen sørger for at menn, kvinner og barn utsatt for vold i nære relasjoner, får et tilbud i samsvar med aktuelle lovkrav slik at innbyggerne får trygge og gode tjenester.

Tilsynsrapport av 17.06 2019 beskriver gjennomføring og funn.

Fylkesmannens konklusjon:

Arendal kommune sikrer ikke tilstrekkelig grad et likeverdig krisesentertilbud for menn. Dette er et brudd på Krisesenter loven § 2, jf. forskrift om fysisk sikkerhet i krisesentertilbudet §§ 2 og 3, og likestillings- og diskrimineringsloven § 12.

Fylkesmannen setter en frist for Arendal kommune til 15.12.2019 for å gi tilbakemelding i form av en tidsplan for å få på plass et tilstrekkelig og likeverdig krisesentertilbud for menn. Tidsplanen har etter avtale fått en utsatt frist til 01.04.2020.

Siden 2017 har behovet for et fullverdig krisesentertilbud for menn og barn som sikrer lovkrav, vært dokumentert i enhetens virksomhetsplaner, tertialrapporter og årsberetninger. Dagens tilbud fyller ikke sikkerhetskrav, er ikke universelt utformet, har ikke stedlig personell 24/7 og fyller ikke krav til egnet utendørs lekeområde for barn.

Et forslag til løsning er et nybygg samlokalisert med Østre Agders krisesentertilbud til kvinner og barn. Dette kan driftes uten økning i lønnskostnader og lave øvrige driftskostnader. Det gir en investeringskostnad.

På bakgrunn av lave besøkstall har det i tillegg vært arbeidet med en utredning av samarbeid om tilbudet for menn og barn med Stiftelsen Sørlandet krisesenter i Kristiansand. Forslaget til samarbeidet gjelder botilbudet, mens dagtilbudet fortsatt driftes fra Arendal. Samarbeidet vil utløse utgifter til lønn og driftsutgifter.

Beredskap
Søknad om voldsalarm ble innvilget i desember 2019. Dette er et sterkt risikoreduserende tiltak for enheten og gir effekt for både beboere og ansatte.

Enheten har utarbeidet ny individuell risikovurdering og sikkerhetsplan i fagsystemet. Disse oppdateres fortløpende.

Samarbeid
Det er utarbeidet årshjul som sikrer systematisk samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere med møter minimum 1 gang per år. Enhetsleder ved Østre Agder krisesenter innkaller til møtene.

Enheten har fått opprettet BTI kontakt.

23.3 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har gjennomført etisk refleksjon på personalmøtene. Dette er til god hjelp i arbeidet med å kvalitetssikre vår tjeneste. Sammen reflekterer vi og søker gode handlingsalternativer i de dilemmaer som utfordrer oss på vanskelig valg. Enheten har etikkontakt som også er representert i Helse og Levekårs superbrukergruppe i etikkarbeidet..

Enheten har utarbeidet en personvernerklæring som omfatter behandlingen av sensitive opplysninger.

En miljøterapeutstilling er omgjort til fagutvikler for å styrke enhetens fagutvikling og at ansatte bruker kompetansen i tråd med krisesenterets oppdrag.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Brukerundersøkelse
Enheten har ikke brukerundersøkelser, men har gjennomført avslutningssamtale med alle beboere og i tillegg dagbrukere som har hatt oppfølging over tid. Evaluering behandles videre i enhetens ukentlige brukergjennomganger med primærkontaktene og eventuelt i personalmøtene, avhengig av evalueringens innhold. Forøvrig behandles kvalitetsavvik fortløpende og aktuelle rutiner endres ved behov.

Med systematisk refleksjon på personalmøtene har enheten erfart at det finnes handlingsalternativer når vi belyser et dilemma eller en problemstilling, som ellers kanskje ikke hadde kommet fram og som er et ledd i å sikre god kvalitet på tjenesten

Medarbeiderundersøkelse 2019
Enheten vil jobbe med resultatene fra denne i 2020. Ut fra resultatet av siste undersøkelse er 3 faktorer valgt ut for videre oppfølging. Agder Arbeidsmiljø skal bistå enheten for å belyse hvordan faktorene påvirker hverandre og igjen gir føringer for hva vi etter felles forståelse bør gi vårt fokus framover i nødvendige utviklingstiltak.

Satsing på kompetanseutvikling
Traumebevissthet og omsorg står sentralt i enhetens kompetanseplan. Ulike aktører fra relevante tjenester innhentes for å utvikle kompetansen innenfor aktuelle felt som krisesenteret har behov for.

Det siste året har primærkontaktene hatt 2 fellesveiledninger av advokat, for å øke kompetansen ift rettsvesenet. Primærkontaktene bistår i uttalelser til retten og innkalles som vitne i aktuelle saker.

Kompetanseutvikling gjennom e-læring internt eller fra relevante instanser har vært gjennomført.

Kompetansemobilisering (opplevd bruk av egen kompetanse)
Ansatte gis muligheter til å praktisere sin kompetanse i arbeidshverdagen gjennom samtaler og observasjoner med og av brukere. Det er fokus på erfaringsdeling i brukermøter og personalmøter. Direkte opplæring gis fra ansatt til ansatt ved nye programmer eller fagutvikling.

Autonomi (opplevd tillit om mulighet til å jobbe selvstendig)
Innenfor de rammer driften omfattes, tilstrebes et fokus på å ta selvstendige beslutninger og vurderinger til det beste for tjenesten. Det er stort fokus på lovverk, veiledere og rutiner som skal gi en trygg ramme for å kunne utøve gode forløp for brukere og mestring i jobben for den enkelte ansatte.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Østre Agder krisesenter-HMS virksomhetsplan 2019:

Lavt sykefravær
Fravær/nærvær skal være fast punkt på personalmøter.

Orientere om:

- Individuell oppfølging v/fravær
- Søke tilskudd når ansatte står i fare for å bli sykemeldt eller for å øke nærværet
- Fritak arbeidsgiverperioden, leder snakker med ansatte hvis dette er aktuelt

Alle aktuelle tiltak er gjennomført.

Høy sikkerhet for beboere og ansatte
Risikovurdere kap. 23A i AML. - ansatte

- Få på plass voldsalarm
- Risikovurdering brukere i Jobpulz

Ros analyser jf. kap. 23A i AML er ikke sluttført og skal jobbes videre med i 2020. Ellers er tiltak gjennomført.

Ansatte skal oppleve trivsel og utvikling og mestring på jobb

- Etisk refleksjon: innføring og øvelse i SME (Senter for medisinsk etikk) -modellen. Ansatte spille inn aktuelle etiske dilemma
- Intern kompetanseplan 2019 (Aktivitetsplan-kompetanse)

Trivselskomitéen setter opp datoer for sosiale sammenkomster for hele 2019.

Alle tiltak er gjennomført.

Avvikshåndtering
De fleste kvalitetsavvikene omhandler avvik på telefon (tilgjengelighet). Enheten har fått ny telefon/portåpner.

Avvik på åpne vinduer og dører er sterkt redusert. Det er etablert rutine på sjekkliste over gjennomførte daglige sikkerhetstiltak.

Alle avvik har blitt lukket fortløpende.

Enheten har spesielt fokus på avvik som gjelder:

- Sikkerhet
- Individuell oppfølging
- Hva er avvik?

Interne sikkerhetsrutiner skal avviksmeldes. Settes opp på 1. personalmøte i 2019.

Ny Individuell risikovurdering og individuell sikkerhetsplan er innført. Forøvrig er det et kontinuerlig fokus å redusere og lukke sikkerhets og kvalitetsavvik spesielt for beboere på krisesenteret.

Heltidskultur skal være tema i enhetens HMS utvalg
Øke stillingsprosent når det er mulig. Fokus på utvidelse ved IRA. Tema på personalmøter og fokus fra leder i samtaler med ansatte.

Sikkerhet
Jf. «Forskrift om sikkerhet i krisesentertilbudet» er det utarbeidet rutine på kontroll av elektrisk dørlås og adgangskontroll. Alle ansatte er orientert om rutinen. Den ble behandlet og godkjent i enhetens HMS- og Kvalitetsutvalg 06.11.2019.

Det er utarbeidet ny individuell risikovurdering og sikkerhetsplan for brukere på krisesenteret.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	3,4	1,62		2
Fravær langtid (%)	0	6,19		5
Fravær (%)	3,4	7,81	7	7
Antall HMS avvik	0	7	2 000	10
Antall Kvalitets avvik	20	21	3 000	15
Årsverk (antall)	9,48	10,41		10,41
Andel ansatte heltid (%)	0,42	0,46	55	50
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	0,67	0,73	83	0,70

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Langtidsfraværet har økt fra foregående år hvor enheten ikke hadde langtidsfravær. Sykefraværet her vært arbeidsrelatert i ett tilfelle.	Sykefraværet har vært fulgt opp etter gjeldende retningslinjer. Avventende sykemelding ble benyttet ved ett fravær. Agder Arbeidsmiljø har bistått i arbeidsrelatert fravær. Sykefravær/nærvær har vært tema i personalmøter. Alle ansatte er informert om avventende sykemelding.
HMS avvik	HMS avvikene ved enheten omhandler i hovedsak sikkerhet og berører både ansatte og beboere.	Totalt ser det ut til at ansatte er mer bevisst på å melde avvik. Enheten har hatt avvikshåndtering som tema i 2 personalmøter i 2019.
Kvalitets avvik	Kvalitetsavvikene omhandler i hovedsak sikkerhet og berører både ansatte og beboere. Avvikene gjelder spesielt telefon og portåpner som er ute av funksjon, elektroniske dører innendørs som ikke åpnes, vinduer eller dører som ikke er stengte.	Feilsøking har vært gjennomført og enheten har fått på plass ny telefon og portåpner . Ny rutine som omhandler tilgangskontroll til bruk av brikke og kode er etablert. Sjekkliste av låste dører og vinduer er skjerpet og gjennomføres hver kveld av stedlig nattevakt. Avvik som gjelder dører og vinduer som ikke er stengt er redusert. Elektroniske dører som er ute av funksjon, meldes fortløpende til vaktmester. Ofte skyldes dette tomt batteri. Leder har avklart for ansatte at det viktigste er å melde avvik, ikke om det meldes feil ift kategoriene HMS eller Kvalitet. Mange avvik berører begge.
Årsverk	Enheten har ikke økt årsverk i 2019. 2018 tall er registrert uten enhetsleder.	I 2019 startet enheten med IRA og har gjennomført 2 perioder med 26 uker. Alle deltidsansatte har etter eget ønske fått utvidet sin stillingsprosent i periodene. Dette har ført til redusert bruk av vikarvakter.
Andel ansatte heltid	Andel heltidsansatte har en økning i 2019	Heltidsøkning som følge av IRA i 2 perioder.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt som følge av IRA.	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt som følge av IRA og utvidelse av stillingsprosent for deltidsansatte i 2 perioder i 2019.

Internkontroll

Med kontinuerlig fokus på risiko og sårbarhet, ble ny individuell risikokartlegging og sikkerhetsplan utarbeidet. Malene ble implementert i enhetens fagsystem og omfatter alle som har hatt og har botilbud på krisesenteret.

Uønskede hendelser som ansatte kan være utsatt for på jobb har blitt kartlagt og det har vært arbeidet med risiko- og sårbarhetsanalyse på hendelsene. Hendelsene vil ofte berøre bruker også. Arbeidet er ikke sluttført i 2019 og videreføres til 2020.

Avvik har vært behandlet forløpende og rutiner evaluert og tilpasset ved behov. Nye generelle rutiner blir orientert om per mail, og i personalmøter. Enheten har alle rutiner i papirutgave i personalbasen lett tilgjengelig for stedlige ansatte på vakt.

Brannøvelse i regi av Østre Agder brannvesen for alle ansatte i enheten er gjennomført.

Enheten har personalmøte hver 6. uke og det har vært gjennomført 2 møter i HMS- og kvalitetsutvalget.

23.4 Heltidskultur

Enheten har ikke rullerende halvårsplan (IRA turnus) og alle deltidsansatte har fått tilbud om høyere stillingsprosent i perioden og alle aktuelle økte sin stilling i 2019.

Resultatet er redusert bruk av vikarer og fornøyde deltidsansatte!

23.5 Vold i nære relasjoner

Krisesenterets oppdrag er å forebygge og følge opp voldsutsatte i nære relasjoner i tråd med Krisesenterloven av 2010.

Krisesenteret er sentral i evaluering og videre arbeid med Arendal kommunes handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Fagutvikler og leder v/krisesenteret deltar i arbeidsgruppen. I tillegg har fagutvikler deltatt i utvikling av e-læring på handlingsplanen og voldstematikk i praksis for ansatte i kommunen.

23.6 Klima/Miljø

Krisesenteret mottar og lagrer brukte klær og utstyr til barn i alle aldre og voksne som benyttes og gis til aktuelle ved behov i botilbudet.

Enheten har fokus på gjenbruk. Dette gjelder klær, utstyr og møbler for barn og voksne. Krisesenterets oppdrag er å bistå med re-etablering og i den forbindelse er brukt materiell høyst aktuelt.

24 Legevakten (1308)

24.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	38 749	37 815	38 013	37 570
Sum inntekter	-25 288	-24 609	-23 121	-23 064
Netto driftsramme enheten	**13 460**	**13 206**	**14 892**	**14 507**

Nødnettkostnadene har de siste årene medført at Legevakten har gått med underskudd. Helsetjenestens driftsorganisasjon HDO og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap DSB, fakturerer legevakten for alle kostnader knyttet til nødnettet. Dette er utgifter utenfor vår kontroll, og som vi bare må betale.
I 2019 var nødnettbudsjettet på 1 536 624 kroner, mens kostnadene endte på 2 211 508 kroner, dvs. at det er underbudsjettert med 674 884 kroner. Legevaktens ordinære drift klarte å gå i pluss, og dermed ender underskuddet totalt på 291 636 kroner, der Arendals andel utgjør ca. halvparten.

24.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhetens tjenester
Legevakten i Arendal er sikkerhetsnettet for alle innbyggere i Arendal og de ni andre samarbeidskommunene i Aust-Agder og Telemark. I tillegg er vi telefonformidler for fire Setesdalkommuner, pluss at vi innehar legevaktfunksjon for Evje/Hornnes og Bygland på natt. Innbyggertall i legevaktens nedslagsområde for 3. kvartal 2019 (tall fra SSB) er 96 320 i ordinær legevakt, og 6 931 på telefonformidling, totalt 103 251 innbyggere.

På grunn av endret registrering i vårt journalsystem System XI, må statistikken tas ut på en annen måte enn tidligere år. Tallene for 2019 viser at antall henvendelser var 48 004, hvorav 25 253 resulterte i konsultasjon med lege. Antall sykebesøk var 1 981. Tilsvarende tall for 2018 var 45 383 henvendelser, 24 362 konsultasjoner og 2 171 sykebesøk. Prøver tatt for politiet er ikke med i denne statistikken. I 2019 utførte vi 198 tester, i 2018 195. Antall innkomne, besvarte telefoner var i 2019 55 534, i 2018 var tallet 53 533. Statistikken viser en markant økning både i henvendelser, konsultasjoner og telefoner.

Antall klager mottatt i 2019 var 14, hvorav 2 var tilsynssaker fra Fylkeslegen. Tilsvarende tall for 2018 var 16 og 0.

Økt antall innbyggere, økt antall henvendelser og mer utfordrende sykdomstilstander og pasientgrupper har ført til at presset på legevaktens ansatte stadig øker. Legevakten fikk en styrking i 2019 etter mange års rapportering om for lav bemanning, men fortsatt ligger Legevakten i Arendal lavest i bemanning av sammenlignbare legevakter.

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på helg og høytid, noe som fører til mange små helgestillinger. Noen av løsningene som ligger i heltidsprosjektet, er ikke mulig å gjennomføre på en høyaktivitetsavdeling som en legevakt er. Legevakta har 26 ukers ikke-rullerende plan, og det jobbes videre med å finne løsninger på helgeutfordringen.

Det oppleves stadig oftere at lav legebemanning fører til lang ventetid noe som kan gå ut over pasientsikkerheten, og ikke minst pasienttilfredsheten. Et vaktlag på tre leger som er bemanningen i dag er for lite mange helger. Bakvakt på kveld/helg og natt er oftere i aktiv tjeneste enn tidligere.

Den store aktiviteten og lave bemanningen reduserer legevaktens beredskapsfunksjon og sliter på de ansatte.

I 2019 var gjennomsnittlig svartid for 166 117 telefonen på Legevakten i Arendal på 77 %. Det er 3 % under kravet fra Akuttmedisinforskriften (2015) som er at 80 % av innkommende samtaler skal

ha svar innen 2 min. Landsgjennomsnittet lå på 79 %. Det var store variasjoner i løpet av året. Juli og desember lå på 70 % mens mai hadde en svarprosenten på 85. På enkeltdager og tidspunkt på døgn, er variasjonen enda større.

Sommerferieavviklingen er utfordrende på legevakten. Det stilles høye krav til opplæring av vikarer grunnet Legevaktens kompleksitet i oppgaver og drift. Lav grunnbemanning medfører at vikarene må ha opplæring og kunne utføre alle funksjoner i legevakt og legevaktssentral. Vi kvalitetssikrer så godt det lar seg gjøre, men løsningen er ikke optimal, og gir grunn til bekymring.

Akuttmedisinforskriften setter krav til at alle ansatte på legevakt må gjennomføre et akuttmedisinkurs over tre dager og et nettkurs i vold og overgrep på syv timer. Dette gjennomføres fortløpende av nyansatte.

Utredning av nytt KØH/LV bygg har pågått gjennom hele året. Det har vært to parallelle prosjekter, det ene på omregulering og det andre på plassering, utforming og innredning av selve bygget. Forslaget ble behandlet av Arendal Bystyre i november 2018, men ble sendt tilbake til Arendal Eiendom med beskjed om å kutte kostnader. I juni 2019 vedtok bystyret ett av de forelagte forslagene. Dette forslaget berører LV/KØH/avklaringsavdelingen minst, men medfører at hele garasjen er fjernet og innkjøringsområdet for ambulanser og politi har blitt svært redusert. I tillegg er mye lagerplass fjernet, og tekniske rom er plassert rundt i hele bygget.

Legevaktens lokaler er svært uhensiktsmessige, noe som medfører at sikkerhet og taushetsplikt utfordres og brytes hver dag. Nye lokaler er på overtid.

24.3 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er gjort kjent i personalgruppen.
Kommunikasjon og faglig utvikling er viktige elementer i gjennomført akuttmedisin- og vold- og overgrepskurs og i innføringen av Manchester Triage som har vært et satsningsområde siden 2017.

Triageringsverktøyet Manchester Triage (MTS) ble innført for å standardisere og kvalitetssikre pasientbehandling og trygge sykepleierne på telefon og mottak. Alle sykepleiere har vært igjennom opplæring i MTS, og triage gjennomføres hele døgnet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i november, resultatene har ikke blitt jobbet med i 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Legevaktens HMS-mål omhandler gode relasjoner og positiv kommunikasjon internt og mot samarbeidspartnerne. Faste samarbeidsmøter med sykehusledelsen har bidratt positivt til dette.

Målene inneholder også arbeidsgiver og arbeidstakers ansvar for faglig utvikling og godt arbeidsmiljø. Personalmøter med undervisning har vært gjennomført hver måned. Personalseminaret ble avholdt i oktober med overskrift: «Norges beste legevakt», med fokus på selvmordsforebygging, psykiatri, brystsmerter, samt samarbeidsregler og teambuilding.

Legevakten har fokus på å ha et arbeidsmiljø med høy trivsel, trygghet og høy faglig kompetanse. Vi har i mange år hatt et lavt sykefravær, noe vi har tolket som et tegn på godt arbeidsmiljø. Legevakten er en liten arbeidsplass og når vi i 2019 hadde flere langtidssykemeldte, gir dette fort utslag på statistikken. Langtidsfraværet var på 6,6 % og korttid 1,9 %. Samlet fravær var på 8,5 %, noe som gir et nærvær på 91,5 %.

Den årlige brannøvelsen ble gjennomført i desember.

Legevakten er Miljøfyrtårnsertifisert og har fokus på søppelsortering, energi- og ressurssparing.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,3	1,9		
Fravær langtid (%)	4,9	6,6		
Fravær (%)	93,8	91,5	7	
Antall HMS avvik	27	24	2 000	
Antall Kvalitets avvik	49	51	3 000	
	76	75		
Årsverk (antall)	19,1	22,1		
Andel ansatte heltid (%)	17,6	15,4	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	56,3	56,8	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Korttidsfraværet har vært lavt, men langtidsfraværet har økt. Det er ikke noe som tyder på at fraværet er jobbrelatert	
HMS avvik	De alvorligste avvikene går på lokaliteter, underbemanning og lang ventetid på telefonen. Flere omhandler samarbeidsutfordringer med andre instanser.	
Årsverk	Antall årsverk i turnus er 17,6 fordelt på 32 personer, 3 av disse har 100 % stilling. Utenom de som går i turnus, har vi 4,5 årsverk fordelt på 7 personer; daglege, nattlege, overlege, sekretær, fagutviklingssykepleier og enhets leder.	

Internkontroll

HMS utvalget utarbeidet ved hjelp av Agder Arbeidsmiljø og hovedverneombudet en ROS analyse i 2019. Risikovurderingen konsentrerte seg om 2 områder, utagerende pasienter og uhensiktsmessige lokaler. Nytt LV-bygg er under planlegging, men det vil ta flere år før det er en realitet. ROS-analysen viser sårbarheten i dagens lokaler og hvordan vi prøver å forebygge og minimere risiko. ROS-analysen ble oversendt kommunalsjef, Agder Arbeidsmiljø og hovedverneombud i januar 2020.

Akuttmedisinforskriften setter krav til svartid på 116 117 telefonen på 80 % innen 2 minutter. I 2019 oppnådde vi 77 %, men det var store variasjoner både på døgn og måned.

Alle avvik behandles av overlege og enhetsleder. Alvorlige hendelser meldes kommunalsjef og enhetsledergruppa i Helse og levekår. Noen av avvikene fører til tilbakemelding til enkeltpersoner, eller endring av rutiner og prosedyrer. Avvik på for lite bemanning og lang ventetid på telefon rapporteres i de kommunale rapportene. HMS utvalget gjennomgår alle avvikene, og avvik som er aktuelle for læring for flere, tas opp på personalmøter.

Den årlige brannøvelsen ble gjennomført i desember.

Legevakta har ulike sjekklister for å sikre kontroll og kvalitet.

24.4 Heltidskultur

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på helg og høytid, noe som fører til mange små helgestillinger. Noen av løsningene som ligger i heltidsprosjektet, er ikke mulig å gjennomføre på en høyaktivitetsavdeling som en legevakt er.

Legevakta omdisponerte i 2019 noe vikarmidler for å omgjøre helgestillinger til 50 % stillinger. Dette er et steg i riktig retning, men en ytterligere utvidelse av helgestillinger til 50 % stillinger vil kreve økte budsjettrammer. For å rekruttere og beholde kompetente sykepleiere er selv ikke 50 % nok.
Legevakta har 26 ukers ikke-rullerende plan, og det jobbes videre med å finne løsninger på helgeutfordringen.

24.5 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. Akuttforskriften 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.

24.6 Klima/Miljø

Legevakten er Miljøfyrtårnsertifisert og har fokus på søppelsortering, energi- og ressurssparing. Ved jobbreiser benyttes kollektiv transport hvis mulig, ellers samkjøres det.
Det leveres årlig rapport til stiftelsen Miljøfyrtårnet.

25 Spesialpedagogiske tjenester (1402)

25.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	50 064	42 590	44 420	45 476
Sum inntekter	-6 405	-3 021	-3 021	-7 328
Netto driftsramme enheten	**43 659**	**39 569**	**41 399**	**38 147**

Enhet for spesialpedagogiske tjenester leverte et regnskap i 2019 med et merforbruk på 4 090 054 kroner eller 10,43 %. Allerede i virksomhetsplanen for 2019 ble det pekt på at det ville bli utfordrende å levere våre lovpålagte oppgaver innenfor de tildelte rammene. Tertialrapporter og månedsrapporter i 2019 har også varslet et overforbruk, og ut over høsten ble det tydelig at overskridelsen ville bli større enn forventet. Det skyldes blant annet en stor økning i kostnader til tilrettelegging for barn med funksjonsnedsettelse i barnehage og at flere barn under skolepliktig alder mottar spesialpedagogisk hjelp. Det er gjort overføringer fra enhetens ramme til andre enheter samtidig som vi har hatt en svikt i inntektene, noe som også bidrar til resultatet. Hele merforbruket kom i avdelingen Pedagogisk fagteam som effektuerer vedtak etter §19 e, g og f i barnehageloven, gjeldende spesialpedagogisk hjelp, tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne og skyss for barn med rett til spesialpedagogisk hjelp. Det er bare lovpålagte oppgaver som er årsak til overskridelsen.

Pedagogisk psykologisk tjeneste og Sandum alternative opplæringssted klarer driften innenfor sin tildelt ramme. Unntaket er et segregert tiltak på Sandum som vi har finansierer sammen med en av de kommunale skolene. Tiltaket er i størrelsesorden 320 000 kroner årlig og avsluttes i august 2020.

Det pågår et arbeid for å ta ned utgiftene i enheten.
Det er i de ikke-lovpålagte oppgavene enheten må gjennomføre en tjeneste- og bemanningsjustering, så tiltaket vil først og fremst ramme de tjenesteområdene som i dag klarer å drive innenfor sin tildelte ramme.

25.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Det jobbes hele tiden med utvikling av systemer og rutiner for medvirkning.
PP-tjenesten har utviklet en brukerundersøkelse i 2019 som settes i gang i januar 2020. Undersøkelsen retter seg mot foreldre til barn som utredes av tjenesten, og tar sikte på å få informasjon om foresattes opplevelse av kontakten med tjenesten i forhold til tilgjengelighet, forståelse av sakkyndig vurdering og generelle tilbakemeldinger på samarbeidet.
Skjemaet som PP tjenesten benytter i samtaler med barn og unge er revidert, og fornyet. Den nye utgaven ble tatt i bruk i januar 2020.
Sandum har månedlig elevsamtaler og tett skole- hjem samarbeid med ukentlig kontakt, for å følge opp faglig og sosial utvikling.

Enheten bidrar til innføringen og gjennomføringen av BTI (bedre tverrfaglig innsats) i kommunen, blant annet er lederen for BTI- team sentrum hentet fra enheten. For øvrig deltar mange av våre medarbeidere i de ulike BTI- teamene, og det er avsatt faste ressurspersoner til de ulike teamene. Enhetsleder er del av styringsgruppe BTI.

For å komme «Tettere på» har systemarbeid hatt stort fokus i 2019. I PP- tjenesten er det utarbeidet nye rutiner på området. Det har vært økt etterspørsel etter arbeid med systemsaker, og nytt i 2019 er at PP-tjenesten også har fått flere saker i barnehagene i kommunen. Dette vil bli videreutviklet i 2020, blant annet gjennom samarbeid med Pedagogisk fagteam ved opprettelsen av adferdsteam og språkteam som et tilbud til barnehagene.

Hovetun som er et nytt alternativt opplæringstilbud for mellomtrinnet hadde oppstart 11. mars 2019. Tilbudet retter seg mot elever som synes det er vanskelig å finne seg til rette i en teoretisk og utfordrende skolehverdag. Hovetun har i sitt første driftsår gitt tilbud til totalt 19 elever.
Det skal gjennomføres en evaluering av tilbudet på Hovetun etter skoleslutt i juni 2020.

Pedagogisk fagteam
Avdelingen er i gang med endring av spesialpedagogrollen slik at det spesialpedagogiske tiltaket i større grad foregår ute i barnegruppen og blir del av det helhetlige barnehagetilbudet.

Pedagogisk fagteam har startet arbeidet med å vurdere tilretteleggingen for barn med nedsatt funksjonsevne i sammenheng med det allmennpedagogiske tilbudet. Dette er en tydeliggjøring av rutiner og tiltak knyttet til barnehagelovens§ 19 g som skal sikre at tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne ligger på et riktig nivå sett opp mot intensjonen i loven. Arbeidet er også viktig med tanke på likeverdig behandling.

Avdelingsleder har hatt møter med alle spesialpedagogene ute i de ulike barnehagene der de jobber med spesialpedagogiske tiltak

Avdelingen er i gang med BTI, og medarbeiderne er bevisst sin rolle i dette arbeidet

Tegn til talekurs for barnehager og skoler er etablert som et godt tilbud til de som trenger oppfølging i forhold til bruk av «Norsk med tegn som støtte».

Pedagogisk psykologisk tjeneste
Fagutvikling er sentralt i PP-tjenestens arbeid, og de 6 teamene som ble etablert i 2019 har nå utviklet kursopplegg som tilbys skoler og barnehager. Det blir satt av tid i halve fagdager både før og etter sommeren for å opprettholde fagfokuset i disse teamene.

Høsten 2019 ble skjema for pedagogisk rapport gjennomgått og revidert, og samtidig ble skjemaet som benyttes i samtaler med barn og unge også revidert, og fornyet. Det ble også utarbeidet nye rutiner for systemarbeid i avdelingen.

Ressursteam for barnehager hadde sitt første hele driftsår i 2019.Teamet gir barnehagene råd og veiledning rettet mot arbeid med enkeltbarn som ikke er henvist PPT og systemarbeid for å skape et inkluderende fellesskap i barnehagen. Saker som henvises PPT skal drøftes i ressursteam i forkant. Pågangen fra barnehagene har vært økende gjennom året, og det har vært nødvendig for teamet å utvide tilbudet. Det er laget en ny informasjonsbrosjyre om Ressursteam barnehage.

