

Virksomhetsplan 2019



**ARENDAL
KOMMUNE**

Innholdsfortegnelse

1	Kommunalteknikk og geodata (1201)	3
2	Kultur (1202)	7
3	Brann (1203)	10
4	Innovasjon og kompetanse (1204)	13
5	Vitensenteret (1205)	16
6	Arendal voksenopplæring (1206)	19
7	Østre Agder (1207)	22
8	Psykisk helse og rus (1301)	24
9	Koordinering mestring og rehabilitering (1302)	29
10	Tjenester funksjonshemmede (1303)	35
11	Hjemmebaserte tjenester (1304)	40
12	Institusjoner (1305)	46
13	NAV Arendal (1306)	50
14	Østre Agder krisesenter (1307)	53
15	Legevakten (1308)	57
16	Spesialpedagogiske tjenester (1402)	60
17	Birkenlund skole (1410)	63
18	Asdal skole (1411)	66
19	Stuenes skole (1412)	69
20	Nedenes skole (1413)	73
21	Stinta skole (1414)	77
22	Roligheden skole (1415)	80
23	Hisøy skole (1416)	83
24	Eydehavn skole (1417)	86
25	Flosta skole (1418)	89
26	Moltemyr skole (1419)	92
27	Myra skole (1420)	95
28	Nesheim skole (1421)	97
29	Rykene oppvekstsenter (1422)	100
30	Sandnes skole (1423)	104
31	Strømmen oppvekstsenter (1424)	107
32	Tromøy barnehagene (1450)	110
33	Hisøy barnehageenhet (1451)	112
34	Barnehager sentrum øst (1452)	115
35	Stinta barnehageenhet (1453)	118
36	Jovannslia barnehageenhet (1454)	121
37	Øyestad barnehageenhet (1455)	124
38	Lunderød skole og ressurscenter (1403)	127
39	Barnevern (1404)	129
40	Avlastning og bosetting (1405)	131
41	Forebyggende tjenester (1406)	136
42	Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder (1501)	139
43	Arendal eiendom KF (5001)	144
44	Arendal havnevesen KF (6001)	150

1 Kommunalteknikk og geodata (1201)

1.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1201	Kommunalteknikk og geodata			
	Sum utgifter	249 020 198	241 799 858	221 679 786
	Sum inntekter	-289 715 198	-276 455 858	-255 632 057
	Netto driftsramme enheten	-40 695 000	-34 656 000	-33 952 271

1.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Planen er å få bedre utnyttet funksjonalitetene i systemene sak/arkiv og ERP. Sammenslåing av avdelingene Vei og Parkering, dette for mer effektiv drift og økt kompetansedeling.

Vann

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

- Oppgradert internkontroll for vannforsyningen vil bli avsluttet i Q2 2019.
- Videre samarbeid med kommunene, Grimstad, Lillesand og Kristiansand om sammenkopling av vannverkene og dermed styrke reservevannforsyningen til de 4 kommunene.
- Slutføre planlegging av ny krisevannforsyning med Longum som vannkilde. Ny pumpestasjon for vann ved Longum park.
- Toårsplan med oversikt over rehabiliterte områder og områder med størst behov for rehabilitering neste to år. Dette gjelder også innlekkingspunkter.
- Økt fokus på lekkasjereduksjon for å nå målet i hovedplan.
- Krav om installasjon av vannmålere vil fortsette med ca. 1 500 pålegg. Utskifting av gamle næringsmålere fortsetter. Prøveprosjekt på fjernavlesning av vannmålere.

Avløp

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

- Følge opp overvannsprosjektet og sikre tilstrekkelig overvannskapasitet i sentrum.
- Økt fokus på innlekking av fremmedvann på avløpsnett.
- Skifte ut viktige komponenter på renseanleggene og redusere forbruket av fellingskjemikalier.
- Økt fokus på tilknytningen av flere boliger til de kommunale avløpsanleggene.
- Forurenset sjøbunn i Kittelsbukt og Pollen skal tildekkes i henhold til tiltaksplanene.
- Etablere nedgravde avfallsanlegg i sentrum.
- Gjennomgang av hytterenovasjon i kommunen.

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 evt. 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.

Eksempler på tiltak som følger hovedplanen:

- Hovedvannledning Rykene – Lerestveit. Dette er forsterkning av hovedvannforsyningen.
- Utsifting og dobling av hovedvannledningen Bie – Bjønnes – Myrene (Krutthusdalen).
- Ny vannledning fra Strømmen til Bjorbekk. Dette er forsterkning mot Stoa.
- Anlegg for krisevann.
- Fornyning og sanering av eksisterende ledningsnett inkludert overløp.
 - Barbuassdraget gjenstår noe sanering.
 - Centralgata og omegn saneres.
 - Tybakken og Skilsø saneres.
 - Høgedal – Bjønnes – Bie sanering og overvannskontroll.

Eksempler på andre tiltak:

- Videre arbeid med Kunnskapshavna 3.
- Administrasjon og teknisk kontroll med bygging av VA fra Krøgenes til ny E18. Inkluderer tunge omlegginger av eksisterende VA som forstyrres av tiltakene med ny E18 og tilførselsveier.
- Boligfelt og annen utbygging initiert utenfra, teknisk godkjenning og oppfølging.

Vei

Avdelingen har ansvar for drift av det kommunale veinettet inkl. veilys, trafiksikkerhetsprosjekter, samt renhold av sentrum.

- Omfanget av sommerdriften vil bli vurdert etter at utgiftene til vinterdriften er avklart. Dersom budsjettet gir rom for ytterligere driftsoppgaver vil det bli iverksatt vedlikehold av grusveiene, sluktømming, grøfte rensk og lignende.
- Fortsette utviklingen av nytt veiforvaltningsprogram i samarbeid med leverandør.
- Planlegge omklassifisering av Gang og sykkelstier langs fylkesveier.
- Fortsette forprosjektet helårs/ vinter-sykling på gang og sykkelstier rundt sentrum. Finansieringen må avklares for at hovedprosjektet blir en realitet.
- Fullføre ny vei norm.
- Utarbeide grave norm.
- Reparasjon av broer, prioriteres etter tilsynsrapport og budsjett.
- Gjennomføre tiltak iht. prioriteringsliste i kommunedelplan for trafiksikkerhet.

Parkering

Avdelingen har ansvar for håndheving, drift og vedlikehold av offentlig regulerte parkeringsplasser i kommunen samt Torvet p-hus, P-hus Vest og Pollen p-hus. Parkeringsområdene ved SSA leies og driftes av avdelingen.

- Konsekvensene av endringer i parkeringstilbudet, etter politiske beslutninger, gatebruksplan, og nytt P-hus på Tyholmen, gjenspeiles i budsjettet for 2019 og vil kreve endringer i organisasjonen.
- Avklare samarbeid med nabokommuner.
- Gjennomgang av alle skiltplaner i kommunen.
- Videreføring/ økt samarbeid med AE KF, AH KF, SVV, politi og kirkevergen.
- Videre arbeid med anskaffelse av nytt teknisk system for alle p-husene der Arendal kommune er involvert. Dette som følge av krav i forskriften.
- Utarbeide en utskiftingsplan for gamle automater. Forskriften krever universell utforming innen 2021.

Maskiner og anlegg

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

- Vedlikehold av bilpark som eies av Arendal kommune, ca. 200 enheter med tunge og lette kjøretøy, herunder kjøretøy som disponeres av Arendal Eiendom KF, Transporttjenesten og ØABV, vil bli videre ført i 2019
- Fornyning av bil og maskinpark vil bli utført iht. utarbeidet utskiftings plan i forhold til

investerings budsjett for 2019.

- Virksomhetens drivstoffanlegg må fornyes.
- Enhetens egne anleggs lag vil i stor grad gjennomføre saneringsoppgaver på VA-nettet i trange byområder og enkelte boligområder. Brøyting, strøing, utbedring av vannlekkasjer og avløpsledninger med driftsproblemer har prioritet.
- Det utføres også anleggsarbeider knyttet til trafikksikkerhetsarbeid og investeringer på veisektoren.
- Videreføring av satsingen på læringer og praksisplasser, i samarbeid med Sam Eyde videregående skole.

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, jfr. eiendomsskatteoven og Arendal kommunes eiendomsskattevedtekter.

- Følge opp deler av Arendal kommunes vedtatte IKT-strategiplan: «Bruk av geografiske data skal være et effektiviseringsverktøy for alle ansatte som har behov for stedfestet informasjon i beslutningsprosesser.» & «Selvbetjente publikums- og næringslivstjenester bidrar til betydelig forenkling og effektivisering både for brukeren og kommunen. Ved å knytte elektroniske tjenester tett sammen med kommunens ulike fagsystemer og karttjenester, legges det til rette for god innbyggerdialog og selvbetjening i kommunen.»
- Følge opp geodatasamarbeidsavtalen med Froland og Grimstad kommune.
- Digital samhandling med regionale og nasjonale fagmyndigheter. Deltakelse i nasjonale prosjekt.
- Økt fokus på analysearbeid, matrikkeldata, demografidata, samt flom og overvann.
- Økt fokus på attestsaker og eiendommer uten kartfesting.
- Skanne oppmålingsarkivet.
- Tilpasning av eiendomsskatten for Arendal kommune i.h.t. nye lovendringer.

1.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,3	2,4		
Fravær langtid (%)	2,9	5,5		
Nærvær (%)	94,3	92,1	93	95
Antall HMS-avvik	17	19	2 000	
Antall kvalitets-avvik		9	3 000	
Andel heltidstilsatte	95,1	95,3	55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	97,7	97,6	83 %	

1.4 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, innkjøp av 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 blant annet; tilsyn på private avløpsanlegg, kontroll med grunnforurensning gjennom tiltaksplaner og tildekking av forurensede sedimenter.

Det legges opp til bruk av biodiesel på alt av biler og maskiner som er godkjent for dette.
Videreføre samarbeid med Sam Eyde videregående skole angående leveranser av biodiesel, HVO 100.

2 Kultur (1202)

2.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1202	Kultur			
	Sum utgifter	87 880 767	88 076 671	60 673 554
	Sum inntekter	-17 035 767	-16 906 671	-16 841 320
	Netto driftsramme enheten	70 845 000	71 170 000	43 832 234

For 2019 har kulturenheten måttet redusere tilskudd og aktiviteter på grunn av reduksjon i rammer. Noen tilskudd har blitt kuttet delvis eller helt. Enheten har forsøkt i mest mulig grad å skjerme barn og unge. Forøvrig er reduksjonen tatt som et flatt kutt og fordelt ut på hele enheten. Enheten opplever at ressursene er under stort press og at det samtidig er økende forventninger hva en skal bidra med. Reduksjonene fører dermed til at enheten vil måtte prioritere strengere hvordan ressursene skal fordeles fremover. Dette betyr at noen av målene og tiltakene i kommunedelplan for kultur ikke vil kunne følges opp og gjennomføres som planlagt.

2.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Kulturens kraft – kommunedelplan for kultur 2017-2020 ble vedtatt av Bystyret i mars 2017. Kommunedelplanen er forankret i kommuneplanens hoved- og delmål. I tillegg er Kommunedelplan Tidlig innsats – Bedre levekår 2023 en del av grunnlaget for utarbeidelse av innsatsområder og tiltak. Kommunedelplan for kultur 2017-2020 har i større grad enn tidligere planarbeid på området, fokus på kulturens samfunnsutviklende rolle og betydning, blant annet på inkludering og levekår. Det er likevel kulturens egenverdi som er det viktigste for kulturenheten. Det å ta del i og utøve kulturaktiviteter gir mening i seg selv, både for den enkelte og for fellesskapet.

Kulturenheten retter innsatsen mot felles mål for enheten, samt å samarbeide tettere med andre enheter i kommunen. Tverrfaglig samarbeid er viktig for å nå kommunens felles mål innenfor utdanning, helse og levekår, byutvikling, næringsutvikling og i arbeidet med å bidra til at Arendal kommune blir et godt sted å bo for alle.

I 2019 vil våre satsinger fremdeles være knyttet til kulturplanens satsingsområder.

De fem innsatsområdene med hovedsatsninger er:

- Inkluderende og mangfoldig kulturliv
 - Sikre gode rammevilkår for lag og foreninger
 - Nå bredere ut med tilbudene
 - Tilrettelegge for inkluderende møteplasser og aktiviteter
- Gode kulturtilbud til barn og unge
 - Videreutvikle kulturtilbudene til ungdom
 - Utvikle kulturskolens tilbud
 - Gi profesjonelle og attraktive kulturtilbud til barn og unge
 - Oppnå en bredere deltakelse og hindre frafall i ungdomsårene
 - Tilrettelegge for talentutvikling innenfor kunst og idrett
- Tilgjengelige kulturarenaer og idrettsanlegg
 - Arbeide målrettet for at både kulturskolen og det øvrige kulturlivet har egnede lokaler til øving, samspill og produksjon
 - Sikre behovet for hensiktsmessige idrettsanlegg
 - Tilrettelegge for gode og tilgjengelige kulturarenaer, idrettsanlegg og friluftsområder der hvor folk bor
 - Lage en analyse av hele kultur- og idrett- og friluftslivets behov for egnede

arenaer/anlegg/områder, som skal fungere som grunnlag for kommunedelplan for kultur 2021-2024. Muligheter for samlokalisering av kulturarena/idrettsanlegg/skole og andre institusjoner vil få økt fokus fremover

- Profesjonelle kunst- og kulturopplevelser
 - Sikre gode rammevilkår for kunstnere og kulturarbeidere
 - Tilby kulturopplevelser av høy kvalitet
 - Kultur skal ha en tydelig rolle i by- og stedsutvikling
- Kultur som kunnskapsarena
 - Bidra til kunnskapsformidling
 - Bidra til at kultur blir en relevant del av grunnskoleutdannelsen
 - Bidra til at kulturarven gjøres levende

Enheten er godt i gang med tiltak på alle innsatsområdene. Satsninger og aktiviteter i 2019 som vi ønsker å trekke frem:

- Kulturenheten har over tid sett behov for en endring i organiseringen av avdelinger. Det er per i dag tre avdelinger: kulturskolen, biblioteket og kulturnettverket. Sistnevnte rommer en rekke fagområder. Det ses på muligheter for å dele denne avdelingen inn flere avdelinger, for å styrke innsats og kompetanse på enkelte fagområder.
- Enheten vil arbeide videre med utvikling av de nye kulturlokalene. Kanalgården og Kilden skal bygges sammen, og drives som ett bygg. Dette får konsekvenser både for innhold og drift. Hele kulturskolen blir endelig samlet under samme tak og Kildens ansatte skal fortsatt holde til på huset. Det er både et byggeprosjekt og et utviklingsprosjekt, som krever omstilling og endring. Det vil være fokus på å utvikle nye tilbud og på samarbeid på tvers av avdelinger. Vi ønsker å skape et kulturaktivitetshus for barn og unge midt i hjertet av Arendal. I tillegg vil det nye bygget romme øvingslokaler til det frivillige musikkv i kommunen. I løpet av våren 2019 vil det bli samlinger og workshops for ansatte, ungdom og andre som skal bruke huset. Målet er at det nye huset som åpnes i 2020 skal oppleves som attraktivt og interessant for alle aldersgrupper, med spesielt fokus på unge mellom 15 og 25 år.
- På grunn av ombyggingen på Kilden vil 2019 bli et år med alternative løsninger. En del av tilbudene vil flyttes til Munkehaugen, det vil etableres et åpent møtested for ungdom i Kloa, og andre tilbud har vi måttet leie midlertidige lokaler til. Lag og foreninger har fått informasjon om at de må finne andre løsninger for lokaler i perioden. Internasjonalt marked utgår dette året, ettersom det vil være krevende å gjennomføre markedet uten tilgang på kjøkken og andre fasiliteter på Kilden.
- Det arbeides med å starte opp et lørdagstilbud for ungdom 15-25 år i de midlertidige lokalene på Kloa.
- Kulturskolen vil starte opp forprosjekt med å lage tilbud som er tilrettelagt barn og unge med nedsatt funksjonsevne eller med andre spesielle behov. Det har vært økende etterspørsel etter tilbud til denne gruppen, og kulturskolen fikk tilført midler til forprosjekt gjennom årets budsjettbehandling.
- Kulturenheten vil aktivt delta i tverrfaglig innsats knyttet til barn og unges oppvekst i kommunen. I løpet av våren vil det gjøres en utredning på bystyrets bestilling, om hvilke muligheter Arendal har til å etablere gratis fritidstilbud (jf. Islands-modellen).
- Bibliotekets satsinger vil i særlig grad være knyttet til kulturplanens satsingsområder, men med tilpasninger til de økonomiske realitetene. For bibliotekets del vil dette i hovedsak bety fortsettelse av arbeid med strategisk bibliotekplan som blant annet omfatter profil og programmering av arrangementer og samarbeid med kommunens grunnskoler med særlig fokus på leselyst og leseglede. Biblioteket har fått prosjektmidler fra Nasjonalbiblioteket med fokus på tiltak for fattigdomsbekjempelse. Det planlegges gratis aktivitetstilbud for målgruppen i skolens ferier. I 2019 er det nasjonalt «bokår» der det skal markeres at det er 500 år siden første norske bokutgivelse, og biblioteket planlegger mange arrangementer knyttet til dette. Prosjektet «Demokratikafe» videreføres med eksterne midler
- Satsning på friluftsliv både gjennom økte stillingsressurser og videre utbygging av turløyper. Det mest omfattende prosjektet i 2019 vil være turløyper ifm. ny E18.

Kulturenhetens reduserte rammer vil få noen konsekvenser for oppfølging av enkelte satsningsområder og tiltak i kommunedelplan for kultur samt generell drift:

- Det er krevende å få til satsning på profesjonell kunst og kunstnere når tilskudd til kunstprosjekter kuttes. Arendal kommune har i liten grad satset på å stimulere kunstfeltet, og for å få kunstnere til å bosette seg i kommunen eller regionen trengs spesielt to ting; lokaler og tilskuddsmidlerstipend. Nå får byen endelig flere egnede øvingslokaler til musikk, men det er stort behov for lokaler til scenekunst og atelier for billedkunstnere og andre.
- Munkehaugens videre drift er uavklart. Det arbeides med å finne alternative driftsformer slik at bygget kan drives videre med kulturformål. Det er fremdeles stort behov for lokaler, både til lag og foreninger, konsertvirksomhet og som produksjonslokaler til det profesjonelle kunst- og kulturliv.
- Biblioteket: Ressurstilgangen som følger av bystyrets vedtak tilsier en nedgang i driftsnivå, helt konkret planlegges avvikling av Boken-kommer tjenesten til eldre som bor hjemme, med virkning fra første halvdel av 2019.
- Det vil være nødvendig med klare prioriteringer for å holde driften innenfor de tildelte rammene.