Det har vært jobbet med en kompetanseplan for tjenesten som ferdigstilles i mars 2020. Planen gir en samlet oversikt over kompetanse- og utviklingstiltak i avdelingen. Dette for å følge opp målsettingen fra 2019 om å ha mer utviklingsarbeid både internt og sammen med andre. I dette arbeidet står kompetanseheving i Fagfornyelsen sentralt.

Sandum skole
Det har vært jobbet systematisk og godt med alle satsingsområdene. Vi har hatt et spesielt fokus på periodeundervisning/dybdelæring for å gi elevene mulighet til å fordype seg i det enkelte fag, og dykke ned i kompetansemålene ved å ta i bruk ulike læringsarenaer og læringsstrategier.
Elevene skal se, høre og gjøre og jobber kontinuerlig for å videreutvikle dette arbeidet.

Vi arbeid med sosiale ferdigheter gjennom Art som metode. Dette gjennomføres systematisk, og er en viktig del av skolens grunntanke i arbeidet med sosiale ferdigheter.

Overgangen til videregående skole med skolebesøk og hospitering gjennomføres hvert år for å sikre at elevene får en god overgang tilpasset elevens behov.

Vi tilpasser undervisningen til den enkelte elev, og tilstreber så langt det er mulig å gi elevene mulighet for full kompetanse.

Mobilt Team
Vi jobber med observasjon og kartlegging av elever og klasser, og med veiledning av lærere og annet personale.

Mange av sakene teamet er inne i handler om uro og konflikt i læringsmiljøet, og det settes inn

tiltak i forhold til enkeltelever, skole-hjem samarbeid, og samarbeid med andre aktuelle instanser.

Teamet samarbeider tett med Hovetun i forhold til elever som kan være aktuelle for dette tilbudet.

Hovetun
På Hovetun får elevene en annerledes skoledag. Gjennom praktisk arbeid og opplevelser skapes rom og engasjement for læring og utvikling. Det første driftsåret har handlet mye om etableringen av tilbudet, og å bygge gode samarbeidsformer både i personalgruppa og mellom elevene.

Vi får mange tilbakemeldinger på at tiden på Hovetun har økt elevenes motivasjon for å lære og styrket elevenes selvtillit og selvfølelse, som har bidratt til positiv overføringsverdi til hjemmeskolen.

Viktige samarbeidsparter for Hovetun er i tillegg til skolene Mobilt team som vi ønsker skal kjenne eleven fra nærskolen før oppstart på Hovetun. Det er også viktig at PP- tjenesten gjennom en orientering i skolens ressursteam er orientert om tiltaket.

25.3 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har rutine på at Arbeidsgiverstrategien gjennomgås med alle nyansatte, i 2019 har vi hatt en gjennomgang av strategien i en nyansattsamling.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen er fulgt opp avdelingsvis, og det jobbes videre med konkrete tiltak på de utvalgte fokusområdene der. Samlet resultat for enheten er gjennomgått på enhetssamling.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enhetens HMS- utvalg har hatt 4 møter i 2019, og hovedområdene i vår HMS- plan var nærvær, forebygging av trusler og vold, risiko- og sårbarhetsanalyser samt avvik.

Avdelingslederne jobber med nærvær gjennom tett oppfølging av medarbeiderne gjennom hele året i en kontinuerlig prosess.

Sandum alternative opplæringssted har gjennomført Vergekurs i 2019 som et tiltak for forebygging av trusler og vold.

Vi har fortsatt fokus på å få opp andelen HMS- avvik. Det er en økning fra 2018, men fortsatt har vi en underrapportering på dette feltet. Når det gjelder kvalitetsavvik, så meldes det fortsatt mest på avvik knyttet til saksbehandlingstid.

PP -tjenesten og pedagogisk fagteam flyttet inn i nye fine lokaler i 2019. Dette har vært godt for både for trivselen og arbeidsmiljøet.

I mai 2019 gjennomførte enhetsleder Speed-dating med alle ansatte i enheten. Målet var å møte den enkelte medarbeider ansikt til ansikt, bli litt bedre kjent og ikke minst klare å fange det den enkelte er opptatt av. Det er også viktig å få mer innsikt i det som opptar medarbeiderne og hva de tenker er viktig for å få en enda bedre tjeneste.

Vernerunden ble gjennomført i henhold til fristen, men skjemaet som brukes er dessverre ikke særlig relevant for våre tjenester

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	**Ja**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,3	1,1		1,5
Fravær langtid (%)	9,5	8,7		5,5
Fravær (%)	11,8	9,8	7	7
Antall HMS avvik	6	13	2 000	30
Antall Kvalitets avvik	16	186	3 000	30
Årsverk (antall)	52,9	55,60		
Andel ansatte heltid (%)	77	84	55	77
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	90,5	93	83	91

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Vi har en nedgang i sykefraværet på 2 % poeng. Imidlertid er det et stykke igjen til vi er nede på målet vårt. Det er gledelig at korttidsfraværet er nede på 1,1 %.	Vi opprettholder rutinen for oppfølging av den enkelte arbeidstaker så fort fravær oppstår. I tillegg vil vi jobbe aktivt for å få langtidssykemeldte tilbake i jobb, helt eller delvis.
HMS avvik	Vi har en liten økning i HMS avvik.	Vi skal opprettholde fokus på å melde HMS- avvik, og jobbe videre med å få en forståelse av avvik som et middel til forbedring. Temaet vil derfor bli satt på dagsorden på avdelingene og i HMS-utvalget i 2019
Kvalitets avvik	Vi har en stor økning i kvalitetsavvik.	Hele 168 av avvikene er knyttet til saksbehandlingstid i PPT, og vi må derfor ta stilling til om vi skal dreie fokus fra tid og mot kvaliteten på sakkyndig vurdering.
Årsverk	En økning på 2,7 årsverk.	Økningen er i sin helhet knyttet til opprettelsen av Hovetun som totalt har 2,8 årsverk.
Andel ansatte heltid	En økning i andel ansatte heltid.	Vi lyser alltid ut 100 % stilling, og er tydelig på vårt ønske om fulle stillinger under intervjuet.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	En liten økning også i gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Se over

Internkontroll

Det ble gjennomført en risiko og sårbarhetsanalyse på Hovetun før oppstart. Agder arbeidsmiljø bisto oss i dette arbeidet.

Sandum alternative skole har hatt vergekurs som ledd i forebygging mot vold.

Avvik behandles fortløpende i enheten.

Klagesaker fra innbyggerne behandles innenfor tidsfristen.

25.4 Heltidskultur

Enheten har i dag en gjennomgående heltidskultur. Andelen ansatte som jobber heltid i enheten er 84 %, og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 93 %.

25.5 Klima/Miljø

Alle avdelinger med unntak av Hovetun, er miljøfyrtårnsertifisert.

Ansatte med fast plassering i Rådhuset skal bruke kommunens el- biler og/eller el-sykler ved behov for kjøring.

Vi begrenser kjøring og tidsbruk ved at spesialpedagoger så langt det er mulig, arbeider kun i en barnehage eller i barnehager som ligger i nærheten av hverandre.

26 Birkenlund skole (1410)

26.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	44 952	43 313	40 546	43 334
Sum inntekter	-10 094	-8 455	-6 955	-9 149
Netto driftsramme enheten	**34 858**	**34 858**	**33 591**	**34 186**

Enheten gikk i balanse i 2019.

26.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Birkenlund skole har fulgt opp de satsingsområdene som vi beskrev i virksomhetsplanen:

Innenfor området faglig tilhørighet
Vi har fullført kursrekka om Vurdering for læring i regi av Høgskolen i Innlandet. Samtlige lærere har gjennom to år fulgt leksjonene gjennom en MOOC (Massive Open Online Course).

Vi har arbeidet mye med å forberede oss på å ta i bruk de nye læreplanene høsten 2020. Vi har arbeidet både med den overordnet delen, og da særlig de tre tverrfaglige temaene og digitale ferdigheter. På høsten begynte vi også å arbeide med de nye læreplanene i de forskjellige fagene.

Vi har fulgt opp realfagssatsingen i kommunen. Vi har gjennomført flere matematikkdager og klimaseminar.

Innenfor området sosial tilhørighet
Vi har fortsatt vårt arbeid med det sosiale holdningsskapende programmet «Mitt valg» for å bedre det psykososiale miljøet på skolen. Vi har arbeidet med de felles fokusområder vi har utarbeidet for hele skolen, og å skape mest mulig positiv aktivitet for elevene.

Vi har også arbeidet med hvordan vi skal håndtere elever som føler seg krenket.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	445	451	427
Antall barn i SFO (GSI - J1)	108	91	76
Årsverk ledelse (GSI - C3)	272	276	254
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	37,7	35,7	32,4
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	5,9	5,6	4,8

Tallene viser at elevtallet har en forsiktig nedgang, mens antall barn på SFO har falt mer. Vi har også måttet redusere antall årsverk i tråd med budsjettet.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	49	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	49	54
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	49	52
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	49	48

Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	49	49
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	54	54
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	54	53

Vi ser at elevene på 5. trinn i engelsk og elevene på 8. trinn i lesing overrasker oss positivt. Ellers har elevene scoret som vi forventet.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	4	2,7
Eksamenskarakter skr. engelsk		
Eksamenskarakter skr. matematikk	4	4,0
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	41,3

Resultatene i matematikk gledet oss, mens resultatene i skriftlig sidemål førte til at vi har måttet gjøre om på den måten vi har undervist i sidemål på.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,9	3,5	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	32,5	8,6
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,7	3,2	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	17,1	7,3

Mobbetallene på disse to trinnene er virkelig langt unna hva vi er fornøyde med og hva vi kjenner igjen. Vi har fulgt tallene opp både med ytterligere undersøkelser (kartlegging, snakket med elevene på trinnene og hatt foreldremøte) for å vurdere hvilke tiltak vi skal iverksette. På den ene trinnet har vi delt inn trinnet i nye grupper.
Elevene uttrykker nå at det er bedre.

26.3 Arbeidsgiverstrategi

Vi har i denne perioden arbeidet med arbeidsgiverstrategien ved at vi bruker mye tid på å arbeide for å bedre arbeidsmiljøet og hvordan vi skal løse skolens samfunnsoppdrag.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider- og brukerundersøkelsene har vi analysert og drøftet i personalet. De gir oss avgjørende viktig informasjon i vårt prioriteringsarbeid om hva vi skal arbeide med fremover.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har arbeidet videre med å utvikle vår kultur i forhold til å dele og utvikle vår kompetanse. De ansatte møtes jevnlig for å reflektere over egen praksis, og til å tenke hvordan vi skal møte den nye læreplanen.

Skolens HMS-utvalg har møte første mandag hver måned. Utvalget består av verneombud, tillitsvalgt og ledelsen. I utvalget har vi bestemt at vi skal prioritere å arbeide med:

- Jobbe videre for et godt psykososialt arbeidsmiljø på skolen
- Fullføre arbeidet med ROS-analysene knyttet til beredskapsplanene

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	3	2		1,2
Fravær langtid (%)	9	8,1		5
Fravær (%)	12	10,1	7	6,2
Antall HMS avvik	30	42	2 000	50
Antall Kvalitets avvik	22	39	3 000	50
Årsverk (antall)	47	46		
Andel ansatte heltid (%)	60	68	55	58
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85	89	83	85

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet har gått forsiktig ned, likevel så er det høyere enn våre mål	Fortsette arbeidet med tett oppfølging
HMS avvik	Det har vært levert flere avvik	Arbeide for at avvik skal føre til kvalitetsforbedringer
Kvalitets avvik	Det har vært levert flere avvik	Arbeide for at avvik skal føre til kvalitetsforbedringer
Årsverk	En svak nedgang	En konsekvens av å forholde seg til budsjettet
Andel ansatte heltid	En svak forbedring	Fortsette å øke ansattes stillinger
Gj.snittlig stillingsstørrelse	En svak forbedring	Fortsette å øke ansattes stillinger

Internkontroll

Tilbakemeldinger vi får fra avvikssystemet og brukerundersøkelser følges opp. Vi har blitt resertifisert som Miljøfyrtårn, og vi har hatt revisjon av måten vi følger opp kapittel 9a.-saker.

26.4 Heltidskultur

For å øke andelen ansatte med størst mulig stillinger, vurderer vi alltid:

1) Er det noen som allerede er ansatt som ønsker å utvide stillingen sin.

2) Er det mulighet til å tilsette noen på tvers av skole og SFO.

Likevel må hensynet til når vi trenger ansatte på jobb, gå først.

26.5 Klima/Miljø

Skolen ble resertifisert som Miljøfyrtårn høsten 2019.

I undervisningen vektlegger vi opplæring i bærekraftig utvikling.

27 Asdal skole (1411)

27.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	45 381	43 833	40 806	43 677
Sum inntekter	-6 064	-6 805	-6 065	-7 799
Netto driftsramme enheten	**39 316**	**37 028**	**34 741**	**35 878**

Året 2019 var andre året Asdal skole var egen enhet uten ressurssenteret, og vi ser at helt siden vi ble delt i to enheter, har Asdal skole slitt med underskudd og for store lønnskostnader.

Skolen gikk med 2,2 mill. kroner i underskudd. Vi har i to år nå økt med klasser, både for barnetrinnet og ungdomstrinnet. Det ble kompensert for to klasser høsten 2019, men vi har slitt med et etterslep.

Barneskolen har et stort antall en-til en elever som trenger fagarbeider for å klare seg gjennom skoledagen. Vi har 10 enkeltelever på barnetrinnet med dette behovet, flere av disse har også behov for en-til en oppfølging på SFO. Det er også behov for to til en dekning, både i skole og SFO. Dette er en stor ekstrakostnad. For å ha et forsvarlig skoletilbud både for disse elevene og resten av skolens elever, er dette en nødvendighet. Vi ser at dette er en kostnad som skolen ikke har budsjett til, og det ble også høsten 2019 satt i gang en prosess med omplassering for å kutte i lønnskostnadene.

Det ble tidlig i høst innført innkjøpsstopp på enheten. Vi gikk kun til innkjøp av det mest nødvendige for å kunne drifte skolen.

27.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Skolen har i 2019 fulgt opp satsingsområdene beskrevet i virksomhetsplanen, både i forhold til læringsmiljø og realfagssatsing.

Det er utarbeidet årshjul for arbeidet med læringsmiljøet og psykisk helse, samt utarbeidet nye rutiner i forhold til å behandle krenkende atferd (jf. nytt kapittel 9A i opplæringsloven). Arbeidet med læringsmiljøet er likevel et kontinuerlig arbeid som fortsatt vil være en del av skolens arbeid. Vi tok i bruk Specterundersøkelsen for å jobbe med skolemiljøet.

Skolen har utarbeidet opplegg for to realfagsdager per skoleår både på barne- og ungdomstrinnet. Vi har også lærere med på kursing i programmering og har også startet med dette som valgfag på ungdomsskolen. Vi har også gått til innkjøp av programmeringsverktøy som microbit, for å jobbe med programmering i praksis, både på barne- og ungdomstrinnet.

Hele skolen er med på en satsing innen psykisk helse i skolen, dette i regi av RVTS sør. De har fulgt oss i 1,5 år med kursing, lederstøtte og tilrettelegging.

Asdal skole har tatt tak i forhold til profesjonsetisk plattform, hvor hovedtillitsvalgt har kurset personalet. Det er nå satt i system at etiske utfordringer blir diskutert på trinn- og teammøter hver uke.

Vi er også godt i gang med BTI. Vi følger veilederen, bruker skjemaene som skal brukes, og har hatt flere saker oppe i BTI- formøter i BTI- team vest.

Ellers har mye av utviklingstiden blitt brukt til ny overordnet del i den nye læreplanen, slik at vi skulle være klare til å jobbe med fagene i den nye læreplanen våren 2020.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	450	452	475
Antall barn i SFO (GSI - J1)	73	83	61
Årsverk ledelse (GSI - C3)	300	300	300
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	30,35	34,41	36,46
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	949	949	792

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	53
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	54
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	52	52
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	52	53

Hvis en ser på resultatene for 8.trinn så måler de egentlig elevene fra 5-7. trinn på barnetrinnet. Nasjonale prøver kom rett før høstferien. Asdal ungdomsskole får elever fra Asdal barnetrinn, Rykene skole og Strømmen skole. Når vi tar utgangspunkt i våre elever fra Asdal barnetrinn, altså tall fra avgiverskole blir resultatet for 8.trinn annerledes. Elevene fra Asdal barnetrinn som nå går på 8.trinn fikk følgende resultater.

8.trinn lesing: 51

8.trinn regning: 56

8.trinn engelsk: 52

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	3,2
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,0	2,9
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	3,2
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	3,2
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41	38

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat	Resultat
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,9	3,8	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	0	8,6
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,5	3,4	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	6,0	7,3

27.3 Arbeidsgiverstrategi

Det er brukt mye tid på arbeidsmiljøet.

Det er jobbet mye for å få til et godt samarbeid mellom ledelsen og klubbene på skolen, både

utdanningsforbundet og fagforbundet. Dette arbeidet har vært vellykket.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Som nevnt over, har arbeidsmiljøet stått i fokus, men med en annen innfallsvinkel enn medarbeiderundersøkelsen.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Arbeidsmiljøet har vært et prioritert område for HMS-arbeidet i 2018. Det er derfor brukt mye tid på dette. Arbeidet fortsetter inn i 2020.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,0	1,14		2,0
Fravær langtid (%)	3,9	4,48		5,0
Fravær (%)	96	95	7	93
Antall HMS avvik	36	55	2 000	40
Antall Kvalitets avvik	34	27	3 000	40
Årsverk (antall)	63,23	60,1		58
Andel ansatte heltid (%)	45,8	48	55	60
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	65	82	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Omtrent det samme som i fjor	Vi fortsetter å ha arbeidsmiljø som fokusområde.
HMS avvik	Vi har hatt fokus på avviksrapportering. Det fleste avvikene går på vold mot ansatte og medelever fra utagerende barn. Dette er et økende problem.	Det er satt inn styrking og ekstra bemanning på enkeltelever Dette går hardt ut over budsjettet vårt. De ansatte får også veiledning og samtaler med ledelsen. Vi jobber også med planen for vold og trusler,
Kvalitets avvik	Vi har hatt fokus på avviksrapportering. De ansatte har derfor blitt flinkere til å rapportere inn hvis det ikke blir satt inn vikar, eller spesialundervisning bortfaller ved fravær.	Vi går igjennom alle avvik og ser på rutinene våre ved fravær og ekstra personell som må settes inn.
Årsverk	Årsverk går ned grunnet økonomien.	Vi fortsetter med å gå ned i årsverk grunnet økonomien.
Andel ansatte heltid	Vi har mange ansatte i mindre stillinger grunnet arbeidskapasitet. Flere er uføre i deler av stillingen.	Vi har satt fokus på heltidskultur i samarbeid med Utdanningsforbundet. Et relativt stort antall ansatte på barnetrinnet har mindre stillinger på grunn av arbeidskapasitet av helsemessige årsaker. Noen har også et sterkt ønske om å stå i mindre stillinger grunnet hjemmesituasjon. Dette er en utfordring for oss, og vi ønsker å ha flest mulig 100 % stillinger..
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Vi har mange ansatte i mindre stillinger grunnet arbeidskapasitet.	

Internkontroll

Vi ser på avvikene som er kommet inn i HMS gruppa på skolen. Denne gruppa jobber også med planen mot vold og trusler mot ansatte.

Det er også jevnlige møter mellom ledelse og fagforeningene for å sikre medbestemmelse og pålitelighet i driften av enheten.

27.4 Heltidskultur

Skolen har i samarbeid med Utdanningsforbundet hatt heltidskultur som tema. Vi har en utfordring i forhold til at vi har mange ansatte som ikke ønsker å ha høyere stillingsprosent. Vi har også mange ansatte som har en mindre stillingsprosent grunnet helsemessige utfordringer.

27.5 Klima/Miljø

Skolen er miljøsertifisert.

Ungdomstrinnet holder til i et gammelt bygg, hvor de fysiske forholdene ikke er optimale.

28 Stuenes skole (1412)

28.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	45 857	43 888	42 421	44 277
Sum inntekter	-6 575	-4 553	-4 553	-6 078
Netto driftsramme enheten	**39 282**	**39 336**	**37 868**	**38 199**

Stuenes skole leverte et regnskap med et lite mindreforbruk i 2019.

28.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Stuenes skole har utført tjenester og tilbud i tråd med våre lokale og nasjonale verdier og styrings-indikatorer i 2019. Det innebærer god undervisnings- og vurderings-praksis for alle våre elever på 1.-10.trinn. Vi har dyktige og dedikerte medarbeidere som står skikkelig på hver dag, slik at elevene opplever mestring og utvikling. Vi har også et godt samarbeid med vår engasjerte foreldregruppe.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	518	491	505
Antall barn i SFO (GSI - J1)	56	69	63
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	40	42	42,5
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	8	6,52	5,4

Vi har mange enkeltvedtak på skolen vår og må bemanne i forhold til dette og lærernormen.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	49	44
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	48	43
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	51	48
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	49	47
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	49	47
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	49	46
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	52	51
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	52	51

Elevene gjør sitt beste på nasjonale prøver. Vi ser på dette som kartlegging av den enkelte elevs leseferdigheter i fagene og en kartlegging av hva som er viktig å vektlegge i den videre opplæringen.

Nasjonale prøver har gode verktøy for å kartlegge hva eleven bør arbeide mer med og hvordan de kan øke sin kompetanse innenfor de ulike fagene individuelt og i elevgruppa. Dette er nyttige hjelpeverktøy for lærerne.

Vi ser en klar tendens til at resultatene på ungdomstrinnet er svært gode og vi jobber med å

kartlegge hva som kan heve resultatene også på barnetrinnet.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,7	3,3
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,1	3,6
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,5	3,3
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	3,0
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41	42

Vi er svært fornøyde med og stolte av våre elevers prestasjoner på eksamen og antall grunnskolepoeng. Det er viktig å huske at en eksamen måler elevenes kompetanse i faget på et begrenset område den ene dagen, den totale kompetansen kommer frem gjennom standpunktkarakterer og grunnskolepoeng.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,8	3,6	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	-	8,6
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,7	3,5	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	5,8	7,4

Vi kan ønske oss lavere mobbetall, men vi er fornøyde med å ligge under mobbetallene for Arendal kommune. Når det gjelder vurdering for læring er dette noe vi jobber kontinuerlig med å bli bedre på, slik at alle elever skal få utnyttet sitt potensial fullt ut.

28.3 Arbeidsgiverstrategi

På Stuenes skole jobber vi kontinuerlig sammen for det gode arbeidsmiljøet: Vi har daglige møtepunkt gjennom morgenmøtene, systematiske medarbeidersamtaler og gode medbestemmelses-møter. Vi er opptatt av å være omsorgsfulle og støttende kolleger for hverandre som også finner på hyggelige ting i arbeidstiden og utenfor.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vår oppfølging av medarbeiderundersøkelsen dreier seg om tydelig fordelte ansvarsoppgaver og fordeling av de litt tyngre sakene.

Vi har gode planer for sosiale tiltak rundt elever for å forebygge vold og trusler.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Forebyggende helsetiltak er «åpen dørs politikk», slik at ledelsen er tilgjengelig for alle nærmest til enhver tid. Vi har et engasjert HMS utvalg som er opptatt av trygghet og trivsel på arbeidsplassen og ikke nøler med å drøfte utfordringer som kan være og komme med forslag til løsninger.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,8	1,6		1,5
Fravær langtid (%)	4,8	3,6		3,5
Fravær (%)	6,6	5,2	7	5
Antall HMS avvik	70	120	2 000	150
Antall Kvalitets avvik	3	7	3 000	30
Årsverk (antall)	68	70		70
Andel ansatte heltid (%)	95	95	55	95
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	90	90	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær		Vi har et lavt fravær og er fornøyde med det.
HMS avvik		Vi ønsker at alle avvik meldes.
Kvalitets avvik		Vi ønsker flere meldte kvalitets- avvik.
Årsverk		Vi ønsker flere yrkesgrupper inn i skolen,
Gj.snittlig stillingsstørrelse		Vi er fornøyde med situasjonen.

Internkontroll

Internkontrollen gjennomføres ved hjelp av årshjulet som er utarbeidet for kommunens virksomheter og drøfting i møter i enhetens HMS utvalg. Vår drift er effektiv og ressursene utnyttes på best mulig måte.

Vi følger lovverket i Opplæringsloven og Forvaltningsloven gjennom gode systemer og rutiner på enheten.

28.4 Heltidskultur

På Stuenes skole blir de aller fleste tilbudt 100 % stillinger. Noen har mindre stilling etter eget ønske.

28.5 Klima/Miljø

Stuenes skole er engasjert og spesielt opptatt av miljø og bærekraft. Dette synliggjøres gjennom ulike elevprosjekter på alle trinn gjennom skoleåret og en bevisst satsing på miljøsmarte løsninger og bærekraft gjennom alle våre arrangementer og aktiviteter for voksne og barn.

29 Nedenes skole (1413)

29.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019
Sum utgifter	43 007	40 713
Sum inntekter	-8 173	-6 013
Netto driftsramme enheten	**34 834**	**34 700**

2019 har vært et krevende økonomisk år. Delvis skyldes dette økte lønnsutgifter da antall elever som krever særskilt miljøterapeutisk oppfølging har økt. Verd å nevne er også at vi tilbyr en gruppe elever som hovedsakelig jobber etter kompetansemål for barnehage et fullverdig opplæringstilbud innenfor vår ordinære budsjettramme. Som ressursskole for minoritetsspråklige har vi også etablert et godt tilbud til disse elevene. Det lave antall elever kombinert med stort behov for assistenter med språkkompetanse er imidlertid en ressursmessig utfordring.
Avviket fra budsjett ble mindre enn prognosene underveis tilsa.

29.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Hovedmålene for enheten er i samsvar med læreplanens generelle del, prinsipper for opplæring samt de spesifikke fagplanene; å legge til rette for trivsel og læring for alle våre elever. Kommunens satsingsområder har også vært styrende for enhetens utviklingsarbeid:

A: Innenfor satsingen på læringsmiljø har vi holdt fast ved arbeidet med faglig og sosial inkludering. Vi har i stor grad hentet inspirasjon fra «Inkluderende barnehager og skoler» der et hovedfokus har vært den autoritative klasseleder.

B: Gjennom at to av våre realfagslærere er nettverksledere i kommunen, er vi tett på kommunens satsing på realfag. Disse ressurspersonene har vært involvert og har tatt medansvar for skolens satsing på realfag som i 2019 har vært:

1. Gradvis implementering av «utforskende matematikk»
2. Spredning av god praksis med særlig vekt på dybdelæring
3. Satsing på bruk av nettressurser i opplæringen

C: Skolen opplever samarbeidet med foresatte som positivt og konstruktivt. Et aktivt arbeidende FAU tar initiativ og ansvar for flere store arrangementer i løpet av skoleåret. Nytt i 2019 var etablering av «Nedenesdagen» der alle tilbydere av aktiviteter for barn og unge i nærmiljøet ble invitert til et felles arrangement i juni.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	420	479	476
Antall barn i SFO (GSI - J1)	115	108	101
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,55	2,55	2,55
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	34,16	32,70	32,53
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	6,21	5,99	7,01

Økningen i årsverk fagarbeider er knyttet opp mot vedtak om nødvendig spesialpedagogisk oppfølging.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	50
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	48
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	52	49
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	54	52

Vi har jevnt over litt svakere resultater enn forventet i 2019. Resultatene er analysert både på individ- og klassenivå. Tiltak er satt inn.
Gledelig med et godt resultat på 5. trinn regning da disse elevene over år har jobbet med utforskende matematikk som metode.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,8	3,7
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,6	3,4
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	4,3
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,8	-
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41,4	40,2

Eksamensresultatene er gledelige tross noe lavere enn målsettingen i norskfaget. Resultatene her er likevel markant over nasjonalt snitt. Nasjonalt snitt for engelsk var 3,7.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,6	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	10,8	8,6
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,6	3,7	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	0	7,3

Tallene for «vurdering for læring» er svakere enn vi liker - selv om det er gledelig med en positiv utvikling på 10. trinn.

På 7. trinn er flere tiltak satt inn i forhold til trivsel og læringsmiljø - både på individ- og systemplan. Vi gleder oss sammen med elevene over resultatet på 10. trinn.

29.3 Arbeidsgiverstrategi

Gjennom vårt pedagogiske utviklingsarbeid har vi et tydelig fokus på samfunnsoppdraget og på skolen som en inkluderende arena; både for elever og ansatte.
Gjennom systematisk oppfølging av elevenes læringsutvikling har vi fokus på elevenes læringsutbytte - noe som også er en viktig indikator på vår tjenestekvalitet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Inkluderingsbegrepet er både en grunnverdi og et overordnet mål i vårt arbeid i forhold til medarbeidere og brukere ved skolen.
Vi søker å skape et godt mestringsklima preget av gode relasjoner, tillit, støtte og respekt. Dette anser vi som viktige indikatorer for om skolen lykkes som en utdanningsinstitusjon. I personalet har vi jevnlig refleksjonsøkter som omhandler både arbeidsgiveri, profesjonsetikk samt fokusområder fra medarbeiderundersøkelsen.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

1. Vi gjennomførte i august skrivebordsøvelse i henhold til skolens beredskapsplan: Mistanke om grenseoverskridende adferd og seksuelle overgrep mot elever.
2. Gjennom informasjon, tverrfaglige undervisningsopplegg samt egen kjøkkenhage søker vi å utvikle skolen som Miljøfyrtårn
3. I samarbeid med Utdanningsforbundets lokallag gjennomfører vi dialogmøter/ refleksjonsøkter med fokus på arbeidsgiverstrategi og medarbeiderundersøkelsens fokusområder.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,4	1,5		1,1
Fravær langtid (%)	2,8	4,9		3,2
Fravær (%)	4,2	6,4	7	4,3
Antall HMS avvik	15	69	2 000	20
Antall Kvalitets avvik	5	5	3 000	10
Årsverk (antall)	59	60		
Andel ansatte heltid (%)	61	57	55	68
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	89,4	87	83	93

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Bekymringsfull økning av langtidsfraværet. Vi har grunn til å tro at noe av fraværet har vært arbeidsrelatert.	Opprettholde tett dialog og god oppfølging av langtidssykemeldte.
HMS avvik	Omhandler i all hovedsak vold og trusler fra elever mot andre elever eller voksne.	Satsing på kollektiv kompetanseheving ift autoritativ klasseledelse og traumebevisst tilnærming samt nært samarbeid med andre faglige instanser.
Kvalitets avvik	Omhandler hovedsakelig bortfall av spesialundervisning.	Ta igjen tapt undervisning innen skoleåret er slutt.
Årsverk	Naturlig økning ut ifra behov for terapeutisk tilrettelegging.	Dette er basert på sakkyndige vurderinger og enkeltvedtak.
Andel ansatte heltid	Negativ utvikling skyldes hovedsakelig behovet for tospråklige assistenter i små stillinger i skolens språkrom.	Søker hver gang å finne kombinasjonsløsninger med andre skoler eller tjenester. Lykkes i liten grad.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Denne indikatoren påvirkes da negativt av utviklingen av andel ansatte i heltid.	

Internkontroll

Vi har gjennomført ros-analyser ift vold mot ansatte og utarbeidet egen plan for dette.

Gjennom arbeid i HMS-utvalg har vi jobbet særskilt med å kvalitetssikre og forbedre rutiner ved brann og evakuering.

I samarbeid med FAU har vi hatt et sterkt fokus på trafikksikkerhet - særlig i forbindelse med utbedringer av drop-sone som krevde risikovurdering og omfattende tiltak.

Resultater fra Nasjonale prøver, eksamen og elevundersøkelsen blir hvert år analysert og drøftet - nødvendige tiltak blir satt inn.

Vi har årlig gjennomgang av vurderingsrutiner og vurderingspraksis knyttet opp mot eksamen og sluttvurdering 10. trinn.

Gjennom systematisk arbeid i ressursteam sikrer vi at elever med bekymringsfull faglig utvikling får nødvendig hjelp - eventuelt gjennom sakkyndig vurdering av PPT, enkeltvedtak om spesialundervisning og individuelle oppfølgingsplaner.

Tilsvarende sikrer et systematisk arbeid i skolens tverrfaglige team at elever det er komplekse utfordringer og bekymringer til, blir fanget opp og vi kopler på nødvendige faginstanser samt vurderer oppmelding til BTI - team.

Alt pedagogisk utviklingsarbeid er også et kvalitetsforbedringsarbeid.

29.4 Heltidskultur

Vi har tre hovedsatsinger:

1. Systematisk og bevisst arbeid i ansettelsesprosesser der vi kontinuerlig jobber for at flest mulig av våre ansatte skal ha 100 %- stillinger. Vår største utfordring ift dette er behovet for tospråklige assistenter i språkrom. Mange språk og få elever.

2. Gjennomgå vår struktur og organisering knyttet til ressursbruk i overgang SFO - skole for å redusere behovet for små fagarbeiderstillinger på SFO. Her vil vi samarbeide enda tettere i utarbeidelsen av timeplan for 2020/ 2021.

3. Systematisk arbeid med informasjon om kommunens satsing på heltid og refleksjon i kollegiet for å skape bevissthet og bygge kultur i forhold til dette. Vi drøfter dette i HMS-utvalg og i ulike lederfora. Utdanningsforbundet er en god samarbeidspartner i arbeidet.

29.5 Klima/Miljø

Gjennom å være sertifisert som Miljøfyrtårnbedrift er vi forpliktet på å være miljøbevisste i forhold til innkjøp, renhold, kildesortering og redusering av mengden søppel. Eksempelvis reduserer vi papirforbruket ved gradvis å digitalisere ukeplaner, hjemmearbeid, prøver og liknende samt at vi har egen vaktmestergruppe blant elevene som har et særskilt ansvar for kildesortering og søppelhåndtering. Vi har gradvis økt andelen økologiske produkter, i all hovedsak meieriprodukter, til bruk i SFO sin matservering.

30 Stinta skole (1414)

30.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	48 271	46 611	43 433	47 109
Sum inntekter	-9 098	-7 438	-5 168	-8 092
Netto driftsramme enheten	**39 173**	**39 173**	**38 265**	**39 017**

30.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhetens oppfølging av satsingsområdene i virksomhetsplanen:

Læringsmiljø:

Alle elever skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet.

Sosial tilhørighet:

Stinta har skoleåret 2019 gjennomført to samling i personalet med PALS -veileder Torgunn Skaaland med fokus på positiv atferd basert på trening av sosiale ferdigheter. Alle klasser har i 2019 jobbet systematisk med å trene på og fremme sosiale ferdigheter.

Faglig tilhørighet:

Høsten 2019 ble Stinta skole en del av prosjektet «Lesing i Arendalsskolen». Som endel av prosjektet har vi utviklet en veileder for å styrke lesinga på Stinta «Fra god til bedre».

I 2019 videreførte Stinta sitt utviklingsarbeid innenfor realfag. Nettverksarbeidet, matematikkens dag, Nysgjerrigpermetoden på mellomtrinnet og vårt arbeid med programmering som valgfag ble gjennomført.

Skole - hjem samarbeid.

Det ble gjennomført FAU- møter, SU- møter etter oppsatt møteplan. Det ble gjennomført foreldremøter og utviklingssamtale. I alle klasser og på trinn ble elevundersøkelsen presentert, og nødvendige tiltak ble drøftet med klassekontakter og i foreldremøter. Trafikkgruppen i FAU i samarbeid med skolen igangsatte arbeidet med Hjertesone.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	495	503	487
Antall barn i SFO (GSI - J1)	98	93	82
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	35	34	37
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	9	8	7

Tallene viser en reduksjon i antall barn som benytter SFO. Enheten er i prosess mht. til nedbemanning.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	48	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	48	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	51	51
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	46
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	46
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	52	53
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	52	51

Resultatene for Nasjonale prøver på 5. trinn i regning, lesing og engelsk er oppløftene. På 8. trinnet er resultatene svake, og skolen har satt inn tiltak. Et av tiltakene er leseprosjektet «Fra god til bedre». Resultatene på 9. trinn er som forventet, og vi har sett en positiv utvikling fra 8. trinn.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,8	
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,8	4,2
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	3,4
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	40	40,6

Eksamensresultatene i engelsk 2019 er gode, og vi har nådd skolens målsetting. I matematikk fikk vi opp 2 klasser, og resultatet er som forventet.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	4,0	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	6,4	8,6
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,2	3,3	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	7,3

* unntatt offentlighet

Stinta skole har de siste årene hatt en positiv utvikling mht. læringsmiljø og lave mobbetall. Spesielt gjelder dette 10. trinn og på ungdomstrinnet generelt. På 7. trinn ser vi noe høyere mobbetall, og tiltak på trinnet er satt inn.

30.3 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har fortsatt sitt arbeide med å utvikle økt kompetanse i personalet for å skape gode læringsmiljø blant elever og ansatte. Skolen legger til rette for gode arenaer for samarbeid på alle trinn. Nye medarbeidere følges opp med systematisk veiledning. Det gjelder både lærere og andre grupper på skolen.

Det vektlegges i medarbeidersamtalene:

Muligheter og tilrettelegging for faglig utvikling.

Kommunikasjon og samarbeid i det daglige

Motivasjon og opplevelse av mestring

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enhetens fokusområde har i 2019 vært å legge til rette for arbeide med de gode relasjonene. Vi har jobbet med kommunikasjon og kultur for samarbeid (øvd metoder som dialogspill, IGP). I arbeidet med Overordnet del i ny Læreplan er profesjonsfellesskapet et av områdene som støtter opp om kommunikasjon og samarbeidskultur.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har i 2019 gjennomført jevnlige HMS- møter i 2019. Et av hovedområdene vi har jobbet med i utvalget og i personalgruppa, er avvik og avvikshåndtering. Personalet har jobbet med å definere og drøfte kvalitetsavvik spesielt.

Videre har vi arbeidet med:

1) Nærvær med fokus på økt tilstedeværelse

2) Arbeidsmiljørettede tiltak

3) Vernerunde

4) Miljørapport Miljøfyrtårn

5) Utbedring av Stinta skole.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,3	1,1		1,8
Fravær langtid (%)	7,4	6,6		4,2
Fravær (%)	9,7	7,7	7	6
Antall HMS avvik	18	34	2 000	20
Antall Kvalitets avvik	18	37	3 000	20
	38	71		40
Årsverk (antall)	45	47		
Andel ansatte heltid (%)	54,16	65	55	55
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	81,11	87	83	85

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Langtidsfraværet er fortsatt høyt. Det er ikke relatert til forhold ved arbeidsplassen. Korttidsfraværet er lavt og vi klarer enhetens mål.	Videreføre arbeidet med fraværsoppfølging
HMS avvik	Antall HMS -avvik er økt	Vi fortsetter arbeidet med å oppfordre medarbeiderne til å skrive avvik.
Kvalitets avvik	Antall kvalitetsavvik er økt. Avvikene gjelder bruk av ufaglærte , bortfall av spes ped undervisning og elever/ voksne som er utsatt for vold og trusler.	Det jobber systematisk for å bruke ressursene slik at elevene får sine rettigheter til undervisning oppfylt. Spes ped blir tatt igjen dersom den faller bort. Det er gjennomført opplæring av ansatte mht. vold og trusler. Skolen har i tillegg egen plan for dette.
Årsverk	Antall årsverk er stabilt	Ingen spesielle tiltak

Andel ansatte heltid	Noe økning	Pågående prosess
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Noe økning	Pågående prosess

Internkontroll

Stinta skole systematiserer arbeidet sitt på følgende måte for å sikre internkontroll:

1) Faste oppsatte HMS- møter med tillitsvalgte og verneombud

2) Faste møter for drøfting med tillitsvalgte

3) Årshjul for alle ansatte og administrasjon

4) Miljørapport Miljøfyrtårn og vernerunde

5) BTI -team og ressursteam

30.4 Heltidskultur

Enheten har i 2019 arbeidet målrettet for å bedre helhetskulturen. Vi har i 2019 økt antall heltidsansatte og gjennomsnittlige stillingsstørrelse.

30.5 Klima/Miljø

Enheten har i 2019 rapportert på årlig miljørapport Miljøfyrtårn. Enheten har redusert mengde restavfall.

Deler av maten som serveres på frokosten og i SFO, er økologisk.

31 Roligheden skole (1415)

31.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	47 075	43 057	38 839	44 397
Sum inntekter	-8 092	-5 411	-4 811	-7 132
Netto driftsramme enheten	**38 983**	**37 646**	**34 028**	**37 265**

Enheten har hatt et merforbruk på 1,3 mill. kroner. Dette skyldes behov for økt bemanning grunnet flere elever med svært store hjelpebehov og økte vikarutgifter knyttet til høyt sykefravær.

31.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Læringsmiljø

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

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

Roligheden skole deltar i kommunens realfagnettverk og arbeider videre med utforskende matematikk. Skolen deltar i prosjektet «Skaperskolen» Dette er et prosjekt i regi av Naturfagsenteret og Vitensenteret i Arendal og har som mål å inspirere barn og unge til skapende aktiviteter med teknologi.

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

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

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

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	466	445	458
Antall barn i SFO (GSI - J1)	89	77	88
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,87	2,87	2,87
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	36,3	35,24	33,27
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	11,1	10,80	11,33

Antall årsverk til undervisning er redusert med ca. 2 årsverk. Antall assistenter/fagarbeidere er økt med 0,5 årsverk. Elevtallet er samtidig økt med 13 elever og antall barn i SFO er økt med 11 barn.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	53
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	50
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	52	50
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	49
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	52	48
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	54	56
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	55

Resultatene viser en positiv framgang på småskoletrinnet med svært gode resultater i lesing. Resultatene på 8. trinn er lavere enn landsgjennomsnittet i engelsk og regning. Resultatet i lesing og matematikk på 9. trinn er over landsgjennomsnittet og høyere enn det som var forventet.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,2	3,3
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,4	2,8
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	3,9
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,8	
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43,5	42,7

Eksamensresultatene for 2019 er lavere enn forventet. Målene for 2019 ble satt med utgangspunkt i resultatene fra 2018 som var svært positive.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,5	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0,0	*	8,6
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,3	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0,0	5,3	7,3

* Unntatt offentlighet

Andelen elever som opplever seg mobbet på skolen er mer enn halvert fra 2018. Elevundersøkelsen viser også en forbedring på elevenes trivsel. Systematisk arbeid over tid i nært samarbeid med FAU og foreldre har gitt gode resultater.

Skolen må forbedre arbeidet med vurdering for læring. Dette vil bli sett på i sammenheng med «fagfornyelsen».

31.3 Arbeidsgiverstrategi

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

Skolen har i 2019 hatt fokus på overgang til nytt bygg og innføring av nye arbeidsformer. Skolen har også fokusert på lese- og skriveopplæring og innført lesing i selvvalgt bok som en daglig

aktivitet på alle trinn.

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

FAU, Tromøy frivilligsentral har i samarbeid med skolen utarbeidet prosjektet «Tromøy#fritidsforum» der bl.a. lekseklubb, matklubb og aktivitetsklubb inngår som en del av tiltakene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Elevundersøkelsen for 5. - 10. trinn er gjennomført høsten 2019. Resultatene er drøftet trinnvis, og lærerne har laget egen tiltaksplan for hvert trinn. Resultatene viser en positiv utvikling i forhold til trivsel og mobbing.

Resultatene er videreformidlet til FAU.

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført høsten 2019, og resultatene er drøftet i HMS-utvalget. Skolen vil særlig jobbe med faktoren «relevant kompetanseutvikling». Dette blir sett i sammenheng med personalets arbeid med fagfornyelsen/ny læreplan.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Roligheden skole har inkludert Helse, Miljø og sikkerhet i all aktivitet for å forebygge helseskader og tilstrebe et optimalt arbeidsmiljø for ansatte og elever. I 2019 har HMS- utvalget vært engasjert i oppfølging av skolebygget og valg av inventar, utforming av ny skole inkludert valg av inventar.

Viktige satsingsområder ellers er:

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

Enheten har mottatt færre avviksmeldinger knyttet til vold og trusler enn i 2018, mens antall kvalitets-avvik er fordoblet fra 2018 til 2019.

HMS- utvalget arbeider med oppfølging av kommunens plan for håndtering av vold og trusler i skolen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	**JA**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		**Kommunens mål**	**Enhetens mål**
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,26	2,3		1,5
Fravær langtid (%)	7,6	7,0		3,5
Fravær (%)	9,9	9,3	7	5,0
Antall HMS avvik	18	12	2 000	20
Antall Kvalitets avvik	22	44	3 000	100
Årsverk (antall)	48,91	47,47		
Andel ansatte heltid (%)	67	57,2	55	80
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87	89	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Sykefraværet har vært stabilt høyt i både 2018 og 2019. Det er spesielt langtidsfraværet som er høyt. Noe av langtidsfraværet er arbeidsrelatert.	Enheten benytter tiltaket «Raskere frisk» og har hatt flere saker oppe i MOA -utvalget.
HMS avvik	Antall HMS avvik er noe redusert.	
Kvalitets avvik	Vi har hatt en fordobling av kvalitetsavvik fra 2018 til 2019.	Medarbeidere oppfordres til å melde avvik.
Årsverk	Andel årsverk er redusert med 1,4 mens elevtallet er økt med 13.	
Andel ansatte heltid	Andelen heltidsansatte er noe redusert, mens gj.snittlig stillingsstørrelse er økt.	Arbeider for flere kombinasjonsstillinger i skole og SFO.

Internkontroll

Roligheden skole arbeider med en risiko- og sårbarhetsanalyse knyttet til vold og terror. Dette gjøres i samarbeid med Hovedverneombud.

31.4 Heltidskultur

Fagarbeidere på barnetrinnet kombinerer stillingen med arbeid i skole og SFO og får derfor tilbud om 100 % stilling.

Det er utfordrende å tilby 100 % stilling til fagarbeidere/miljøterapeuter på ungdomstrinnet. De følger elevenes skolerute og dette utgjør ca. 72 % stilling.

Noen av miljøterapeutene har andre deltidsstillinger i kommunen.

31.5 Klima/Miljø

Enheten vil bli miljøfyrtårnsertifisert i løpet av 2020.

Det serveres ikke økologisk mat i kantine eller SFO, men SFO dyrker selv noen grønnsaker som elevene spiser.

I samarbeid med Frivilligsentralen arbeides det med et prosjekt i forhold til kortreist og bærekraftig mat i elevkantina, i SFO og etter skoletid.

Roligheden skole vil delta i et kommunalt prosjekt for redusert matsvinn.

32 Hisøy skole (1416)

32.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	43 754	40 665	37 530	41 296
Sum inntekter	-8 673	-6 404	-5 504	-7 376
Netto driftsramme enheten	**35 081**	**34 261**	**32 026**	**33 920**

Enheten har i 2019 hatt et merforbruk på 820 000 kroner. Hovedårsaken til dette er flere sakkyndige vurderinger og vedtak om spesialundervisning. Til sammen utgjør det over en lærerstilling. Videre kom ikke en refusjon inn på regnskapet fordi den var godtgjort Stinta skole. Denne refusjonen utgjorde 119 000 kroner.

32.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Læringsmiljø

Mål: Alle barn/elever skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet.

Enheten har i 2019 lagt vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Hisøy skole har i 2019 jobbet systematisk med å videreutvikle det arbeidet som skolen har holdt på med gjennom skolebasert kompetanseutvikling. Lærerne på hele skolen har prøvd ut ulike metoder som skulle bidra til å skape gode læringsarenaer og god underveisvurdering som igjen skal forbedre læringsresultatene til elevene. Vi har bevisstgjort personalet på hva slags elev- og læringssyn vi har på skolen, og har fortsatt jobbet med hele personalet på hva vi legger i profesjonalitet. Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing og jobber hele tiden med elevenes psykososiale miljø blant annet gjennom Trivselslederprogrammet(TL), elevundersøkelsen, LINK (livsmestring i norske klasserom) og skolens skolemiljøplan. Rektor har hatt stort fokus på at skolens Oppvekstforum skal fungere optimalt. Rektor har ledet alle møtene og har sett til at alle fagområdene har blitt utfordret på å ta med seg oppgaver som de skal løse ift. saken. Vi har gode erfaringer med Oppvekstteam. I høst har skolen hatt gode erfaringer med BTI. Vi har bevisstgjort personalet om ordningen. Vi har hatt 2 saker opp i BTI teamet, og det er gjennomført 2 formøter.

Vi har fortsatt å jobbe med læringsmiljøet for å redusere antall sakkyndige vurderinger og enkeltvedtak om spesialundervisning. Gjennom et bevisst elev-, lærings- og samarbeidssyn har vi etablert felles grep for å ivareta inkludering og opplæring innenfor den ordinære undervisningen på en bedre måte.

Hele skolens pedagogiske personale har avsluttet det 2- årig prosjekt som har bidratt til en felles vurderingskultur på skolen. I høst har vi jobbet med den nye læreplanen, og har jobbet skolebasert i forhold til dette. Vi har brukt 75 % av vår fellestid til dette.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	478	482	469
Antall barn i SFO (GSI - J1)	123	106	106
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,5	2,75	300
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	40	37,5	34
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	6,3	5,0	4,7

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	52	55
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	53	56
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	51	52
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	53	52
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	53	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	54	52
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	56	55
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	56	54

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,6	4,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,6	3,9
Eksamenskarakter skr. engelsk		
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,7	4,7
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	47

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,7	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)		*	8,6
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,9	3,5	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)		*	7,3

*Unntatt offentlighet

32.3 Arbeidsgiverstrategi

Hisøy skole har jobbet systematisk med å utvikle en felles holdning og forståelse i forhold til elevene og kollegaene. Dette har vi gjort ved å definere gjennom solide prosesser hvilket elevsyn vi skal arbeide etter. Det samme har vi utviklet når det gjelder læringssyn og samarbeidssyn. Vi har lagt stor vekt på god forankring i dette arbeidet både gjennom fellesmøter og drøftinger med organisasjonene. Vi har skapt felles forståelse for hva inkludering betyr for våre elever, og gjennom dette har vi redusert spesialundervisningen. Videre har vi hatt fokus på vurdering for læring ved på å skape et godt arbeidsmiljø der vi respekterer hverandre og er nysgjerrige på hverandres praksis. Dette arbeidet er samlende for hele enheten og samsvarer godt med «sammen om framtida».

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enhetsleder har fulgt opp medarbeiderundersøkelsen gjennom medarbeidersamtaler. Elevundersøkelsen har blitt fulgt tett opp av avdelingslederne og rektor. Ledelsen har hatt møter med alle trinnteamene hvor vi har planlagt hvordan resultatene skulle bli fulgt opp.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi jobber kontinuerlig med dette. HMS- utvalget har jevnlige møter hvor dette er tema.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,8	1,8		1,5
Fravær langtid (%)	3,8	6,3		4,5
Fravær (%)	94,4	8,1	7	6
Antall HMS avvik	1	14	2 000	25
Antall Kvalitets avvik	1	4	3 000	15
Årsverk (antall)	51	39		38
Andel ansatte heltid (%)	70	64	55	65
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85	86	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Enheten har hatt høyere fravær i 2019. Ett fravær har vært arbeidsrelatert og det har det blitt tatt tak i samarbeid med fastlege og NAV. Dette er nå løst	Tett oppfølging av ansatte
HMS avvik	Ledelsen har informert og stimulert til å bruke avvikssystemet	Fortsette slik var har gjort
Kvalitets avvik	Ledelsen har informert og stimulert til å bruke avvikssystemet	Fortsette slik var har gjort
Årsverk	Årsverkene er redusert og ledelsen jobber bevisst med å redusere årsverkene ytterligere i og med at elevtallet faller.	Vurdere kontinuerlig behovet for antall ansatte
Andel ansatte heltid	Dersom det har vært mulig, har vi tilbudt økte stillingsprosenter.	Fortsette slik vi har gjort.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Økning av stillingsprosenten vil fortsette i og med av vi tilbyr ansatte og nytilsatte så høy stillingsprosent som mulig	Fortsette slik vi har gjort.

Internkontroll

Enheten har hele tiden hatt fokus på de aktivitetene som vi driver. Det legges vekt på tett kommunikasjon med elevene, ansatte og foresatte. Dette opplever vi som en god tilnærming for å fange opp hva som må forbedres og eventuelle farer som har skjedd eller kan oppstå. Samme tilnærminger gjelder internt i kommunen.

32.4 Heltidskultur

Ved søknader om reduserte stillinger og nytilsettinger, har vi som mål at vi skal ha færrest mulig deltidsstillinger.

Tiltak vil være at det ikke gis permisjoner til å få innvilget søknad om redusert stilling og at vi kun tilbyr 100 % stillinger ved tilsettinger.

32.5 Klima/Miljø

Enheten ble resertifisert Miljøfyrtårn høsten 2019.

Vi har jobbet bevisst med avfallssortering. Vi har kjøpt inn nye avfallsdunker som gjør sorteringen lettere. Vi har som mål å kombinere økologisk og «vanlig» sunn mat ved servering i kantina og på SFO.

33 Eydehavn skole (1417)

33.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	13 353	12 621	12 224	12 762
Sum inntekter	-2 461	-1 729	-1 729	-2 000
Netto driftsramme enheten	**10 892**	**10 892**	**10 495**	**10 761**

Eydehavn skole hadde i 2019 større utgifter enn budsjettert og måtte bruke noe av de oppsparte fondsmidlene for å komme i balanse. Vi har enkeltelever som har krevd en meget tett oppfølging i skole og SFO. Til forskjell fra tidligere år har vi i 2019 ikke fått dekket noen av disse merkostnadene fra andre kommuner eller midler fra IMDI. Tiltak for å redusere bemanning er gjort ved årsskiftet.

33.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Eydehavn skole har jobbet målrettet for å gi alle elevene tilpasset opplæringen sammen med sin klasse. Spesialundervisningen har i hovedsak foregått i klasserommet, noe som har gitt elevene trygghet og tilhørighet med de andre.

Videre har vi som en ART-skole jobbet med å utvikle elevens sosiale ferdigheter for å ivareta et godt skolemiljø. Elevene har blitt utfordret til selv å komme med løsninger på aktuelle dilemmaer og valgsituasjoner. Mye av innholdet rundt *livsmestring* i ny læreplan sammenfaller med dette arbeidet og er med på å forberede oss til skolestart 2020.

Arendal kommune har innført et nytt helhetlig system til hjelp for barn og familier som har behov for ekstra oppfølging. Personalet har fått god innføring i handlingsveilederen for Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI) og vi har hatt nært samarbeid med leder for BTI-teamet i øst med flere møter på nivå 3.

I samarbeid med UiA, UiS og Sam Eyde videregående har vi hatt utbytte av lærlinger og praksisstudenter i arbeidet med elevenes psykososiale miljø. Sosionomstudenter har gjort at vi har fått tilført skolen en aktuell og verdifull skolefaglig kompetanse som både elever og personalet har hatt utbytte av.

Eydehavn skole bruker gjennom hele året vårt unike nærområde, og spesielt de fine skogsområdene kommunen eier, (tomt 52/1), gjør det mulig å flytte aktuell opplæringen ut samtidig som elevene får god fysisk aktivitet og *bevegelsesglede*. Spesielt fokus på våre muligheter i nærområdet har vi under de årlige *bevegelsesdagene* på Eydehavn skole. Elevene padlet kano, spilte frisbeegolf, og hadde lagkonkurranser som «Capture the Flag», skogsfotball, slåball høsten 2019.

Bruk av digitale ressurser og koding har fått godt feste i vår praksis. Vi har opplevd elever som ellers kan virke mindre interessert i tradisjonell skolekunnskap til å våkne med en iver langt over normalen. Med utforskende metode har de lest, skrevet og studert kodeinstrukser i lange perioder for å få selvkjørende biler, robotkuler, vanningsanlegg, lys, bommer og bruer til å virke slik de vil. Fremtidsrettet læring som har gitt økt lærelyst.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	144	148	154
Antall barn i SFO (GSI - J1)	29	25	31
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1

Årsverk til undervisning (GSI - C7)	9,4	10,19	10,62
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	4,1	2,59	2,85

Vi har en liten økning av elevtall og klarer holde høy andel pedagogtetthet til elevene.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	49

Vi hadde i 2019 en klar økning av resultatene fra forrige år. Med større trinn og lite fritak er vi fornøyd med å nå målet i lesing samtidig som regning er på landsgjennomsnittet og engelsk rett under. Likevel hadde vi satt oss et høyt mål på regning som vi ikke nådde helt opp til.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,9	4,1	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	0	8,6

Vi registrerer med glede og litt stolthet resultatet fra årets elevundersøkelse. Ingen elever på 7.trinn rapporterte at de var blitt mobbet, og vi nådde over mål på vurdering for læring. Dette gjør likevel ikke at vi reduserer noe av arbeidet med et trygt og godt skolemiljø.

33.3 Arbeidsgiverstrategi

På Eydehavn skole har vi fortsatt, og utvidet, samarbeidet med DKS og CCE i prosjektet *kreativt partnerskap*. Under planleggingsdag ved skolestart hadde hele personalet opplegg med Paul Collard om kompetanser for fremtiden. 3. og 5.kl. har vært spesielt involvert dette året med en kunstner hver. Elevene har opplevd en opplæring mer i tråd med fremtidens behov enn vi ellers ville fått til. Under emnet om steinalderen foregikk de fleste aktiviteter ute hvor de laget våpen, mat, skrifttegn i leire og tegninger med kull fra bålet. Elevene har også lagd rytme/musikk ute i naturen med det de fant. Tilbakemelding fra lærer er at ungene har elsket det! Videre har de hatt om hjernen og øret. Gjort en del øvelser som går på konsentrasjon og koordinasjon og laget kroppsdelene i silkeleire. Både for oss voksne og elever har dette vært gode opplevelser, lærerike erfaringer og konkrete eksempler i arbeidet med ferdigheter for fremtiden.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har hatt flere satsingsområder dette året, og for å lykkes med det, gjøres det mye for at de ansatte skal oppleve mestring og medbestemmelse i arbeidet. I medarbeidersamtalene gir de ansatte tilbakemeldinger på at vi lykkes med dette i stor grad. Det er derfor synd vi ikke fikk gjennomført den planlagt 10-faktor undersøkelsen innen fristen. Det var mange forskjellige fokus i den perioden og det ser ut til at ingen på enheten har fanget opp denne e-posten som noe de skulle gjøre. Ledelsen v/rektor kan bare beklage dette og vil ikke la dette skje igjen.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Ved resertifisering som Miljøfyrtårn har vi intensivert HMS-arbeidet på skolen dette året. Mye er sammenfallende arbeid, og vi har fått oppdatert mange av våre handlingsplaner. Vi har begynt å forberede at vi skal ha nytt tilsyn i 2020 med miljørettet helsevern hos oss.