2.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,3	1,2		
Fravær langtid (%)	3,8	2,8		
Nærvær (%)	95,3	96	93	95
Antall HMS-avvik	12	4	2 000	20
Antall kvalitets-avvik	10	9	3 000	20
Andel heltidstilsatte	51,3	50	55 %	55
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		71,6	83 %	75

Kulturenheten har generelt lavt fravær og høyt nærvær. Dette tar vi som et tegn på at de ansatte trives i jobbene sine og at det er godt faglig og sosialt miljø i enheten. Medarbeiderundersøkelsene bekrefter dette inntrykket.

Vi fortsetter innsatsen for å gi medarbeiderne faglig oppdatering som er tilpasset den enkeltes oppgaver og ansvarsområder. Dette blir spesielt viktig i en tid med omstilling på grunn av ombygging og midlertidig utflytting fra Kilden, og arbeidet med endring i organisering av kulturenheten.

Enheten ligger veldig lavt på innrapportering av HMS-avvik og kvalitets-avvik. Dette må forbedres i 2019, for de lave tallene er mest sannsynlig tegn på for lav bevissthet rundt rapportering.

I 2015 fikk hver avdeling i enheten sitt eget HMS-utvalg. De lokale HMS-utvalgene har ett felles møte i året, og flere i den enkelte avdeling. Her arbeides det for å løse felles utfordringer

2.4 Klima/Miljø

Kulturenheten har fokus på miljøbevissthet i sin reisevirksomhet. Kollektivtransport og elbiler skal brukes dersom det er mulig, og flyreiser vil ikke foretas annet enn når reisetid og -avstand gjør det helt nødvendig.

Biblioteket rapporterer årlig på miljøavtrykk.

Det er et mål med ombygging og forbedringsarbeid på Kilden at miljøavtrykket reduseres og at det miljøsertifiseres i løpet av 2020.

3 Brann (1203)

3.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1203	Brann			
	Sum utgifter	90 477 322	86 402 075	92 067 753
	Sum inntekter	-58 120 322	-55 125 075	-60 775 899
	Netto driftsramme	32 357 000	31 277 000	31 291 854

3.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

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).

Agder 110 sentral

Organisasjonsstrukturen på 110 sentralen ble i 2018 endret. Vi økte bemanningen med 5 ÅV og går med 3 mann (2 operatører og 1 vaktleder) 24/7/365 i sentralen. Minimumsbemanningen er 2 mann og vi kan da avvike ferie/avspasering innad i vaktlaget mm uten å ta inn vikarer. 2018 har definitivt vist at denne bemanningskabalene har livets rett, og sentralen har tidvis måtte oppbemanne ytterligere i perioder med stort trykk (flom, styrtregn og oversvømmelse, massivt utbrudd skogbranner mm). Det faglige nivået er også betraktelig bedret, og vi jobber videre i 2019 med kompetanseheving og profesjonalitet som følge av sterkere heltidskultur.

Brukerutstyr i Nødnett for brannvesenet og 110-sentralene:

Et viktig fokusområde for 110 i 2019 vil være utskiftning av sentralens beslutningsstøtteverktøy. Staten har nå besluttet at Staten skal eie kontrollromsutstyret i 110-sentralene som medfulgte nødnettsleveransen. Dermed skal staten v/DSB nå også stå for en utskiftning av dette utstyret, uten at vi får mulighet til å påvirke prosessen i særlig grad. Prisen for dette anslås ifølge DSB til opp mot 10-15 mill. for hver sentral, som må betales av brukerne (dvs. innbyggerne i kommunene). Denne summen tilsvarer nesten årlig totalbudsjett for 110 Agder. Dersom vi (110-sentralene) hadde fått styre dette selv, hadde kostnadene etter all sannsynlighet vært veldig mye lavere (80-90% reduksjon er anslått), men vi er fratatt myndighet over dette - til tross for at driften av sentralene er et kommunalt ansvar som alltid har fungert tilfredsstillende. Staten v/Justis- og beredskapsdepartementet har i arbeidet med brannstudien avvist at det er aktuelt at staten skal overta ansvaret for 110-tjenesten nettopp fordi dette er en av tjenestene kommunene ifølge lovverket skal levere. Denne prosessen vil kreve mye tid og energi det kommende året. 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 det er utfordrende å holde regnskapet i balanse med stadig tilbakevendende uforutsette utgifter - initiert av stat og direktorat.

Beredskapsavdelingen

Beredskapsavdelingen består i 2019 av 122 deltidsmannskaper og 32 heltidsansatte som aldri har vært mer slagkraftige og kompetente enn hva tilfelle er i dag. Det er en høy grad av ærekjærhet og profesjonalitet blant mannskapene som setter sin stolthet i å levere trygghet og god beredskap for innbyggerne i vår region.

Opplæring og kurs: Beredskapsavdelingen vil fortsette fokuset på lovpålagte kurs i 2019/2020 (grunnkurs, utrykningslederkurs). 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. Spesielt nevnes klasse C sertifisering som kostnadskrevende dersom brannvesenet skal betale for den enkelte nyansattes utdanning på dette på deltid. Dette må også sees i sammenheng med sertifisering for blålys og utrykning som koster omtrent 50 000 kroner pr. elev (inkl. frikjøp av hovedarbeidsgiver for deltid).

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 går i henhold til plan og 2019 vil være et viktig år for implementering og iverksettelse av nye tanker og metodikk i avdelingen.

Redningsdykkertjenesten, som også innbefatter Grimstad kommune, fortsetter driften på lik linje med IUA som eget ansvar med styre/representantskap for best mulig oversikt over driftsutgifter og inntektsgrunnlag (innbyggerfinansiert 5 kroner pr. 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.

Tankbiler skal leveres Åmli og Risør ila første halvår 2019. Det skal videre investeres i nye (eller brukte) personellflyttebiler til deltid. Det vil også i 2019 bli jobbet med spesifikasjoner for investering i ny båt i Arendal i 2020. Det blir i tillegg gjort materiellmessige investeringer kontinuerlig (bekledning, pumper, IR-kamera, vernebekledning, røykdykkerutstyr og annet spesialistutstyr). Det utredes også om vi skal bytte ut Nødnettsterminaler med UHF radioer for bruk som røykdykkersamband. Tester viser 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 i underkant av 1100 hendelser i 2018, og forventer en generell økning 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 pr. 10.000 innb. + leder – våre kommuner passerte 70.000 innbyggere sommeren 2018).

Avdelingen har ledet brannvesenets omfattende analysearbeid i 2018 som kan ende opp i endret organisering/kompetanse i ØABV. Det er i dette arbeidet avdekket at alle 14 omkomne i brann siden 2000 tilhører risikogrupper som er utsatt for å omkomme i brann. 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 blir forsterket i 2019 i samarbeid med våre kommuners helse og omsorgstjenester. ØABV har fått betydelige prosjektmidler fra «Det store brannløftet» (Gjensidigestiftelsen) og tilbyr nå 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

Avdelingens planlegger feiing og tilsyn i 2019 på ca. 21.000 objekter av vår totale portefølje på omtrent 34.000 objekt (fordelt på våre 7 samarbeidskommuner).

På grunnlag av ny forebyggende forskrift (FOR-2015-12-17-1710) vil det skje en del endringer for

feiertjenesten. Hovedendringene er den tidligere unntaksregelen hvor kommuner selv kunne velge å feie eller ha tilsyn med fritidsboliger er fjernet. Dette betyr at kommunene skal feie og gå tilsyn i fritidsboliger også, for vår del vil dette si ca. 8000 ekstra objekter på toppen av de allerede drøye 26000 objektene. Den andre endringen er at hyppigheten ikke skal settes ved kommunalt vedtak men risikovurderes hver eneste gang.

Vi har også et nært samarbeid med forebyggende avdeling på kampanjer som Trygg hjemme og Brannvernuka. Pr. 1.1.2019 har feieravdelingen 10 ansatte fordelt på 9 feiere 1 leder, men et nytt og revidert budsjett fom. 2019 legger opp til en styrkning av tjenesten med ett årsverk fom. 2019. Det årlige gebyret for feiing har i mange år vært uendret, men er 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 vil fortsette å bygge opp sin kompetanse og materiellmessige kapasitet ved å kurse mannskapene i deltakende kommuner.

Dokumentasjon om brannvesenet:

ØABV har opparbeide seg økt kunnskap om risiko og sårbarhet gjennom utarbeidelse av egen ROS for brannsamarbeidet. Denne prosessen begynte vinteren 2017 og dannet bedre grunnlag for oppfølging av ny forskrift og en ny planlegging for det forebyggende arbeidet. Samtidig dannet ROS ØABV grunnlaget for utarbeidelse av Forebyggende- og Beredskapsanalyse. Etter ferdigstilling av disse analysene vil sammenfatting av dette i ny revidert dokumentasjon om brannvesenet (tidligere kalt brannordning) være gjenstand for politisk og administrativ behandling i 2019. Dette vil legge grunnlaget for organisering, utrustning og utvikling av ØABV i fremtiden.

3.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)				
Fravær langtid (%)				
Nærvær (%)			93	
Antall HMS-avvik			2 000	
Antall kvalitets-avvik			3 000	
Andel heltidstilsatte			55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	

3.4 Klima/Miljø

Østre Agder brannvesen har svært god infrastruktur på de ulike brannstasjoner, og vi skal i 2019 lukke avvik innen HMS/inneklima/miljø på siste gjenværende stasjoner i Gjerstad, Vegårshei og Tvedestrand. Vi har erstattet en dieseldrevet administrasjonsbil med en el-bil og har forøvrig gode systemer for søppelsortering og pant.

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

4 Innovasjon og kompetanse (1204)

4.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1204	Innovasjon og kompetanse			
	Sum utgifter	31 275 028	29 948 975	35 353 111
	Sum inntekter	-13 409 028	-12 231 975	-18 221 512
	Netto driftsramme	17 866 000	17 717 000	17 131 599

4.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Innovasjon Arendal:

Innovasjon Arendal er 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.

I 2019 jobber vi med å:

- Følge opp satsingsområder i kommunens innovasjonsplan som legges frem for bystyret i januar 2019.
- Styrke kunnskap om og erfaring med tjenstedesign.
- Bidra til bedre oversikt over og samhandling om innovasjonsprosjekter i kommunen.
- Bruke digital utgave av Arendalsfolk for å formidle gode historier om utvikling i kommunen.
- Bidra med innovasjonskompetanse og metodikk i arbeidet med bedre tverrfaglig innsats (BTI)
- Utarbeide en enklere versjon av Samskaping i Arendal og bidra til at metodikken tas i bruk i arbeidet med kommuneplanens nye samfunnsdel.
- Stimulere til nye innovasjonsprosjekter og øke kompetansen blant ansatte gjennom kommunens innovasjonsstipend.
- Gjennomføre Fremtidens kommuner 2019. Konferansen er et samarbeid med en rekke nasjonale aktører.
- Tilgjengeliggjøre og lære av gode erfaringer fra innovasjonsprosjekter i andre kommuner
- Bidra til mer informasjon om og bevissthet rundt digitaliseringsprosjekter i Arendal kommune.
- Bruke Leanmetodikk i utviklings- og forbedringsarbeid i enheten.
- Bidra til kompetanseutvikling for offentlige og private virksomheter gjennom forelesningsserien Påfyll i sjøkanten i Eureka kompetanse
- Teste ut et samarbeid med UiA om kompetanseutvikling i tjenstedesign
- Styrke samarbeidet med UiA gjennom kommunens intensjonsavtale om å være et laboratorium for studenter og forskere.
- Bidra til en samlet oversikt over kommunens samarbeid med UiA for å skape større kunnskap og bevissthet rundt samarbeid med universitetet internt i kommunen.

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.

I 2019 jobber vi med:

- Utvikling av søk i politiske saker på kommunens nettside
- Videre jobbing med skjemaløsning med kobling mot sak- og arkivsystem
- Drift og utvikling av kommunens nettside

- Jobbe aktivt og målrettet med alle kommunens hovedkanaler i sosiale medier
- Informasjonsansvar for Fremtidens kommuner; ansvar for nettsider, sosiale medier, trykksaker og annonsering
- Informasjonsansvar for Arendalsuka; ansvar for nettsider, sosiale medier, trykksaker og annonsering
- Veilede og gi ansatte gode verktøy slik at de kan kommunisere bedre
- Jobbe med klart språk og utvikle enkle verktøy for alle ansatte
- Kommunikasjonsrådgivning i interne og eksterne prosjekter.
- 3 nye utgaver av kommuneavisa Arendalsfolk
- God grafisk profilering
- Innføring av chatbot som supplement til informasjon på kommunens hjemmeside

Servicesenter

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.

I 2019 jobber vi med:

- Samhandling med ansatte og besøkende for å oppnå god og effektiv kommunikasjon i alle kanaler. Dette gjelder sentralbord, publikumsmottak (telefoner og besøk), e-post og sosiale medier.
- Delta i kommunens webredaksjon og i interkommunalt samarbeid om kommunikasjon og samhandling.
- Ha fortsatt god kvalitet og effektivitet i daglig drift og service knyttet til øvrige oppgaver, herunder skjenkesaker, vigsler, Trio (kalender/sentralbord/intern telefonkatalog), meglerpakker/infoland/ny kartløsning, egenerklæringer, annonsering, publikumsmottak for bostøtte og startlån, bistå i klagesaker, Transporttjeneste for funksjonshemmede (TT-ordning) m.m.
- Sikre at nyansatte legges inn i kommunens sentralbordsystem (Trio) og at alle ansatte til enhver tid er oppdatert på hvordan kalender skal benyttes.
- Bidra til at publikum i større grad tar i bruk våre digitale løsninger som selvbetjeningspc'er, besøksregistrering på skjerm og kommunens nettside.
- Vise ekstra oppmerksomhet/gi veiledning til innbyggere som har spesielle behov.
- Være koordinator for kommunens tolketjenesteavtale med Noricom Språktjenester samt Securitas omkring skjenke-/tobakkutsalgskontrollering.
- Betjene turistkontoret hele året og med hovedansvar utenom sommersesong. Tilby god hjelp til besøkende samt bidra i planlegging av denne oppgaven.
- Samarbeid med ekspedisjons og vertskapsfunksjonen ved Eureka kompetanse om å yte best mulig service og kvalitet i møte med innbyggere og ansatte.
- Bidra til høy utnyttelse av lokaler i Eureka kompetanse, samt sørge for godt læringsmiljø for de som låner/leier lokalene.

Arendalsuka

Enheten har det administrative ansvaret for den praktiske gjennomføringen av Arendalsuka. Arbeidet gjøres i samarbeid med Kulturenheten og Stab samfunnsutvikling og i tillegg spilles det på en rekke andre kommunale tjenesteområder.

I 2019 jobber vi med:

- Forankring og møtevirkosomhet med råd, programkomite, politiske referansegrupper, sponsorer, ambassadører, Arendalsuka-ambassadører, lokalt næringsliv, leverandører av infrastruktur, m.fl.
- Praktisk og teknisk produksjon og oppfølging av alle Arendalukas egne arrangementer
- Planlegging, praktisk og teknisk produksjon og gjennomføring av byens utearealer og Politisk gate
- Utvikling og oppdatering av kriterier og praktiske retningslinjer for arrangører
- Behandling av alle påmeldinger av arrangementer

- Drifte og Utvikle nettside og påmeldingssystem.
- Utvikle løsning for at partiene enklere skal kunne håndtere henvendelser om politikeres deltakelse i debatter og arrangementer.
- Nyhetsbrev, programavis, sosiale medier og grafisk profilering
- Utvikle og forankre kommunikasjonsstrategi
- Kontaktpunkt for organisasjoner, medier, politiske partier, bedrifter og besøkende gjennom hele året
- Vertskapsfunksjon for deltakere i debatter og gjester i hovedprogrammet.
- Støtte til hovedprogramkomiteen.
- Støtte til programkomiteen for Arendalsuka Ung.
- Budsjett og regnskap.
- Beredskap og sikkerhet.
- Vertskapsfunksjon under uka.

4.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,2	2,8		2,4
Fravær langtid (%)	7	5,5		2,6
Nærvær (%)	90,8	91,7	93	95
Antall HMS-avvik	0	1	2 000	5
Antall kvalitets-avvik	0	3	3 000	5
Andel heltidstilsatte	73	75	55 %	75
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88	89	83 %	89

Enhetens HMS-utvalg møtes ca. hver 6. uke. I HMS-utvalget rapporteres det på status i de ulike avdelingene. HMS-utvalget bidrar i forbindelse med enhetssamlinger.

Betydningen av avvikssystemet sette på agendaen i HMS-utvalget. Det er et mål å øke antall meldte avvik i enheten for å bidra til lærings- og forbedringsarbeid som følge av avvikssystemet. Det legges stor vekt på forebyggende sikkerhetsarbeid og både Servicesenteret og Eureka kompetanse har fokus på sikkerhet knyttet til publikumsmottak.

Sykmeldte følges opp i henhold til IA-reglementet.

Utvikling av medarbeidere skjer i samspill mellom den enkelte medarbeider og leder, men også i fellesskap i hele enheten. Kompetansebehov er tema under medarbeidersamtaler. Ansatte deltar ved behov på kurs og konferanser og deler det som er relevant til personalgruppene når de er tilbake.

4.4 Klima/Miljø

Vi ønsker å øke bevisstheten rundt å velge miljøvennlige løsninger. Klima og miljø skal settes på agendaen i HMS-møtene i 2019.

I forbindelse med reiser skal ansatte i enheten velge den mest klimavennlig løsningen for transport. Elbil og tog skal alltid vurderes som mulige transportmidler. Det skal begrunnes dersom andre transportalternativer velges.

I forbindelse med innkjøp skal miljøvennlige hensyn legges inn i tilbudsforespørsler.