Ansatte har fått innarbeidet intensjonen med å bruke avvikssystemet som ledd i forbedringsarbeidet. Men vi må forberede oss på nytt rapporteringssystem. KFavvik med app var

nå innarbeidet hos alle.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	0,6	1,5		2
Fravær langtid (%)	3,8	6,0		2
Fravær (%)	4,4	7,5	7	4
Antall HMS avvik	5	3	2 000	10
Antall Kvalitets avvik	6	9	3 000	8
Årsverk (antall)	16,8	17,2		
Andel ansatte heltid (%)	79	70	55	74
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	88,5	85,8	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	+3,1 %	Langtidssykemeldte pga. skade utenfor arbeid. Tilrettelagt arbeid har ført til friskmeldt i en større prosent.
HMS avvik	-2	Mindre uforutsette/uforventede hendelser eller underrapportering..
Kvalitets avvik	+3	Mer bevissthet for rapportering. Rektor tror enda vi kan rapportere mer her til tross for gode resultater i elevundersøkelsen.
Årsverk	+0,4	Økt elevtall for skoleåret 2019-2020
Andel ansatte heltid	-9 %	Behov for enkeltoppfølging og merkantil hjelp er justert ørlite ned, men fortsatt høy andel på hel stilling.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	-2,7 %	

33.4 Heltidskultur

Vi har en høy gjennomsnittsprosent blant de ansatte på Eydehavn skole og en høy andel i 100 %. En ansatt deles også med annen enhet i kommunen som gjør at tallene viser litt lavere enn tilfellet er.

Vi ser verdien med heltidskulturen, men ser det ikke lar seg gjør for alle. For enkelte med nedsatt arbeidsevne er det ikke aktuelt å jobbe 100 %.

33.5 Klima/Miljø

I 2019 gikk vi gjennom miljøarbeidet på Eydehavn skole og ble resertifisert som Miljøfyrtårn. Vi har spesielt satset på utfordringer med avfall. Skolen deltok på den årlige plastryddedagen og samlet store mengder plast. Videre har vi forbedret oss på kildesortering med bedre systemer og har nå flere dunker på skolen, men færre til restavfall.

34 Flosta skole (1418)

34.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	13 123	11 442	11 102	11 960
Sum inntekter	-3 138	-1 622	-1 542	-1 763
Netto driftsramme enheten	**9 985**	**9 820**	**9 560**	**10 197**

Regnskapet viser at enheten endte opp med et merforbruk på ca. 165 000 kroner (2 %). Det ble både i 1. og 2. tertialrapport redegjort for enhetens anstrengte økonomi grunnet ressurskrevende enkeltelever.

34.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhetens tjenesteproduksjon er iht. *Opplæringsloven*, forskrift til opplæringsloven og *Kunnskapsløftet (L'06).* I tillegg har arbeidet med satsingsområdene *Godt læringsmiljø* og *Realfag* vært i tråd med våre målsettinger.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	114	113	115
Antall barn i SFO (GSI - J1)	27	29	36
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,81	8,66	8,88
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,40	1,93	1,99

Stabilt lavt elevtall og små endringer i antall årsverk.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	51
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	46

Årets resultater i nasjonale prøver er iht. målsetningene for lesing og regning. Resultatene i engelsk er vi derimot ikke fornøyd med. Vi vil bruke tid på å evaluere disse resultatene for å finne ut hvilke tiltak som kan øke læringseffekten for alle elevene i dette faget.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,1	3,3	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	Unntatt offentlighet	8,6

Vurdering for læring har nok ikke vært i fokus dette året, noe årets resultat vitner om. Dessverre har nok oppmerksomheten i år vært en annen grunnet store elevmessige utfordringer på trinnet,

for tidligere år har vi pleid å score relativt høyt på denne indikatoren. Uansett, så viser det viktigheten av å holde oppe trykket og ikke slå seg til ro med gode resultater. Resultatene for *Mobbing på skolen* er under evaluering og er allerede blitt drøftet i skolens samarbeidsutvalg. Resultatene viser likevel en positiv utvikling sammenlignet med 2018.

34.3 Arbeidsgiverstrategi

Sammen om framtida har vært drøftet i skolens HMS-utvalg, og arbeidsstrategien har blitt gjort kjent for nye ansatte og påmint faste ansatte gjennom personalmøter, teammøter og onsdagsmøter. Skolens ansatte har blitt utfordret på fokusområdene i arbeidsgiverstrategien etter et vedtak i skolens HMS-utvalg. Ansatte har også vært oppmuntret til aktivt å bruke etisk refleksjon i deres daglige arbeid. Oppfølging av *Sammen om framtida* har vært tatt opp i skolens HMS-utvalg gjennom året.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Skolen har begynt arbeidet med evaluere årets resultater og vil fortsette arbeidet med å følge opp fokusområdene *mestringsledelse, mestringsklima* og *autonomi* i skolens hms-utvalg, personalmøter, onsdagsmøter og i de enkelte team. Evaluering av årets resultater fra elevundersøkelse er også påbegynt i skolens organer og følges opp sammen med de satsingsområdene slik det fremgår av virksomhetsplan for 2020. Det er imidlertid ikke til å stikke under en stol at arbeidet med oppfølging av medarbeider- og brukerundersøkelser har vært, og er, krevende å finne nok tid til pga. innføring av ny læreplan i grunnskolen. *Fagfornyelsen* tar det meste av tiden som ikke brukes til undervisning.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Oppfølging av medarbeiderundersøkelsens fokusområder er grunnlaget for det forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeidet i enheten:

- Mestringsklima
  - Vi opplever at vi langt på vei lykkes med:
    - å være fleksible, villige og raske til å se løsninger
    - å dele kompetanse (lett å *etterspørre* og *få* uten å spørre)
    - å ha workshops, kurs og tid til å samarbeide for å skape et eierforhold/ felles forståelse for de utfordringene vi møter i hverdagen.
    - å ha god IKT-kompetanse og kunne bruke disse verktøyene *smart* i jobben.
  - Vi ønsker å gjøre mer av dette for å styrke mestringsklimaet:
    - Opprettholde og forsterke delekulturen, tørre å stille de vanskelige spørsmålene.
    - Tørre å organisere elevgruppene på nye måter (på tvers av trinn og forutsetninger) for bedre å kunne ivareta alle elever.
    - Tid til faglige diskusjoner på tvers av yrkesgrupper ved skolen.
- Mestringsledelse
  - Ansatte opplever at vi langt på vei lykkes med:
    - at leder ivaretar ansattes faglige ønsker i den grad det lar seg gjøre innenfor enhetens økonomiske ramme, leders tillit til metodevalg og konstruktive tilbakemeldinger.
    - at ansatte opplever støtte, tillit og gode relasjoner, mer enn kontrollerende faktorer.
  - Ansatte ønsker at leder gjør mer av dette for å styrke mestringsledelse:
    - Konstruktive tilbakemeldinger for å øke motivasjon og arbeidsinnsats hos de ansatte.
    - At leder er deltagende og tydelig på hva som forventes av hver enkelt ansatt.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	**Ja**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,7	2,2		2,0
Fravær langtid (%)	4,0	14,2		4,0
Fravær (%)	5,6		7	6
Antall HMS avvik	21	12	2 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 000	10
Årsverk (antall)	15,1	14,8		
Andel ansatte heltid (%)	87	81,3	55	81
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	84	92,5	83	91

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Vi greide ikke målsetningene våre for fravær i 2019. Det skyldes flere langtidssykemeldte som dessverre har hatt større medisinske utfordringer enn først antatt. Langtidsfraværet har ikke vært relatert til arbeidsplassen.	Det har vært god dialog mellom arbeidsgiver, langtidssykemeldte og andre eksterne instanser gjennom hele året.
HMS avvik	Avvikssystemet viser en positiv utvikling, men rektor tror dessverre ikke alle avvikene har blitt fanget opp dette året. Uansett, så mener han at enheten har fanget opp avvikene og tatt nødvendige grep for å lukke dem.	Enheten har en svært krevende elevgruppe, og avvikssystemet er således viktig for å ivareta alle ansatte. At avvikssystemet ikke er pålitelig, er ikke optimalt, men nå setter vi vår lit til kommunens nye avvikssystem Q+. HMS-utvalget vil likevel, sammen med ansatte, vurdere egen praksis og se om vi kan finne løsninger som reduserer risiko for å bli utsatt for vold og trusler på jobb.
Kvalitets avvik	Ingen endring siden 2018.	Enheten har satt kvalitetsavvik på dagsorden, men av en eller annen grunn meldes det svært få slike avvik. HMS-utvalget vil følge opp saken i 2020.
Årsverk	En liten nedgang sammenlignet med 2018.	
Andel ansatte heltid	Iht. til enhetens målsetning.	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Iht. til enhetens målsetning.	

Internkontroll

I tillegg til årlig vernerunde og oppfølging av de avvikene denne avdekket (byggeier og bruker), har enheten gjennomført følgende i 2019:

- Risiko- og sårbarhetsanalyser
  - Brann
  - Vold
  - Enkeltelever
- Fulgt opp overordnet plan mot vold og trakassering av ansatte
  - Utarbeidet en lokal handlingsplan
- Branntilsyn (byggeier og bruker)
  - Byggeier (1 avvik)
  - Bruker (1 avvik)
    - Manglende dokumentasjon om rutiner og instrukser for ekstraordinære tiltak ved forhold som vesentlig reduserer brannsikkerheten (unormal risiko) er under utarbeiding.

34.4 Heltidskultur

Arbeidet med *Heltidskultur* er påbegynt og drøftet med tillitsvalgt og gjennomgått med ansatte. Enheten har dessuten i mange år lagt til grunn 100 % stillinger for best å kunne lykkes i etableringen av et profesjonsfellesskap - god samhandling krever at flest mulig ansatte er på jobb samtidig.

34.5 Klima/Miljø

Skolens arbeid med klima/ miljø går frem av vedlagte handlingsplan.

35 Moltemyr skole (1419)

35.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	47 437	45 658	39 470	43 525
Sum inntekter	-10 505	-8 634	-4 404	-8 828
Netto driftsramme enheten	**36 932**	**37 024**	**35 066**	**34 696**

Enheten har for 2019 levert et regnskap i positiv balanse.

Enheten har gjennom hele året hatt en økning i kostnadsdrivende utfordringer knyttet til enkeltelever. Dette er elever som har behov som ikke kan imøtekommes forsvarlig i ordinær tilpasset undervisning, eller i allerede organisert spesialundervisning. Etter å ha prøvd ut tiltak innen budsjetterte rammer, har det vært nødvendig å sette i gang tiltak som det ikke i utgangspunktet har vært dekning for, som at Moltemyr skole har opprettholdt nivået på bemanningen, snarere enn å foreta planlagt nedbemanning.

Økt ekstern bevissthet rundt skjerpet lovverk og barnekonvensjonen stiller også større krav til kvaliteten på tiltakene som iverksettes, både på skole og individnivå, og gjør reduksjon i bemanning vanskelig. Slitasjen på personalet er stor, men det har i 2019 likevel vært foretatt innstramninger i personalsituasjonen. Effekten av dette har alene ikke kompensert nok til å balansere budsjettet for 2019. Enheten har vært avhengig av uforutsigbare inntekter for å gå i balanse. Dette er inntekter det er vanskelig å budsjettere.

Som ressursskole for grunnleggende norskopplæring, forskutterer enheten lønnsmidler på statlige refusjoner fra IMDI (Integrering- og mangfoldsdirektoratet). Økte krav til utredning og dokumentasjon skaper usikkerhet rundt disse midlene, samtidig som budsjett, regnskap og refusjon for den enkelte elev er styrt av bosettingsdato og går på tvers av budsjett- og skoleår. Dette betyr at inntektene ikke nødvendigvis kommer det året enheten har utgiftene, noe som alltid skaper bekymring ved avslutning av regnskapsåret.

35.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Arendal kommune har felles satsingsområder: Læringsmiljø, skole- hjemsamarbeid og realfag. Moltemyr skole har fulgt opp satsingsområdene på følgende måte:

Moltemyr skoles arbeid med læringsmiljø
Skolens plan for systematisk arbeid med læringsmiljø er bredt presentert i «Plan for å fremme et godt psykososialt læringsmiljø»:

http://moltemyr.skole.no/index.php?pageID=335

Kort oppsummert er dette de viktigste tiltakene i dette arbeidet:

«Miljøtimer» på alle trinn
Det skal gjennomføres ukentlige miljømøter på alle trinn der elevmiljøet er tema. Dette skal sikre et kontinuerlig fokus på hvordan vi skal oppføre oss mot hverandre og hvilke sosiale spilleregler som gjelder. Kontaktlærerne på trinnet følger opp.

Sosiale mål
Et eget årshjul for sosial kompetanse skal sørge for systematisk arbeid med sosiale mål. Målene er tilpasset de ulike aldersnivåene på skolen, og bygger på hverandre.

Klasseledelse
Gjennom god klasseledelse skaper lærerne gode betingelser for både faglig og sosial læring i skolen. Personalet kurses årlig og veiledes ved behov i forhold til klasseledelse.

LINK (RVTS)
LINK står for livsmestring i norske klasserom. Det er et undervisningsopplegg som på Moltemyr skal brukes på alle trinn. Både i Opplæringsloven og i Kunnskapsløftets overordnede del står det at skolens oppgave er å sette barn og unge i stand til å håndtere livet, og skal skolen lykkes, kreves det at både faginnhold og metode er mangfoldig og sammensatt. Psykisk helse og livsmestring skal inn som nytt fagområde i skolen.

Grunnleggende traumeforståelse – psykisk helse (RVTS)
Arbeid i personalet med grunnleggende traumeforståelse og psykoedukasjon. Kursing og jevnlige oppdateringer om emnet i personalets felles møtetider. Bevisst og aktiv bruk av begrepene i møte med elever, foreldre og andre samarbeidsinstanser.

Pedagogisk analysearbeid
Gjennom systematisk analyse, observasjon av opprettholdende faktorer når det gjelder problemstillinger knyttet til læringsmiljøet, settes treffsikre og forskningsbaserte tiltak inn for å redusere og forbedre situasjonen. Vi arbeider etter Thomas Nordahls pedagogiske analysemodell. (*Dette vet vi om pedagogisk analyse*, Thomas Nordahl, Gyldendal akademisk 2012)

Inkluderende barnehage og skolemiljø
Inkluderende barnehage- og skolemiljø var et samlingsbasert tilbud for barnehager og skoler som ønsker å jobbe med trygge og gode barnehage- og skolemiljø. Moltemyr skole har vært med her. Det har gitt oss faglig påfyll og kompetanseutvikling i arbeidet med skolemiljøet.

Ordensregler og klasseregler
Reglene stiller tydelige krav til atferd, og forteller at alle former for krenkelser og mobbing er uakseptabelt. Ordensreglene skal presenteres for elever og foresatte hver høst og følges opp av alle ansatte. De danner også grunnlaget for utarbeiding av klasseregler i hver enkelt klasse. Disse jobbes det med å ha et aktivt og bevisst forhold til gjennom hele skoleåret.

Opplæring i nettvett
Alle elever skal få opplæring i nettvett og oppfordres til å ta kontakt med noen voksne hvis de opplever eller vet om mobbing på nettet. Elevene signerer på avtale for bruk av Arendalsskolens digitale nett når de er på skolen. Her presiseres det at det ikke er tillatt å opptre anonymt på nettet, og at digital mobbing eller hetsing ikke skal forekomme. Reglene skal følges opp av alle ansatte.

Aktivt tilsyn
Skolens tilsynsplan skal sikre tilstrekkelig voksentetthet ute i alle friminutt. Det er også tilsyn før skolestart, samt i gymsalen når det er trivselslederaktiviteter der i storefri. Alle lærere og assistenter er ansvarlige for å følge opp tilsynsplanen. Alle som har tilsyn benytter gul refleksvest og skal korrigere/gripe inn ved behov.

Fadderordning
Fadderordning innført på Moltemyr skole fra høsten 2018. Fadderordningen skal sikre at de yngste elevene på skolen kjenner noen av de som er eldre. Fadderskapet opprettes under førskoledagene i juni mellom de nye 1. trinnselevene og elevene på 4. trinn. Siden fortsetter det som en del av skolens aktivitetsplan til fadderne slutter på Moltemyr skole, og fadderbarna selv blir faddere.

Fellesprosjekter og samlinger
En målsetting med felles prosjekter er å bidra til fellesskapsfølelse og opplevelse av samarbeid mellom elevene. Tradisjoner som videreføres over tid skaper felles referanser for alle som går på skolen. Det arrangeres ulike typer fellesopplevelser i løpet av skoleåret:

Fellessamlinger i gymsalen for barnetrinnet arrangeres syv ganger i året, der hvert trinn har ansvar for sin samling. Her samles alle lærere og elever til en felles opplevelse.

Elevsamtaler
Alle kontaktlærere har avsatt ekstra tid hver uke til å gjennomføre systematiske elevsamtaler og følge opp sine kontaktelever. Det er også avsatt ekstra tid til alle kontaktlærere, noe som skal gi bedre anledning til tett samarbeid mellom skole og hjem.

Elevundersøkelsen og Klassetrivsel.no
Elevundersøkelsen i regi av Utdanningsdirektoratet gjennomføres på 5. -10. trinn hvert år. I tillegg gjennomføres undersøkelser gjennom Klassetrivsel.no knyttet til enkelt-klasser og trinn hvert

semester, og kan være en del av arbeidet med innhenting av informasjon i pedagogisk analysemodell. Resultatene følges opp av lærerne på trinnet, og av skoleledelsen.

Lærernes trinnsamarbeid
Lærerne har avsatt tid hver uke til tett samarbeid på trinnet. Elevmiljøet skal jevnlig være tema på lærernes møter. Lærerne på trinnet har et felles ansvar for arbeidet med miljøet og oppfølging av elevgruppen.

Skole- hjem samarbeid
Skolen har hatt stort fokus på samarbeid med foreldrene. Det er svært viktig å opprettholde gode relasjoner mellom hjem og skole, dette for å bidra til best mulig læringsvilkår for alle våre elever

Foresatte skal involveres i skolens arbeid for å fremme et godt læringsmiljø. Skolen skal samarbeide tett med Foreldreutvalget og Samarbeidsutvalget. Det skal bli sendt ut informasjon om elevenes arbeidsmiljø, § 9a hver høst. Skolen, i samarbeid med FAU, arrangerer temakvelder på ulike trinn. Mobbing tas opp i alle faste kontaktmøter med elever og foresatte (elev – og foreldresamtaler). Temaet tas også opp på foreldremøter, både for å forebygge og når episoder eller situasjoner tilsier behov for å ha en felles drøfting med foreldregruppen.

Foreldremøter og utviklingssamtaler
Det psykososiale miljøet skal være et tema på alle trinn. Foresatte skal informeres om Opplæringslovens kap 9a, og oppfordres til å ta kontakt med skolen ved mistanke om at barn ikke har et godt skolemiljø. Dette gjøres alltid på høstens foreldremøter.

To felles foreldremøter i året, ett på høsten og ett på våren. På foreldremøtene skal tema som brukerundersøkelsene, §9a, trivsel, trafikksikkerhet etc. bli tatt opp

Realfag
Arendal er en realfagskommune.

Vi har fortsatt prøveprosjektet med «russisk matematikk» på 2. og 3. trinn. Utviklende opplæring i matematikk er en metode som får økt oppslutning. Opplegget kan imidlertid innebære utfordringer i forhold til lærerens praksis, men gir en systematisk og målrettet opplæring av hvert barn.

Moltemyr skole deltar i den Naturlige skolesekken, med temaet «Plast i havet».

Skolen deltar i kommunens lærende nettverk innenfor matematikk og naturfag.

Moltemyr skole har gjennom 2019 fortsatt hatt fokus på bruken av smarte tavler - digitalt verktøy i undervisningen. Dette gir variasjon i undervisningen og god praksis med særlig vekt på dybdelæring.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	392	417	402
Antall barn i SFO (GSI - J1)	64	74	72
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,79	2,8	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	35,37	33,63	35,9
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	6,85	5,02	11,5

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	43
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	48	41
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	45
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	45
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	43
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	44
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	54	52
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	55	50

Moltemyr skole har analysert resultatene i etterkant av Nasjonale prøver, og har gode dialoger på trinn, i team og i felles plenum for videre fokusområder.

Resultatene på nasjonale prøver for 5. og 8. trinn samsvarte ikke med forventningene til årets trinn. Moltemyr skole ønsker og etterstreber å minst ligge på landsgjennomsnittet ved Nasjonale prøver. Langsiktige tiltak er satt i gang, og skolen arbeider systematisk og målrettet for generelt å oppnå bedre resultater på sikt, samtidig som også enkeltelevene i hvert årskull får hjelp til å nå sitt potensiale.

I resultatene på 9. trinn ser vi ønsket fremgang.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	3,2
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,4	3,7
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,5	3,2
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	-
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	42	42,4

Generelt ønsker og etterstreber Moltemyr skole å ligge minst på nasjonalt snitt til skriftlig eksamen. I 2019 havnet vi godt over snittet i engelsk og norsk sidemål og litt under i norsk hovedmål, men er likevel godt fornøyd med resultatene til årets kull.

Elever var ikke opp til eksamen i matematikk.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,5	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	17,6	8,6
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,2	3,3	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	7,3

Moltemyr skole er en stor samhandlingsarena for mange mennesker. En trygg læringsarena for utvikling av faglig og sosial kompetanse er en forutsetning for god læring. Skolen har et læringsmiljø som er preget av mangfold, delingskultur og arbeidsglede. Alle skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet, og vi arbeider derfor kontinuerlig med læringsmiljøet på Moltemyr skole.

Moltemyr skole er ikke fornøyd med at vi har elever som opplever at de blir mobbet på 7. trinn, eller noe annet trinn. Mobbetallet på 7. trinn i årets elevundersøkelse er alt for høyt, men ikke uventet, da det er kjent for oss at mange elever opplever utrygghet i hverdagen. Det jobbes aktivt i elevgruppen for å imøtekomme elevenes opplevelse av utrygghet. Vi ser at til tross høye mobbetall, trives elevene på skolen. Vi har nulltoleranse mot mobbing og vil derfor arbeide videre med å kartlegge, avdekke, sette inn egnede tiltak og evaluere. Vi jobber bevisst og systematisk, jamfør skolens plan for arbeidet med læringsmiljøet.

På 10. trinn er tallet unntatt offentlighet, siden det er svært få elever som ble mobbet..

35.3 Arbeidsgiverstrategi

Moltemyr skole har arbeidet systemrettet og styrket skolens utviklingsarbeid. Vi ønsker å være fremoverlente og tilegne oss ny kunnskap. Vi er en lærende organisasjon som i fellesskap ønsker å heve vår kompetanse til det beste for elever og ansatte.

Moltemyr skole har i de siste årene hatt stor turnover både i ledelsen og personalet for øvrig. Dette skaper usikkerhet, men også mulighet for utvikling. Ny tillit må etableres. I den forbindelse har vi i 2019 samarbeidet med Agder arbeidsmiljø for å styrke de relasjonelle strukturene på

arbeidsplassen, og jobbe frem gode vilkår for samarbeid og utvikling. Kommunikasjon har også vært et viktig tema her. Samarbeidet har vært fruktbart og nyttig, og Moltemyr vil gi stor honnør til Agder Arbeidsmiljø for velvillighet og konstruktive innspill.

Rektor som tiltrådt stillingen 1.januar 2019 har samme med verneombud gjennomført 40 timers kurs i HMS-arbeid hos AAM.

Gjennom vårt pedagogiske utviklingsarbeid har vi et sterkt fokus på samfunnsoppdraget og på skolen som en inkluderende arena; både for elever og ansatte. Gjennom systematisk oppfølging av elevenes læringsutvikling har vi fokus på elevenes læringsutbytte både faglig og sosialt.

Trygge voksne med et avklart forhold til seg selv er en grunnleggende forutsetning for å skape et arbeids- og læringsmiljø som fremmer trygghet, læring og utvikling for både barn og voksne. Moltemyr skole etterstreber å være i stadig utvikling på dette feltet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enhetens oppfølging av medarbeiderundersøkelsen gjøres gjennom felles refleksjon i fellestiden til personalet, både i plenum og i grupper. Ledelsen har også brukt tid på å se på de ulike indikatorene og vil ha resultatene med inn i videre arbeid på fellestiden.

En viktig indikator for om skolen skal lykkes som en utdanningsinstitusjon er i hvor stor grad vi evner å skape et miljø preget av gode relasjoner og tillit. Dette er pilarer i det pedagogiske utviklingsarbeidet, der inkluderingsbegrepet både er en grunnverdi og et overordnet mål. I personalet har vi jevnlig refleksjonsøkter som omhandler både profesjonsetikk og fokusområder fra medarbeiderundersøkelsen.

Medarbeidernes ønsker også at behov kartlegges videre gjennom planlagte samtaler.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Felles sosiale tilstelninger, også med pensjonerte medarbeidere.

Arbeid med utbedring og omstrukturering av personalets fysiske arbeidsplasser igangsatt. Nytt arbeidsrom for ungdomstrinnet stod ferdig til oppstart høst 2019.

Moltemyr skole har i de siste årene hatt stor turnover både i ledelsen og personalet for øvrig. Dette skaper usikkerhet, men også mulighet for utvikling. Ny tillit må etableres. I den forbindelse har vi i 2019 samarbeidet med Agder arbeidsmiljø for å styrke de relasjonelle strukturene på arbeidsplassen, og jobbe frem gode vilkår for samarbeid og utvikling. Kommunikasjon har også vært et viktig tema her. Samarbeidet har vært fruktbart og nyttig, og Moltemyr vil gi stor honnør til Agder Arbeidsmiljø for velvillighet og konstruktive innspill og samlinger.

Rektor som tiltrådt stillingen 1.januar har samme med verneombud gjennomført 40 timers kurs i HMS-arbeid hos AAM.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,9	2,2		0,6
Fravær langtid (%)	6,3	5,8		3
Fravær (%)	8,2	8,1	7	3
Antall HMS avvik	5	56	2 000	2
Antall Kvalitets avvik	0	1	3 000	5

Årsverk (antall)	49,8	52,9		
Andel ansatte heltid (%)	62	60	55	48
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85	88	83	87,95

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet på enheten er relativt stabilt, og har vært det over flere år. Vi følger tett opp våre sykemeldte og vurderer kontinuerlig hvordan vi kan tilrettelegge for at man raskest mulig er tilbake i jobb.	Hyppig og god kvalitativ kontakt med den sykemeldte.
HMS avvik	Større bevissthet rundt avviksmeldinger har økt antallet betraktelig. Flesteparten dreier seg om voldelig elevatferd i småskolen og er knyttet opp mot svært ressurskrevende elever.	Økt ressursbruk og skolering i forebygging og håndtering av voldelig atferd. Vi har arbeidet mer gode samarbeidsrutiner på trinnet og tett oppfølging og involvering fra ledelsen.
Kvalitets avvik	Vi leverer høy kvalitet på tjenestene våre, men det er nok likevel grunn til å tro at det underrapporteres her.	Større bevissthet rundt hva et kvalitetsavvik er.
Årsverk	Marginal økning	Ingen
Andel ansatte heltid	Marginal økning	Ingen
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Marginal økning	Ingen

Internkontroll

På grunn av stor turnover har Moltemyr skole jobbet systematisk med å få på plass gode rutiner for internkontroll. Gjennom HMS- arbeidet nevnt tidligere har det kommet opp behov for flere ROS-analyser og oppfølging av disse. Moltemyr skole har kommet godt i gang med arbeidet, og samarbeider godt med AK-eiendom ved avvik.

35.4 Heltidskultur

Moltemyr skole har fokus på heltidskultur. På Moltemyr skole jobber vi for å ha flest mulig ansatte på jobb hver dag, fortrinnsvis i hele stillinger. Det er en forutsetning for å kunne levere gode tjenester at elever og foresatte møter de samme menneskene hver dag. Dette skaper trygghet i relasjonene, og hever samtidig kvaliteten på samarbeidsoppgaver internt.

35.5 Klima/Miljø

Moltemyr skole har startet på Miljøfyrtårnsertifiseringen, men har fortsatt et stykke vei å gå før vi er i mål.

Moltemyr er en gammel skole med utfordringer på ventilasjon. Dette medfører utfordringer med inneklima. Dette går fram av elevundersøkelsen om fysiske forhold på skolen.

Moltemyr skole ligger sentralt plassert i oppvekstområdet, og det er ingen elever som er avhengig av vanlig skoleskyss. Det er imidlertid for mange av elevene som daglig blir kjørt til skolen. Moltemyr har i 2019 sammen med FAU startet jobben med å ned dette antallet.

36 Myra skole (1420)

36.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	25 014	23 033	22 067	23 931
Sum inntekter	-4 726	-3 112	-3 323	-5 090
Netto driftsramme enheten	**20 288**	**19 921**	**18 744**	**18 841**

Hele vårhalvåret varierte budsjettet fra pluss til minus - fra måned til måned. Det gjorde at det var utfordrende å kalkulere hvordan vi ville komme ut regnskapsmessig. Det var et møte med rådmannen i august, der vi anslo at merforbruket ville være på om lag 350 000 kroner. Merforbruket ble på 367 378 kroner.

36.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Myra skole har jobbet med godt læringsmiljø. Det har i løpet av året blitt satt i gang en prosess for å se om vi fortsatt skal være en Olweusskole eller ikke. Programmet oppleves noe tungvint og utdatert. Saken har vært oppe i FAU, og skolen har fått i oppdrag å finne alternativt opplegg eller fortsette med Olweus.

Skolen har hatt en lærer med frikjøpt tid for å jobbe med programmering. Vi har deltatt på matematikk og DEKOM* -satsingen (IKT). 7.trinn deltok på FLL (First Lego League) i høst.

Vi har også deltatt (deltar) i innføring av ny læreplan via UDIR og kompetansepakken der.

Vi hadde to på videreutdanning engelsk skoleåret 18/19 og har to på samme studie inneværende skoleår. Dette for å kunne følge nasjonale krav om 30 stp. for de som skal undervise i faget.

*Desentralisert kompetanseutvikling

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	271	273	282
Antall barn i SFO (GSI - J1)	72	66	59
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2	2	2
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	17,4	17,1	20
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3	3	3,3

Myra skole har opplevd å få flere elever de siste par årene, og også elever med behov for spes. ped. Det er mange elever som har behov for mer kontakt og oppfølging fra voksne, og vi ser at helsesøster gjør en veldig viktig jobb. Vi har helsesøster på skolen tre dager i uken, til sammen to og en halv dag. Det har vært nødvendig å sette inn flere ressurser enn beregnet i enkelte klasser (7.trinn (2019/20) fikk blant annet 3 kontaktlærere på grunn av stor gruppe), både på grunn av pedagogisk forsvarlighet og på grunn av medisinske årsaker.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	46
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	48	45
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	49	43

Det jobbes med analyser av resultater. Alle lærere har tilgang til NP-resultater og -prøver. Målet er å score på landsgjennomsnitt innen så raskt som mulig og stabilisere resultatene rundt landsgjennomsnitt.

Vi gjennomgikk resultatene med lærerne. De opplevde resultatene - både som gruppe og i forhold til enkeltelever som overraskende. Det arbeides nå parallelt med innføring av nytt læreplanverk - å lage en plan for oppfølging av elevresultater etter kartleggingsprøver.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,9	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0,0	5,0	8,6

Vi har jobbet med elevmiljøet ved skolen, gjennomgått ordensreglement og søkt å være tettere på elevene. Det jobbes med å lage en sosial plan for skolen, med utgangspunkt i ny læreplan og ordensreglementet for Arendal kommune.

36.3 Arbeidsgiverstrategi

Vi har regelmessige møter med HMS på dagsorden, Vi har evaluert Olweusopplegget opp mot Opplæringslovens kap 9 og ny læreplan. Det er en prosess der FAU er med på å vurdere om vi skal fortsette med Olweus. Dette avgjøres i SU april 2020.Vi tar regelmessig opp etiske problemstillinger i kollegiet. Vi arbeider godt, det er god stemning i kollegiet.

Siden hele administrasjonen er byttet ut (avdelingsleder 01.08.18 - fungert som rektor tom.02.12.18 og rektor 03.12.18), har vi arbeidet med å få oversikt over arbeidsoppgaver og organisering i enheten. Vi har også kommet inn i Arendal kommunes arbeid med arbeidsgiverstrategi og har ennå ikke helt fått taket på de overordnede ledelsesverktøyene som det nå jobbes med i ledergruppa.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Når det gjelder 10- Faktorundersøkelsen, ser vi at det er to faktorer som er lavere enn gjennomsnittet for vår sektor, både i kommunen og landet forøvrig. Det er mestringsorientert ledelse og relevant kompetanse. Vi har i 2019 jobbet med ledelsesnærvær, slik at administrasjonen er tilgjengelig- spesielt i skoletiden.

I 2019 har vi i fellesskap med resten av skolenorge jobbet med innføring av ny læreplan. Det har vært flere i et videreutdanningsløp, slik at vi har kvalifiserte til å undervise i norsk, matematikk og engelsk.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har en god og tillitsfull kommunikasjon på skolen, alle skal oppleve at det er trygt å ta opp vanskelige saker. Jeg ser en utfordring i å samle hele kollegiet samtidig, både lærere og assistenter/fagarbeidere. På grunn av arbeidstidsbestemmelsene for lærerne og SFO sin åpningstid, er det utfordrende å møtes utenom planleggingsdager. Vi har lagt opp til at alle ansatte kan finne informasjon via skolens digitale informasjonskanaler. Rektor deltar også jevnlig på møter med SFO- ansatte.

Vi har ikke hatt sykefravær som er jobbrelatert.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,38	1,05		1,5
Fravær langtid (%)	9,97	6,14		5,5
Fravær (%)	11,35	7,20	7	7
Antall HMS avvik	7	25	2 000	30
Antall Kvalitets avvik	18	21	3 000	30
Årsverk (antall)	33,89	32,6		
Andel ansatte heltid (%)	82,62	78,38	55	70
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	86,89	85,78	83	80

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet er gått ned, både korttids- og langtidsfravær. Det har vært flere langtidssykemeldte på grunn av kronisk- eller alvorlig sykdom. Vi jobber i en smitteutsatt bransje, som gjør at det vil være korttidsfravær.	Vi jobber med god kontakt mellom sykemeldte og ledelse. Der det er mulig, tilrettelegges det. Det oppfordres til hyppig håndvask og god hygiene blant ansatte og elever.
HMS avvik	Det er flere registrerte avvik.	Større fokus på avvik og opplæring i avviksregistrering er virkemidler som er blitt brukt for å øke avviksregistreringen.
Kvalitets avvik	Det er flere registrerte avvik.	Større fokus på avvik og opplæring i avviksregistrering er virkemidler som er blitt bruk for å øke avviksregistreringen.
Årsverk	Antall årsverk er omlag som i fjor	Vi er blitt flere elever, men elevtallet vil synke fra høsten 2020.
Andel ansatte heltid	Det er omlag som i fjor.	Vi forholder oss til Arendal kommunes arbeidsgiverstrategi nå det gjelder ansettelser og stillingsprosent.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Det er omlag som i fjor.	

Internkontroll

Det er blitt jobbet med internkontroll ved at det er laget ROS- analyse i forhold til handlingsplan for vold og trusler i skolen, samt i forbindelse med miljøfyrtårnsertifisering.

36.4 Heltidskultur

Vi har i hovedsak 100 % stillinger. De som har deltidsstillinger, har søkt om reduksjon. Det er viktig å kunne tilby 100 % stillinger i sektoren, spesielt i forhold til fagarbeiderstillingene, da det er utfordrende å rekruttere menn til disse jobbene på grunn av lønn og stillingsprosent.

36.5 Klima/Miljø

Vi er i løpet av høsten blitt resertifisert i forhold til Miljøfyrtårnsertifisering.

37 Nesheim skole (1421)

37.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	13 603	12 788	11 904	13 162
Sum inntekter	-2 792	-2 160	-2 480	-2 474
Netto driftsramme enheten	**10 811**	**10 629**	**9 424**	**10 688**

Enheten har slitt med trang økonomi. På grunn av regulert budsjett endte det opp med et underskudd på 182 000 kroner. Det er vesentlig mindre enn fjorårets underskudd. Vi har fremdeles merforbruk når det gjelder lønn til fagarbeidere/assistenter. Skolen har fått flere elever i løpet av høst 2019 som trenger en til en oppfølging, noe som fører til økt behov for fagarbeidere.

37.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enheten er sertifisert dysleksivennligskole og har en læreboksamling som er utviklet over år. Denne har flyttet til det gule huset.

Skolen er med i et skolebibliotekprosjekt sammen med 5 andre skoler som har til hensikt å styrke skolebiblioteket og lesegleden blant elevene.

Skolen har i samarbeid med Moland Lions gått til innkjøp av programmet Mitt Valg som skal fremme sosial kompetanse hos elevene. Personalet er kurset, og alle klassene jobber med dette programmet fast en gang i uken.

Skolen har høsten 2019 deltatt i kompetanseutviklingen som kommunen arrangerer i forbindelse med de nye lærerplanene. Vi har også arbeidet med Udir sine moduler i emnet.

Vi har deltatt på realfagssamlingene i kommunen.

Sfo er med på et prosjekt som kalles matjungelen som skal øke barns bevissthet rundt sunne og gode kostholdsvaner.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	120	125	120
Antall barn i SFO (GSI - J1)	35	47	30
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	9,46	9,46	8,61
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,08	3,93	3,67

Enheten har opplevd en nedgang på antall barn i sfo. Noe kan forklares med nedgang i barnetall i årets 1.klasse. Enheten hadde i fjor et stort merforbruk på lønn etter en økning i antall ansatte våren 2018. Enheten har hatt noe reduksjon i arbeidsstokken av naturlige årsaker slik at vi har sluppet å melde inn overtallighet.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	54	46
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	49	46

På bakgrunn av resultatene i fjor ble nok målene satt litt høyt, særlig i matematikk. Ut i fra at vi er en skole som har satset på lesing i mange år, skulle en ønske at resultatet hadde vært bedre. I engelsk har vi hatt en liten økning, men vi når ikke målsettingen.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,9	3,9	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	8,6

Når det gjelder mobbing, er tallet på 7. trinn unntatt offentlighet. Vi har høsten 2019 innført Mitt Valg på alle trinn. Vi har hatt musikal med mobbing som tema. Vi har forankret lokal handlingsplan som skal motvirke og forebygge mobbing. Vi har forbedret inspeksjonsrutinene våre. Når det gjelder vurdering for læring, så har vi ikke jobbet spesifikt med dette inneværende periode.

37.3 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har repetert arbeidsgiverstrategien i personalet. Vi har hatt HMS-møter hvor dette har vært tema. Vi har hatt planleggingsdag med Agder arbeidsmiljø januar 2019 som tok for seg hva det vil si å være arbeidstaker- rettigheter og plikter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har hatt fokus på begrepene tillit og dialog. Begrepene tillit og dialog har vært drøftet i plenum og på medarbeidersamtalene.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har prøvd å avholde jevnlige HMS-møter. Dette har ikke fungert så godt høsten 2019 da enhetsleder har vært sykmeldt. Enheten har arbeidet med temaene gjensidig tillit og dialog, og å være inkluderende og rause overfor hverandre.

Skolen har hatt fokus på papirbruk og søppelsortering. Vi har egen kjøkkenhage som har forsynt både skolekjøkken og Sfo med grønnsaker.

Personalet blir oppfordret til å bruke avvikssystemet, og fått opplæring i å bruke det.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2018	2019	2019	2019
Fravær korttid (%)	1,68	1,45		0,7
Fravær langtid (%)	2,37	15,88		2,0
Fravær (%)	95,95	17,33	7	2,7
Antall HMS avvik	3	1	2 000	5
Antall Kvalitets avvik	1	5	3 000	5
Årsverk (antall)	19,53	16,93		
Andel ansatte heltid (%)	87,05	83	55	87
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	93	89	83	93

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Langtidsfravær skyldes ansatte med ulike utfordringer	Vi har satt inn vikarer for å minske belastning for de tilstedeværende. Agder arbeidsmiljø er inne og kartlegger
	Korttidsfravær er lavt	Vi har prøvd å sette inn vikarer så langt det har latt seg gjøre.
HMS avvik	Litt flere rapporteringer	skyldes opplæring og bevisstgjøring
Kvalitets avvik	Litt flere rapporteringer	skyldes opplæring og bevisstgjøring
Årsverk	Har redusert både pedagog- og fagarbeiderstillinger. Noe grunnet nedgang i barnetall på Sfo	Vi har ikke erstattet personer som har sluttet
Andel ansatte heltid	Enheten bestreber seg på ansettelser i 100 % men for å få ned lønnskostnader ble det ansatt en 40 % stilling i Sfo.	Enheten bestreber seg på å ansette i 100 % stillinger
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Har gått litt ned grunnet ansettelse på sfo	Det vil bli lagt vekt på tilsettinger i 100 % ved nytilsettinger så langt det lar seg gjøre.

Internkontroll

Vi lukker avvik så fort det lar seg gjøre. VI arbeider kontinuerlig med å forbedre våre rutiner innen Kap.9a saker, og andre rutiner som gjelder virksomheten.

37.4 Heltidskultur

Vi jobber for at ansatte skal velge å arbeide 100 % når vi ansetter. De som arbeider deltid ved enheten, ønsker å fortsette med det av ulike årsaker.

37.5 Klima/Miljø

Skolen er miljøfyrtårnsertifisert. Vi har fokus på redusert papirbruk, og har økt bruken av digitaliserte læremidler. Vi har egen skolehage som forsyner oss med grønnsaker.

38 Rykene oppvekstsenter (1422)

38.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	22 167	20 718	20 297	18 547
Sum inntekter	-4 328	-2 879	-3 104	-2 837
Netto driftsramme enheten	**17 839**	**17 839**	**17 193**	**15 710**

Enheten arbeider kontinuerlig for å gå i balanse. Til tider er dette krevende og utfordrende.

38.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Skole

Tjenester

Enheten har arbeidet samvittighetsfullt med *Satsingsområder og utviklings- og innovasjonsprosjekter* skissert opp i Virksomhetsplan 2019.

Arbeidet med Språkløyper, ble kuttet ned på, til fordel for arbeid med Fagfornyelsen.

Årets Elevråd har vært engasjert og initiativrikt, slik at elevaktivitetene i friminuttene har fått en positiv oppsving. Elevrådet har også kommet med forslag til trivselstiltak som salg av rundstykker. Dette var først et prøveprosjekt, men er nå innført fast en dag i måneden, der Elevrådet er ansvarlig. Elevrådet foreslo også endringer i juleavslutningen, noe som ble gjennomført og var positivt.

Arbeidet med BTI har hatt en positiv virkning på enhetens Ressursteam. Lærere som tar opp saker, har nå med Undringsnotat og evalueringer av gjennomførte tiltak. Dette har ført til færre saker i Ressursteam, samt mulighet til gode refleksjoner rundt allerede eksisterende tiltak med PPT og helsesykepleier. Rutiner og verktøy som ligger på hjemmesiden til Arendal kommune, oppleves som nyttig og gode.

Vårt største innovasjonsprosjekt var i 2019 innen spesialpedagogikk, dysleksi og digital kompetanseheving av samtlige pedagoger. Vi opplevde en positiv utvikling for våre dyslektikere. Disse har for eksempel blitt gode på tekniske hjelpemidler. Vår felles forståelse rundt viktigheten av analysearbeid og tiltak rettet mot elever i faresone for å unngå spesialundervisning øker stadig. Arbeidet har, paradoksalt nok, ført til at ansatte ønsker mer kompetanse innen *Tilpasset opplæring for faglig sterke elever,* noe enheten opplever som en positiv ringvirkning.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	178	180	181
Antall barn i SFO (GSI - J1)	48	50	63
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1,63	2,00	1,60
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	12,26	12,41	13,90
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,61	4,09	4,67

Enheten opplever en sterk økning i antall barn på SFO. Dette tror vi skyldes en bevisst satsing på SFO med blant annet daglig matservering, samt læringsstøttende aktiviteter som kunst, kultur, kreativitet og fysisk aktivitet,

Enheten oppfyller kravene til lærertetthet.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	49	50

Årets 5. trinn på Rykene skole leverte gode resultater i regning og engelsk og vi er fornøyd med et resultat over snittet i Arendal kommune. Vi var derimot ikke fornøyd med resultatet i lesing, og satt inn tiltak etter analysearbeid av resultatene.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4.2	4,3	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	8,7	8,6

Enheten er godt fornøyd med resultatene fra Elevundersøkelsen; vurdering for læring, men liker ikke at prosenten på mobbing 7. trinn har gått opp.

Enheten har over lengre tid hatt en lav andel elever som oppgir at de blir mobbet, derfor har det vært svært viktig for oss å ta tak i utfordringene på årets 6. og 7. trinn. Det har vært lav terskel for å igangsette §9A saker samt tett dialog med hjemmet.

Barnehage

Tjenester

Barnehagen har arbeidet med mange av de samme satsingsområdene som skolen, skissert i Virksomhetsplan 2019. Spesielt har barnehagen arbeidet med:

- Språkløyper
- Smart Oppvekst
- Mitt Valg
- Kroppen er min

Innovasjonsprosjekter:

Barnehagens innovasjonsprosjekt har vært planlegging og bygging av utvidet uteområde og ordentlig sykkelbane. Ny sykkelbane vil stå ferdig en gang på vårparten. Barnehagen har også fått spiselige blomsterbed.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2019	Resultat 2019	Mål 2019
Ute- og innemiljø	3,7	4.0
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,5
Barnets trivsel	4,4	4,5
Informasjon	3,5	4,0
Barnets utvikling	4,3	4,5
Medvirkning	4,0	4,5
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,3	4,5
Tilfredshet	4,1	4,5

Barnehagen har gått frem på samtlige svar siden sist år, utenom et punkt. Samtidig er vi langt fra

tilfreds med resultatene. Spesielt ønsker vi å få bedre resultat på Ute- og innemiljø samt punktet *Informasjon*. Vi har arbeidet med resultatene på personalmøter, avdelingsmøter, plandag og ellers i hverdagen.

Ute- og innemiljø

- Fortsette prosessen med å male rom inne i lysere farger.
- Ferdigstiller ny sykkelbane rundt påske.
- Innkjøp av sykler og nye leker.
- Matservering
    - Her skårer vi dårlig. Vi ser at dette i hovedsak skyldes foreldrenes ønske om matservering.
    - Har ikke fått godt nok frem at vi serverer mat ca. en gang per mnd.

Informasjon

- Punktet vil bli tatt opp på foreldremøter, personalmøter, ledermøter og SU.
- Fokus på daglige tilbakemeldinger på barnets dag, ved henting.
- Vi ønsker innspill fra brukerne da vi ønsker at alle skal oppleve å bli sett og hørt hver dag.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, per 01.10.19	2016	2017	2018	2019
Antall barn	35	36	33	30
Antall årsverk	9,6	8,6	8,15	8,13

Enheten oppfyller kravene til bemanningsnorm.

38.3 Arbeidsgiverstrategi

Arendal sin arbeidsgiverstrategi *Sammen om framtida*, har blitt tatt opp på personalmøter, team møter og med tillitsvalgt. Den er skrevet på en lettfattelig og enkel måte som er fin å gjennomgå på medarbeidersamtaler og samtaler med nyansatte i forhold til rolleavklaringer.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Årets medarbeiderundersøkelse viste svært gode tall for Oppvekstsenteret. De ansatte trives godt på jobb og er motivert for den jobben de gjør. Samtlige svar i undersøkelsen ligger skår over 4 der snittet er 4,5. Når det gjelder faktor 10 - *Prososial motivasjon* - fikk den skår 4,8..

Resultatene fra årets undersøkelse ble tatt opp i HMS- møte for samtlige ansatte i oppvekstsenteret. De ansatte ble delt opp i grupper og fikk i oppdrag å analysere de stedene der en skårer dårlig. Tanker rundt hvorfor og forbedringsforslag ble sendt til enhetsleder fra hver gruppe. Disse punktene har deretter blitt drøftet med de ulike avdelingslederne og tillitsvalgt.

Resultatene er blitt tatt opp i FAU.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har hatt fokus på å utvikle raushet, fleksibilitet og godt arbeidsmiljø. HMS- utvalget har arbeidet med ulike forebyggende og helsefremmende samt trivselsfremmende tiltak der variasjon i tiltak er et mål i seg selv, slik at en favner flest mulig ansatte. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser oss at dette er gode tiltak.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	0,9	1,86		0,5
Fravær langtid (%)	1,5	3,12		1,2
Fravær (%)	2,0	4,98	7	2,0
Antall HMS avvik	4	27	2 000	10
Antall Kvalitets avvik	2	0	3 000	5
Årsverk (antall)	22,1	26,8		
Andel ansatte heltid (%)	71,0	74,2	55	80
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87,7	95,5	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Svak økning i kort- og langtidsfravær.	Vi er stolt over å ha tre ansatte som er gravide
HMS avvik	Økning.	Positivt, da dette synliggjør hvor vi har et problem. Tatt tak i vold og trusler mot ansatte.
Årsverk	Enheten oppfyller kravene til bemanningsnorm både i skole og barnehage.	
Andel ansatte heltid	Positiv utvikling	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Positiv utvikling	

Internkontroll

Enheten arbeider systematisk med internkontroll, samt forbedring av rutiner og arbeidsmåter, spesielt etter oppfølging av avvik.

Etter gjennomgang av Arendal sin overordnede plan for vold og trusler, har enheten 2019 arbeidet med å utarbeide sin lokale plan *Handlingsplan for vold og trusler Rykene oppvekstsenter*. Samtlige ansatte har deltatt i arbeidet. To ansatte har gjennomført Vergekurs og deretter gjennomført et kurs hvor ansatte er blitt opplært. Vi skal nå starte opp med en del risiko- og sårbarhetsanalyser, så dette arbeidet er ikke helt ferdigstilt.

38.4 Heltidskultur

Nye retningslinjer for heltidskultur ble gjennomgått med personalet i skole og barnehage. Alle ansatte med 90 % stilling eller mer har fått tilbud om 100 % stilling. Vi tilbyr 100 % stillinger ved nyansettelser.

Godt samarbeid mellom tillitsvalgt, verneombud, ledelse og ansatte er viktig for å få en god utvikling innen heltidskulturutviklingen.

38.5 Klima/Miljø

Enheten fokuserer på en bærekraftig opplæring både av voksne og barn. De voksne må gå foran med et godt eksempel.

Pågående miljøprosjekter ansatte

- Vi kildesorterer
- Vi skrur av PC, kopimaskin og andre elektriske apparater når vi går hjem.
- Vi slukker lys i rom vi ikke oppholder oss i.
- Vi lufter kort og effektivt.
- Vi holder rommene ryddig slik at det ikke samler seg støvdepot.
- Kopimaskin og skriver har tosidig utskrift som standard.

Pågående miljøprosjekter elever

- Elevene lærer sammenhengen mellom forbruk og avfall.
- Elevene lærer hvordan atferd kan påvirke miljøspørsmål.
- Elevene lærer kildesortering (hvordan kildesortere)
- Elevene lærer hvordan papp, glass og plast brukes til å lage nye produkter.
- Elevene får erfaring og kunnskap om det økologiske system.
- Elevene lærer hvordan vi kan redusere skolens restavfall.

Pågående miljøprosjekter barnehage

- Barna lærer kildesortering.
- Barna lærer hvordan vi kan redusere barnehagens restavfall.
- Barna lærer hvordan søppel forurenser naturen.

39 Sandnes skole (1423)

39.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	25 551	25 265	23 928	25 185
Sum inntekter	-4 982	-5 447	-5 447	-5 537
Netto driftsramme enheten	**20 570**	**19 818**	**18 481**	**19 647**

Avviket på 752 000 kroner skyldes nedgang i sfo-inntekter, perioder med korttidsfravær og elever med rettigheter i forhold til Opplæringsloven og noen svært ressurskrevende tilpassede opplegg.

39.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Ansatte på enheten jobbet i 2019 for at elevene skal bli best mulig rustet for sine respektive liv og at de blir den beste utgaven av seg selv. Vi hadde fokus på god klasseledelse, rammer for øktene og elevmedvirkning. Vi er en HelART- skole for 12. år på rad, og dette gjennomgriper skolehverdagen vår.

Enhetenes hovedmål var i samsvar med Kunnskapsløftet.

Vi deltok aktivt i realfagsnettverksamlingene. I tillegg var vi med i «Den Naturlige skolesekken» for 5. år på rad hvor fokus er undervisning i bærekraftig utvikling med tverrfaglighet som metode.

I samarbeid med fem andre skoler i Arendal kommune søkte vi, og fikk statlig tilskudd til, å utvikle skolebibliotekene.

Skolen vår har vært aktivt engasjert i forhold til BTI-satsingen. Vi er takknemlige for de mulighetene denne tverrfaglige satsingen gir.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	267	266	252
Antall barn i SFO (GSI - J1)	103	95	84
Årsverk ledelse (GSI - C3)	160	140	190
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	17,69	18,00	19,57
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,88	3,37	3,86

Årsverk til undervisning har økt for å ivareta lærernormen. Årsverk ledelse økte høsten 2019 fordi avdelingsleder var spes. ped. koordinator. Det er nedgang i elevtall på sfo.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	50

Det ble igjen et gledelig resultat! Det har vært stabile lærere på trinnet og en god og trygg overgang til 5. trinn med nye lærere. Vi legger stor vekt på de grunnleggende ferdighetene og har fokus på lesing i alle fag. Lærerne har uttrykt høye faglige forventninger til elevene. Elevene var godt forberedt i prøveformen, og vi legger til rette for gjennomføring i mindre grupper.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,92	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	5,3	8,6

Vi setter inn tiltak for de elevene som trenger det i forhold til et godt og trygt skolemiljø. Vi jobber hver dag for at alle elevene skal føle at de har det trygt og godt på skolen.

Vi er til stede i overganger og har høy voksentetthet i friminuttene. Elevrådet har trivselsledere i noen friminutt. Vi har tett dialog med foresatte i forhold til nettmobbing i fritiden.

Vurdering for læring er stadig tema i skole-fellestiden. Fagfornyelsen har stort fokus på underveisvurdering og elevmedvirkning, noe vi er opptatt av å følge opp.

39.3 Arbeidsgiverstrategi

Vi har stort fokus på å være gode yrkesutøvere. I personalmøter er profesjonsetikk et tilbakevendende tema. Vi er løsningsfokuserte og utfordrer hverandre på en positiv måte. Vi omtaler elvene som våre elever. Arbeidet med Fagfornyelsen har gitt oss verdifulle refleksjoner i forhold til blant annet medvirkning og demokrati.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har fokus på mestringsledelse på vår enhet. I personalmøter deler ansatte gode pedagogiske opplegg, og vi har mange faglige refleksjoner i faggruppene. Hvis noe er blitt avdekket på kartleggingsprøver, elevundersøkelser og trivselsundersøkelser, setter vi inn tiltak.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Administrasjonen gjennomfører hver dag låserunde i hele bygget etter arbeidstid og melder eventuelle avvik på bygget til Arendal Eiendom KF.

Vi har HMS i personalmøtene og tar tak i ting så fort de oppstår før det blir et problem for brukere og ansatte. Vi bestreber oss for å ta tak i ting med en gang de oppstår og har stort fokus på ansattes medvirkning og trivsel.

Vi er en IA-bedrift og ønsker et høyest mulig nærvær gitt ut fra de faktorene vi må forholde oss til.

Ledelsen har stort fokus på tilstedeværelse, og er også opptatt å delta i skolehverdagen og «trø til» der det trengs i klasserommet og på sfo.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2018	2019	2019	2019
Fravær korttid (%)	1,27	1,62		1,5
Fravær langtid (%)	4,86	3,17		5,5
Fravær (%)	6,13	4,79	7	7
Antall HMS avvik	4	7	2 000	10
Antall Kvalitets avvik	9	0	3 000	10

Årsverk (antall)	32,43	31,84		
Andel ansatte heltid (%)	53,84	55	55	55
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	83,15	83,79	83	83

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Vi ser en positiv utvikling i forhold til langtidsfravær.	Vi legger til rette for at ansatte skal klare å jobbe så mye som mulig.
HMS avvik	Det har vært en marginal økning.	Vi fortsetter tiltakene vi har hatt over flere år.
Kvalitets avvik	Vi ser en nedgang.	Vi forsetter vårt fokus på kvalitet i tilbudet.
Årsverk	Vi har bl.a. ikke erstattet lærer som sluttet.	
Andel ansatte heltid	En gledelig økning.	Vi legger opp til at ansatte skal ha størst mulig stilling så langt det lar seg gjøre.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	En liten økning.	Vi legger til rette for at ansatte skal jobbe så mye de kan klare.

Internkontroll

Vi har fokus på å legge til rette for de ansatte slik at de møter elevene best mulig. Vi ser de ansatte hver dag og bruker tid til å lytte til de ansatte når det er noe. For å finne gode løsninger på utfordringer som dukker opp, reflekterer vi sammen.

39.4 Heltidskultur

Vi erfarer og ser mange fordeler av å ha mest mulig tilstedeværelse på jobb. Av den grunn tilstreber vi oss på å tilby høyest mulig stillingsprosent ved ansettelse. Før eventuell utlysning, får de ansatte i reduserte stillinger tilbud om å øke sin stilling.

39.5 Klima/Miljø

Vi hadde satt oss litt for høye mål, og har ikke bedt om den siste godkjenning i forhold til å bli Miljøfyrtårnsertifisert. Vi hadde som mål å få miljøstasjoner i alle rom, men vil ha dette målet for 2020. Vi er i kontakt med Agder Renovasjon i forhold til et samarbeidsmøte om dette. Vi sykler, bruker kollektivtransport samt samkjører til felles arrangement så ofte det lar seg gjøre.

40 Strømmen oppvekstsenter (1424)

40.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	26 982	25 937	25 571	28 634
Sum inntekter	-6 307	-5 262	-5 760	-7 678
Netto driftsramme enheten	**20 675**	**20 675**	**19 811**	**20 956**

I år endte enheten opp med et mindreforbruk på 81 000 kroner som vi heldigvis får beholde om vi skulle trenge det ved neste regnskapsavslutning. Regnskapsåret 2019 viser at det er styrt svært stramt økonomisk, men det har vært mulig å gi god kvalitet på tjenestene innenfor de rammene som er tildelt.