Arendal rådhus er miljøfyrtårnsertifisert.

5 Vitensenteret (1205)

5.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1205	Vitensenteret			
	Sum utgifter	25 202 956	24 657 521	20 901 965
	Sum inntekter	-21 272 956	-20 825 521	-17 100 538
	Netto driftsramme enheten	3 930 000	3 832 000	3 801 427

5.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Gjennom interaktive formidlingsprogram, aktiviteter, utstillinger og installasjoner skal Vitensenteret Sørlandet skape nysgjerrighet og interesse for naturvitenskap, matematikk og teknologi hos barn og unge på Agder.

Året 2019 blir et spennende år, hvor vi som organisasjon har spennende og ressurskrevende forpliktelser i forhold til nasjonale prosjekter, regionale satsninger og samarbeidsprosjekter i Arendal kommune. Det er ønskelig at Vitensenteret Sørlandet for hvert år videreutvikler seg i forhold til egen kompetanse, tilbudet til skoleeiere og fritidspublikum, samt å stadig fylle rollen som et ressurscenter for hele regionen. Vi som organisasjonen vektlegger at vi skal jobbe med kvalitet og ikke kvantitet i leveranser til Agder sine barnehager og skoler.

Hovedinnsatsområdene for Vitensenteret Sørlandet i 2019 vil være:

Raet nasjonalparksenter: I løpet av 2019 skal vi i Forprosjektet for Raet nasjonalparksenter kommet et god stykke i arbeidet med å lage en prosjektplan, gjennomført kartlegging og samtaler med bedrifter, organisasjoner, interesseorganisasjoner, venneforeninger, forskningsmiljøer, flere institutt ved UiA og skoleeiere i forhold til hva et nasjonalparksenter kan bety for dem. Formålet er at vi skal i 2020 legge frem en sak for bystyret.

Blått kompetansenettverk Sør: Havforskningsinstituttet, NIVA, CCR, UiA, Grid, Lister kompetansesenter, Vitensenteret Sørlandet mfl, utgjør nå et nettverk med fokus på en rekke områder. Vitensenteret vil i 2019 arbeide med konkretisering av mulig oppstartprosjekter. Dette nettverket vil ha betydning for videreutvikling av Vitensenteret i Arendal sitt innhold, økt kompetanse i egen organisasjon, og for arbeidet med Nasjonalparksenteret.

Den teknologiske skolesekken: Vitensenteret Sørlandet har sammen med de andre ni regionale vitensentrene i Norge fått et nasjonalt oppdrag av Utdanningsdirektoratet å gjennomføre en 5-årig satsning. 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.

VitenPåHjul: På bakgrunn av den store satsningen på Den teknologiske skolesekken, vil Vitensenteret i 2019 starte opp prosjekt med å utvide vår innsats på VitenPåHjul. Det å aktivt arbeide med at flere tilbud skal være tilgjengelig for flere. Dette er et innsatsområde som vi vil arbeide med over flere år.

Vitensenter avdelinger: Da Vitensenteret har fått flere oppdrag knyttet til Vitensenteret i Kristiansand, vil arealene utvides. Det vil i 2019 være en oppstart av prosjekt Etablering Vitensenteret Kristiansand i Sørlandet Kunstmuseum sine lokaler. Cultiva har plan om å kjøpe bygget som Kunstmuseet i dag holder til i, og at Vitensenteret Sørlandet skal leie lokaler av Cultiva. Dette vil være en svært attraktiv avtale for Vitensenteret Sørlandet, og en samlokalisering

med andre aktører vil gi en god synergi på en rekke områder.

Som en kombinasjon av innsatsen vi starter opp med å bygge opp VitenPåHjul satsningen, og være oftere tilstede i fleres nærmiljø, har vi over en periode hatt god dialog med Kvinesdal kommune om å ha en mindre avdeling, samlokalisert med en rekke kommunale aktører, satsninger og bedrifter. Det er stor politisk og administrativ vilje i kommunen, og basert på dette vil vi 2019 starte opp konkretiseringen av denne satsningen. Kvinesdal kommune har avsatt midler, prosjektleder, fått satsningen inn i avtalen med Vest-Agder fylkeskommune, og det er sterk vilje blant sentrale bedriftseiere at Vitensenteret Sørlandet skal bruke Kvinesdal som base for aktiviteter vest i Vest-Agder. En viktig del av denne satsningen er vurderingen av at et par avdelinger som kan bidra til mer effektiv drift i hverdagen, og at vi når flere oftere.

Skaperskolen: Nasjonalt senter for naturfag i opplæringa (Naturfagsenteret) ved Universitetet i Oslo og de regionale vitensentrene i Norge har inngått et samarbeid med Sparebankstiftelsen DnB om opprettelsen av skaperskolen.no. Stiftelsen har bevilget 15 millioner for at det skal utvikles og gjennomføres en rekke aktiviteter i Norge. Vitensenteret Sørlandet skal i 2019 bidra med innhold til aktiviteter, lærerkurs, aktiviteter for skoler, skaperfestival og en rekke andre aktiviteter. Formålet er å gjøre flere skoleeiere og lærere forberedt når fagfornyelsen trer i kraft høsten 2020.

Strategiperioden (2016-2019) Vitensenterprogrammet ved Norges Forskningsråd: Vitensenteret Sørlandet skal i 2019 gjøre et større arbeid for det målområdet i strategien vi er nasjonalt ansvarlig for holde i. Det skal i 2019 lages et kvalitetssikringssystem for utvikling og gjennomføring av etterutdanningskurs og formidlingsprogram ved et vitensenter.

Talentsenter Agder: I Norge er det fire Talentsentere for henholdsvis elever fra ungdomsskoler og videregående skoler. De holder til i Tromsø, Trondheim, Bergen og Oslo. Det er gjort fylkestingsvedtak i begge fylkene at Vitensenteret skal fremlegge en sak til politisk behandling om en lokal variant på Agder. Tilbudet skal være til elever med høyt læringspotensial. I løpet av 2019 vil representanter fra fylkeskommunen og Vitensenteret gjennomføre en kartlegging, hospitering og i samarbeid med flere aktører presentere en mulig organisering, prosessbeskrivelse og budsjett.

På bakgrunn av at det statlige tilskuddet til drift av Vitensenteret Sørlandet har økt, inntjeningen har økt samt at de store prosjektene har egne prosjektmidler vil Vitensenteret i 2019 gjennomføre tre ansettelser. Personer med ulike kompetanse i didaktikk-, pedagogikk-, realfag-, digital- og kommunikasjonskompetanse, slik at ved utgangen av 2019 har vi antagelig 13 årsverk, og mellom 16 -20 tilkallingshjelper (studenter/elever). Det vil også være nødvendig å inngå kortidsavtaler med ressurspersoner med ulike kompetanse for å gjennomføre alle utviklingsprosjektene vi holder på med og skal starte opp i 2019. I disse prosessene er ansatte involvert, og svært delaktig i opplæringsprogram.

I tillegg til de overnevnte satsningene Vitensenteret Sørlandet vil starte opp med i 2019, skal vi også videreføre vårt samarbeid med Toppforskningsenteret Fees ved UiA, bygge videre på den marine satsningen vi ønsker å videreutvikle i Arendal, øke betydelig fokus på fritidspublikum og markedskommunikasjon.

5.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)				
Fravær langtid (%)				
Nærvær (%)			93	96
Antall HMS-avvik			2 000	0
Antall kvalitets-avvik			3 000	0
Andel heltidstilsatte			55 %	100 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	100 %

5.4 Klima/Miljø

Vitensenteret Sørlandet har kun energieffektive arealer, vi er en miljøbevisst organisasjon og vi utvikler hvert år aktiviteter, utstillinger eller formidlingsprogram som vil øke folks miljøbevissthet. I 2019 har vi satt oss som mål at vi skal starte arbeidet med å konkretisere hva FNs bærekraftsmål betyr inn i vår virksomhet.

6 Arendal voksenopplæring (1206)

6.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1206	Arendal voksenopplæring			
	Sum utgifter	53 313 688	50 823 391	53 706 216
	Sum inntekter	-32 593 688	-33 857 391	-40 292 398
	Netto driftsramme enheten	20 720 000	16 966 000	13 413 818

6.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Tjenester

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

Arendal voksenopplæring 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. 250 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), opplæringstilbud individuelt og i grupper fra 1 til 13 timer per uke, finansiering: kommunal ramme
3. **grunnskoleopplæring for voksne (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.

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

Individuelt tilrettelagte opplæringstilbud for elever med særskilte behov på Avdeling for spesialpedagogikk i samarbeid med PPT og Enhet Levekår.

Tett samarbeid med NAV om kvalifisering av flyktninger gjennom

Introduksjonsprogrammet, samt videreføring av arbeidsgruppen «programgruppe for inkludering» i 2019. Mål om kontinuerlig forbedringsarbeid i kvalifiserings-, og integreringsarbeidet i Arendal kommune.

Arbeidsretting av norskopplæring: Videreutvikle tiltak som styrker innvandrernes/flyktingenes muligheter på arbeidsmarkedet gjennom samarbeid med eksterne aktører i næringslivet og i det offentlige. Videre satsing på utprøving av nye modeller og metoder, språkpraksisplasser i ulike bedrifter, samarbeid med NAV gjennom bl.a. felles satsing på arbeidsretting og utvikling av Introduksjonsprogrammet og fokus på tidlig kartlegging og karriereveiledning.

Videreutvikling og systematisering av samarbeidet med frivillig sektor for å styrke innvandrernes nettverk, deres deltakelse i samfunnslivet og opplevelsen av tilhørighet i lokalmiljøet. Språklæring og muligheter på arbeidsmarkedet (videreføring av «Folk møter folk» kommunale utviklingsmidler fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (Imdi fra 2017) gjennom satsing på bruk av samfunnspraksis som metode for språkinnlæring og inkludering. Eksempler på samfunnspraksis ved Arendal voksenopplæring er praksisplass hos Frivilligsentralene, frivillig arbeid under festivaler og arrangementer, deltakelse i aktiviteter gjennom ulike organisasjoner og andre nettverksbyggende arrangement. (Samarbeid med Med Hjerter for Arendal og NAV), videreføring av Frivilligsentral på skolen i samarbeid med flere ulike aktører.

Eget tilbud til høyt utdannede innvandrere og flyktninger (MOT - intensiv norskopplæring og ressursmobilisering for innvandrere og flyktninger med høyere utdanning).

Bruk av egenutviklet metode for lese- og skriveopplæring for analfabeter ved hjelp av iPad og morsmålsstøttere. (mål: raskere norskopplæring både skriftlig og muntlig, samt styrking av digitale ferdigheter for deltakere med ingen skolegang.)

Videreføring av prosjektet «Grunnskole for unge voksne på Sam Eyde VGS» i samarbeid med Aust-Agder fylkeskommune og Sam Eyde vgs. (mål: fremme integrering mellom ungdommer med norsk og utenlandsk bakgrunn, forebygge frafall fra videregående opplæring for minoritetsspråklige gjennom styrking av norskferdigheter og fagkunnskaper)

Vurdering for læring: Skolen deltar i systematisk pedagogisk utviklingsarbeid for alle lærere fra 2018 til 2020. SkoleVFL er innvilget på oppdrag for Kompetanse Norge. Mål: Forbedring av den kollektive læringskulturen, samt at skolen skal utvikle en felles hensiktsmessig vurderingspraksis gjennom systematisk og målrettet tilnærming i alle fag og tilpasning til den voksne minoritetsspråklige deltakers behov.

Satsing på Kompetansepluss: Arendal voksenopplæring er godkjent tilbyder av kompetanseplusskurs. Opplæringen er rettet mot personer med lav formell kompetanse som har et arbeidsforhold til en bedrift. Opplæringen gjelder grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig, ikt og norsk. Ordningen skal bidra til at flere voksne, gjennom opplæring i grunnleggende ferdigheter, kan ta del i videre opplæring og utdanning og styrke sin deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. Samarbeid med private og offentlige virksomheter og frivillige organisasjoner. For 2018/2019 er det innvilget 3 nye kompetanseplusskurs for denne målgruppen, samt at to nye søknader er under behandling for 2019.

Videreutvikling av bruktbutikken Bazar i sentrum. Bruktbutikken er en intern språk-, og arbeidstreningsplass for flyktninger med lav formell kompetanse. Tiltaket skal sikre tett oppfølging og tilpasning i kvalifiseringsarbeidet for denne gruppen.

Videreutvikling av samarbeidet med Kirkens Bymisjon og NAV gjennom prosjektet BRA skole videreføres i 2019. Kvalifisering av flyktninger gjennom arbeidstrening og språktrening. Mål om delkompetansebevis innenfor salg/service og mat og foredling.

Videreutvikling av «lavterskel helsetilbud» for deltagere ved AVO i samarbeid med NAV og helsestasjonen, (mål: forbyggende fysisk og psykisk helsearbeid, fange opp alvorlige utfordringer på et tidlig tidspunkt) Videre arbeid med «Tverrfaglig team» for flyktninger og innvandrere med sammensatte behov.

Arbeid mot «Negativ sosial kontroll». Det er utarbeidet dialog, - refleksjons, og undervisningsopplegg for deltagere på AVO i samarbeid med Grimstad kommune. (mål: forhindre at deltagere/voksne/barn utsettes for negativ sosial kontroll, utestengelse og mobbing) Satsingen

videreføres i 2019.

Formell kvalifisering gjennom «Forberedende voksenopplæring» (modulbasert opplæring): 3-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 tre år fra 1.8.2017. Mål om raskere gjennomføring av grunnskolen og kvalifisering til VGS.

Samarbeid mellom Arendal kommune, Aust- Agder fylkeskommune (AVO, Sam Eyde VGS og NAV) om økt gjennomføring av VGS for minoritetsspråklige. (mål: forhindre frafall for denne gruppen. Opprettelse og implementering av praksisklasse innenfor «helse og oppvekstfag» på AVO videreføres i 2019.

Erasmus + prosjekt: «Open Learning Venues for Intercultural and Intergenerational Community» (2-årig utvekslingsprosjekt med 5 andre Europeiske land)

6.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,7	2,16		2
Fravær langtid (%)	2,8	4		3
Nærvær (%)	95,4	93,84	93	95
Antall HMS-avvik	2	3	2 000	5
Antall kvalitets-avvik			3 000	2
Andel heltidstilsatte		72	55 %	73
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		89,5	83 %	90

Arendal voksenopplæring skal i 2019 ha fokus på:

- Sikre gode rutiner for opplæring og informasjon til nyansatte, samt fadderordning.
- Arbeid med avvik som læringskultur.
- Gjennomføre jevnlig møter i HMS-utvalget, samt jevnlig drøftingsmøter med plasstillitsvalgte.
- Sikre gode rutiner for håndtering av vold og trusler.
- Samarbeid med politiet i et forebyggende perspektiv. Gjennomføre jevnlig samarbeidsmøter med politiet.
- Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen.
- Felles pedagogisk satsings-, og utviklingsområde for alle lærere. Skole VFL: (vurdering for læring) Forbedring av læringskultur og vurderingspraksis.

6.4 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 avfallsorting.
- Kontinuerlig forbedring av luftanlegg og innelima.
- Deltagelse i «Sykle til jobben- aksjonen».
- Ansatte skal i størst mulig grad ta kollektivtransport til eksterne kurs og konferanser.

7 Østre Agder (1207)

7.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1207	Østre Agder			
	Sum utgifter	33 399 196	31 851 068	35 090 435
	Sum inntekter	-18 087 196	-17 906 068	-22 370 433
	Netto driftsramme enheten	15 312 000	13 945 000	12 720 002

7.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Videreutvikling av Østre Agder regionråd.

Evalueringen av Østre Agder som ble fullført i 2018 la grunnlag for nytt navn og nye vedtekter. Disse forutsetter vesentlige endringer av virksomheten.

Styret skal være drivkraft for samhandling mellom de åtte kommunene som inngår i samarbeidet og hovedfokuset for styret skal være nærings- og samfunnsutvikling i regionen. Samtidig tar styret ansvar for å representere regionen overfor nasjonale og regionale myndigheter. Det skal med grunnlag i Påvirkningsstrategien for Østre Agder bidra til å ivareta medlemskommunenes interesser overfor nasjonale og regionale myndigheter. Denne strategien er forankret i politiske organ i medlemskommunene. I dette arbeidet skal styret ha tett kontakt med fylkestingsrepresentanter og stortingsrepresentanter fra Aust-Agder.

Utbygging av ny E-18 mellom Grimstad og Dørdal, samt sammenkoplingen av Sørlandsbanen og Vestfoldbanen, er viktige områder for styret i tiden som kommer.

I de nye vedtektene er det lagt til rette for et klarere skille mellom den administrative og den politiske virksomheten i regionrådet. Dette innebærer at Rådmannsutvalget får beslutningsmyndighet innenfor det administrative området for de ulike interkommunale tjenesten som er omfattet av samarbeidet. Formaliseringen av rådmannsutvalg med underliggende forum for samarbeid innenfor oppvekst, helse og omsorg, næring og samfunnsutvikling samt teknisk sektor ivaretar hele bredden i kommunens tjenesteyting. Disse forum brukes samtidig av IKT Agder for å involvere eierkommunene i prosesser knyttet til valg av digitale løsninger.

Samarbeidet styrkes ved at ressursen knyttet til nærings- og samfunnsutvikling gjøres til en permanent del av Østre Agders sekretariat. Det pågår en prosess med sikte på å få tilsatt utviklingsleder som primært skal arbeide med saker som sikter på å skape en god nærings- og samfunnsutvikling i kommunene i Østre Agder.

Gjennom eksterne prosjektmidler og kommunale bidrag i form av egeninnsats og budsjettmidler legges det grunnlag for tilbud innenfor formell kompetanseheving for grunnskolelærere og for lokalt utviklingsarbeid ved skolene. Staten stiller betydelige midler til rådighet for lokalkompetanseheving ved skolene. UiA er vår samarbeidspartner i dette arbeidet som skjer ute ved den enkelte skole. Den påbegynte fellesinnsatsen for å gi grunnskolelærere styrket formalkompetanse i fagene engelsk, norsk og matte vil bli videreført i 2019 ved at en i dette året i tillegg til engelsk vil starte et tilbud i matte. Også denne satsningen er basert på ett tett samarbeid med UiA. En samordnet innsats overfor private og offentlige barnehager gjennom Østre Agder skal bidra til å gi tilbud om kompetansehevende aktiviteter også i denne sektoren. Staten stiller også her midler til rådighet.