40.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Skole

Tjenester

Læringsmiljø

Vi har gjennom 2019 satt av tid på personalmøtene til å arbeide med kjennetegnene på hvordan vi lykkes med det gode læringsmiljøet. Kjennetegnene er innarbeidet i oppvekstsenterets månedlige fokusområder.

Skolen har arbeidet systematisk med elevenes sosiale ferdigheter gjennom «Olweusprogrammet», og barnehagen har arbeidet systematisk med sitt program «Være sammen».

Gjennom 2019 har vi også begynt å arbeide med Fagfornyelsen i skolen. Vi har hatt fokus på overordnet del som inneholder mange perspektiver på læringsmiljø. Vi har blant annet utarbeidet en «Standard for god vakt».

Realfagskommune
Skolen har arbeidet videre med videreutvikling av matematikkdager på tvers av klasser og tilpasset opplæring til den enkelte. Barnehagen har arbeidet systematisk med å bruke matematikkens begreper. Gjennom 2019 har skolen fortsatt sin satsing på lesing som grunnlag for alle andre fag, og barnehagen har hatt fokus på språk og kommunikasjon.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	156	168	173
Antall barn i SFO (GSI - J1)	51	55	62
Årsverk ledelse (GSI - C3)	0,85	0,85	0,85
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	11,03	12,05	12,16
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,33	3,20	3,16

Elevtallet i skolen er fortsatt stigende og vil stige ytterligere litt til i 2020. De fleste klassene i skolen er bortimot helt fulle, dvs. 26-28 elever per trinn. Som følge av økende antall elever har vi også en økning av antall pedagoger i skolen.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2019	Resultat 2019
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	45
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	43

Vi skårer litt under målsettingen vår på nasjonale prøver. Vi har jobbet mye med lesing og registrerer at det er her vi kommer nærmest målsettingen vår. Denne våren har vi innledet et samarbeid med PPT med fokus på begynneropplæring i håp om å kunne gi bedre tilpasset opplæring fra starten av. Forhåpentligvis vil det gi resultater i form av mindre spesialundervisning og bedre faglige resultater.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,1	3,8	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	U.O	8,6

Vi skårer litt lavere på elevundersøkelsen når det gjelder vurdering for læring enn det vi har som målsetting og håper å løfte oss litt igjen neste år. Våre mobbetall for 7. klasse er så lave at de er unntatt offentlighet med tanke på identifisering av enkeltelever. Det er gledelig med lave tall på dette området spesielt med tanke på at vi arbeider systematisk forebyggende gjennom Olweusprogrammet.

Barnehage

Tjenester

Satsingsområdene er beskrevet tidligere i rapporten sammen med skolen, da vi fokuserer på å være et oppvekstsenter.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2019	Resultat 2019	Mål 2019
Ute- og innemiljø	4,1	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,5
Barnets trivsel	4,6	4,5
Informasjon	4,0	4,5
Barnets utvikling	4,5	4,5
Medvirkning	4,2	4,5
Henting og levering	4,0	4,5
Tilvenning og skolestart	4,6	4,5
Tilfredshet	4,3	4,5

Vi skårer generelt brukbart i barnehageundersøkelsen. Noen momenter går litt opp fra sist og noen litt ned. Vår satsing på informasjon og medvirkning sammen med FAU ser ikke ut til å ha fått ønsket effekt. Områder som barnets trivsel, utvikling og tilvenning til skolestart gis gode skår.

Når det gjelder informasjon, har vi blitt flinkere til å bruke de verktøyene vi har: Bla. Vigilo, Facebook, mail, bilder på skjerm, praksisfortellinger og infoskriv på hjemmesiden.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, per 01.10.19	2016	2017	2018	2019
Antall barn	80	84	79	67
Antall årsverk	19,25	19,25	18,25	15,05

Antall barn i barnehagen er dessverre synkende. Det er født svært få barn i vår skolekrets de siste tre årene. Nedgangen i antall barn medførte overtallighet av ansatte høsten 2019, og det ser ut som om dette er en utfordring som vil vedvare de kommende årene.

40.3 Arbeidsgiverstrategi

Strømmen oppvekstsenter har utarbeidet sitt eget verdidokument, og har arbeidet med temaer innenfor dette på planleggingsdagene. Verdidokumentet henger godt sammen med arbeidsgiverstrategien: *Sammen om framtida.*

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen har vært gjennomgått og diskutert i personalmøter og HMS- utvalg. Vi har hatt spesielt fokus på mestringsklima og mestringsledelse. Vi gleder oss over generelt gode skår på medarbeiderundersøkelsen.

Resultatene fra diverse brukerundersøkelser er kommentert ovenfor.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har deltatt på de HMS -samlingene som har vært arrangert, og hatt et oppegående HMS-utvalg. Det har vært arbeidet med å øke bevisstheten rundt avvikssystemet.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2018	2019	2019	2019
Fravær korttid (%)	2,3	3,4		2
Fravær langtid (%)	10,6	4,37		5
Fravær (%)	12,9	7,77	7	7
Antall HMS avvik	7	9	2 000	10
Antall Kvalitets avvik	0	9	3 000	5
Årsverk (antall)	40,24	37,58		
Andel ansatte heltid (%)	60,1	52,3	55	65
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87,47	85,4	83	85

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det er gledelig å registrere at fraværet samlet sett viser en positiv utvikling.	Barnehagen har arbeidet med ergonomi og pedagogikk.
HMS avvik	En forsiktig økning av avvik	Økningen kommer trolig av at vi har hatt fokus på temaet i personalmøter og HMS- utvalg.

Kvalitets avvik	Liten økning av antall kvalitetsavvik	Økningen kommer trolig av at vi har hatt fokus på temaet i personalmøter og HMS utvalg.
Årsverk	Reduksjon på rundt tre årsverk	På bakgrunn av nedgangen i antall barn i barnehagen, har vi måtte redusere antallet ansatte
Andel ansatte heltid	Reduksjon av andelen heltidsansatte	De sist ansatte i barnehagen ble meldt overtallige på bakgrunn av nedgangen av antall barn. Disse arbeidet fulltid.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Reduksjon av gjennomsnittlig stillingsstørrelsen	I og med at de som ble meldt overtallige jobbet 100 prosent, fikk vi en nedgang av gjennomsnittlig stillingsstørrelse på de gjenværende.

Internkontroll

På bakgrunn av avvik i branntilsyn våren 2019 gjennomførte vi en grundig risikoanalyse vedr. brann for hele personalet på en planleggingsdag.

Det er også gjennomført en risikoanalyse i hele personalet vedr. vold mot ansatte, og vi er i ferd med å ferdigstille vår lokale handlingsplan på området.

De avvikene som er meldt, er lukket etter kommunens rutiner.

40.4 Heltidskultur

Vi lyser ikke ut deltidsstillinger, men samler opp til fulle stillinger før utlysning.

Dessverre har vi hatt en utvikling siste året med en nedgang av andelen heltidsstillinger på bakgrunn av at de sist ansatt i barnehagen (som jobbet 100 %) ble meldt overtallige da barnetallet ble redusert.

40.5 Klima/Miljø

Enheten ble resertifisert som miljøfyrtårn høsten 2019.

Vi har vært spesielt opptatt av å minske bruken av papir i kommunikasjon med hjemmene og tatt i bruk våre digitale verktøy i større grad enn tidligere.

41 Tromøy barnehagene (1450)

41.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	13 712	12 083	11 846	12 769
Sum inntekter	-4 127	-2 498	-2 753	-3 189
Netto driftsramme enheten	**9 585**	**9 585**	**9 093**	**9 580**

Vi holdt budsjettet for 2019.

41.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enheten hadde også i 2019 et stort fokus på Ergonomi & Pedagogikk - som vi mener er med å endre den psykiske helsen for våre barn.

Våre barnehager jobber hele tiden for å være i positiv utvikling. Vi har mange prosjekter som er med på å gi oss positiv tilbakemelding fra barn og foreldre/foresatte og lokalmiljøet. Vi tenker her på organisasjonsendringen ergonomi & pedagogikk, som har løftet hele enheten med tanke på å slippe barna til og helse- og nærværsjobbingen med personalet.

Vi jobber hele tiden for å tiltrekke oss en stor nok kundegruppe. I denne opptaksperioden har vi og de andre kommunale enhetene gått sammen for å lage reklamevideo som blant annet vises på Facebook og kinoen i Arendal. Vi ser at det er stadig flere «små» barn som ligger på søkerlisten.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2019	Resultat 2019	Mål 2019
Ute- og innemiljø	Fab 4,5 -Fjell 4,6	5,0
Relasjon mellom barn og voksen	Fab 4,8- Fjell 4,7	5,0
Barnets trivsel	Fab 4,9 - Fjell 5,0	5,0
Informasjon	Fab 4,6 - Fjell 4,7	5,0
Barnets utvikling	Fab 4,9 - Fjell 4,9	5,0
Medvirkning	Fab 4,4 - Fjell 4,4	5,0
Henting og levering	Fab 4,6 - Fjell 4,8	5,0
Tilvenning og skolestart	Fab 4,7 - Fjell 4,8	5,0
Tilfredshet	Fab 4,9 - Fjell 4,8	5,0

Vi er veldig fornøyd med tallene fra brukerundersøkelsen. Men vi ønsker hele tiden å bli bedre. Vi har god svarprosent fra foreldrene - 100 %. Fabakken fikk 4,9 på tilfredshet og Fjellvik med 4,8 på tilfredshet er veldig bra. Vi jobber videre for å utvikle oss. Ønsket er å bli bedre på laging og servering av mat, dette ville vært et løft for de kommunale barnehagene. Vi jobber også i svært stor grad med voksenrollen i barnehagen. Vi tror nøkkelen ligger der for å bli bedre på mange områder. Vi slipper barna til og jobber med å hele tiden ha dette i fokus.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, per 01.10.19	2016	2017	2018	2019
Antall barn	73	77	81	72
Antall årsverk	20,8	17,6	18,30	17,8

41.3 Arbeidsgiverstrategi

Dette blir tatt opp på planleggingsdager, ledermøter og fagutviklingen i enheten. Jobbingen med Ergonomi & Pedagogikk er med på å løfte oss i hverdagen. Våre samarbeidspartnere som NAV, bedriftshelsetjenesten er med å snakke oss opp og fram. Vi tror på det vi gjør, derfor tenker vi at dette er riktig.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi er nå i en prosess for å jobbe med brukerundersøkelsene. Alle ansatte har sett resultatene. Vi har jobbet med de på ledermøtene. Vi har satt våre tiltak i en handlingsplan. I tillegg blir dette løftet inn i samarbeidsutvalget.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har stort fokus på Ergonomi & Pedagogikk, dette skal ligge i alt vi gjør. Derfor er våre tre mål styrende i hverdagen. 1) Slipp barna til. 2) Være en helsefremmende barnehage. 3) Personalet skal ha et nærvær på 95 %.

Vi ønsker at alle ansatte skal ha dette i «ryggmargen». I tillegg har vi laget vår egen mappe for Tromøy barnehageenhet, slik at det skal være enkelt å sette seg inn i hvordan vi ønsker å ha det. Det er stort fokus på å se den enkelte medarbeider sine behov, samtidig som vi må huske at vi er her for barna. Vi opplever å lykkes med den jobben som gjøres. Vi har ansatte som mestrer hverdagen og barna som får utfordringer for å utvikle seg. Vi har ansatte som «brenner» for jobben de gjør, vi er sammen stolte av det vi har fått til. Samtidig så er vi veldig klar over at vi hele tiden må jobbe for å utvikle oss videre. I 2019 har vi vært rundt og holdt kurs og presentasjoner for barnehager, politikere og NAV om Ergonomi & Pedagogikk.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,63	0,78		1
Fravær langtid (%)	6,19	5,41		4
Fravær (%)	92,18	6,2	7	5
Antall HMS avvik	0	31	2 000	50
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 000	10
Årsverk (antall)	18,5	17,7		
Andel ansatte heltid (%)	73	79	55	100
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87	93	83	100

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Jobber for et godt arb. miljø	Ergonomi og pedagogikk - livsmestring
HMS avvik	Fokus på å si ifra	Gode holdninger
Kvalitets avvik	Fokus på å si ifra	Gode holdninger
Årsverk	Avh. av barn	Gode søkertall
Andel ansatte heltid	Fokus på store stillinger	Lyse ut store stillinger
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Så høy som mulig	Så høy som mulig

Internkontroll

Enheten jobber jevnlig med avvik og med å utføre risiko- og sårbarhetsanalyser. Tas opp i ledermøter, HMS -møter og på planleggingsdager.

41.4 Heltidskultur

Vi har fokus på store stillinger.

41.5 Klima/Miljø

Vi er en miljøfyrtårnbedrift og ønsker å være gode på å behandle miljøet vårt.

42 Hisøy barnehageenhet (1451)

42.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	16 319	14 917	12 504	15 033
Sum inntekter	-2 979	-1 577	-1 790	-2 930
Netto driftsramme enheten	**13 340**	**13 340**	**10 714**	**12 103**

Enheten har levert et budsjett i balanse.

42.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Mangfold og inkludering er sentrale satsingsområder for oss i Stemmehagen som har mange barn med store funksjonsnedsettelser og familier som står i krevende livssituasjoner.

Barnehagen er en viktig arena i forhold til tidlig innsats. Innføring av BTI er et viktig virkemiddel i så henseende. Rådmannen har lagt sterke føringer og bedt spesielt barnehagene være sitt samfunnsoppdrag bevisst. Det ansvaret tar vi!

Barnehagen er også en viktig sosial arena for barnas foreldre, dette har vi med oss i det daglige arbeidet. Foreldre som gode modeller for barna sine er tema som går igjen på foreldremøter og utviklingssamtaler.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2019	Resultat 2019	Mål 2019
Ute- og innemiljø	4,43	4,60
Relasjon mellom barn og voksen	4,88	5,00
Barnets trivsel	4,91	5,00
Informasjon	4,58	4,70
Barnets utvikling	4,88	5,00
Medvirkning	4,61	4,70
Henting og levering	4,82	4,90
Tilvenning og skolestart	4,75	4,90
Tilfredshet	4,92	5,00

Vi er svært godt fornøyd med at vi har klart å beholde de gode resultatene fra sist måling! Og ønsker å fortsette med det gode arbeidet vi har påbegynt og være bevisste på at kultur ikke «ligger i veggene», men må læres og vedlikeholdes.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, per 01.10.19	2016	2017	2018	2019
Antall barn	58	55	50	54
Antall årsverk	23,87	21,2	22,5	22,5

Antall ansatte variere fra år til år avhengig antall søkere, barnas alder og barn med funksjonshemminger

42.3 Arbeidsgiverstrategi

Vår visjon gjelder også for våre ansatte; «rom for alle og blikk for den enkelte». Vi praktiserer et inkluderende arbeidsmiljø med tett oppfølging av sykemeldte, alternative arbeidsoppgaver når det er mulig og motivering for deltakelse i prosjektet «Raskere frisk».

Vi tar også imot elever fra Arendal norskopplæring og fra ulike videregående skoler. Den kulturen vi har skapt, tror vi gjør at disse elevene føler seg betydningsfulle og føler mestring. Dette gjelder også våre kolleger som følger dem opp og veileder dem.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Høsten 2019 ble det gjennomført en ny medarbeiderundersøkelse, og det var stor usikkerhet knyttet til resultatene pga. relativt mye fravær og en del organisatoriske endringer.. Desto større ble gleden da vi så at det var positiv utvikling på flere viktige punkt i undersøkelsen.

Vi ser positiv utvikling på områder som bla annet autonomi, bruk av kompetanse, mestringsorientert ledelse, rolleklarhet og mestringsklima, Dette tror vi blant annet er et resultat av et målretta langsiktig arbeid med å informere og involvere den enkelte medarbeider i de ulike prosessene.

Rammene blir strammere. Det gjør at vi må utnytte ressursene på en annen måte. Det kan være krevende fordi hverdagen blir mindre forutsigbar. Dette er et sårbart område som vi må ha mer fokus på videre.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Høsten 2019 hadde vi en HMS gjennomgang med HMS og kvalitetsutvalget, Agder arbeidsmiljø, hovedverneombud og rådmannens stab HR. Der fikk vi veldig bra tilbakemelding på at enheten drev et godt og gjennomtenkt HMS arbeid, med gode rutiner.

Ellers jobber vi i tråd med kommunes HMS plan.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	3,075	4,66		
Fravær langtid (%)	3,535	10,73		
Fravær (%)	93,39	84,61	7	96
Antall HMS avvik	1	2	2 000	1
Antall Kvalitets avvik	0	3	3 000	1
Årsverk (antall)	22,50	22,00		
Andel ansatte heltid (%)	75	90	55	80
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	88,12	95	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Enheten har hatt en negativ utvikling mht. nærvær, spesielt langtidsfraværet. Årsakene er mange og sammensatte .	Tett oppfølging av den sykemeldte med blant annet sorteringssamtaler (hva er hva ??)- Tiltak som Raskere frisk settes inn tidlig. Aktivt Hms-utvalg
HMS avvik	Fortsatt for få avvik blir meldt	Enheten har hatt avvik på dagsorden på personalmøter. Dette fortsetter vi med i 2020. Avvikene drøftes i Hms-utvalget.
Kvalitets avvik	Enheten har hatt en økning i kvaltetsavvik. Vi jobber fremdeles med å bedre kulturen for å melde avvik.	
Årsverk		Årsverk tilpasses antall barn barnehagen har inne.
Andel ansatte heltid		Andel ansatte heltid er et resultat av en langvarig prosess for å sikre ansatte hele stillinger samt holdningsarbeid og bevisstgjøring knyttet til verdien av å jobbe fult .Både med tanke på fremtiden til den enkelte ansatte og stabiliteten det gir barna.
Gj.snittlig stillingsstørrelse		Det gis rom for å søke redusert stilling i perioder .

Internkontroll

42.4 Heltidskultur

Enheten har gjennom mange år jobbet for å sikre de ansatte fulle stillinger. I tillegg har vi hatt fokus på å bevisstgjøre den enkelt om viktigheten av å jobbe fullt med tanke på fremtidig pensjon. I dag ser vi resultater av dette arbeidet.

42.5 Klima/Miljø

Stemmehagen barnehage er miljøfyrtårnsertifisert

Høsten 2019 ble vi resertifisert.

43 Barnehager sentrum øst (1452)

43.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	14 376	13 224	12 192	14 043
Sum inntekter	-2 706	-2 158	-2 475	-2 900
Netto driftsramme enheten	**11 671**	**11 066**	**9 717**	**11 143**

Enheten hadde økonomiske utfordringer i 2019.

Barnegruppene har vært fulle. Pedagognormen som ble innført i 2018 førte til at barnegruppene ble mindre. Grunnbemanningen ble derfor også tilsvarende redusert. Det fysiske miljøet med små rom har gitt få muligheter til å være fleksible når det gjelder organiseringen av gruppene. Det er vanskelig å slå sammen avdelinger for å tilfredsstille berammet grunnbemanning. Tilsammen har enheten hatt 0,3 stilling mer enn antall barn tilsier på grunn av dette.

Enheten har ikke vært på studietur i 2019, og brukt få midler på kompetanseheving. Møllers har hatt vikarstopp hele høsten. Dette i et forsøk på å dekke inn noe av merforbruket.

En av avdelingene hadde på våren utfordringer som førte til at det var nødvendig å redusere antall barn i gruppa. I tillegg ble det der også satt inn ekstra personell for å ta vare på barnas sikkerhet, forebygging og tidlig innsats.

Tilsammen har enheten hatt 70 dager i 2019 med seniortiltak som skal dekkes inn med vikar.

43.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Lek og læringsmiljø
«Alle skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet». Enheten har også i 2019 hatt barnas lek som satsingsområde. Litteratur og barnebøkene til Janosch har blitt brukt for å gi leken innhold og tema. Voksenrollen i lek har hatt et stort fokus. Være Sammen -metodikken fortsetter i enheten. Kvalitet i barnehagen handler om den voksnes evne til å være tilstede og tilgjengelig ved en autoritativ væremåte.

Språk
Enheten har opparbeidet seg mye kunnskap og erfaring om flerspråklige barns språkutvikling. Gjennom flere år har god språkutvikling vært et satsingsområde. I lek med jevnaldrende, og med voksne som arbeider systematisk, lærer flerspråklige barn å kommunisere.

Ergonomi og bevegelsesglede
Et tosidig fokus, både på barnas mestringsglede ved å klare ting selv, og på ansattes helsegevinst ved å tenke ergonomi. Med tekniske hjelpemidler og riktig tilrettelegging kan arbeidet i barnehagen gi ansatte mulighet for gode varierte bevegelsesmønstre.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2019	Resultat 2019	Mål 2019
Ute- og innemiljø	Gullfakse 3,9/Møllers 4,1	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,4/4,9	4,5
Barnets trivsel	4,7/4,9	4,7
Informasjon	4,0/4,6	4,3
Barnets utvikling	4,5/4,8	4,5
Medvirkning	4,2/4,7	4,5

Henting og levering	4,3/4,8	4,4
Tilvenning og skolestart	4,5/4,9	4,3
Tilfredshet	4,3/4,6	4,3

På bakgrunn av brukerundersøkelsen valgte enheten å ha fokus på informasjon til foreldre i 2019. Planer og noe dokumentasjon blir formidlet på hjemmesiden, praktiske beskjeder hjem-barnehage blir lagt ut på Vigilo. I tillegg møtes foreldre i garderoben ved henting på ettermiddagen og får en oppdatering om barnas dag. Fremgangen på dette området har imidlertid ikke vært så god som ønsket. I 2020 må enheten ha en større gjennomgang av hva det er foreldre savner, og hvordan personalet kan imøtekomme behovet.

Det fysiske miljøet inne og ute trekker ned tilfredsheten.

Lav svarprosent i begge barnehagene.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, per 01.10.19	2016	2017	2018	2019
Antall barn	80	81	71	72
Antall årsverk	20	20,3	19,8	19,1

Nedgangen i barnetall de siste årene skyldes først og fremst pedagognormen som ble innført i 2018. Barnegruppene er fulle i forhold til pedagognormen.

43.3 Arbeidsgiverstrategi

Ledergruppa har arbeidet med ledelse i 2019. Tema er: Hvordan feilrette/veilede, hvordan skape gode team, og hvordan jobbe med endringer. Ledergruppa har jobbet grundig og godt med dette. Resultatet har blitt et forpliktende felles dokument for hvordan ledelse forstås og utføres i enheten. Denne skal evalueres sommeren 2020.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelse
Vinteren 2019 fikk hele personalgruppa opplæring i hvordan oppdage og avdekke om barn blir utsatt for omsorgssvikt, vold og overgrep, i regi av Barnefokus Sør. Pedagogiske ledere fikk i tillegg opplæring i programmet «Kroppen er min», som omhandler førskolebarns forhold til kropp og grenser.

Vurderingsarbeid og evaluering av virksomhetens ulike sider har blitt prioritert også i 2019. Målet har vært å ha mest mulig tilgjengelig voksne som er tilstede i barnegruppene, og ikke bruker tiden på tidstyver.

Brukerundersøkelse
Svarprosent var lav, 58 % i Gullfakse og 44 % i Møllers. Det var vanskelig å motivere flere foreldre til å svare. Resultatene er stabile. Fokusområdene som ble valgt i fjor har noe økt tilfredshet.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Fraværet har gått betraktelig ned i 2019. Ansatte påpeker at noe av årsaken kan være at det blir satt inn vikar ved fravær. Det fører til at driften blir godt ivaretatt, og at gjenværende personale ikke får merbelastninger. I tillegg begynner muligens resultatet på satsingen på ergonomi å vise seg.

Enhetens HMS mål
Helsefremmende arbeidsmiljø med fokus på kommunikasjon, raushet og ergonomi.

I 2019 har enheten hatt 5 møter i HMS utvalget.

Tema på HMS møtene

- heltidskultur
- miljøfyrtårnsertifisering

- ergonomi
- gjennomgang av innmeldte avvik.
- oppfølging av tilsyn om miljørettet helsevern ved kommunelegen.
- samarbeid med Agder Arbeidsmiljø som har deltatt på personalmøter i enheten og med sorteringssamtaler.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,4	1,1		1,5
Fravær langtid (%)	8,85	6,79		6,5
Fravær (%)	11,25	7,89	7	8
Antall HMS avvik	7	11	2 000	15
Antall Kvalitets avvik	3	6	3 000	10
Årsverk (antall)	21,54	23		
Andel ansatte heltid (%)	54	60	55	65
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	79	88	83	86

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Enhetens mål er nådd.	Raskere frisk: 3 deltakere i 2019
HMS avvik	Stabilt	Informasjon om hvordan avvik er fulgt opp er viktig.
Kvalitets avvik	Stabilt	Må opprettholde fokus på å melde avvik.
Årsverk	Stabilt	
Andel ansatte heltid	Økning	Arbeidstakere med liten stilling har sluttet i enheten
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Økning	Arbeidstakere med liten stillingsstørrelse har sluttet i enheten.

Internkontroll

Personalet har hatt opplæring i hvordan avvik skal meldes.

Risiko- og sårbarhetsanalyser er gjennomgått og revidert på planleggingsdag i august.

Beredskapsplanen er gjennomgått og revidert på planleggingsdag.

43.4 Heltidskultur

Enheten har høy gjennomsnittsalder. Flere ansatte som har passert 60 år, har reduserte stilling.

Det er ansatte som har delvis uførepensjon, men har funnet «riktig» stillingsstørrelse for sin restarbeidsevne.

Det er også ansatte som ikke ønsker å øke sin stilling, men har fått tilbud om det.

43.5 Klima/Miljø

Enheten har arbeidet mot å bli miljøfyrtårnsertifisert. Engangsartikler er ikke lenger i bruk. Kildesortering og redusert avfallsmengde i 2019.

44 Stinta barnehageenhet (1453)

44.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	17 381	16 652	15 897	17 535
Sum inntekter	-3 539	-2 809	-3 547	-3 789
Netto driftsramme enheten	**13 843**	**13 842**	**12 350**	**13 746**

Enheten leverer et resultat i balanse.

44.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Dette året har vårt satsingsområder vært BTI og «kroppen er min».

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2019	Resultat 2019	Mål 2019
Ute- og innemiljø	Strømsbuåsen 4,3 Gåsungen 3,5	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	Strømsbuåsen 4,8 Gåsungen 4,4	4,8
Barnets trivsel	Strømsbuåsen 5,0 Gåsungen 4,5	4,9
Informasjon	Strømsbuåsen 4,6 Gåsungen 2,9	4,5
Barnets utvikling	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,0	4,7
Medvirkning	Strømsbuåsen 4,5 Gåsungen 3,7	4,6
Henting og levering	Strømsbuåsen 4,6 Gåsungen 3,8	4,8
Tilvenning og skolestart	Strømsbuåsen 4,7 Gåsungen 4,3	4,7
Tilfredshet	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,3	4,8

Det har aldri tidligere vært så gode resultater på Strømsbuåsen. 5 på barnas trivsel og 4,9 på tilfredshet og barnets utvikling vil bli godt foredlet og opprettholdt. Det har vært svært hyggelig å få så gode tilbakemeldinger fra foreldrene, både skriftlig og muntlig. Vi har fortsatt områder vi ønsker å forbedre, som medvirkning og informasjon. På ute- og innemiljø blir det dårlig resultat grunnet foreldres ønske om matservering. Dette gjelder begge barnehagene.

På Gåsungen har det vært omstillinger for personalet, bygget er slitt, utvendig og innvendig. Foreldrene ønsker at nå må noe bli gjort. Det ble godt resultat på de viktigste områdene som barnets trivsel 4,5. På underpunktet: «jeg opplever at barnet mitt føler seg trygg på personalet i barnehagen» 4,7. Forbedringer på Gåsungen skal skje, både bygningsmessig og bl.a. på daglig dialog med foreldrene ved henting og levering.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, per 01.10.19	2016	2017	2018	2019
Antall barn	U 3 år :40 O 3 år : 73	U 3 år : 40 O 3 år: 73	U 3 år: 37 O 3 år: 70	U 3 år : 27 O 3 år: 54
Antall årsverk	26,1	24,8	26,2	24

Barnegruppene har minsket noe i begge barnehagene, samtidig som noen ansatte har sluttet grunnet AFP- og andre trygdeløsninger. Vi tilfredsstiller både pedagognorm og bemanningsnorm i begge barnehagene. Tall har utgangspunkt i 01.10.19. Antall barn i Basil er per 15.12.19 høyere i begge barnehagene.

44.3 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har gjennom kompetansemobiliseringen livsmestring med et spesielt fokus på barn utsatt for vold og seksuelle overgrep og BTI, gjennomført flere møter med praktisk trening på hvordan vi best mulig kan ivareta barn som har det vanskelig. En kombinasjon med teori og praktisk handling har vært grunnleggende i vårt økte fokus på tilstedeværelse og samtaler med «våre» barn. Det har vært krevende å bruke seg selv i grupper hvor caser med overgrep er temaer, samtidig som vi gjennom treningene har hatt god progresjon. Noe ansatte også opplever i dagligdags kommunikasjon med barna.