HLF står i spissen for arbeidet med å innføre og ta i bruk velferdsteknologi i de deltagende kommuner. Arbeidet har nådd den en fase med fysisk innføring av teknologi med tilhørende rutiner. I helse- og omsorgssektoren vil FOU-arbeid være et sentralt arbeidsfelt i handlingsprogramperioden gjennom arbeidet med vedtatt plan for felles FoU - strategi.

Videreutvikling av KØH-tilbudet på Myratunet og arbeidet med felles bygg for legevakt og KØH er sentrale oppgaver i samarbeidet innenfor helse og omsorg. KØH-tilbudet utvides med et lovpålagt

tilbud innenfor rus psykiatri. KØH Feviktun utgår ved at Grimstad kommune trer ut av samarbeidet om denne tjenesten. I tillegg pågår en prosess for gjennomgang og mulig evaluering av inngåtte juridisk forpliktende samarbeidsavtaler med SSHF.

På vegne av eierkommunene medvirker sekretariatet i planleggingen og forberedelsene til bygging av nytt bygg for legevakt og KØH. Likeledes vil Østre Agder regionråd være med når nytt felles krematorium skal prosjekteres og bygges.

Det er igangsatt en prosess med sikte på å utrede eventuelle endringer i organiseringen av NAV-kontor i regionen. Grimstad vil foreta en utredning sammen med Lillesand og Birkenes. De resterende kommunene vil foreta en samlet utredning. Intensjonen er å kunne legge fram en anbefaling overfor kommunestyre og bystyre i mars 2019.

Prosjektet med nytt krematorium til erstatning for eksisterende anlegg i Høgedal iverksettes som et samarbeidsprosjekt for syv av de åtte kommunene (alle unntatt Vegårshei).

7.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)				1
Fravær langtid (%)		2,3 %		2
Nærvær (%)	95,4 %	97,7; %	93	97
Antall HMS-avvik			2 000	0
Antall kvalitets-avvik			3 000	0
Andel heltidstilsatte			55 %	80 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	85 %

Bakgrunnen for lavere andel heltid i 2019 enn tidligere er tidsbegrenset engasjement av student og at noen stillinger i virksomheten dekkes opp ved kjøp av deler av stillinger fra de samarbeidende kommuner.

7.4 Klima/Miljø

Følger Miljøfyrtårn forutsetninger i rådhuset med kildesortering. Bruker delvis kommunens bilpool. Det er aktuelt å øke denne bruken.

8 Psykisk helse og rus (1301)

8.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1301	Levekår			
	Sum utgifter	97 447 436	200 572 655	217 150 143
	Sum inntekter	-27 129 436	-29 193 655	-46 278 451
	Netto driftsramme enheten	70 318 000	171 379 000	170 871 692

8.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Enheten endres i 2019 fra Enhet levekår til Enhet psykisk helse og rus. Dette innebærer at 3 avdelinger: Barneverntjenesten, Arendal helsestasjon og Forebyggende tjenester barn, unge og familier, overføres til kommunalsjef Barn, unge og familier.

Budsjettet gir en liten styrking til rus og psykisk helse fra 1.3 mill.kr i 2018 til 1.950 mill. kroner i 2019, totalt 1.3 mill. kroner. For rusfeltet har dette sammenheng med forventet nedtrapping av tilskuddsmidler. Dette skjer årlig og innebærer en usikkerhet.

Det har vært en økt pågang til innsatsteam psykisk helse på 45 % fra 2017, samt at de vedtaksbaserte tjenestene har hatt en økning på 42 %. I sum innebærer dette et stort press på tjenestene og utfordrer ytterligere på hvordan tjenesten innrettes. Tilgjengelighet og tidlig innsats virker. Mange kommer raskt tilbake til skole eller arbeid.

Enheten har ved hjelp av tilskuddsmidler 2 psykologstillinger fra 2019, i tillegg til at Forebyggende tjenester har 3. Dette er en svært viktig kompetanse både i tjenestene til barn og unge og familier og for videreutvikling av «Arendalshjelpa».

Realisering av Drømmenes hus i Lassens hus ble vedtatt i bystyret i november. Dette vil gi et fantastisk tilbud til brukergruppa! Enheten vil medvirke aktivt i prosjektgruppa med deltagelse fra både brukere og ansatte.

Mangel på egnede boliger til personer med rusproblematikk, spesielt yngre, hindrer oss i både oppfølging, motivasjon for behandling og ikke minst ettervern etter rus.

Økonomien til brukere i bofellesskapene er blitt dårligere i løpet av 2018. Brukerne må nå selv dekke kostnader til medisiner og lege grunnet nytt lovverk. I tillegg fører høyere innslagspunkt for bostøtte til at brukergruppen faller utenfor Husbankens bostøtteordning.

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)

Enheten oppfølging av de felles satsingsområdene:

Alle innenfor! Ingen utenfor!

* gjennom å ha fokus på brukerkompetanse ved nyansettelser, sikre lett tilgang til tjenestene, videreføre Motbakkefestivalen og gjennomføre NM i Gatefotball 2019.

Gode forløp

* gjennom økt brukermedvirkning, implementering av pakkeforløp, mer og bedre samhandling på

tvers både internt og mellom nivåene FACT (*).

Det gode menneskemøtet

* gjennom å spørre hva som er viktig for brukeren, videreutvikling av «Arendalshjelpa», en vei inn i tjenestene, rask hjelp/innsatsteam, og økt bruk av FIT (tilbakemeldingssystem fra brukerne) i tjenestene.

Trygge individer – Trygge hjem

* gjennom økt brukermedvirkning, samt å sette nettverks- og pårørendearbeid i system.

Kompetanse og rekruttering

* gjennom implementering og videreutvikling av recovery som faglig plattform. Gjennom god faglig utvikling beholde ansatte og sikre rekruttering.

Innovasjon

* ved å tørre å tenke nytt, prøve ut nye måter å jobbe på, ta i bruk velferdsteknologi, utarbeide prognoser for utviklingen av tjenesten 5-10 år frem i tid

Vi skal være opptatt av:

Venstreforskyvning: gi tjenester på riktig omsorgsnivå og sette inn tiltak tidligst mulig for å oppnå mestring.

Samhandling: handle koordinert ut fra felles forståelse for mål og egne roller. God samhandling forutsetter tillit og anerkjennelse av hverandres kompetanse. Vi vil inviterer hverandre «inn» til felles samarbeid og innsats. Vi må reflektere rundt hva dette betyr for oss både på ledernivå og for ansatte. Å omsette ord og begreper til ny, god praksis krever både holdningsendring og fleksibilitet.

Kartlegging i Brukerplan viser at vi fortsatt må være spesielt opptatt av å forebygge selvmord og overdoser og følge opp de som har overlevd, samt deres pårørende. Videre viser Brukerplan at det er behov for å utvide aktivitetstilbudene, både i omfang og utover ordinær arbeidstid. For å få dette til bør aktivitetstilbudene samles i påvente av realisering av Lassens hus. Brukerplankartleggingen viser at for mange ROP- brukere scorer rødt på levekårsområdene. Personer med samtidig rus og psykiske lidelser har ofte behov for sammensatte tjenester og det er fremdeles utfordringer knyttet til bl.a. samhandling og boligtilbud til denne brukergruppen. En må også øke oppmerksomhet på fysisk helse, forebygging og behandling av somatiske sykdommer i samarbeid med øvrig hjelpeapparat. Vi vil fortsatt ha fokus på denne gruppen for å fremme gode tjenester, bedring og livskvalitet hos brukerne. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal jobbe videre med funn knyttet til brukerplankartleggingen.

Alle ansatte skal ha særlig oppmerksomhet mot brukere med barn og sikre at barna blir ivaretatt, evt. melde bekymring til barnevernet.

Ernæring har vært et forsømt felt i våre tjenester. Vi vil derfor i dette året gi opplæring i kosthold både til ansatte og brukere i deler av tjenesten. Vi vil også tilrettelegge for minst ett fellesmåltid om dagen i alle bofellesskapene, samt ha økt fokus på fysisk aktivitet.

Hva er nytt av sentrale føringer og bestemmelser:

Kommunal øyeblikkelig hjelp psykisk helse og rus gjeldende fra 01.01.2019.

Målgruppa er pasienter med lettere til moderate psykiske helseproblemer og/eller rusmiddelproblemer, ofte i en kombinasjon med somatisk sykdom/plager. Dette skal være et alternativ til innleggelse i sykehus. Pasientene skal få et like godt eller bedre tilbud gjennom KØH sammenlignet med innleggelse i sykehus og på lik linje som for somatiske pasienter. Hensikten er å unngå innleggelser i spesialisthelsetjenesten når dette ikke er ønskelig eller nødvendig. Det legges til grunn av det er begrenset omfang av liggedøgn som overføres fra spesialisthelsetjenesten til kommunene.

Pakkeforløp for utredning og behandling i psykisk helse og rus – innføres fra 01.01.2019

En av de største utfordringene innen helsetjenesten er å sikre pasientene/brukerne muligheter for kontinuitet, helhet og medvirkning i tilbudet. Særlig gjelder dette de pasientene/brukerne med alvorlig psykisk lidelse og rusavhengighet. Pakkeforløpene skal bidra til økt brukermedvirkning,

bedre samhandling, likeverdig behandling og bedre ivaretagelse av somatisk helse og levevaner

Pakkeforløpene Involverer kommunene hvor samhandling med spesialisthelsetjenesten før, under og etter forløpet er sentralt. Overordnet mål er å unngå unødvendig venting for utredning, behandling og oppfølging og sikre likeverdige tilbud til pasienter og pårørende uavhengig av bosted, tilgjengelighet og forutsigbarhet

Pakkeforløp som er ferdigstilt:

- Utredning og behandling i psykisk helsevern for barn og unge
- Utredning og behandling i tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB)
- Utredning og behandling i psykisk helsevern for voksne
- Ivaretagelse av somatisk helse og levevaner ved psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer

Betalingsplikt utskrivningsklare pasienter

Fra 01.01.2019 vil betalingsplikt for utskrivningsklare pasienter også gjelde for pasienter innen psykisk helse og rus på samme måte som for somatiske pasienter. Kommunen må betale for utskrivningsklare pasienter som blir liggende på sykehus i påvente av et kommunalt tilbud. Dette vil også gjelde for pasienter som oppholder seg i kommunen.

FACT * (*Flexible Assertive Community Treatment / fleksibel aktiv oppsøkende behandling*):

FACT-team har en flerfaglig sammensetning og er et samarbeid mellom Arendal kommune og spesialisthelsetjenesten. (Klinikk for psykisk helse). FACT-modellen har som målsetting å kunne hjelpe flere pasienter på en mer effektiv måte og gi de med alvorlige psykiske lidelser en bedre hverdag. Arendal kommune har en egen ansatt inn i teamet, tilsvarende et årsverk, for å sikre kommunal erfaring.

Samhandlingsmelding for rus- og psykisk helsefeltet Agder.

Alle kommunene i Agder og Sørlandet sykehus HF har sammen utarbeidet ett felles kunnskapsgrunnlag for en bærekraftig, strategisk utvikling av rus- og psykisk helsefeltet i regionen.

Forpliktende satsingsområder i Agder:

- Barn og unge
- Personer med samtidig rus og psykisk lidelse
- Eldre med sammensatte lidelser
- Samhandling, arenafleksible og komplementære tjenester og tjenestetilbud

Permanent fagråd konstitueres 13.12.2018 for å utarbeide tiltak og handlingsplan knyttet til satsningsområdene.

Faglige satsingsområder i enheten:

- recovery
- samhandlingskompetanse
- pårørende - og nettverksarbeid
- ernæring og aktivitet
- selvmordsforebygging
- ettervern rus

8.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,1	2,1		2
Fravær langtid (%)	5,1	8,9		6
Nærvær (%)	92,9	89	93	92
Antall HMS-avvik	65	44	2 000	100
Antall kvalitets-avvik	108	68	3 000	100
Andel heltidstilsatte	61,1	75	55 %	55
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85	84	83 %	83

Enheten endres fra 2019. Det er derfor ikke mulig å sammenligne med 2017 og 2018 -tall.

Fravær/nærvær:

Nærværet er betydelig redusert fra 2017 til 2018. Vi må likevel ha en ambisjon om å komme tilbake til 2017-nivå. Vi bruker Raskere frisk aktivt og vil forsterke samarbeidet med Agder Arbeidsmiljø. Vi vil bli enda bedre til å forebygge og tilrettelegge tidlig nok. Det er en utfordring for lederne å være tett nok på. Det er derfor viktig at medlemmene av HMS-utvalgene hjelper ledere å oppdage faresignaler. Det er også ønskelig at kolleger holder kontakt med den sykmeldte i tillegg til leder. Dette for å vise at det er mange som bryr seg. I personalmøtene vil det bli tatt opp tema som: hva skal til for å gå på jobb, må du være helt frisk for å gå på jobb etc. Det er viktig å reflektere rundt slike tema i fellesskap.

Avvik:

Vi hadde et mål om 120 avvik for både HMS og kvalitet i 2018. Disse nådde vi ikke. Enheten har i 2019 færre ansatte grunnet organisasjonsendring. Betydningen av å melde avvik, forstå hva som er avvik og ikke minst å lære av avvikene vil ha stor oppmerksomhet i 2019. Nye rutiner i helse og levekår for både melding, kategorisering og tilbakemelding på avvik vil bli implementert i enheten.

Lean kan være et godt hjelpemiddel i denne sammenheng med tanke på å bruke avvik til kontinuerlig forbedring. Det er et ønske om å prøve ut LEAN i en avdeling i enheten.

HMS-utvalgene møtes systematisk og jevnlig. De skal være opptatt av både HMS og kvalitet. I 2019 vil de spesielt være opptatt av følgende temaer fra Arbeidsgiverstrategien: etisk refleksjon, å være en god yrkesutøver, bry deg. I tillegg vil avvik og kvalitetsforbedring ha en sentral plass i møtene.

HMS-utvalgene ønsker å lære av hverandre og delta i viktige prosesser. HMS-utvalgene har medvirket i utarbeidelsen av virksomhetsplanen og skal samles i forbindelse med tertial 1, 2 og årsrapport. Dette for å sikre medvirkning, lære av hverandre og at vi sammen sikrer at vi følger opp det vi har bestemt.

Erklæring om ledelse, utarbeidet i fellesskap mellom ledelse og tillitsvalgte, skal være tema i ledermøtene, samt brukes i HMS-utvalg og personalmøter for å reflektere rundt forventninger til ledere.

8.4 Heltidskultur

I enheten har 53 % av de ansatte heltidsstilling. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 81,4 %.

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

8.5 Klima/Miljø

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

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

Søppelsorteringen kan bedres noen steder.

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

9 Koordinering mestring og rehabilitering (1302)

9.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1302	Koordinering mestring og rehabilitering			
	Sum utgifter	122 026 567	103 340 922	118 918 081
	Sum inntekter	-40 336 567	-22 351 922	-34 071 595
	Netto driftsramme enheten	81 690 000	80 989 000	84 846 486

9.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Visjon for Helse og levekår er: SAMMEN KAN VI!

Mestringsperspektivet ligger fortsatt til grunn for all tjenesteutvikling i de kommende årene. Det samme gjelder etisk refleksjon som er en forutsetning for god kvalitet på tjenestene. Arendal kommune vil de neste årene stå ovenfor store utfordringer som må løses. Bakgrunnen er både økningen av eldre med behov for pleie-, omsorg og helsetjenester og dårlig score på mange forhold som berører levekår og folkehelse i vår kommune.

Per Fugelli viser til tre viktige faktorer for at mestring skal være tilstede:

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

Satsningsområder 2019 - 2022 i Helse og levekår:

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

Torill Skår, kommunalsjef

Koordinerende enhet

Informasjon om Koordinerende enhet kan i hovedsak leses i innbyggerportalen. Enheten vil i 2019 bestå av 138,44 årsverk, inkl. lederteamet.

Koordinerende enhet

Informasjon om [Koordinerende enhet](#) kan i hovedsak leses i innbyggerportalen.

Enheten består i alt av 138,44 årsverk, inkl. lederteamet.

MINNA KUN VI

Tjenestetilbud	Årsverk	Arbeidssted
Tjenestekontoret	12,6	Rådhuset
Rehabilitering Innsatsteam hverdagsrehabilitering Fysioterapeuter Ergoterapeuter	28,49	Myratunet
Transporttjeneste, hjelpemiddeiformidling og trygghetsalarmtjeneste	10,95	Krøgenes
Rådgivere og koordinatører Demensrådgivere (1,5) Kreftkoordinator (1,0) Rådgiver gode pasientforløp (1,0) - Fagkoordinator korttidsavdelinger (1,0) - Rådgivere IKT fagsystem og e-helse (2,0) - Rådgiver IKT fagsystem og e-helse Prosjektstilling (0,5) - Rehabiliteringsrådgivere (2,0). Ansvar for Frisklivssentralen og private fysioterapeuter er lagt til den ene av rehabiliteringsrådgiverne. Systemansvar for Individuell plan er lagt til den andre. - Familiekoordinator (0,5) prosjektstilling ut juni 2019	9,5	Rådhuset
Korttidsavdelinger - Korttid 2. etasje (13,48) - Korttid/rehabilitering 3. etasje (21,75)	35,23	Myratunet
Kommunal Øyeblikkelig hjelp – Østre Agder - Pleie (12,6) - Legetjenesten Kommunal Øyeblikkelig Hjelp – - Vaktberedskap (0,61) - Daglege (0,80) - lege administrasjon (0,20)	12,6 1,61	Myratunet
Bemanningsenheten - Avdelingsleder (1,0) - Personell (12,0) - Bemanningskoordinatorer (2,0)	15,0	Rådhuset
Legetjenesten Institusjon overføres Koordinerende enhet 2019	5,8	Myratunet
Enhetsleder og Avdelingsledere - Enhetsleder (1,0) - Avdelingsleder Tjenestekontor (1,0) - Avdelingsleder Transporttjenesten (1,0) - Avdelingsleder IT hverdagsrehab. fysio og ergo (1,0) - Avdelingsleder KØH (1,0) - Avdelingsleder Korttid/rehab (1,0) - Avdelingsleder Korttid 2. et. (1,0)	7	
De ansatte i Frisklivssentralen er ansatt i andre tjenester, men utfører til sammen 1,5 årsverk i Frisklivssentralen. Fysioterapeuter: 0,8 + 0,5 + 0,5. Psykiatrisk sykepleier: 0,2 st.		Myratunet

Kompetanse

Arendal kommune har i en årrekke kartlagt og analysert innbyggernes levekår. I følge handlingsprogram 2017 – 2020 har Arendal som utgangspunkt en lavere befolkningsvekst enn landet. Utdanningsnivået er lavere og arbeidsledigheten er høyere enn landsgjennomsnittet. I tillegg har helse- pleie og omsorgssektoren en særskilt utfordring med en stor andel ufaglærte, høyt arbeidspress på ansatte, samt rekrutteringsutfordringer i de ulike avdelingene og enkelte enheter.

Det forventes en ytterligere oppgave og ansvarsforskyvning mot kommunene i årene fremover. Med levekårsutfordringer som lav befolkningsvekst, høy arbeidsledighet, lavt utdanningsnivå og sterk økning på antall eldre vil presset på helse-, pleie og omsorgstjenestene oppleves med en helt ny kraft. Dette tvinger oss til å tenke nytt og annerledes. Kommunen må derfor sikre at ressursene og kompetansen benyttes fornuftig innenfor de økonomiske rammene, slik at tjenestene blir mest mulig ressurseffektive. Dette betyr at vi må frigjøre ressurser til å jobbe både forebyggende og med tidlig innsats, samtidig som man må ha ressurser nok og kompetanse til å jobbe med rehabilitering, behandling og oppfølging av våre brukere i hjemmet, på korttids- og langtidsinstitusjoner. (Handlingsprogram Arendal kommune 2017 – 2020)

Målsettingen for helse-, pleie og omsorgstjenestene er at tjenestene skal ha mestringsfokus i all tjenesteutvikling, samt «sikre at virksomheten og den enkelte medarbeider har den nødvendige kompetansen til å møte dagens og fremtidens behov for tjenesteutøvelse». (Strategisk kompetanseplan, side 4. Helse og levekår, 2019-2022)

Enhetens arbeid med fremtidens utfordringer samt oppfølging av satsningsområder for handlingsperioden 2019 - 2022 beskrives nærmere i dette dokumentet.

Kvalitetsforbedringsteam under utvikling

Enheten har valgt å dele områdene HMS og kvalitet i 2 ulike forbedringsteam. Kvalitetsforbedringsteam i koordinerende enhet skal være et tverrfaglig og rådgivende organ. Teamet skal primært diskutere og ta stilling til helsefaglige saker og uønskede hendelser som angår de enkelte avdelinger direkte, men kan også være engasjert i andre faglige saker/uønskede hendelser som vil være av betydning for pasienter og pårørende i tjenesten. Kvalitetsforbedringsteamet skal være en ressurs i fagutvikling på enheten og i forhold til beslutninger av helsefaglig betydning som skal tas på beslutningstakers nivå. Kvalitetsforbedringsteamet er ansvarlig for å fremme forslag til faglige temaer som fagkoordinatorerne kan planlegge inn i de to fagdagene som arrangeres per år i koordinerende enhet, samt temaer som bør prioriteres i enhetens fag- og aktivitetsplan.

Hver avdeling skal utarbeide nye fagplaner for 2019. Temaene i planene samles i enhetens aktivitetsplan. Denne skal beskrive hvilke kompetanseområder som skal videreutvikles, enten i form av formell utdanning, kursvirksomhet, internundervisning i grupper, E-læring, individuell oppfølging og veiledning. I tillegg må enheten benytte seg av **fellessamlinger**, og fokusere på læring gjennom deling i de ulike ressursgruppene, fagnettverk og kollegaer seg imellom.

Kvalitetsforbedringsteamet skal ha høy fokus på kvalitetsforskriften. Arbeidsmetoden som benyttes er kvalitetssirkelen Demings sirkel. Hver sak skal behandles med tre spørsmål: **Hva** skal vi oppnå, **hvordan** vet vi at et tiltak fører til den ønskede forbedring og **hvilke** tiltak kan vi iverksette som vil føre til forbedringer. Hvert tiltak skal evalueres med tanke på behov for justeringer underveis.

Årshjul

Videre har rådgiverteamet satt i gang et arbeid med utvikling av et faglig årshjul. Denne skal inneholde ulike temaer andre enheter etterspør fra rådgivere i koordinerende enhet.

Årshjulet er tenkt som et verktøy for ansatte slik at de får en oversikt over hvilken kompetanse koordinerende enhet innehar, hvordan den kan benyttes ut mot andre ansatte i Arendal kommune og når fagdagene holdes ila året. Årshjulet vil hjelpe å strukturere og synliggjøre undervisning/kompetansen ut mot tjenestene.

Arbeidet med årshjulet er påbegynt og vil fullføres tidlig i 2019.

Evaluerings- og kompetanseutviklings-, og mobiliseringstiltak gjennomføres ved årets slutt.

Det gode menneskemøtet

For å sette klare mål har ansatte i Helse og Levekår i fellesskap valgt verdier som skal kjennetegne og prege virksomheten. Vi skal kjennetegnes for faglig dyktighet, brukarmedvirkning, samarbeid, ansvarlighet, engasjement og respekt. Dette skal være retningsgivende holdepunkter for alle ansatte i koordinerende enhet. Hva vi sier vi vil gjøre, hva vi bør gjøre, hva vi faktisk gjør og hva vi føler og tenker skal preges av våre verdier og videre våre holdninger og atferd i det gode menneskemøtet. Koordinerende enhet skal ha fokus på et positivt menneskesyn og medmenneskelig innstilling. For å sikre dette trenger vi å jobbe videre med god kommunikasjon med våre brukere, pasienter og pårørende. Vi må skape tid og rom for de gode samtaler, samt lytte til hva som er viktig for det mennesket vi står overfor.

Gode kartleggingssamtaler, velkomst og innkomstsamtaler skal ha høy prioritet i 2019. Vi skal jobbe mot en tilnærming der helsepersonell og pasient deler den beste, tilgjengelige kunnskap når beslutninger skal tas, og der pasienten støttes når det vurderes ulike alternativer. Videre skal vi jobbe for at pasienter og brukere deltar **i den grad og på de måter de ønsker** i viktige beslutninger om egen helse, sykdom og omsorgsbehov, samt gi tydelige og forutsigbare avklaringer rundt tjenester som tildeles.

Kurs og workshop i kommunikasjon og relasjonskompetanse, empatisk kommunikasjon og motiverende intervju vil få høy prioritet i 2019 og i årene fremover. Videre vil vi jobbe systematisk med innføring av etisk refleksjon i alle avdelinger i koordinerende enhet.

Brukerundersøkelsene vil være en viktig indikator for om målene nås. Evaluering av tiltak utføres i slutten av hvert år.

Trygge individ - Trygge hjem

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

- Vi skal tilby tjenester som tar utgangspunkt i brukerens egne ressurser og mestringsevne
- Vi skal kartlegge brukers funksjonsnivå og hjelpebehov
- Vi skal sikre god kompetanse på våre medarbeidere slik at ulike brukergrupper ivaretas og får et riktig tjenestetilbud
- Vi skal veilede brukere, pasienter, pårørende og ansatte i enhetene
- Vi skal sikre at pasienten får nødvendig helsehjelp og oppfølging i form av forutsigbare tjenester av de ulike tjenesteyterne i kommunen.
- Vi skal opprettholde lav terskel for henvendelser
- Vi skal jobbe for at brukere, pasienter og pårørende opplever trygghet på mestring i eget liv

Vi skal ha fokus på at:

- Ansatte kjenner egen organisasjon og egne/andre fagområder.
- Etisk refleksjon og holdningsskapende arbeid er godt forankret i alle avdelinger
- Folkeopplysning om helsegevinster av fysisk aktivitet og trygge hjem blir et aktuelt tema.
- Koordinerende enhet bidrar til at viktig informasjon er lettere tilgjengelig.
- Hjemmesiden inneholder god, men tilpasset informasjon til innbyggerne våre
- Brukermedvirkning står sentralt i utforming av informasjon

Vi skal vise engasjement, være ansvarlige, samarbeide og vise respekt i møte med pasient, brukere, pårørende og kollegaer

Gode forløp

Gode forløp i koordinerende enhet handler om systematisk oppfølging hvor tjenestene formes sammen med den enkelte bruker med utgangspunkt i spørsmålet «Hva er viktig for deg?» Innbyggere skal gis mulighet til å mestre eget liv, til tross for sykdom eller funksjonsnedsettelse. Målsettingen er gode og smidige overganger, fra sykehus, korttidsavdelinger, hjemmetjenesten eller andre instanser. Koordinerende enhet skal videreutvikle allerede etablert arbeid.

Rekruttering

Anskaffelse av nye, samt beholde våre medarbeidere vil være en viktig strategi fremover. Vi skal jobbe for å kunne tilby vårt eget personell og nytilsatte heltidsstillinger. Vi skal jobbe for bedre tilrettelegging for læringer og studenter. Godt arbeidsmiljø, god opplæring av nyansatte, god tilrettelegging, gode lønnsvilkår og muligheter for kompetanseheving vil bidra til tilfredse medarbeidere som videre vil markedsføre tjenestene med positiv omtale. Vi skal sørge for at vi har en attraktiv arbeidsplass med høy faglig kompetanse.

Innovasjon

Koordinerende enhet har høyt fokus på e-helse og tjenesteinnovasjon, der digitalisering av prosesser, kompetanseheving og tjenesteinnovasjon er prioritert. Fagsystemet Gerica utvikles og utvides med blant annet videre utrulling av eRom, ny modul for Mobil Pleie for Android, PostUt (vedtak via Altinn), DigiHelse (digitale innbyggertjenester), kjernejournal og utvikling av API mellom EPJ og velferdsteknologiske løsninger. I tillegg utvikles og utvides telemedisinsk avstandsoppfølging (TELMA).

Koordinerende enhet har også aktiv deltakelse innen velferdsteknologi, herunder fellesprosjektet på Agder «Innføring Velferdsteknologi Agder 2020». Dette med tilhørende delprosjekter:

- Delprosjekt 1 Implementering velferdsteknologi Agder
- Delprosjekt 2 Tjenesteinnovasjon og forvaltning
- Delprosjekt 3 Kompetanseløftet

Implementering av ulike velferdsteknologiske løsninger vil fortsette og her opprettholde et godt samarbeidet med Agderprosjektet og Kommunalt responscenter, slik at tjenestene blir optimale også for andre samarbeidskommuner på Agder. Med ny teknologi må vi jobbe på nye måter både for hjemmeboende og for institusjon, og det utvikles derfor nye tjenesteforløp, rutiner, ROS analyser, gevinstplaner m.m. Her utvikles det også et nytt opplæringsverktøy som skal forenkle og effektivisere opplæringen, opplæringen digitaliseres. Vi må gjøre alle i stand til å ta imot ny

teknologi og derfor tilrettelegge for opplæring slik at hver medarbeidere er rustet for endring.

Fremtidig strategi vil være å sikre midler til investering innen digitalisering, tjenesteinnovasjon, digitale trykghetsalarmer som plattform for annen velferdsteknologi, infrastruktur, digitalisering av sykesignalanlegg og nye moduler i Gerica, samt videre utbredelse av eRom.

Det som også vil være viktig er hvordan vi organiserer oss slik at vi kan være konkurransedyktige i innføring, implementering og bruk av velferdsteknologiske løsninger samt fremoverlent i forhold til fremtidig utvikling. Vi må tenke tjenesteinnovasjon med ny teknologi for å oppnå ønskede gevinster som økt kvalitet, unngåtte kostnader og spart tid.

9.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,8	1,56		1,5
Fravær langtid (%)	7,0	5,2		5,0
Nærvær (%)	91,2	93,2	93	93,5
Antall HMS-avvik	6	81	2 000	100
Antall kvalitets-avvik	366	265	3 000	300
Andel heltidstilsatte	37,3	33,5	55 %	41,2
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	75,5	72	83 %	75

HMS utvalget i koordinerende enhet skal være et tverrfaglig og rådgivende organ. Utvalget skal ha fokus på hva som fremmer godt arbeidsmiljø og høyt nærvær på jobb. Utveksling av gode ideer på tvers av avdelingene er viktig for HMS-utvalget og lederteamet. Videre er målet å iverksette forbyggende tiltak for å forhindre arbeidsrelatert fravær og tiltak for å tilrettelegge for å lette arbeidssituasjon ved sykdom. Til slutt skal utvalget ha regelmessig gjennomgang av HMS planen.

HMS utvalget skal primært diskutere og ta stilling til helse-, miljø og sikkerhet og uønskede hendelser som angår de enkelte avdelinger direkte, men kan også være engasjert i andre uønskede hendelser som vil være av betydning for arbeidsmiljøet i enheten. Utvalget skal være en ressurs for forbedring i enheten og i forhold til beslutninger som skal tas på beslutningstakers nivå. HMS utvalget er ansvarlig for å fremme forslag til temaer som fagkoordinatorerne kan planlegge inn i de to fagdage som arrangeres per år i koordinerende enhet, samt temaer som bør prioriteres i enhetens fag- og aktivitetsplan.

Koordinerende enhet har ett felles HMS utvalg. I tillegg er det opprettet 6 lokale HMS utvalg. Felles utvalg for HMS har besluttet å ha 4 møter i året; januar, mai, september og november. De lokale utvalgene møtes etter behov.

Det skal jobbes mer systematisk med avvik / forbedringsmuligheter.

9.4 Heltidskultur

Målsettingen «*rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere i helse- og omsorgssektoren*» har høy prioritet i koordinerende enhet. Vi jobber aktivt med å motvirke uønsket deltid og arbeide for større stillingsbrøker.

Koordinerende enhet skal tilstrebe:

- Å kun ansette personell over 50 %. Unntak er reelle studentstillinger.
- At stillingsstørrelse i 90 % skal alltid utlyses som 100 %.
- At nyutdannede sykepleiere og/eller vernepleiere tilbys fast jobb i 100 % stilling, såfremt de

- inngår i turnus med økt antall helger*, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
- At kvalifiserte og egnede lærlinger med læretid tilbys fast jobb, garanteres 100 % stilling når læretid er ferdig og fagprøve bestått, såfremt de inngår i turnus med økt antall helger*, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
 - At temaer rundt heltidskultur skal i løpet av året tas opp som egen sak i avdelingsledermøter, personalmøter og i HMS-utvalgsmøter. Ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte forventes å medvirke konstruktivt til å skape en heltidskultur.

9.5 Klima/Miljø

Enheten har fått tildelt 2 el-sykler. Disse er plassert på Myratunet.

10 Tjenester funksjonshemmede (1303)

10.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1303	Tjenester funksjonshemmede			
	Sum utgifter	151 778 158	163 645 824	164 599 953
	Sum inntekter	-22 596 158	-38 935 824	-30 605 984
	Netto driftsramme enheten	129 182 000	124 710 000	133 993 969

10.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Enhet Funksjonshemmede ble ved 1.tertial 2018 styrket med 8,2 mill. kroner. Bakgrunnen for dette var flere uforutsette utgifter knyttet til både nye brukere med store oppfølgingsbehov, endring i regler for tilskudd ressurskrevende brukere, avlasterdommen og andre nye oppgaver. På inntektssiden er beløpet for ressurskrevende brukere justert ned. Enhetens økonomi i 2018 er samlet sett blitt mer realistisk og danner også et mer realistisk utgangspunkt for 2019, selv om behovet for å øke med ett årsverk på Ellengård og for noe oppbemanning i ett av bofellesskapene ikke har latt seg innarbeide i budsjettet for 2019.

Enhet Funksjonshemmede gir primært tilbud til mennesker med utviklingshemming, autisme eller multifunksjonshemming. Ved inngangen av 2019 vil det være ca. 150 brukere som mottar tjenester i enheten. Tilbudene og tjenestene varierer og er tilpasset den enkelte brukers behov og gis i form av boveiledertjeneste i eller utenfor bofellesskap, heldøgns omsorgstilbud og dag- og aktivitetstilbud. Enheten har en egen avdeling for eldre med utviklingshemming.

Foruten tilbud til nevnte brukergruppe har enheten også et bofellesskap for mennesker med ervervet hjerneskade og en institusjonsavdeling med både korttids- og langtidsplasser for mennesker med psykiske lidelser og/eller rusproblematikk, gjerne i kombinasjon med en demensutvikling. Avdelingen (Post 4) har en variert pasientgruppe og utfordringene her er å balansere inntak og antall pasienter med rusproblematikk. Planen var at det i 2018 skulle etableres en KØH-plass for denne brukergruppa ved Post 4. Tiltaket er blitt forsinket, og oppstart av tilbudet vil først skje på nyåret 2019.

Avlastning som gis til pårørende/familier til barn og unge med nedsatt funksjonsevne vil fra 2019 ikke lenger være en del av tjenestetilbudet i enhet Funksjonshemmede. På bakgrunn av innstillingen fra ad Hoc utvalget som fikk i oppdrag å gjennomføre en evaluering av dagens tjenester til barn og unge med sammensatte behov og deres familier, ble vi bedt om å se på alternative løsninger for at disse tjenestene kunne bli bedre koordinert med andre tjenester til barn og unge. I sak om ny organisering av tjenestene til barn og unge og deres familier som ble behandlet i bystyret juli 2018 ble avlastningstilbudet vedtatt flyttet over til sektor for barn, unge og familier gjeldende fra 01.01.2019. Ny enhet, «Avlasting og bosetting», består av avlastning både i og utenfor institusjon og av bosetting samt andre tilbud til enslige mindreårige flyktninger.

Oppfølging av bystyrevedtak fra 21.06.2018 om ombygging av Fagerheim avlastningstilbud og nybygg som erstatning for dagens Røedtunet avlastningshjem er startet og må videreføres i 2019. Dette er foreløpig i tidlig planleggingsfase. Eiendomsforetaket er prosjekteier og det øvrige ansvaret for deltakelse i prosjektet og i oppfølging av saken flyttes fra 01.01.19 over til ny sektor og ny enhet.