Vi har også hatt fokus på vår kommunikasjon i hverdagen. På det å ta opp saker med den det gjelder. I tillegg til å snakke hverandre opp i det daglige.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Faktor	Navn	1453003-Strømsbuåsen barnehage 2017	1453003-Strømsbuåsen barnehage 2019	1453004-Gåsungen barnehage 2017	1453004-Gåsungen barnehage 2019
Faktor 1	Indre motivasjon	4,5	4,7	4,3	4,3
Faktor 2	Mestringstro	4,5	4,5	4,5	4,3
Faktor 3	Autonomi	4,3	4,6	4,3	4,6
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,5	4,6	4,3	4,6
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,1	4,4	4,3	4,1
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,6	4,4	4,4
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	4,0	4,3	3,8	4,1
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,3	4,6	4,5	4,6
Faktor 9	Mestringsklima	4,5	4,7	4,2	4,3
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,5	4,8	4,1	4,3

Medarbeiderundersøkelsen viser forbedret resultat, spesielt på autonomi, kompetanse og fleksibilitetsvilje. Den prososiale og indre motivasjonen, som er den viktige drivkraften i vårt arbeid og som legger grunnlag for kvalitet i møte med barn og foreldre, har hovedfokus i vårt forbedringsarbeid. I begge barnehagene er det en økning, som kan bli enda bedre.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS -utvalget har hatt fokus på nærvær. Vikarer har vært viktige støttespillere ved sykdom eller ferieavvikling, slik at kvalitet blir ivaretatt. Vi har hatt kontakt med Raskere Frisk. Økt bevissthet på ergonomi har bidratt til at ansatte er raskere på egne tiltak og tiltak for barnehagene generelt.

På Gåsungen har vi hatt med oss Agder Arbeidsmiljø i omstillingsprosesser som har vært nødvendige.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	ja

Vernerunder er gjennomført i begge barnehagene våren 2019

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,50	3,51		2,9
Fravær langtid (%)	4,64	3,79		3,1
Fravær (%)	7,14	7,3	7	6
Antall HMS avvik	2	2	2 000	10
Antall Kvalitets avvik	2	4	3 000	10
Årsverk (antall)	26,2	24		
Andel ansatte heltid (%)	85,2	78,6	55	78
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	97	93,0	83	92

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Vi hadde en runde med smittsom influensa høst19 hvor neste alle ble smittet.	Vanlige hygienetiltak, influensavaksine
HMS avvik		Økt bevissthet på å melde avvik - rask tilbakemelding og mulig endring.
Årsverk	Vi har hatt ekstraressurser i begge barnehagene	Tilpasning av bemanningen i forhold til antall barn i barnehagene
Andel ansatte heltid	Nedgang skyldes naturlig avgang i 100 % stilling	

Internkontroll

HMS -utvalget gjennomgår eget skjema for internkontroll for begge barnehagene i hvert HMS-utvalgsmøte.

Antall avvik har økt noe, ansatte er mer trygge og bevisste på viktigheten av å melde avvik.

Enhetsleder følger opp avvik fortløpende med det mål å forbedre der det lar seg gjøre.

44.4 Heltidskultur

Vi har hatt fokus på heltidskultur. Det å ha faste ansatte som møter barn og foreldre hver dag er til det beste for barnehagehverdagen. Samtidig kan det være ulike grunner og i ulike livsfaser hvor ansatte har behov for å arbeide noe redusert.

44.5 Klima/Miljø

Enheten er miljøsertifisert.

Vi har gått bort fra engangsbestikk.

Turer i skog og natur har vært vektlagt for at barna skal få gode naturopplevelser. På turene har barna bl.a. blitt kjent med ulike insekter. Økt nysgjerrighet rundt det vi kan finne i naturen bidrar til økt forståelse og ivaretakelse av både insekter, trær, blomster mm. Barna har også vært gode på å ta med seg søppel de har funnet på turene til barnehagens søppelkasser.

45 Jovannslia barnehageenhet (1454)

45.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	17 164	16 362	15 304	16 643
Sum inntekter	-3 315	-2 513	-3 267	-3 303
Netto driftsramme enheten	**13 849**	**13 849**	**12 037**	**13 340**

Enheten har levert et budsjett i balanse ved hjelp av disposisjonsfond på 192 000 kroner.

45.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enheten har jobbet for å sikre at alle barn møter et positivt, stimulerende og inkluderende læringsmiljø i barnehagen. Målet har vært å utvikle og opprettholde et godt og trygt barnehagemiljø, hvor alle barn trives og opplever tilhørighet. Vi har jobbet med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet mobbeatferd i barnehagen. Fokuset har vært på å forebygge, avdekke og håndtere mobbeatferd og andre krenkelser. Temaet har blitt tatt opp på foreldremøte.

Vi har også jobbet med hvordan vi sikrer vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken. Vi har tilrettelagt for allsidig lek og læring, og inspirert til ulike typer lek både ute og inne.

Innen realfag har enheten hatt som mål å øke barnas læring og motivasjon i matematikk og naturfag. Vi har hatt lekbasert læring som tilnærming, der vi har prøvd å ta vare på og utvikle barnas nysgjerrighet og interesse i naturen.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2019	Resultat 2019	Mål 2019
Ute- og innemiljø	4,1/3,5	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,7/4,3	4,6
Barnets trivsel	4,8/4,7	4,7
Informasjon	4,6/3,7	4,5
Barnets utvikling	4,9/4,4	4,6
Medvirkning	4,6/4,1	4,5
Henting og levering	4,7/4	4,6
Tilvenning og skolestart	4,6/4,5	4,5
Tilfredshet	4,6/4	4,7

I tabellen er det en oversikt over begge barnehagene (Jovannslia barnehage/Lia barnehage).

Barnehagene scorer godt på barnets trivsel og barnets utvikling. Områder som vi har jobbet med er informasjon og medvirkning, dette er områder som vi fortsatt må jobbe videre med i 2020. Vi har jobbet både i personalgruppen, foreldregruppen og SU med temaene. I den ene barnehagen har vi endret tidspunkter for møter for å kunne møte foreldrene bedre på morgenen. Vi vil jobbe videre med årsplanens holdninger og verdier for å kunne utøve tjenesten på en tilfredsstillende måte.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, per 01.10.19	2016	2017	2018	2019
Antall barn	100	107	100	106
Antall årsverk	27,23	23,60	24,63	25,7

Antall barn svinger noe ift. hvor mange barn vi har over og under 3 år.

45.3 Arbeidsgiverstrategi

Enheten hatt et spesielt fokus på etisk bevissthet. Målet er å ha autoritative (varme grensesettende) voksne i barnehagen. Vi har diskutert holdninger og verdier rundt hvordan vi møter barn og foreldre. Refleksjonene skal sette oss i bedre stand til å møte vanskelige utfordringer og til å bli bedre sammen med andre.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Høsten 2019 ble det gjennomført en ny medarbeiderundersøkelse. Vi jobber med undersøkelsen, og skal ha en ny prosess i personalet i mars i forhold til områder vi ønsker å jobbe mer med. I 2019 har vi hatt fokus på et godt arbeidsmiljø, der mestringstro og kompetanseheving har fokus.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har de siste årene hatt fokus på arbeidsglede i enheten. Fremdeles jobber vi med at kommunikasjonen skal fungere godt på tvers av avdelinger, dette for å fremme samarbeid og felles ansvarsfølelse både ved sykefravær og ellers. Vi har hatt fokus på sammensetning av team inn mot et nytt barnehageår. Målet har vært å sette sammen team som jobber godt sammen og som kan utfylle hverandre. Gjennom hele 2019 har vi tilrettelagt og motivert for kompetansedeling, der målet er å være en lærende barnehage. Enheten har utarbeidet kompetanseplan som skal sikre at vi til enhver tid har den kompetansen som trengs.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2018	2019	2019	2019
Fravær korttid (%)	2,1	1,04		1,5
Fravær langtid (%)	6,05	8,93		8
Fravær (%)	8,15	9,97	7	9,5
Antall HMS avvik	0	3	2 000	20
Antall Kvalitets avvik	4	13	3 000	20
Årsverk (antall)	24,63	25,7		
Andel ansatte heltid (%)	69	64	55	64
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85,48	88	83	86,2

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Enheten har hatt nedgang i korttidsfraværet, og en liten økning i langtidsfraværet.	Enheten jobber kontinuerlig med å forebygge sykefraværet. Sykefraværet er ikke jobbrelatert, men vi jobber for å kunne tilrettelegge på en god måte. Enheten har samarbeid med Agder arbeidsmiljø og raskere frisk.
HMS avvik		Enheten har hatt avvik på dagsorden på personalmøter. Dette fortsetter vi med i 2020.
Kvalitets avvik	Enheten har hatt en økning i kvalitetsavvik. Vi jobber fremdeles med å bedre kulturen for å melde avvik.	Enheten har hatt avvik på dagsorden på personalmøter. Dette fortsetter vi med i 2020.
Årsverk	Enheten har økt med 1 årsverk som følge av 6 barn mer i barnegruppene.	Enheten justerer årsverk ift. antall barn.
Andel ansatte heltid	Enheten har ansatte som er delvis uføretrygdet og ansatte som tar deltidsutdanning. Alle ansatte har fått tilbud om 100 % stillinger i løpet av 2019.	Det jobbes kontinuerlig med å øke andelen heltidsansatte.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Alle ansatte har den stillingsprosenten de ønsker.	Det jobbes kontinuerlig med å øke gj.snittlig stillingsstørrelse.

Internkontroll

45.4 Heltidskultur

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede.

Enheten etterstreber å ha flest mulig fulle stillinger. Flere av de som jobber redusert, gjør det på grunn av utdanning eller uføretrygd, og da er det vanskelig å heve andel heltidsansatte. Ved nytilsettinger, blir det alltid først vurdert å øke stillingen til de som har redusert stilling.

45.5 Klima/Miljø

Enheten er ikke miljøfyrtårnsertifisert. Enheten hadde som mål å starte prosessen med Miljøfyrtårnsertifisering i 2019, men på grunn av andre ting som måtte prioriteres, måtte vi utsette prosessen. Målet er å starte prosessen våren 2020.

Vi har opplegg med barna der vi har fokus på søppelsortering og plukking av søppel.

Vi har fokus på å unngå/redusere bruk av engangsartikler og plastartikler.

Vi har opplegg der vi sår og dyrker frukt/grønnsaker med barna.

Når personalet er på møter/kurs andre steder enn i barnehagen, forsøker vi å kjøre flere sammen.

46 Øyestad barnehageenhet (1455)

46.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	9 760	8 809	7 934	12 942
Sum inntekter	-2 197	-1 540	-1 685	-3 242
Netto driftsramme enheten	**7 564**	**7 269**	**6 249**	**9 700**

Enheten hadde et merforbruk på ca. 295 000 kroner i 2019. Dette skyldes i hovedsak bruk av vikar. Det har blitt prioritert å sette inn vikar ved sykefravær innenfor arbeidsgiverperioden og ved avvikling av 5. og 6. ferieuke. Det ble også tatt inn noe vikar i forbindelse med avvikling av 4. ferieuke sommeren 2019 siden barnehagen kun var stengt i 3 uker. For å sikre et godt læringsmiljø og en forsvarlig drift hele året har det vært nødvendig med tilstrekkelig bemanning i hele barnehagens åpningstid.

Enheten har noen kostnader knyttet til tilrettelegging i samarbeid med NAV.

Økonomisk har det ikke vært rom for nyinvesteringer i lekemateriell /utstyr utover 8 nye trehjulssykler til barna.

46.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enheten har i 2019 fortsatt hatt stort fokus på barnas lek og at den skal være en arena for læring. Voksenrollen i leken har vi hatt ekstra fokus på. Vi har også fortsatt med å bruke metodikken fra «Være Sammen» som handler om å være varme grensesettende voksne i vår tilnærming overfor barna.

Andre tema det har vært jobbet med i 2019, er livsmestring og helse samt barnehagens verdigrunnlag.
Enheten har kommet godt i gang med å implementere BTI-modellen. Fokus i vår og høst har vært på nivå 0 og 1 i handlingsveilederen. Vi har også tatt i bruk undringsnotatet som en hjelp til å få satt ord på vår undring/bekymring rundt enkeltbarn.

Alle ansatte deltok i kompetanse-satsingen rundt vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt. De eldste barna har vært med på og er med i samlinger om temaet «kroppen er min». Personalet har gjennom kursing og øving trent på å være mest mulig forberedt på å snakke med barna om dette vanskelige temaet.

De eldste barna i barnehagen har hatt tilbud om bassengtrening /svømmeopplæring i varmtvannsbassenget på Bjorbekktunet.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2019	Resultat 2019	Mål 2019
Ute- og innemiljø	4,0	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,5	4,6
Barnets trivsel	4,7	4,7
Informasjon	4,1	4,5
Barnets utvikling	4,7	4,6
Medvirkning	4,3	4,5
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,4	4,5
Tilfredshet	4,5	4,6

Enheten har forbedret resultatet på foreldreundersøkelsen på alle områder sammenlignet med undersøkelsen som ble gjennomført i 2018. Størst framgang har det vært på området informasjon hvor vi har hatt et ekstra fokus på i 2019.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, per 01.10.19	2016	2017	2018	2019
Antall barn	103	93	52*	51
Antall årsverk	29,2	25,5	13,5	12,33

Nedgangen i barnetallet skyldes bl.a. søkere bosatt i området. Enheten har de siste 3 årene gjennomgått en nedbemanning.

*Fra august 2018 ble Rykene barnehage, som var en del av Øyestad barnehageenhet, en del av Rykene oppvekstsenter.

46.3 Arbeidsgiverstrategi

Tema fra Arbeidsgiverstrategien vi har jobbet med i 2019, er området om å være en god yrkesutøver og hva det innebærer. Dette temaet kommer vi til å ha med oss også i 2020.

Tidligere år har vi hatt fokus på etisk refleksjon, der vi blant annet jobbet med forskjellige dilemma vi som personale kan komme opp i og hvordan vi håndterer disse. Dette har forhåpentligvis ført til en større bevissthet blant personalet for hvordan vi skal takle/løse de dilemma vi daglig står overfor i vårt arbeid.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

I brukerundersøkelsen er punktet om *informasjon* fremdeles området hvor vi skårer dårligst, og ligger lengst fra målet vi satte for 2019. Vi har i løpet av høsten 2019 kommet i gang med kommunikasjonsbiten i Vigilo og opplever at dette letter informasjonsflyten mellom barnehagen og foreldre.

Det har i 2019 ikke blitt jobbet noe med medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2017. Resultatene fra 2019 har vi gått gjennom og pekt ut områder hvor vi skal ha et ekstra fokus på i 2020. Disse områdene er mestringsklima, relevant kompetanseutvikling og mestringsorientert ledelse.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Hovedmålet for HMS- arbeidet har vært å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø preget av trivsel og arbeidsglede

Det har i 2019 blitt gjennomført 5 HMS møter hvor tema blant annet har vært hvordan vi skal jobbe med gode ergometriske løsninger, samspill i personalgruppa og å løse utfordringer før konflikt oppstår samt mestringsglede og mestringsklima.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2018	2019	2019	2019
Fravær korttid (%)	1,29	2,62		1
Fravær langtid (%)	10,60	7,52		6
Fravær (%)	11,89	10,14	7	7

Antall HMS avvik	3	0	2 000	25
Antall Kvalitets avvik	3	0	3 000	25
Årsverk (antall)	13,5	13,33		
Andel ansatte heltid (%)	67,4	78,5	55	70
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	86,3	93,5	83	87

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	enheten har hatt en nedgang på fraværet i 2019	Nedgangen skyldes først og fremst at langtidssykemeldte har gått over på arbeidsavklaringspenger
HMS avvik	ingen rapportering på avvik	HMS- utvalg og leder oppfordre ansatte til å melde inn avvik
Kvalitets avvik	ingen rapportering på avvik	HMS utvalg og leder oppfordre ansatte til å melde inn avvik
Årsverk	det har vært en liten nedgang i årsverk	overtallige på grunn av nedgang i barnetallet
Andel ansatte heltid	enheten ligger over kommunens mål	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	enheten ligger over kommunens mål	

46.4 Heltidskultur

Enheten ligger der det nå en realistisk å ligge når det gjelder heltidsstillinger. Ansatte som ikke jobber heltid, gjør det ut fra eget ønske eller på grunn av helsa.

46.5 Klima/Miljø

Engangsartikler er mindre i bruk. Kildesortering er mer effektivisert, og barna er med og sorterer.

47 Lunderød skole og ressurssenter (1403)

47.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	28 037	27 612	26 589	25 851
Sum inntekter	-6 414	-5 988	-5 988	-5 104
Netto driftsramme enheten	**21 624**	**21 624**	**20 601**	**20 747**

Enheten har hatt et underskudd som er dekket inn med fondsmidler. En periode lå det an til høyt mindreforbruk, og det ble hentet penger ut av budsjett (ca. 1,5 mill. kroner) ved tertialbehandling. Vi fikk flere elever høsten 2019.

I tillegg har vi høy grad av vikarbruk samt noe mindre refusjoner ift elever enn antatt.

47.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

- Brukerundersøkelse for foreldre. Følger opp et par områder der vi scoret lavest.

- Prosjektet «Den gode lærer» er videreført gjennom arbeid med overordnet del av læreplanverket. Gjennom hele året har vi jobbet med kap.3.5; Profesjonsfellesskap og skoleutvikling gjennom video og veiledning av praksis.

I forhold til elever har vi jobbet med kap.2.5.1; Folkehelse og livsmestring. Det var også tema for studietur i oktober.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, per 01.10.19	2017	2018	2019
Antall elever (GSI - A15)	24	25	25
Antall barn i SFO (GSI - J1)		13	13
Årsverk ledelse (GSI - C3)		2,0	2,0
Årsverk til undervisning (GSI - C7)		8,33	8,52
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)		32,00	33,10

Antall elever i SFO er betalende elever; 1.-7.trinn

Til tross for likt elevgrunnlag i grunnskole, er det økt elevantall på basen for vgs. Derfor noe økt bemanning.

47.3 Arbeidsgiverstrategi

Det er andre skoleår vi jobber med overordnet del av nytt læreplanverk. Dette skoleåret har vi jobbet med kap.2.5.1; «Folkehelse og livsmestring». Dette er også sett i et framtidig samfunnsperspektiv ift å kunne bli mest mulig selvstendig og selvhjulpen som voksen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi gjennomførte brukerundersøkelse mai-19. Tilbakemelding til personal i aug. og foreldre i oktober. Vi scoret lavt på hjemmesida vår, den er vi i gang med å forbedre.

Ellers satte noen av svarene i gang nyttige refleksjoner. Sett under ett er foreldrene fornøyde.

Områder fra medarbeiderundersøkelsen vil bli fulgt opp i nært forestående medarbeidersamtaler

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

- Blandet elevgruppe for å fordele arbeidsbelastning for ansatte; dvs. svært krevende og noe mindre krevende elever på samme base slik at ansatte kan veksle mellom elever.

- Hele HMS-utvalget ved skolen har vært på kurs; 40-timers kurs/oppfriskningskurs + 2 dagskurs.

- Mange ansatte har tilrettelegging/ det er spesielle hensyn å ta

- Vi har hatt 5 personer på Vergekurs, og en på ressurspersonkurs gjennom Verge.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	3,27	3,56		3
Fravær langtid (%)	4,00	8,02		3
Fravær (%)	7,27	11,59	7	6
Antall HMS avvik		19	2 000	5
Antall Kvalitets avvik		23	3 000	15
Årsverk (antall)				
Andel ansatte heltid (%)	69,74	73,9	55	75
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87	91,4	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fravær har økt. Dette er særlig langtidsfravær. Det er mange tilrettelegginger / graderte uføre	Agder Arbeidsmiljø er involvert i en prosess vedrørende dette
HMS avvik	Målet har ikke vært realistisk ift elevgruppe	Verge kurs gjennomført. Det er bestilt Verge- kurs for inntil 18 ansatte 12.aug.2020
Kvalitets avvik	Realiteten er høyere enn målet	
Årsverk	Årsverk økt noe grunnet flere elever	
Andel ansatte heltid	Fornøyd med liten økning i forhold til 2018, men ikke nådd mål	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Fornøyd med liten økning	

Internkontroll

Vi har hatt branntilsyn 30.april, og utbedret et par små forhold i etterkant av dette.

Det er regelmessige vernerunder.

Uønsket atferd registreres (ikke kategori avvik), man analyserer før-, under og ettersituasjon og prøver å forbedre praksis, dvs. «lese» elever og avlede/avverge uønskede situasjoner, og forbedre egen praksis.

Det foreligger sikkerhetsplan for elever med utagerende atferd, og grep lært på Vergekurs øves på regelmessig.

47.4 Heltidskultur

Vi har en forholdsvis stor grad av heltidsansatte. Det er flere med gradert uføretrygd. Det gjør det vanskelig å nå ytterlige høyere mål.

47.5 Klima/Miljø

Vi er fremdeles ikke helt i mål mht. Miljøfyrtårnsertifisering - er under arbeid.

48 Barnevern (1404)

48.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	109 776	100 009	81 942	0
Sum inntekter	-16 565	-10 230	-7 510	0
Netto driftsramme enheten	**93 211**	**89 779**	**74 432**	**0**

Barneverntjenesten har i 2019 hatt et merforbruk på 3,5 mill. kroner i forhold til vedtatte budsjettramme. Når det gjelder lønn til ansatte som arbeider i tjenesten, gikk tjenesten i balanse da den ble tilført ekstra midler på 1 350 000 kroner som et engangsbeløp, samt at man kjørte med en vakant rådgiverstilling hele 2019.

Merforbruket skyldes i hovedsak lønn til fosterhjem, samt noe overtid til barnevernvakta.

48.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Barneverntjenesten har videreført satsingsområder fra 2018 som omhandler temaene *mitt liv barnevern*, Cos-p, DCM barnesamtalen, familieråd, traumebevisst tilnærming og arbeid med traumatiserte barn, arbeid med barn utsatt for vold og overgrep, hospitering ved Stine Sofie senteret, sped- og småbarns psykiske helse, forvaltning og saksbehandling, flerkulturell forståelse og arbeid med barnevern i et minoritetsperspektiv.

En spesiell satsing i 2019 er gjennomføring av felles kompetanseheving sammen med alle barnverntjenestene på Agder, kalt KUBA. Dette er forankret i regionalt kompetansenettverk initiert av regjeringen og forankret hos Fylkesmannen. Hovedtemaer som skal implementeres, er forsvarlig barnevern, planmessighet i samarbeid med andre, barnevernfaglige vurderinger og dokumentasjon. Dette har vært opplæring for alle ansatte, både rettet mot nyansatte og de med mer erfaring.

Barneverntjenesten deltar i Mitt Liv barnevern hos Forandringsfabrikken som er en brukerorganisasjon for barnevernsungdom og vi implementerer deres anbefalinger i tjenesten. Implementeringen har fortsatt i 2019 gjennom opplæring til nyansatte, men tjenesten har i mindre grad greid å gjennomføre planer om nye tiltak knyttet til åpenhet og tilgjengelighet for befolkningen, blant annet gjennom foredrag og folkemøter.

48.3 Arbeidsgiverstrategi

Barneverntjenesten har gjennom de siste årene arbeidet med en intern verdiplattform som har vært viktig for arbeidsmiljøet og hvordan vi opptrer både internt og gjennom kontakt med våre brukere og eksterne samarbeidspartnere. Verdiplattformen ble evaluert i personalgruppen høsten 2019 og er et av flere verktøy i opplæring av nyansatte.

Ledergruppen har gjennomgående hatt fokus på en åpen kultur med rom for tilbakemeldinger, etiske refleksjoner og arbeid opp mot tjenestens målsetting.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Svarprosenten har vært lav, på 51,8 %. Tilbakemeldingene har i hovedsak gått på ønske om færre saker, flere ansatte, fokus på tiltak for å beholde arbeidstakere. Videre har tilbakemeldingene gått på mer systematisk opplæring/ kompetanseheving. Barneverntjenesten har jobbet mye med systematisk opplæring av ansatte gjennom KUBA-satsingen.

Grunnet lederbytte har tjenesten ikke fått sammenheng i arbeidet med oppfølging av medarbeiderundersøkelsen.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det har vært arbeidet med *Ned Med Sykefravær*. Det har blitt jobbet med i ledergruppa og vært tema på fagdager og idedugnader. De ansatte har på den måten bidratt med innspill til hvordan vi kan få redusert sykefravær.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)				2
Fravær langtid (%)				8
Fravær (%)		10,27	7	10
Antall HMS avvik		2	2 000	5
Antall Kvalitets avvik		8	3 000	30
Årsverk (antall)		57,1		
Andel ansatte heltid (%)		50	55	84
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)		86,2	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det er ikke sammenlignbare tall fra 2018. Da var tjenesten en del av en større enhet.	

Internkontroll

Interkontroll hos barneverntjenesten er en kontinuerlig prosess hvor tjenesten arbeider systematisk på ulike plan for å sikre forsvarlige tjenester til barnets beste og at tjenesten oppfyller de krav som barnevernloven setter. Tjenesten har holdt systematisk oversikt over sårbare områder og avvik når det kommer til meldingsarbeid, undersøkelse, tiltaksarbeid og oppfølging av barn i fosterhjem. Dette rapporteres det til kvartal- og halvårsvis til fylkesmannen. Barneverntjenesten har både internt og gjennom vårt felles faglige nettverk KUBA arbeidet kontinuerlig med forbedring av avvik og sårbare områder i form av opplæring av ansatte, samt internt med forbedring av rutiner og retningslinjer.

48.4 Heltidskultur

Enheten har i all hovedsak heltidskultur. Barnevernvakta er organisert med turnus, og har 5 årsverk totalt inklusive fagleder. Fagleder har 100 % stilling. Stillingene i turnus er ellers fordelt på én i 100 % og de øvrige i delte stillinger. Dette er for å oppnå dekning av alle ettermiddager og helger da dette er vakta sin åpningstid. 100 % stillinger har vært diskutert, men foreløpig er dette ikke mulig å gjennomføre, og tilbakemeldingen fra ansatte er at dette er en for stor belastning når virksomheten er på kveld og i helg.

For 2019 har enheten hatt noen få personer i deltidsstilling etter eget ønske. For øvrig har alle 100 % stillinger, og det er ikke ønskelig med flere reduserte stillinger. Det er imidlertid en balansegang å opprettholde 100 % stillinger når det er behov for erfarne medarbeidere samtidig som noen med lang erfaring ønsker redusert stilling. Reduksjon i stilling blir da et tiltak for å holde på disse erfarne medarbeiderne.

48.5 Klima/Miljø

Tjenesten har fokus på kravene som ligger i Miljøfyrtårnsertifisering. Tjenesten kildesorterer og bruker fullelektronisk saksbehandlingssystem, samt pad'er som de ansatte kan bruke når de er ut på møter som alternativ til papir.

Det er mye kjøring med private biler i tjenesten.

49 Avlastning og bosetting (1405)

49.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	64 493	63 502	57 056	0
Sum inntekter	-49 809	-46 508	-40 393	0
Netto driftsramme enheten	**14 683**	**16 993**	**16 663**	**0**

Enheten har jobbet godt med nedbemanning i avdelingene for enslige mindreårige flyktninger. Det har vært få familiegjenforeninger, hvilket har medført at inntektene ble som forventet. Utgiftene har grunnet rask nedbemanning medført et mindreforbruk på lønn.

I forbindelse med avlastningsavdelingene har budsjettet gått med merforbruk. Dette skyldes hovedsakelig flere ressurskrevende brukere og nye brukere. I tillegg har flere foresatte søkt om og fått innvilget flere døgn med avlastning. Det ble varslet i 2. tertial med informasjon om at enheten kunne håndtere merforbruket rundt dette uten å søke om tilførsel av midler.

Tiltak avlastning utenfor institusjon er eget ansvar. Vi har innarbeidet gode rutiner for driften, og det har generert et mindreforbruk.

49.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Per 1. januar 2019 bestod enheten av tre bofellesskap og et ute-team for bosetting av enslige mindreårige flyktninger, 2 avlastningsavdelinger; Røedtunet og Fagerheim, samt Privat avlastning.

Per1. april 2019 startet saksbehandler for barn unge familie.

Per 1. september 2019 ble Natvig 1 tatt i bruk til avlastning.

Per 1.oktober.2019 startet kommunens koordinatorteam, der 2 medarbeidere er ansatt i enheten.

For hele enheten har det vært fokus på å implementere og ta i bruk BTI-modellen.

Tjenester

Enslige mindreårige
IMDi anmodet om bosetting av 5 ungdommer. Per 31.12.2019 var en ungdom, etter anmodning fra IMDI, bosatt. Kommunen fikk ikke flere anmodninger.

Det har vært stor usikkerhet forbundet med bosetting i 2019. Enheten har kontinuerlig sørget for at bemanningsplanene gjenspeiler den reelle bosetting. Vi har nedbemannet og avviklet bofellesskaper ut fra den reelle bosettingen, og sørget for at dette har foregått på en slik måte at vi sikret trygge voksne og gode relasjoner for hver enkelt ungdom. Vi har fortsatt med:

- Å implementere traumebasert omsorg i alle avdelinger.
- Trene på etisk refleksjon i alle ledd.
- Sikre VI -følelsen i gjenværende avdelinger for EMÅ
- Styrke samarbeidet på tvers av avdelingene i en krevende nedbemanningssituasjon.
- Det er jobbet godt med suksesskriteriene for integrering.
- Per 31.12.2019 hadde vi ingen barn eller unge på sosialhjelp.
- Politiet har svært lite kjennskap til våre ungdommer. De fleste har fulgt opp skole, jobb/praksis og fritidsaktiviteter.
- Det har vært vanskelig å videreføre «Sammen» -prosjektet da vi ikke har hatt ungdommer som har villet delta.
- Det er jobbet godt med utflyttingsprosessen og oppfølging for ungdommer over 18 år.