Ledelse

Avdelingslederne i enheten har over tid meldt at lederspennet er for stort og at det er behov for økning i antall ledere. Lederne er opptatt av å «ha orden i eget hus» og å sikre god styring i egne avdelinger av både fag, personal og økonomi. Dagens struktur og forventninger til lederrollen gjør

at presset er stort. Det er et stort fokus på økonomi og det er lite rom for å gjøre egne eller andre prioriteringer. Frem til nå har vi ikke sett oss i stand til å øke antall lederstillinger, men vi har som mål å realisere dette i 2019.

Navneendring

Det er et ønske fra både ledergruppen, brukere mfl. om å kunne endre navn på enheten. Dagens navn oppleves stigmatiserende i tillegg til at det oppleves passivt og lite innovativt. Tjenester som gis til mennesker med utviklingshemming er definert som habilitering, og det er derfor et ønske å kunne benytte denne benevnelsen i et nytt enhetsnavn. Det er kommet flere forslag til nytt navn, - «enhet habilitering», «mestring og habilitering», «helse og habilitering», «mestring, helse og habilitering». Det er ønskelig å kunne foreta en navneendring i 2019, som må sees opp mot varslet omstillingsprosess.

Boligutbygging

Behovet for flere boliger til unge mennesker med utviklingshemming er stort. Dette ble første gang tydeliggjort i plan for boligbygging til mennesker med utviklingshemming i 2012, og ble på ny synliggjort i justering av planen i 2014. Ny plan for boligbygging til mennesker med utviklingshemming er utarbeidet og skal behandles i bystyret for andre gang den 20.des.2018. Planen legger føringer for bygging av både kommunale og private bofellesskap, og omtaler også andre alternative måter å bo på. I investeringsbudsjettet ligger det midler til å kunne ferdigstille nytt bofellesskap i 2021. Det betyr at oppstart av planarbeidet må starte tidlig på nyåret. Som boligplanen sier, er det nå to grupper pårørende som ønsker å bygge bofellesskap til sine barn, og det er i 2019 og videre fremover behov for å være i dialog med disse.

Utbyggingen ved Madshaven er forsinket. Gravearbeidet startet i desember 2018, og det forventes innflytting i to nye leiligheter sommer/høst 2019.

Dagtilbud

Ellengård aktivitetssenter gir tilbud til ca. 65 brukere. Behovene for denne type tilbud er stort og det rekrutteres mange nye brukere fra videregående skoler, fra folkehøgskoler og via NAV. Mangel på varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) både kommunalt og privat, gjør at behovet for et alternativ til VTA plasser øker. Det er etablert et prosjekt der Ellengård samarbeider med videregående skole, NAV mfl. for å jobbe fram nye løsninger og alternative arbeidsplasser, samt forbedre overgang skole - arbeid. Dagens løsning for dagtilbud er heller ikke rustet og dimensjonert for brukere som har behov for individuell oppfølging og/eller et mer skjermet tilbud. Det er pr. i dag tilrettelagt for dagtilbud/avlastning for noen av disse i avlastningstilbudene. På grunn av ny organisering er det naturlig å ta tak i dette og å vurdere en utvidelse av tilbudet på Ellengård. Det er gitt signaler fra eier av bygget at det er mulig å utvide leiearealene på Krøgenes. Det vil ved inngangen av 2019 derfor bli gjort en vurdering av hvilke muligheter som ligger i bygget og til hvilken pris.

Satsingsområdene fra 2018 videreføres til 2019.

Alle innenfor! Ingen utenfor! Brukerne i enheten er svært ulike og de fleste er godt ivaretatt med tilbud og aktiviteter både på dag- og kveldstid. Noen mestrer å delta i lokalsamfunnet sammen med andre innbyggere, mens andre gir uttrykk for at de trives best sammen med likesinnede. Per Fuggeli var opptatt av viktigheten av å tilhøre en flokk og oppgaven for ansatte i enheten i samarbeid med brukere og pårørende vil være å bidra til at brukerne finner tilhørighet i den «riktige» flokken.

Gode forløp. Et godt samarbeid med 2.linjetjenesten er fortsatt viktig. Vi skal tilrettelegge for gode overgangsfaser, eks mellom sykehus og kommune, mellom skole og dagtilbud, og vi skal delta i prosesser for å fange opp nye behov og nye brukere så tidlig som mulig. Som nevnt er Ellengård i samarbeid med videregående skole og NAV i gang med et prosjekt som bl.a. skal sikre overgangene mellom skole og dagtilbud eller tilrettelagt arbeid.

Det gode menneskemøtet. Et godt møte mellom mennesker der det utvises gjensidig respekt er et godt utgangspunkt for å tilrettelegge for gode og riktige tjenester. Det skal jobbes for at alle ansatte i enheten møter brukere og pårørende, kolleger og andre samarbeidsparter med respekt.

Trygge individ – Trygge hjem. Det skal jobbes for at brukerne opplever mestring og mest mulig

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

Kompetanse. Sammen med fagutvikler skal enhetens ledelse sørge for at det settes fokus på kompetansebegrepet og at det utarbeides en aktivitetsplan/kompetanseplan for 2019. Denne må bli både tydelig og synlig for alle ansatte. Retningslinjer for videreutdanning, kursing osv. må også tydeliggjøres, og det må i tillegg sies noe om den ansattes egen plikt til selv å skaffe seg nødvendig og oppdatert kompetanse. Linda Lai definerer kompetanse som summen av kunnskap, ferdigheter, verdier og holdninger og dette ønsker vi at alle ansatte skal få et bevisst forhold til. I tillegg til å utarbeide en kompetanseplan vil vi derfor også ha fokus på gode verdier og holdninger. Satsing på etikk og etisk refleksjon bidrar til at vi kan lykkes med dette. Det skal i 2019 legges til rette for mer bruk av e-læring, og det har over tid vært jobbet sammen med KS-læring for å få på plass en «grunnpakke» for e-læring med aktuelle tema vedrørende mennesker med utviklingshemming. Hensikten er at alle nyansatte i Enhet Funksjonshemmede skal gjennomføre e-læringen. Grunnpakka er nå klarert fra KS- læring og vil bli tilgjengelig for ansatte tidlig i 2019.

Enheten vil fortsette å utvikle ressurspersoner innen spesielle tema. Disse skal kunne bistå og veilede andre ansatte og på tvers i enheten. Enheten har mye kompetanse på kap. 9 i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester, som handler om bruk av tvang og makt, og vi har etterhvert flere ansatte som kan bistå hverandre i dette. Vi har ressurspersoner på aldring hos mennesker med Utviklingshemming, vi har flere som har tatt videreutdanning i målretta miljøarbeid i arbeidet med mennesker med utagerende adferd, og vi har fått på plass ressurspersoner i Vergetrening og temaet Vold og trusler på arbeidsplassen. Planen i 2018 var å få på plass ressurspersoner innenfor temaet utviklingshemmede og psykisk helse og utviklingshemmede og seksualitet. Pga. få tilgjengelige videreutdanninger på området, er dette skjøvet til 2019.

ABC-opplæring i velferdsteknologi og Mitt livs ABC med opplæring som er rettet mot arbeid med utviklingshemmede er i gang og videreføres i 2019.

Rekruttering. Det er, og har over tid vært, en utfordring å rekruttere enkelte yrkesgrupper til utlyste stillinger i enheten. Det har vært vanskelig både å få tak i sykepleiere og vernepleiere. Vi ønsker derfor å fortsatt ha jevnlig dialog og et godt samarbeid med UIA. Sammen med vernepleierutdanningen har vi planlagt at vi i 2019 skal delta på undervisningsdager der vi får anledning til å presentere ulike og spennende oppgaver og arbeidsplasser i enheten. Vi ønsker å jobbe mer målrettet for å få til et tilsvarende samarbeid med sykepleierutdanningen. Vi håper at vi på denne måten kan bidra til at studentene får et spennende innblikk i de kommunale tjenestene, og at det kan bidra til økt rekruttering. Videre skal vi i 2019 tilrettelegge for å ta imot flere **lærlinger**, og vi skal i tillegg bidra til at assistenter kan tilegne seg nok praksis og nødvendig kompetanse for å kunne ta fagbrev som helsefagarbeider. Vi skal videre tilrettelegge for at andre studenter og elever kan få innblikk i kommunen, og at vi fremstår som en interessant og lærerik arbeidsplass. Enkelte avdelinger vil fortsatt samarbeide både med NAV og voksenopplæringen for å tilrettelegge for arbeids- og språkpraksis.

Innovasjon. Fagutvikler og en av avdelingslederne er enhetens representanter i ulike prosjekt, arbeidsgrupper osv. i forbindelse med innføring av velferdsteknologi. En del ansatte deltar på ABC-opplæring. For øvrig skal alle ansatte oppfordres til å være åpne for, og villige til, å vurdere nye måter å tilrettelegge tjenestene på og å tørre å ta i bruk ny teknologi. Ulike varslingssystemer er tatt i bruk i enheten men vi skal oppfordre hverandre til å tenke nytt og innovativt også på andre områder, og vi skal også være positive til å prøve ut nye arbeidstidsordninger.

Inkludering. Som arbeidsgiver skal vi bidra til et inkluderende arbeidsliv. Vi skal fortsette å samarbeide med NAV, voksenopplæringen, Durapart og ulike opplæringsinstitusjoner mfl. for å tilrettelegge for at flest mulig kan delta i arbeidslivet. For brukere som får tjenester i enhet Funksjonshemmede er inkludering et viktig satsingsområde. Vi vil i 2019 ha et spesielt fokus på å få til samarbeid med andre for å skaffe flere tilrettelagte arbeidsplasser.

10.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,4	2,72		2
Fravær langtid (%)	5,7	5,74		5
Nærvær (%)	91,9	91,54	93	93
Antall HMS-avvik	248	314	2 000	350
Antall kvalitets-avvik	351	264	3 000	350
Andel heltidstilsatte	22 %	29 %	55 %	40 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,69	0,73	83 %	0,75

Enhetens oppfølging.

Enheten skal ha som mål å øke nærværet og vi skal være en helsefremmende arbeidsplass hvor ledere og medarbeidere kontinuerlig utvikler et arbeidsmiljø preget av mangfold, inkludering og arbeidsglede.

Det jobbes hele tiden med tiltak for å øke nærværet, og det er stor bevissthet blant avdelingslederne i forhold til dette. Noen arbeidsplasser har større utfordringer enn andre, men det er få fravær som er arbeidsplassrelatert. Der det er hensiktsmessig vil vi også i 2019 benytte tilbudet til Raskere Frisk. For iverksettelse av felles arbeidsmiljøtiltak vil vi også benytte oss av tjenestene ved Agder Arbeidsmiljø.

Arbeidsgiverstrategien «*Sammen om framtida*» skal fortsatt være tema for utvikling og refleksjon i den enkelte avdeling og i HMS-utvalgene.

HMS- og kvalitetsutvalg. I 2019 ønsker vi å utvide HMS utvalgene til også å bli kvalitetsutvalg. Vi ønsker i tillegg å etablere en ny struktur for HMS arbeidet i enheten der vi legger opp til en kombinasjon med både lokale og felles HMS- og kvalitetsutvalg. Noen av de lokale utvalgene er veldig små og vi ser det som nyttig å kunne ha noen av møtene i et større fora, slik at vi kan drøfte enkelte tema på et mer generelt grunnlag. Dette vil kunne bidra til en bredere og felles forståelse for HMS og Kvalitetsarbeidet, samtidig som det gir en fin mulighet til å dele erfaringer og å lære av hverandre.

Avvik. Det meldes mange avvik både på kvalitet og HMS. Disse følges opp av avdelingslederne, av ansatte og HMS-utvalgene. I 2019 skal det jobbes videre med tiltak for å forebygge avvik, samt en større og bedre forståelse for hva som er avvik og hvordan disse skal meldes og følges opp. Vi må fortsatt ha stort fokus på tiltak knyttet til enkelte brukere for å hindre uønsket adferd, og vi vil ha stort fokus på å utarbeide tiltak for å redusere medisinaavvik.

Heltidskultur. Som tabellen over viser, er enheten på rett vei i forhold til satsingen på heltidskultur. Det har fra 2017 til 2018 vært en jevn økning i andel ansatte i 100 % stillinger, og det samme i forhold til gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Målet i 2019 er å kunne tilby enda flere ansatte høyere stilling. Ved ledighet i stillinger eller ved økning i antall årsverk vil dette alltid bli vurdert.

10.4 Heltidskultur

Ledelsen i enheten skal i 2019 ha en bevisst holdning til heltidskultur, og vi skal oppmuntre ansatte til å ville jobbe i store stillinger. Lederne skal bidra og legge til rette for at flere ansatte kan få økt stillingene sine. Noen avdelinger har innført ikke rullerende arbeidsplan og flere skal i 2019 begynne med dette. Dette kan være ett av virkemidlene for å kunne øke stillingene til ansatte. Flere avdelinger har over tid hatt turnus med langvakter med egne tariffavtaler for dette. Flere avdelinger har i 2018 innført langvakter også på dagtid, spesielt knyttet til helg. Erfaringene med

dette er så langt positive, og ordningen har skapt interesse hos flere. Tiltak med langvakter vil derfor utvides og prøves ytterligere ut i 2019.

10.5 Klima/Miljø

Ettersom enheten tilbyr tjenester i brukernes hjem/leilighet veiledes beboere til å sortere avfall og til å gjøre sunne og gode valg i forhold til miljø. Ved de fleste bofellesskapene gis det også tjenester til beboere som bor i egne hus eller leiligheter utenfor bofellesskapene, og personalet reiser da hjem til beboer. Det veiledes også her i å ta fornuftige og sunne valg i hverdagen. De fleste brukerne i enheten får bistand til både handling, følge til lege/tannlege, transport til - fra ulike arrangement, til venner eller for å besøke pårørende. Ved de fleste bofellesskap er det nå tilgang til både el-biler og vanlige bensin- eller dieslbiler, som alle benyttes til transport av brukere og til oppdrag hos «utebrukere». Ved et av bofellesskapene har man i tillegg tatt i bruk el-sykkel som benyttes ved hjemmebesøk til «utebrukere» i nærheten.

Ved Ellengård er man opptatt av gjenbruk i både produksjon og i annen aktivitet. Som eksempel og en oppfordring til befolkningen om ikke å bruke plastposer ved handling, produseres og selges Miljøteier.

11 Hjemmebaserte tjenester (1304)

11.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1304	Hjemmebaserte tjenester			
	Sum utgifter	232 241 625	236 342 748	250 931 295
	Sum inntekter	-18 429 625	-33 260 748	-34 934 000
	Netto driftsramme enheten	213 812 000	203 082 000	215 997 295

11.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Følgende tjenesteområder er organisert i enhet Hjemmebaserte tjenester: hjemmesykepleie i 6 geografiske soner, fire døgnbemannede omsorgsboliger, hjemmehjelp, BPA, dagaktivitetstilbud og frivillighetsarbeid. Enheten har ca. 450 ansatte og har fra 2019 organisert tjenesteområdene i 10 avdelinger.

Utfordringer i 2019

Økningen i eldre over 80 år, demens og dårlig score på mange forhold som berører levekår og folkehelse gir økte utfordringer for hjemmebaserte tjenester. Over tid har hjemmesykepleien fått flere brukere og brukere med mer sammensatte problemstillinger og økt kompleksitet. Fremover må det med bakgrunn i demografi forventes ytterligere økninger, og økt behov for hjemmesykepleie i form av hjelp til flere og tyngre pasienter hjemme og i omsorgsbolig med bemanning.

En hovedutfordring i årene som kommer vil være å utvikle en forebyggende, kvalitativ og riktig dimensjonert tjeneste for hjemmeboende som rustes til å møte dagens og fremtidige økte utfordringer. En slik strategi vil redusere behovet for fremtidige institusjonsplasser. Det vises i denne sammenhengen også til strategi og tiltaksplan for hjemmebaserte tjenester 2017-2020 som beskriver hvordan disse utfordringene skal møtes.

Enheten har i 2018 deltatt i prosjektet «Bemanningsplanlegging» og har i den sammenheng utarbeidet en økonomisk handlingsplan med mål om å holde budsjettrammen fastsatt av bystyret for 2019. Handlingsplanen retter seg i hovedsak mot bemanning, overtid og vikarer, sykefraværsoppfølging og medisinske forbruksartikler. Som en del av den økonomiske oppfølgingen skal alle avdelinger i 2019 ta i bruk nye og forbedrede månedlige styrings- og rapporteringsskjemaer.

Enhetens arbeid med fremtidens utfordringer samt oppfølging av satsningsområder for handlingsperioden 2019 - 2022 beskrives nærmere nedenfor.

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Enhetens 11 aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboligene skal videreføre innsatsen i forhold til inkludering og tilbud om ulike typer språk - og arbeidspraksis i samarbeid med Røde kors, Nav og voksenopplæringen.

Miljøverter har en viktig rolle som frivillighetskontakter i bemannede omsorgsboliger og skal fortsette med å rekruttere, beholde og følge opp frivillige. Målet er å legge til rette for et tilbud av meningsfulle og tilpassede aktiviteter gjennom samspill med brukere, nærmiljø, frivillige og samarbeidende tjenester. Et viktig mål er å bidra til tilhørighet og mening for både brukere av tjenestene og frivillige hjelpere.

Frivilligsentralene og miljøvertene har i dag åpne aktivitetstilbud som flere hjemmeboende kan nyttiggjøre seg av, men mangel på transport og føljetjenester gjør det vanskelig for en del eldre å komme seg til de åpne tilbudene. Nytenkning er nødvendig og enheten vil ta initiativ overfor

frivillige lag og organisasjoner med mål om å finne ordninger som kan dekke noe av behovet for følgetjeneste og transport.

Innenfor hjemmesykepleien har enheten mål om å få til en arbeidsform som kan ta ut mer av potensialet for samskaping i tett dialog mellom ansatte, brukere, pårørende og frivillige, slik at alle som ønsker det skal oppleve sterkere tilhørighet og opplevelse av å være innenfor, og ikke utenfor. Implementering av Gode pasientforløp som arbeidsmetodikk i alle avdelinger i hjemmesykepleien skal sikre bedre nettverkskartlegging og vil sette samspill og samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere mer i system. Det er et mål at hjemmetjenestens ansatte blir sterkere motivatorer til at brukerne innarbeider gode hverdagsvaner ift. aktiviteter og det å knytte kontakt med aktuelle felleskap som blant annet gjøres kjent gjennom Magasinet Seniorskultur som gis ut to ganger i året.

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

Gode Forløp

Gode pasientforløp er en kvalitetsreform og har som målsetting å få til en mer systematisk og målrettet oppfølging med en retningsendring fra «Hva kan jeg hjelpe deg med?» til «Hva er viktig for deg?». Implementeringen av nye arbeidsmetoder og sjekklister gjennom gode pasientforløp er et viktig tiltak for at enheten skal nå målsettingen om *«å utvikle en forebyggende og kvalitativt god tjeneste hvor bruker- og pårørendeinvolvering står sentralt slik at vi kan unngå unødvendige innleggelser og sikre at brukerne kan leve best mulig og lengst mulig i eget hjem.»*

I 2019 skal alle avdelinger i hjemmesykepleien arbeide videre med implementering av gode pasientforløp. Fagkoordinator skal ha en aktiv pådriverrolle i samarbeid med avdelingsleder og det skal utarbeides en konkret implementeringsplan i hver avdeling. Måltavlen som er revitalisert gjennom medvirkningsbaserte prosesser høsten 2018 skal gjøres kjent og aktivt tas i bruk i implementeringen. Ernæring og fall er identifisert som to særlige risikoområder og prosedyrer for oppfølging av disse områdene skal prioriteres.

Det er en viktig målsetting å sikre gode og smidige overganger fra sykehus, korttidsavdelinger, eller andre aktuelle instanser. Som grunnlag for å identifisere ytterligere forbedringstiltak skal gjennomgangen av reinnleggelser sammen med representanter fra sykehuset og kommunen videreføres.

Med utgangspunkt i mål fra demensplan 2020 og strategi- og tiltaksplan for hjemmebaserte tjenester, skal dagaktivitetstilbudene vektlegge helsefremmende og forebyggende aktiviteter i et samarbeid med hjemmesykepleien, og ha ernæring og fallforebygging som særlige satsningsområder. De skal blant annet tilby aktiviteter som bidrar til opplevelse av mestring og tilhørighet i en gruppe og legge til rette for trening og fysisk aktivitet tilpasset brukernes funksjonsnivå. En mer systematisk og dokumentert kartlegging av brukeres interesser, ønsker og bruk av min historie skal videreføres for de det er aktuelt for. Ansatte på dagaktivitetssentre skal ha kunnskap om ernæring og ha fokus på fellesmåltider og hyggelige måltidsrammer.

Det Gode Menneskemøtet

Vedtatte satsningsområder legger føringer på at samhandling og kommunikasjon med brukeren skal reflektere «det gode menneskemøtet» og at mestring skal være en grunnleggende tilnærming og arbeidsform overfor alle innbyggere som har behov for tjenester. Konkret skal tilnærmingen endres fra: «Hva kan vi hjelpe deg med?» til: «Hva er viktig for deg? og Hva kan du gjøre selv?».

Spørsmålet; «Hva er viktig for deg?» har til hensikt å fokusere på viktigheten av å møte mennesket og avklare hva som er viktig for den enkelte akkurat nå. Spørsmålet er viktig for å få fram motivasjonen til å mestre. Måten vi møter og kommuniserer med brukerne på, er av stor betydning. Per Fugelli mener elementærpartikkelen i livet er møtet mellom to mennesker. Han beskriver tre grunnstoffer i hva som skaper det gode menneskemøte. Det er å «ville hverandre vel», å dele makt og å være ærlig (også om det som er ubehagelig). Da skaper vi diamanten som heter tillit og den varer evig. Å godta at for å få til noe bra, så må vi dele makt med brukerne, vi må altså respektere hverandres ekspertise. Brukeren er ekspert på seg selv.

Med innlegget fra Per Fugelli som innledning skal alle avdelinger i 2018 reflektere over hva «Det Gode Menneskemøtet» kan bety for brukerne i et mestringsperspektiv og hvordan vi kan hente fram brukerens motivasjon. Link: <http://www.abup.no/?s=per+fugelli>

Trygge Individer - Trygge Hjem

Implementeringen av gode pasientforløp er også enhetens viktigste tiltak for å sikre trygge individer og trygge hjem. Arbeidsmetodikken vil gi tidligere oppdagelse av forverring og risikoområder og sikrer en mer systematisk og målrettet oppfølging av den enkelte bruker slik at det som bør og skal gjøres, blir gjort. Metodikken kan også forhindre unødvendige innleggelser og gi bedre brukerforløp internt og eksternt. Se også avsnittet om gode forløp ovenfor.

«Tiltakspakke demens» er et annet, men viktig tiltak for å sikre en kvalitativ og systematisk oppfølging av brukere med demens. Implementeringen av «tiltakspakke demens» skal derfor videreføres i alle avdelinger i hjemmesykepleien i løpet av 2019. Fagkoordinator skal også her ha en aktiv pådriverrolle i samarbeid med avdelingsleder og det skal utarbeides en konkret implementeringsplan for hver avdeling.

Enheten har som motto: «Ser du noe, så gjør noe med det». Avdelingene bes om å vitalisere mottoet i forbindelse med vitaliseringen av måltavla og i daglige pasientgjennomganger. Enheten vil også prioritere kurs i dokumentasjon og styrket observasjonskompetanse ved innføring av TILT som observasjonsverktøy. Målet er å fange opp endringer og sette inn riktige tiltak og tjenester hos brukere tidlig nok.

Kontinuitet er en viktig faktor for å oppdage tegn på sykdom som kommer gradvis hos eldre. Avdelingene skal derfor sikre at tjenesteansvarlig sykepleier og primærkontakt følger opp sine brukere og besøker dem regelmessig.

Det skal arbeides videre med å utvikle hensiktsmessige møte- og samarbeidsstrukturer med samarbeidende helsepersonell som eks vis fastleger, KØH, psykiatrisk sykepleiere, fysio-ergoterapeuter, innsatsteam, aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboliger.

Det skal være økt fokus på brukermedvirkning og pårørendesamarbeid i alle avdelinger. I omsorgsboligene skal det være beboermøter to ganger i året og ved dagaktivitetstilbud for personer med demens skal det være pårørendemøter to ganger i året. Nærmeste pårørende i omsorgsboliger skal kontaktes av primærkontakt eller tjenesteansvarlig minimum to ganger i året. I tillegg skal pårørende inviteres til kulturarrangement og sommer- og førjulsfester.

Med mål om tidlig og riktig tjenesteinnsats skal enheten videreutvikle og implementere rutiner for samarbeidet med tjenstekontoret. Ansatte skal påminnes regelmessig at de til enhver tid skal utøve faglig skjønn og sikrer at brukerne får forsvarlige og riktige tjenester.

Det er utarbeidet en serviceerklæring for hjemmesykepleien høsten 2018 som nå skal gjøres kjent for brukere og ansatte. Forventninger fra brukere om tjenester som ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde skal vurderes individuelt og svares ut på en respektfull og vennlig måte.

Kompetanse og Rekruttering

Kompetanse er avgjørende for å sikre tjenester av god kvalitet, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Prioriterte tiltak for å utvikle og mobilisere nødvendig kompetanse beskrives nærmere i enhetens aktivitetsplan for 2019.

Med mål om å mobiliseres kompetanse både i og på tvers av avdelingene vil enheten i 2019 videreføre kartleggingen av viktig kompetanse og kursaktivitet på avdelingsnivå.

Kontaktpersonordningen skal driftes videre som nettverk innenfor følgende prioriterte kompetanseområder; mestring, etikk, forflytning, hygiene, palliasjon, ernæring, demens, diabetes og sår. Oppfølgingen av nettverkene må avklares nærmere, men skal sikres årlig faglig påfyll.

Enhetens rekrutteringsstrategi skal også handle om å beholde medarbeidere. Ansatte som er stolte av arbeidsplassen sin vil være de beste ambassadørene for å sikre fremtidig rekruttering. En bevisst, systematisk og strategisk satsing på kompetanseutvikling og kvalitetsutvikling vil derfor være viktig også i et rekrutteringsperspektiv. Det samme vil være satsningen på utvikling av gode arbeidsmiljøer med godt mestringsklima i alle avdelinger.

Rekrutteringsstrategien skal også omfatte god veiledning og oppfølging av både nyansatte, studenter og lærlinger. Veiledningspedagogikk modul 1 skal derfor prioriteres for sykepleiere og det skal sikres tilstrekkelig antall kvalifiserte veiledere for lærlingene. Tiltak for oppfølging av nyansatte og utvikling av heltidskultur beskrives nærmere nedenfor.

Med mål om å sikre god faglig oppfølging og forsvarlig sykepleierbemanning også ved fravær og i ferier, skal avdelingene i hjemmesykepleien ha som mål å øke sykepleier- og vernepleierandelen til 55 %. I nattpatruljen skal det vurderes å øke sykepleierbemanningen hver natt fra tre til fire. Hvis enheten ikke får rekruttert tilstrekkelig antall sykepleiere/vernepleiere skal særskilte rekrutteringstiltak vurderes.

Innovasjon

Fremtidige utfordringer og overordnede føringer og reformer tvinger oss til å tenke nytt og annerledes og gjør det helt nødvendig å søke nye løsninger og innovasjoner som kan gjøre systemer, prosesser og tjenester mer ressurseffektive og virksomme.

For å få til dette vil det være avgjørende at vi i alle avdelinger har en kultur for aktiv samhandling som handler om det å se hverandre - om å motivere, inspirere og å legge til rette for mestring slik at vi kan oppnå bedre resultater sammen. Felles eierskap til forbedringsprosesser, og at alle aktivt er med å forbedre og sette organisasjonen i stand til å nå overordnede målsettinger og ambisjoner i strategiplanen blir viktig. Ett konkret tiltak i denne sammenhengen vil være utprøving av LEAN som metode. Mestringsorientert ledelse skal videreutvikles og lederne skal være tydelige på mål (hvor vi skal) og mening (hvorfor vi skal dit). Behov for rolleklarhet skal følges opp gjennom en evalueringsprosess hvor oppgavefordelingen mellom de ulike rollene i avdelingene skal gjennomgås og defineres på nytt.

Fremover blir det viktig å ha et sterkt fokus på e-helse og enheten skal gjennom Agder samarbeidet være med å videreutvikle fremtidige muligheter med digital trygghetsteknologi, med utprøving av døralarm og safemate (GPS-sporing). I hjemmesykepleien skal det tas i bruk ny modul for Mobil Pleie for Android, og enheten skal pilotere nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester) og kjernejournal. Enheten skal også være med i testingen av medisinsk avstandsoppfølging og eRom skal vurderes som en fremtidig løsning i omsorgsboliger.

Piloteringen av en løsning med «medisinskap» med kodelås hjemme hos brukere skal evalueres før sommeren og vurderes innført i alle avdelinger i løpet av året.

Innenfor området tjenesteinnovasjon skal enheten i 2019 utvikle og pilotere en mer hensiktsmessig og tillitsbasert driftsmodell i en av omsorgsboligene. Innenfor hjemmesykepleien skal det gjøres en nærmere vurdering av hva som må til for at Arendal kommune skal kunne gjennomføre en tillitsreform også innenfor dette tjenesteområdet. Enheten vil bli involvert i dette arbeidet.

På kort og lang sikt er det behov for å vurdere hvordan dagaktivitetstilbud skal videreutvikles, både med tanke på innhold og antall plasser. Det er også et behov for å vurdere om tilbudet i større grad bør differensieres. Enheten ønsker å ta en aktiv rolle i dette arbeidet.

I 2019 skal det tas stilling til hvordan LAR skal organiseres fremover og om ansatte i denne tjenesten bør jobbe turnus og ha ansvaret for brukerne også på kveldstid.

Samarbeid mellom hjemmesykepleien og tannhelsetjenesten skal videreutvikles slik at brukere som har krav på gratis tannlegebehandling skal bli kjent med dette tilbudet. Tannhelsetjenesten skal gi informasjon om tannhelse på personalmøter og tilbudet skal gjøres kjent for brukere og ansatte gjennom serviceerklæringen. I en av omsorgsboligene skal det i 2019 også prøves ut en modell hvor konsultasjoner skal gjøres hjemme hos pasientene.

Enheten har i 2018 utviklet et standardsortiment for medisinsk forbruksmateriell. Med mål om å redusere kostnader skal det i 2019 prøves ut et elektronisk bestillingssystem via Aktiv Forsyning ved fem av totalt åtte lager i hjemmesykepleien. I en periode på to år skal gevinstrealiseringen evalueres opp mot driften av de tre manuelle lagrene.

Som et ledd i den videre tjeneste- og kvalitetsutviklingen skal enheten i 2019 etablere et kvalitetsforbedringsteam på enhetsnivå. Mandat og sammensetning må defineres nærmere, men teamet skal ha en nøkkelrolle i oppfølgingen av forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten, samt håndtering av avvik som må løses på et nivå over eller på tvers av

avdelinger og tjenester.

Framtidas utfordringsbilde gjør det nødvendig å jobbe med en mer helhetlig utvikling av hjemmesykepleien og andre hjemmebaserte tjenester. I denne sammenhengen skal samlokalisering av tjenester for hjemmeboende utredes og eventuelt planlegges i løpet av 2019. Enheten vil ha en sentral rolle i dette arbeidet.

Med bakgrunn i at hjemmesykepleiens lokaler er trange og at lederspennet for avdelingslederne er stadig økende skal det tidlig i 2019 gjøres en vurdering av behovet for grenseendringer mellom sonene. Det skal også vurderes om antall soner og avdelingsledere må økes.

11.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,9	2,7		2
Fravær langtid (%)	7,3	10,7		6
Nærvær (%)	89,8	86,6	93	92
Antall HMS-avvik	286	263	2 000	500
Antall kvalitets-avvik	791	638	3 000	1000
Andel heltidstilsatte	18,2	26,5	55 %	30
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	71	74,5	83 %	75

HMS-mål:

- Vi skal sammen skape arbeidsmiljøer som fremmer nærvær, trivsel og som har fokus på å levere gode tjenester.
- Vi skal ha fokus på forebyggende tiltak for å forhindre arbeidsrelatert fravær.

HMS tiltak:

- HMS- og kvalitetsutvalg
 - Avdelingsleder skal sørge for at utvalget fungerer iht. vedtatte retningslinjer.
 - Utvalgets medlemmer skal sørge for å gjøre HMS-mål og tiltak kjent for alle medarbeidere og aktivt medvirke til at de blir fulgt opp.
- Kvalitetsforbedring
 - Ledere, verneombud, tillitsvalgte og ansatte skal medvirke til en god læringskultur hvor fokuset er å skape resultater, nye tankemønstre, optimisme og lærer å lære sammen. I stedet for å lete etter feil skal vi lete etter forbedringer.
 - Avdelingene skal følge opp overordnet HMS plan for kommunen for systematisk HMS arbeid. Mal i PowerPoint skal fylles ut og brukes som verktøy.
 - Avdelingene skal arbeide aktivt med å definere og gjennomføre forbedringstiltak iht. målsettinger og tiltak i strategi- og virksomhetsplan og måltavle, samt aktuelle utfordringsområder i avdelingen. Forbedringstiltakene skal beskrives i avdelingsvise handlingsplaner jf. mal og ansatte i avdelingen skal involveres og medvirke i arbeidet.
 - Avvik og avvikshåndtering skal følges opp iht. nye retningslinjer og sammen med årlige risikovurderinger skal dette danne grunnlaget for forbedringstiltak. Omsorgsboligene skal utarbeide årlige risikoanalyser og handlingsplaner ift. brann.

- Nærvær/fravær
 - Alle avdelinger skal i personalmøter reflektere over hvilke tiltak som kan øke nærværet til enhetens målsetting. Betydningen av arbeidsmiljøfaktorer og samspillsregler, forebygging og tidlig tilrettelegging og at alle holder kontakt med sykemeldte er eksempler på tiltak som skal vurderes.
 - Enheten skal i 2019 være med i NED-prosjekt i samarbeid med KS og NAV for å redusere sykefraværet. Avdelinger med høyt fravær skal følges særskilt opp og må utarbeide konkrete tiltak i avdelingens handlingsplan.
 - Ansatte med høyt fravær skal følges opp gjennom samtaler med leder jf. gjeldende rutiner og «Raskere Frisk» og bruk av Agder Arbeidsmiljø skal alltid vurderes.
- Etisk refleksjon
 - Avdelingene skal regelmessig gjennomføre etisk refleksjon på arbeidsplassen. Alle avdelinger skal i 2018 reflektere over hvordan man kan utvikle samarbeidet i avdelingen og gjøre hverandre gode.
- Medarbeideroppfølging
 - Alle nyansatte skal følges opp iht. sjekkliste for nyansatte og ha en fadder.
 - Alle faste ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtaler en gang i året. Gruppesamtaler skal tas i bruk som metode.
 - Medarbeiderundersøkelsen skal følges opp i alle avdelinger før sommeren 2019.

11.4 Heltidskultur

Enheten skal fortsette å arbeide for en heltidskultur ved å gjennomføre følgende tiltak:

- At temaer rundt heltidskultur tas opp som egen sak i avdelingsledermøter, personalmøter og i HMS-utvalgsmøter gjennom året.
- Ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte forventes å medvirke konstruktivt til å skape en heltidskultur.
- Oppmuntre og legge til rette for at flere kan øke sine stillinger ved ledighet.
- Vurdere å ta i bruk vikarmidler til flere faste stillinger i kombinasjon med å inngå avtaler om fleksibel bruk av personellressurser mellom avdelingene.
- Gjøre forsøk med nye turnusordninger og langvakter.
- Vurdere å innføre ikke rullerende arbeidsplaner i flere avdelinger.
- Å kun ansette i stillinger over 50 %, unntatt for reelle studentstillinger.
- Å lyse ut 90 % stillinger som 100 %.
- Sikre at nyutdannede sykepleiere og/eller vernepleiere tilbys fast jobb i 100 % stilling, såfremt de inngår i turnus med økt antall helger, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
- Sikre at kvalifiserte og egnede lærlinger med læretid tilbys fast jobb, garanteres 100 % stilling når læretid er ferdig og fagprøve bestått, såfremt de inngår i turnus med økt antall helger, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.