Avlastning i institusjon

Avlastingsavdelingene fikk ny leder per 01.01.2019. Vi har hatt fokus på å finne en god struktur med den nye leder.

Avdelingene har hatt 2 fagdager med Vergeopplæring, informasjon, oppstart og bruk av BTI, samarbeid og faglig forankring.

Vi har startet prosessen med inntaksplan i august. Målet med dette har vært å kunne legge til rette for en årsturnus, der man i stor grad har tatt hensyn til brukersammensetting opp mot bemanning. Dette har gitt en mer riktig bemanning til enhver tid, i stedet for en generell grunnbemanning, som ofte kan bli feil.

Byggeprosessen på Fagerheim kom godt i gang i 2019. Det har vist seg at det å drive avlastning i avdelingen under byggeperioden har medført flere utfordringer enn ventet. Endringer i avlastningstilbudet er gjort i tett samarbeid med foresatte.

I 2019 startet vi opp Natvig 1 og 2.

Her er hovedfokuset å kunne gi foreldre, som av ulike grunner ikke kan uføre sine omsorgsoppgaver i hjemmet, en trygg ramme der de sammen med ansatte kan delta i sine barns liv. Det å kunne være foreldre og delta i ulike aktiviteter sammen med sitt barn, med trygge ansatte i umiddelbar nærhet, er viktig for både barnet og foreldrene.

Erfaringene fra avdelingen med få ansatte, lange vakter og variert kompetanse hos ansatte har vist seg å være en god modell, og kan brukes videre i arbeidet med de barn/unge som har bruk for heldøgnstilbud. Vi har fått til et godt samarbeid med annenlinjetjenesten for å øke kompetanse, få veiledning og samhandling i personalgruppen.

Avdelingen har vært utfordret i forbindelse med tilstrømming av nye barn som trenger avlastningsopphold samtidig som vi fremdeles har unge voksne på avlastning i påvente av et egnet botilbud.

Avlastning utenfor institusjon
Vi har gjennomført 16 ansettelser som avlaster i eget hjem. Vi forventet at det skulle bli vanskelig å rekrutterer medarbeidere. Etter at stilling som avlaster utenfor institusjon ble lyst ut i mars, har vi hatt stor pågang av familier som ønsker å påta seg en slik oppgave. Det har medført at vi ved årsskiftet ikke hadde noen brukere med vedtak om avlastning på venteliste.

Gruppeavlastning for 5 ungdommer en gang i måneden er etter en positiv evaluering besluttet videreført i 2020. Foresatte opplever at oppholdet ikke bare er reel avlastning for dem, men også et tiltak som gir ungdommen sosial læring, etc.

Rutinene for tilbudet er godt ivaretatt og videreføres i 2020.

Saksbehandler barn unge og familier
Saksbehandlerstillingen som per 01.01.2019 ble overført fra Tjenestekontoret, ble besatt den 1. april 2019. Det har vært viktig å finne gode rutiner på arbeidet, samarbeid med tjenestekontoret og sikre at tjenesten ikke er sensitiv ved endringer. Det jobbes tett i samarbeid med avlastningsavdelingene.

Koordinatorteam
I samarbeid med enhet koordinerende tjenester ble koordinatorteam opprettet per 01.10.2019.

Det er en stor forventning til at teamet på sikt skal ivareta de mest krevende sakene, veilede andre koordinatorer, bidra som hjelpekoordinatorer ved behov og drifte starthjelp.

49.3 Arbeidsgiverstrategi

Vi har for 2019 hatt som mål å jobbe med alle avdelinger i forhold til faglige mål og utvikling av medarbeidere. Det har vært viktig å få personalet til å jobbe med egen rolle, påvirkning på arbeidsmiljøet, forbedring og endring. Vi har lagt et godt grunnlag for å skape god samhandling mellom ansatte, og mellom leder og ansatte.

For avdelingene med enslige mindreårige har det vært preget av nedbemanning, mange ansatte har fått arbeid i andre enheter.

BTI har vært tema i alle avdelinger. Vi har tatt i bruk verktøyet undringsnotat og malen for møtereferat.

Vi har jobbet med et felles faglig grunnsyn/verdier og forståelse av det gode menneskemøte, der gjensidig respekt har vært utgangspunkt for å legge til rette for gode og riktige tjenester.

Gjennom fagdager, personalmøter, kurs etc. har vi jobbet med medarbeidertrivsel. Medarbeidere som trives på jobb skaper positivitet og trygghet, og er med til å sikre at avdelingene er et godt sted å være for barn og unge.

Vi har gjennom året fått gode tilbakemeldinger fra pårørende i forbindelse med måten de møtes på av medarbeidere og ledelse. Vi har hatt stort fokus på bruker- og pårørende medvirkning.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten har samlet sett ikke deltatt i medarbeiderundersøkelser. Vi har derfor ikke hatt fokusområder ut fra undersøkelsen å jobbe med.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS- utvalgene har kontinuerlig jobbet med å forbedre rutiner og prosedyrer i forbindelse med brannvern, sikkerhet, rutiner etc. For avlastningsavdelingene har det vært fokus på å sikre rutinene i forbindelse med vold og trusler med et økt fokus på avvik som en mulighet for forbedring og forebygging.

Det er avholdt jevnlige HMS-møter i utvalgene.

Vi har benyttet Agder Arbeidsmiljø til debrifing i forbindelse uønskede hendelser i avdelingene.

Tilbudet «raskere frisk» er benyttet som forebyggende og helsefremmende arbeid.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,36	1,84		
Fravær langtid (%)	4,82	7,4		
Fravær (%)	7,18	9,3	7	7
Antall HMS avvik	19	193	2 000	10
Antall Kvalitets avvik	10	83	3 000	10
Årsverk (antall)	33,41	59		
Andel ansatte heltid (%)	53,85	42	55	40
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85,67	77	83	83

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det er ikke mulig å sammenligne tall da enheten ble etablert den 01.01.2019	
HMS avvik	Det er ikke mulig å sammenligne tall da enheten ble etablert den 01.01.2019	Vi har et stor fokus på å bruke avvik som forbedringspotensial. Et fokus de ansatte har tatt på alvor.
Kvalitets avvik	Det er ikke mulig å sammenligne tall da enheten ble etablert den 01.01.2019	Samme fokus

Årsverk	Differansen i tallene er ikke reell	På grunn av nedbemanning i avdelingene for enslige mindreårige ser man ikke en stor endring i antall årsverk
Andel ansatte heltid	Den store nedgang begrunnes med endring i sammensetting av avdelinger	På avlastningsavdelingene er det et stort antall ansatte som har fast annen hver helg. Vi jobber kontinuerlig med å finne nye muligheter og løsninger for å gi medarbeiderne større fast stillingsprosent uten at det betyr økt helgejobbing.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	samme	

Internkontroll

Gjennom den nye modellen for inntaksplan og årsturnus har vi ivaretatt en målrettet og effektiv drift, der sammensetting av bruker avspeiler bemanningsplanen.

Vi har kontinuerlig vurdert risiko og sårbarhet i forbindelse med utagerende brukere.

Gjennom arbeidet med avvik, der det er gjentagende hendelser, har vi samarbeidet med spesialisttjeneste og fått veiledning på tiltak som kan minske utagerende atferd.

Alle ansatte har fått tilbud om kurs i skadeavvergende og forebygging, gjennom Verge.

Skjema om skadeavverging benyttes for rapportering til fylkesmannen.

49.4 Heltidskultur

I avdelingene for enslige mindreårige flyktninger er den laveste stillingsprosent 70, derfor har det ikke vært stort fokus på heltidskultur

Vi har jobbet kontinuerlig med utfordringene i forbindelse med avlastningstilbudet og heltidskultur. Det har vært krevende da vi ikke har fått ansatt det ønskede antall studenter i annen hver helg-stilling. Vi har derfor forsøkt å få inn flere dagvakter i forbindelse med dagaktiviteter, for å gi medarbeiderne større stillingsprosent, uten at dette betyr mer jobb på helg.

Helge-utfordringene har dessverre også hatt negativ påvirkning på ansettelser da flere kandidater har ved intervju, informert om at de ikke ønsker turnus med 2. hver helg. I tillegg ser vi at miljøterapeutene søker seg vekk med begrunnelsen jobb 2. hver helg. Dette jobbes det videre med i 2020.

49.5 Klima/Miljø

I avdelingene for enslige mindreårige jobbes det med veiledning i forhold til f.eks. kildesortering, strømsparing, kollektiv transport etc.

Det er for avlastningsavdelingene viktig at man, dersom mulig, benytter elsykkel, offentlig transport istedenfor bil.

50 Forebyggende tjenester (1406)

50.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	52 435	49 725	38 468	0
Sum inntekter	-12 714	-9 157	-4 443	0
Netto driftsramme enheten	**39 721**	**40 569**	**34 025**	**0**

Enheten har et mindreforbruk. Dette skyldes i hovedsak mindreforbruk på lønn pga. vakante stillinger og noe mer salgsinntekt enn budsjettert.

50.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhet forebyggende tjenester ble opprettet 1.1.2019 og består av avdelingene Arendal helsestasjon og Familietjenesten.

Fokus i driftsåret 2019 har vært oppbygging av rutiner/ prosedyrer, samt danne styringsstrukturer og nødvendige styringsdokumenter.

Enheten har kommet meget godt i gang med dette arbeidet, og skal jobbe videre med dette også i 2020.

50.3 Arbeidsgiverstrategi

Ansatte og ledere ved enhet forebyggende tjenester har et bevisst forhold til vårt samfunnsoppdrag og hvor viktige våre tjenester er for Arendals innbyggere. Dette understrekes også i løpende enhets- og avdelingsmøter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten innførte bruk av feedbackinformerte tjenester (FiT) i 2019.

Dette gir mulighet til å samle data for alle brukere og i enkeltsaker, for fortløpende tilbakemelding og ev. korrigering av de tjenestene som tilbys.

Resultat av medarbeiderundersøkelsen i 2019 er gjennomgått på ledermøte og på avdelingsmøter.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Begge avdelinger i enheten har aktive HMS- utvalg som møtes regelmessig, samt innkalles etter behov. Det er også etablert et eget utvalg for enheten. Det har ikke vært store arbeidsmiljømessige utfordringer i enheten i 2019.

Skolehelsetjenesten er underbemannet ift. til norm og har hatt utfordringer knyttet til turnover og sykemeldinger. Det jobbes med styrking av denne. Det er også her man ser flest avvik i 2019.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	**ja**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)		1,7		
Fravær langtid (%)		4,4		
Fravær (%)		6,1	7	7
Antall HMS avvik		12	2 000	
Antall Kvalitets avvik		64	3 000	
Årsverk (antall)		64		
Andel ansatte heltid (%)		56,5	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)		88	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Enhet etablert 1.1.2019, har ikke sammenlignbare tall. Enhetsleder for den nye enheten ble tilsatt i mars 2019. Derfor dessverre noe mangelfullt mht. mål.	

Internkontroll

Det er i løpet av 2019 utarbeidet ny elektronisk rutinehåndbok ved Enhet forebyggende tjenester, som vil bidra til at enheten drifter målrettet og effektivt.

Utarbeidelse av egne prosedyrer for familietjenesten er under utarbeidelse. Helsestasjonens prosedyrer revideres fortløpende.

I tilsynsrapport av 10.2.17, som omhandler barn fra 7-12 med psykiske utfordringer peker Fylkesmannen på 2 avvik. Avvikene er nå lukket, men enheten jobber videre med kommentarene i rapporten for å ytterligere kvalitetssikre dette arbeidet.

50.4 Heltidskultur

Enheten har høy andel heltidsansatte. I den grad personer ikke jobber heltid, er dette eget ønske.

Det lyses ikke ut deltidsstillinger ved enheten.

50.5 Klima/Miljø

Enhetens ansatte oppfordres til samkjøring og bruk av offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser. Det er kjøpt inn elektriske sykler til bruk av transport på kortere turer. Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som f. eks videokonferanse, benyttes når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

51 Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder (1501)

51.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	11 637	11 117	11 042	11 178
Sum inntekter	-10 214	-9 462	-9 462	-9 574
Netto driftsramme enheten	**1 424**	**1 655**	**1 580**	**1 604**

Regnskapet for 2019 viser som forventet et underforbruk sammenlignet med budsjett. Detaljert info fremkommer i vedlagte årsrapport.

51.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Se vedlagte årsrapport som beskriver arbeidet i 2019.

51.3 Arbeidsgiverstrategi

Vi har den vedtatte arbeidsgiverstrategien med oss i hverdagen og i våre interne møter. Fokus på etikk og bevissthet på verdier er en viktig del av vårt kontrollarbeid og er brukes daglig i møte med de menneskene vi møter i våre kontroller. Det er mange krevende situasjoner som skal håndteres og arbeidsgiverstrategien for Arendal kommune er helt i samsvar med de verdier vi har i møte med menneskene som står i disse situasjonene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Høsten 2019 påbegynte vi et arbeid med økt fokus på risikovurdering i forbindelse med at vi i stadig større grad jobber med arbeidslivskriminalitet. Da det ble besluttet overføring til skatteetaten videreførte vi ikke det planlagte arbeidet med nye rutiner og grundigere kartlegging i forkant av kontrollene. Skatteetaten har alt av rutiner på plass og fom 1. juni 2020 vil det også bli våre rutiner. I perioden frem til statliggjøringen skal vi likevel ha fokus på å vurdere risiko, og iverksette tiltak der det er behov for det. F. eks være flere kontrollører sammen, informere politiet i forkant av et kontrollbesøk slik at vi kan kontakte de dersom det oppstår utfordringer.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	**Ja**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	1,7	1,3		
Fravær langtid (%)	11,5	6,75		
Fravær (%)	13,2	8,05	7	9
Antall HMS avvik	2	0	2 000	
Antall Kvalitets avvik		0	3 000	
Årsverk (antall)	9,3	10,4		
Andel ansatte heltid (%)	85	92	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	94,6	96	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Nedgang	Korttidssykefraværet er lavt. Langtidssykefraværet er fortsatt en utfordring men hyppige samtaler og tett oppfølging er nødvendig. Dette fortsetter vi med.

Internkontroll

Vi har ikke hatt avvik i 2019.

Skatteetaten har ansvar for å gjennomføre internkontroll på vårt arbeid. Dette gjøres ved at de systematisk sjekker kontrollstøttesystemet der våre kontroller gjennomføres. De kontrollerer hele arbeidsflyten fra utplukk til ferdigstilt rapport. I tillegg er det skatteetaten som fatter vedtak på rapporter med endringsforslag. På denne måten vil skatteetatens jurister kontrollere faglig kvalitet og vår anvendelse av våre hjemler til kontroll.

I tillegg til kontroll av systemer og kvalitetskontroll ved vedtak har vi hatt besøk fra gruppen i skatteetaten som har ansvar for internkontroll og vi har sammen gjennomgått hvordan vi overordnet planlegger, velger ut og gjennomfører kontroller. Det har ikke kommet merknader til vårt arbeid.

51.4 Klima/Miljø

Vi har fokus på miljø men er avhengig av å kjøre bil ut til virksomhetene vi skal kontrollere. Ved andre typer reiser velger vi kollektivt buss/tog der det er mulig.

52 Arendal eiendom KF (5001)

52.1 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

I strategidokumentet beskrives eiendomsforetakets visjon og forretningsidé. Det angis mål, strategi og tiltak på fire sentrale områder: kunder, økonomi, samfunnsrollen/næringsutvikling og organisasjonsutvikling.

Kunder

Mål	Resultat 2019
Gjennomføre kundeundersøkelse hvert 2. år	Kundeundersøkelse gjennomføres i 2020
Ekstern kvalitetskontroll	Gjennomføres løpende ift. brann, heis, vann, inneklima etc.

Økonomi

Mål	Resultat 2019
God økonomistyring og realistisk budsjettering. Oppnå et positivt driftsresultat	Sterkt press på vedlikeholdsposter og innført konsernbidrag på 2 mill. kroner medførte et tilnærmet nullresultat i 2019.
Vedlikeholdsetterslepet reduseres fra ca. 120 mill. kroner i 2016 til 90 mill. kroner i 2022	Ytre vedlikeholdsetterslep er redusert med 1 mill. kroner til 102 mill. kroner
Avhende eiendommer som ikke benyttes til kommunal kjernevirksomhet	Ingen solgte formålsbygg Solgt tomter på Marisberg

Samfunnsrollen/næringsutvikling

Mål	Resultat 2019
Nulltoleranse for sosial dumping og øvrige brudd på arbeidslivets regler	Ikke innrapportert avvik i 2019
Kommunens energiforbruk skal reduseres i henhold til krav fastsatt i miljødokumentet	Akkumulert energiforbruk er 32,2 MWh (32,9) Dette er ikke temperaturkorrigerte tall.
Tilrettelegge for boligbygging	Marisberg
Tilby hensiktsmessige næringsarealer	Agderparken nord og Heftingsdalen
Tilrettelegge for spredt etablering av kommunale boliger	Pågår

Organisasjonsutvikling/innovasjon

Mål	Resultat 2019
Sykefravær lavere enn 6 %	Oppnådd 6,8 %, det henvises til eget punkt om nærvær
Økte inntekter og effekt av organisatoriske tiltak benyttes til forsterket vedlikehold	Krav om konsernbidrag vanskeliggjør måloppnåelse.
Ivareta ansatte ved å innføre og vedlikeholde systemer for HMS	Gjennomført resertifisering (ISO 45001)
Gjennomføre samlinger og tiltak for å fremme god bedriftskultur og forståelse for ulike arbeidsfunksjoner	Fellessamling gjennomført 9. - 10. april. Tema arbeidsglede og omdømme.
Oppdatere kompetanseplan	Årlige revideringer av Veritas i forbindelse med ISO 45001
Tilby lærlingeplasser for byggdrift og renhold	Har 2 lærlingekontrakter

Miljødokumentet - måloppnåelse

I henhold til miljødokumentet skal vi jobbe med aktiv miljøsatsing og benytte miljøsmarte løsninger.

Mål	Resultat 2019
50 % biler som bruker ikke-fossilt brennstoff i 2020	41 % i løpet av 2019. Dette innebærer at 5 biler i dagens bilpark må byttes i 2020 for å oppnå målet
Legge til rette for løsninger hvor energiforbruket ligger 10 % under gjeldende regelverk. Økonomiske konsekvenser vurderes	Innarbeides i alle relevante anbud
Miljøsertifisering etter ISO 14001	Revisjon gjennomført

52.2 Arbeidsgiverstrategi

Kommunens arbeidsgiverstrategi hensyntas ved følgende arbeidsprosesser i Arendal eiendom:

HMS

Arbeidet med overgang av ledelsessystem for arbeidsmiljø fra OHSAS 18001 til ISO 45001 er gjennomført. Sertifikat ble utstedt i mars -19. Revisjonen ble foretatt av Det Norske Veritas.

Prioriterte mål for HMS har i år vært

- Være en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver
- Tilrettelegge for faglig utvikling for alle ansatte
- Ingen arbeidsrelaterte skader.

Prioriterte tiltak i 2019 har vært avviksrapportering og sikker jobb analyse (SJA). Dette betyr at både rapportering på uønskede hendelser (avvik) og at vurderinger av risikoavvergende tiltak (SJA) har hatt et spesielt fokus i organisasjonen.

Kompetanseplan er oppdatert.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelse
Undersøkelse er gjennomført og en svarprosent på 87 %, meget bra sett i forhold til tidligere undersøkelser.

Den enkelte leder tar dette videre ut i sine avdelinger..

Brukerundersøkelser
Ikke gjennomført i 2019, ny undersøkelse i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Gjennomførte tiltak for å redusere sykefraværet

- Tall for sykefravær brytes ned, og mål er satt for den enkelte gruppe/avdeling med månedlig oppfølging. Det rapporteres på måloppnåelse
- Sykemeldte får individuell og rask oppfølging av nærmeste leder, hvor behov for midlertidig tilrettelegging eller andre tiltak etter funksjonsevne vurderes
- Tilbud om fysisk aktivitet og individuelle samtaler for å forebygge sykefravær og hjelpe sykemeldte raskere tilbake til jobb
- Tett samarbeid med NAV og Agder Arbeidsmiljø, samt møter med fastlege ved behov

HMS utvalg
Foretakets HMS-utvalg er sammensatt av lokale tillitsvalgte, verneombud, KHMS / kontorlederleder, driftsleder og daglig leder. Utvalget har gjennomført 7 (6) møter i 2019 og behandlet 50 (49) saker. Utvalget behandlet saker som avvik, sykefravær, arbeidsmiljø og sikkerhet samt organisasjonsmessige endringer.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	2,4	1,8		
Fravær langtid (%)	4,3	5		
Fravær (%)	6,7	6,8	7	6
Antall HMS avvik	168	184	2 000	
Antall Kvalitets avvik	3263	3718	3 000	
Årsverk (antall)	133,7	133,8		
Andel ansatte heltid (%)	64,9	64,3	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87	87	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet er på samme nivå som forrige år.	
HMS avvik	En liten økning fra 2018	Gjennomgang og opplæring ute i organisasjonen
Kvalitets avvik	En økning fra forrige år	Meldes inn fra kunder via Facilit

Internkontroll

Vi har systemet Facilit som benyttes til internkontroll av blant annet lovpålagte oppgaver i Eiendomsdrift. Vi har digital håndbok og avvikssystem sammen med Arendal kommune som sikrer oppfyllelse av krav i lover og forskrifter. Det gjennomføres også full samsvarsvurdering med internkontroll i løpet av treårs sertifiseringsperiode. I tillegg gjennomføres det vernerunder, risikovurderinger med farekartlegging, internopplæring mm årlig.

HMS-årshjul benyttes for å sikre at alle oppgavene blir gjennomført.

Årlig ekstern revisjon av ISO 45001 og 14001 som gjennomføres av DNV.

Vi jobber kontinuerlig med forbedring av systemer for dokumentasjon i prosjekter og generell dokumentoversikt.

52.3 Klima/Miljø

Ytre miljø

I løpet av året har vi lagt til rette for sertifisering etter ISO 14001 – ytre miljø. Det ble gjennomført en statusanalyse i sommer og en revisjon i oktober. I løpet av siste halvår har vi fått på plass system for å avdekke hvilken miljøpåvirkning vår organisasjon har.

Det er utarbeidet egen oversikt over miljøaspekter i avdelingene, som selv har foreslått de vesentligste miljøaspektene og laget forslag til tiltak og målsettinger. Alle ansatte skal kunne bidra til å minske vårt miljøavtrykk med helt konkrete tiltak.

53 Arendal havnevesen KF (6001)

53.1 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

VERDISKAPNING & SAMFUNNSNYTTE – SJØ – SKIP - SKJÆRGÅRD

Mål for havnevirksomheten er samfunnsnytten og verdiskapning knyttet til sjø, skip og skjærgård.

Ansvarsområder: Industri og trafikkhavn - Rigg og prosjekthavn - Fiskemottak - Cruise - Småbåt - Gjestehavn. Havnestyret er kommunal myndighet etter lov om havner og farvann. Havneforetaket er kommunens havnefaglige organ.

Eydehavn videreutvikles stadig som regionhavn, og total godsmengde over Arendal havn øker med 30 % i 2019. Økningen skyldes delvis utstyr og materialer til ny E18 og en økning av våtbulk produkter. Regionen bidrar til å nå nasjonale mål om økt godsoverføring fra vei til sjø. Verdiskapning sikres gjennom et betydelig transportarbeid, godshåndtering, bedriftsetableringer og arbeidsplasser i hele regionen

Det er 32 stamnetthavner i Norge, utvalgt i 2006. På vegne av 8 kommuner i Østre Agder er det søkt om stamnetthavn status for Eydehavn. Samf.dep har svart at stamnetthavnstrukturen skal revideres i 2021. Slik status vil kunne bli viktigere i fremtiden, da det innenfor EØS området er gitt unntak for direkte statlige investeringer i maritim infrastruktur som fremmer sjøtransport.

Nye havne og industriarealer klargjøres. Opprydding av forurensning på Elektrodetomta er prosjektert og planlagt gjennomført i 2020. Det er i 2019 vært rettsprosess knyttet til uttak av steinmasser på området.
Ny vei fra havn utenom Eydehavn sentrum til Fv 410 er prosjektert og finansiert- og er avgjørende viktig for den videre utvikling.

Sandvikodden tankanlegg har økt trafikk med HVO biodiesel - og anlegget inngår i det grønne skiftet. Anlegget må sikkerhetsmessig oppgraderes til dagens krav- og det vil fremmes en plan for investeringene for bystyret 1 tert. 2020
Cruise trafikken er gjennomført med ca. 15 anløp i sesong. Fiskemottaket og liggekaier er vesentlig oppgradert med nye kaier og fasiliteter. Målet om økt andel kortreist sjømat, og økt rekruttering til fisker yrket ligger fast.

Lokalferger: Varslet anbud om utslipps frie ferger fra 2022 i regi av AK og AA Fylkeskommune har vært og er førende for havnens arbeid.

Småbåt: Gjøre skjærgården tilgjengelig for flest mulig til en pris som flest mulig har råd til. Økt bosteds attraktivitet. Det er mye ledige plasser- ingen planlagte eller gjennomførte utvidelser.

Gjestehavnen: Besøk/turist industri. Antall besøkende båter i sesong er ca. 5 300. Det er teoretisk beregnet at dette bidrar til ca. 10 mill. kroner i lokal verdiskapning (Butikker, restauranter, attraksjoner). 23 ungdommer har hatt sommerjobb.

Havn driver kommersielt uten tilskudd eller overføringer. Havn har et økonomisk overskudd og bygger opp fond.

53.2 Arbeidsgiverstrategi

Økende aktivitet - spesielt knyttet til Sandvikodden tankanlegg har medført et svært høyt overtidstimeantall for ansatte i 2019
Ansatte sa opp lokal avtale i mai 2019, og det er gjennomført drøftinger og forhandlinger for ny avtale gjennom 2019. Behovet for endret arbeidstid, bedre kundetilpasning og utvidede åpningstider og flere ansatte er vedtatt i styret.
Ny avtale ble inngått mellom AK og Fagforbundet for havneansatte gjeldene fra 1 feb. 2020. Avtalen baserer seg på AML og tariffbestemmelser, men det er noe uro internt vedr avtalen.

Tiltak og handlinger som kan øke den gjensidige forståelsen og bedre samhandlingen bør gjennomføres i 2020.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Havn har ikke gjennomført brukerundersøkelser 2019

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Havne operasjoner og arbeidet innebærer risiko. Mange aktører arbeider på havnens områder, med behov for koordinering.

Vår HMS policy:

· Alt arbeide, alle oppdrag og enhver oppgave som utføres av oss, eller for oss skal utføres sikkert.
· Planlegg grundig, informer alle, følg gjeldene instrukser og bruk påkrevd verneutstyr

Havn har følgende målsetting:

· ingen personskader
· ingen varige men
· ingen unødig miljøpåvirkning
· ingen skade på eiendeler, utstyr eller eiendom

Risiko = sannsynlighet x konsekvens.
Sannsynlighet reduseres gjennom rutiner, risikovurderinger, sikker jobb analyse, informasjon, sertifisering, opplæring og trening.

Konsekvens reduseres gjennom å ha riktig utstyr, riktig bruk av verneutstyr, ulykkeshåndtering og trening.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2019?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2018**	**2019**	**2019**	**2019**
Fravær korttid (%)	0,9	0,7		1
Fravær langtid (%)	3,6	0		1
Fravær (%)			7	98
	95	99		
Antall HMS avvik	12		2 000	
Antall Kvalitets avvik			3 000	
Årsverk (antall)	10	10		
Andel ansatte heltid (%)	80	80	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	80	80	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
HMS avvik	ingen endring	
Kvalitets avvik	ingen endring	
Årsverk	10	økende arb. mengde gir behov for å ansette flere
Andel ansatte heltid	80	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	80	

Internkontroll

Det arbeides kontinuerlig med å effektivisere driften og digitalisere denne.

Internkontroll arbeidet utføres kontinuerlig, men vil ofte bli prioritert ned pga. sterk aktivitetsvekst.

AH sliter med et etterslep i vedlikehold på flere lokasjoner, bla gamle dampskipsbrygger mm som i dag er i forfall.

53.3 Klima/Miljø

Skipstransport er den mest miljøvennlige transport form, men skipsfarten er allikevel ikke utslippsfri.
Skip slipper ut minst farlige stoffer per tonn transportert godsmengde og distanse. Det er årsaken til det overordnede nasjonale mål om at mer gods skal overføres fra vei til sjø og bane.

Arendal havn har satset på landstrøm i mange år, og i 2019 ble det levert ca. 4 mill. Kwt til skip og rigger. Slik konvertering fra fossilt brensel til grønn landstrøm er en svært viktig og konkret miljøomlegging. Dessverre fanger ikke Miljødirektoratet opp disse positive omleggingene i sine modeller.

Sandvikodden tankanlegg inngår i en nasjonal omlegging til mer miljøvennlig biodiesel

Cruisetrafikken til Arendal er svært begrenset, og disse skipene står for mindre enn 1 % av utslippene fra transportsektoren nasjonalt.

Fiskemottaket er klargjort med landstrøm. Lokalfergene skal være utslippsfrie fra 2022. AH søker om midler til forprosjekt for landstrøm til cruiseskip. AH deltar i flere prosjekter bla Interreg SETS II om utslippsfri transport i Skagerak. Electric region Agder, Elektrifisering av fritidsbåtflåten mm.

Innen alle havn virksomhetsområder søkes kontinuerlig etter nye og mer miljøvennlig løsninger.