11.5 Klima/Miljø

Avdelingene skal jobbe med å optimalisere bruken av el-biler og el-sykler.

Avfallssortering skal følges opp etter gjeldende rutiner.

Innkjøp vurderes opp mot miljøperspektivet så langt det lar seg gjøre.

12 Institusjoner (1305)

12.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1305	Institusjoner			
	Sum utgifter	279 334 429	291 308 722	298 162 477
	Sum inntekter	-89 916 429	-114 320 722	-102 344 172
	Netto driftsramme enheten	189 418 000	176 988 000	195 818 305

12.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I enheten inngår følgende tjenestesteder:

Plankemyra BOS (67 plasser), Røed BOS (34), Saltrød BOS (34), Nyskogen BOS (35), Færvik BOS (32), Solhaug Bo- og omsorgssenter (45), Tromøy Bokollektiv (27), Elim Bokollektiv (16), 2 vaskerier, Arendal kjøkken og alle kafeer og mottakskjøkken tilknyttet bo- og omsorgssentrene. 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 med demens, 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.

Kvalitetsforbedringer og faglige mål for 2019:

Enheden har en målsetting i å iverksette kvalitetsmålinger og å jobbe med systematisk kvalitetsforbedrende tiltak. Svært syke beboere med multiple diagnoser i tillegg til demenssykdom setter store krav til kompetanse og faglig kompetanse hos ansatte.

Enheden's ledergruppe består av 10 avdelingsledere og enhetsleder. Ledergruppen har møte hver 14. dag, der det tas opp driftsmessige saker, gis gjensidig informasjon og orienteringer, avklaringer m.m. I tillegg har ledergruppa 4 årlige heldagssamlinger. Tema i samlingene er basert på behov fra ledere i forhold til ulike utfordringer og de utviklingsområdene man står overfor. Sentrale områder vi mener skaper økt trivsel og økt nærvær.

- Bruke medarbeiderundersøkelsen aktivt
- Legge til rette for medarbeidersamtale. Evt. gruppesamtale
- Finne tid til oppfølging av medarbeidere
- God kompetanseplan på alle nivå
- Legge til rette for det gode menneskemøte. Medarbeidere skal bli sett.
- Veiledning og coaching. Leder skal være motivator
- Involvering og ansvarliggjøring av medarbeidere. Utvikle kultur for mestring
- Veiledning og oppfølging av elever /studenter

Hovedpunkter og slik enheten forstår Helse Levekårs overordnede satsingsområde er følgende:

Trygge individer

- Innkjøp og implementering av velferdsteknologi
- Riktig bruk av tvangsvedtak og tillitsskapende arbeid
- Systemer for kartlegging av adferd
- Systemer som kan benyttes der hvor beboer befinner seg til enhver tid
- Heltidskultur

Det gode menneskemøte

- Gode inkomstrutiner og kjennskap til beboerne
- God kommunikasjon med pårørende
- Ansatte kjennskap til beboer/primærkontakt
- Livsgledearbeid

Gode forløp

- Dokumentasjon
- Samhandling: samarbeid med lege og spesialisthelsetjenesten
- Individuell tilrettelegging
- TILT, HRL, MUST, Ernæring, smertekartlegging, lindrende omsorg, årskontroller (standardiserte rutiner), vaksinasjoner, god og riktig dokumentasjon i journalsystemet, felles prosedyre som er kjent og implementert.
- God og riktig kompetanse

Kompetanse

Ansatte skal til enhver tid ha kompetanse på:

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

Beskrivelse av enhetens satsingsområder for 2019:

- Dokumentasjon. Øke ansattes kompetanse i forhold til kvalitet på dokumentasjon og tiltaksplan. Avdelingslederne vil ha et økt fokus på veiledning og opplæring, da en erfarer at man her har et forbedrings potensiale. Vi vil satse på interne kurs og kollegaveiledning.
- Kost og ernæring. Enhetens ledergruppe vil innføre felles retningslinjer og rutiner for ernæringskartlegging og veiing for å unngå underernæring. Tiltak i forhold til ernæring skal føres i den enkeltes beboers tiltaksplan.
- TILT. Ansatte skal også i 2019 undervises i TILT som står for «Tidlig identifisering av livstruende tilstander». TILT er et hjelpemiddel til å bedømme den voksne pasients vitale funksjoner og brukes av ansatte for å identifisere potensielle risikopasienter. Metoden skal bidra til lik forståelse i behandlingsteamet og gi en objektiv og strukturert vurdering av pasientens tilstand. Vi samarbeider med prosjektet «Gode pasientforløp» og anvender bl.a. internundervisning, E-læring og kollegaveiledning.,
- Livsglede for eldre – aktiv omsorg. Mestring skal legges til grunn i all planlegging og aktivitet og i enhet Institusjon er Livsgledearbeidet et virkemiddel. Kriteriene i livsgledekonseptet medvirker til medborgerskap, samspill med brukere, pårørende og nærmiljø/frivillige og tilhørighet. Det forventes at i løpet av 2019 skal Plankemyra Bo- og omsorgssenter, Tromøy bokollektiv og Elim bokollektiv ha igangsatt prosessen med å

livsgledesertifiseres. De andre Bo- og omsorgssentrene er livsgledesertifisert.

- Stortingsmelding «Leve hele livet»
- Demensomsorg. I takt med økende eldrebefolkning øker også forekomsten av personer med demens. I sen fase av sykdommen er de fleste i behov for tilrettelagt boform og det er i enheten 3 boformer for personer med demens, bokollektiv, skjermet avdeling og forsterket avdeling for personer med utfordrende adferd. I sistnevnte avdeling er det også andre diagnosegrupper som får plass. Ansatte på disse avdelingene skal være oppdatert på faglige spørsmål og aktuelt lovverk. Ansatte på forsterket avdeling har et særskilt ansvar for veiledning til andre avdelinger og skal være ressurspersoner. Det krever også i 2019 satsing på kompetanse innen dette fagfelt.

Inkludering

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

12.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2	2		2
Fravær langtid (%)	7	6		5
Nærvær (%)	91	92	93	93
Antall HMS-avvik	112	372	2 000	500
Antall kvalitets-avvik	351	1099	3 000	1500
Andel heltidstilsatte	14,7	18,7	55 %	20
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	60	63	83 %	70

Avdelingene jobber godt med HMS og fraværsoppfølging av enhetens ansatte. Spesielt hyggelig er det at sykefraværet viser en positiv trend siste 12 måneder og det forventes at dette blir videreført i 2019. Målsetting er totalt fravær på 7 % - det er et utfordrende mål, men realistisk.

Det er en klar utfordring at institusjonsomsorgen ikke har standard for bemanningsfaktor. Heller ikke nasjonalt er det føringer for dette. Kommunene rundt oss forholder seg også ulikt til problematikken. Det som er klart er at institusjonspasienten er blitt langt mer krevende siste 10 år, samtidig som bemanningssituasjonen er uendret.

Enhet Institusjon har HMS-utvalg i hver avdeling. Avdelingsledere i enheten har i tillegg til det systematiske HMS arbeidet utfordringer med økende tilfeller av utagerende eldre som gir hyppige og mer utfordringer i forhold til vold/trusler. For å ivareta medarbeiderne må det utarbeides en fremtidig plan for hva som er prioriterte oppgaver og hvilke type oppgaver som kan sorteres bort. Det skal jobbes mer systematisk avvik / forbedringsmuligheter.

Kortere behandlings og liggetid, spesielt i korttidsavdelingene, vil kreve flere personer med riktig faglig bakgrunn. Riktig dimensjonering av budsjettmidler til kurs og sertifiseringer blir en utfordring de neste årene. Nye arbeidstidsordninger kan løse noe, men det vil fortsatt være krevende.

12.4 Heltidskultur

Enheten har 3 pilotavdelinger som deltar i prosjektet Heltidskultur høsten 2017. Det er en målsetting at 2018 inkluderer flere avdelinger som pilot og hvor det høstes erfaringer på tvers i enheten. Det er besluttet at Røed Bo og Omsorgssenter er 100 %-sykehjem med ny

bemanningsplan fra og med juni 2019.

Nye retningslinjer for Heltidskultur implementeres.

12.5 Klima/Miljø

Avdelingene er Miljøfyrtårnsertifisert.

Enheten er opptatt av bærekraftig matvareproduksjon og har siste 2 år vært sertifisert 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 %

13 NAV Arendal (1306)

13.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1306	NAV Arendal			
	Sum utgifter	158 071 443	162 412 250	187 888 923
	Sum inntekter	-79 370 443	-86 212 250	-110 065 138
	Netto driftsramme enheten	78 701 000	76 200 000	77 823 785

NAV Arendal har fått reduserte rammer med 0,8 millioner i 2019. For å opprettholde tjenestenivået på 2018 nivå hadde man trengt ytterlig 2 millioner.

I bystyrebehandlingen ble det lagt til 1,5 millioner til å øke sosialhjelpssatsene til 2018 nivå. Det er viktig for at de som trenger det ikke skal få enda større fattigdomsutfordringer. Arbeidet med å få enda færre som mottar sosialhjelp fortsetter for fullt, men det er ytre faktorer som påvirker i begge retninger.

Det lave antall flyktninger IMDI anmoder kommunen om å bosette gir også utfordringer.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ber om at Arendal kommune bosetter 47 flyktninger i 2019. IMDi ber om at 5 av de 47 plassene er forbeholdt enslige mindreårige over 15 år.

For å styre mot balanse i 2019 må det interne utviklingsarbeidet ha høy prioritet. NAV Arendal håper at den politiske interessen for våre tjenestoområder fortsetter på samme høye nivå som vi opplevde i 2018. Status på utfordringene vil det rapporteres på i tertialrapporteringen.

13.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

NAVs visjon: Vi gir mennesker muligheter!

NAV Arendals visjon: Vi gir mennesker muligheter ved å løse våre brukere på veien mot arbeid og aktivitet!

NAV Arendal har hatt en fin utvikling siden starten i 2007 og vil jobbe videre med å være i fremste rekke på innovasjon, utvikling og god måloppnåelse opp mot hovedmålene. Som en del av Helse og levekårssektoren i kommunen er NAV Arendal sterkt involvert i satsingene rundt «Alle innenfor! Ingen Utenfor!», og satsingen på barn, unge og deres familier (BTI) strategien. NAV jobber primært med voksne, men disse kan også være foreldre, samt i flyktningetjenestene kommer også barnas behov direkte fram. I tillegg er inkluderingsdugnaden til Regjeringen og satsingen på kvalifisering og arbeidet med at flest flere skal fullføre videregående skole blant hovedsatsingene i 2019.

Enheten står ovenfor spennende strukturelle endringer i 2019. NAV Aust og Vest Agder blir til NAV Agder fra 1. januar 2019. I tillegg er det en prosess i Østre Agder om å samarbeide rundt tjenester og om et vertskontor jf. Stortingsmelding 33 sin konklusjon om at NAV kontorene må bli større og mer robuste.

NAV Arendal sin interne utvikling fortsetter likevel med full tyngde, og utviklingen knyttes opp mot satsingene over vurdert opp mot de ressursene og rammene som disponeres.



Styringsdokumenter:

I tillegg til de kommunale styringsdokumentene må NAV Arendal også forholde seg til statlige styringsdokumenter for NAV. De operative målene og tiltakene samsvarer i stor grad både med kommunale og statlige målsetninger.

Virksomhetsstrategien for NAV 2011-2020 definerer innsatsområder som peker ut retningen for de valg og prioriteringer som skal tas fram mot 2020 for å realisere etatens mål.

Langtidsplan 2019-2022 operasjonaliserer virksomhetsstrategien, og viser de viktigste prioriteringene for etaten de neste fire årene. Mens NAVs virksomhetsstrategi forteller hvor vi skal på overordnet nivå, handler langtidsplanen om de områdene vi aktivt må jobbe mer med for å forbedre oss. Den inneholder områder det er spesielt viktig å styre på, som har høy risiko, og som vi har behov for å utvikle oss på. Dette er altså ikke en oversikt over alt NAV gjør.

Mål og disponeringsbrev 2019 til fylkene angir hovedprioriteringer for tjenestelinjen i 2019. NAV Agder sin virksomhetsplan for 2019 med tilhørende innsatsplaner og NAV-kontorenes virksomhetsplaner angir prioriterte daglige aktiviteter ved alle enheter som skal bidra til fylkets måloppnåelse.

Tiltak og strategier:

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

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

Næringsrelaterte tiltak:

- Samarbeid med Næringsforeningen
- Jobbmesser for konkrete grupper som sosialhjelpsmottagere og brukere med nedsatt arbeidsevne.
- Tett samarbeid med næringslivet, inkl. NHO, Virke etc.
- Tett og integrert samarbeid med Etablerersenteret om gründing og nyetableringer.

Utvikling av brukerrelaterte tiltak:

- Samarbeid med lokale arbeidsmarkedsbedrifter (Proflex, Durapart, Mølla)
- Samarbeid med sosiale entreprenører (Kirkens bymisjon etc.)
- Samarbeid med tiltaksleverandører.
- Utvikle egne oppfølgings modeller bygd på Supported Employment.

Interne Prosjekter og Satsinger:

- Bolig Los - Familieteam
- Veileder med brukererfaring
- IPS-Jobbspesialist Psykiatri
- Jobbspesialist
- SE-Veileder
- Fortsette utviklingen av flyktning og bosettingsarbeidet opp mot nye statlige føringer.

Samarbeid eksternt:

- Samarbeid med kommunen om å utvikle «Bedre tverrfaglig samarbeid» (BTI)
- Tett samarbeid med Arendal Voksenopplæring (AVO)
- Samarbeid med Fylkeskommunen om VGS, tett samarbeid med Oppfølgingstjenesten og Fylkeskommunen, dette gjelder blant annet Byggfag for unge, og tilbud til flyktninger.
- Tett samarbeid med Arendal Eiendom KF, Husbanken, Fylkesmannen og aktuelle enheter i kommunen om utvikling av det boligsosiale området.

13.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2	1,9		1,5
Fravær langtid (%)	7,8	5,1		5
Nærvær (%)	92,2	93	93	93,5
Antall HMS-avvik	22	19	2 000	25
Antall kvalitets-avvik	3	0	3 000	5
Andel heltidstilsatte	94 %	95 %	55 %	90 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	92 %	93 %	83 %	94 %

Inkludering

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

Nærværarbeid

Nav Arendals mål ligger litt over kommunens mål på nærvær siden ca. halvparten av de ansatte i enheten er statlig ansatte. Enheten har et aktivt HMS utvalg og en god HMS plan med mange tiltak. Her er det fokus på både praktisk tilrettelegging og det psykososiale arbeidsmiljøet. Enheten legger årlig fram HMS planen for både kommunalt og statlig AMU.

13.4 Klima/Miljø

- Status Miljøfyrtårnsertifisering: Vi jobber jevnt med dette området, og vi har vært Miljøfyrtårn siden 2011.
- Hvis matservering - serveres økologisk mat? Vi har i liten grad matservering, kun ved enkelte fellesarrangementer. Vi kjøper inn økologiske produkter der det er mulig, ellers så bruker vi kun lokale produsenter og leverandører til fersk mat.
- Kjøretøy - andel elbiler, sykler/el-sykler. Vi har nå 3 disponible elbiler, og 2 kassebil/flerbruksbil til bruk ved bosetting (diesel). Videre har vi 1 sykkel og 1 el-sykkel som disponeres av alle ansatte.
- Kjøregodtgjørelse. Redusert pga. økt andel sykkel/gange/kollektiv bruk, og stor bruk av egne kjøretøy.
- Avfall – restavfall økt/reduert. Rapportert avfall har ikke gått ned. Det har økt, men så har vi også fått omtrent 40 % flere medarbeidere siden vi startet arbeidet med kartlegging av avfallet vårt.
- Plast – Vi har ingen engangsartikler til bruk for de ansatte, og vi har nylig supplert bestikk i spiserommet for å unngå bruk av engangsartikler ved store fellesarrangement.

14 Østre Agder krisesenter (1307)

14.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1307	Østre Agder krisesenter			
	Sum utgifter	9 307 084	10 974 084	10 587 480
	Sum inntekter	-5 679 084	-6 009 084	-5 756 348
	Netto driftsramme enheten	3 628 000	4 965 000	4 831 132

14.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Krisesentertilbudet 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 døgntkontinuerlig telefonvakt, botilbud, dagsamtaler, informasjonsarbeid, faglig og praktisk bistand.

2016:

Kvinner 31
Menn 4
Barn 34

2017:

Kvinner 42
Menn 3
Barn 41

Informasjon

Arendal kommunes Handlingsplan mot vold i nære relasjoner er sentral i arbeidet med å avdekke og følge opp vold i nære relasjoner og å informere bredt om hva som er kommunens ansvar og tiltak i den enkelte tjeneste. Handlingsplanen ligger på kommunens hjemmeside under vold og seksuelle overgrep.

Østre Agder krisesenters hjemmeside er oppdatert og i løpet av våren 2019 vil det vurderes å opprette en egen Facebook side. Siden skal inneholde informasjon om vold og overgrep og aktuelle artikler og stoff, som retter seg mot alle som opplever eller er vitne til vold og overgrep.

Et årshjul som sikrer systematisk informasjonsarbeid til aktuelle virksomheter i Arendal kommune og samarbeidskommunene skal på plass i løpet av januar 2019.

Kompetanse

Strategisk kompetanseplan for Helse og Levekår er overordnet enhetene og er førende for kompetanseutviklingen som gjelder for ansatte på krisesenteret.

I tillegg gjelder enhetens aktivitetsplan for kompetanse 2019.

Fokus og tema:

MI («Motiverende intervju») - videreføring

Traumebevissthet og traumeforståelse-vedlikehold og utviklingskurs/opplæring

Cos kurs (Circle of security)

Kompetansehevede tiltak for nytilsatte

Aktuelle eksterne kurs og konferanser innen voldsfeltet

Kontinuerlig kompetansedeling, daglig/personalmøter/interne fagdager

Østre Agder krisesenter har mottatt tilskudd fra Kompetansesenteret for kriminalitetsforebygging til gjennomføring av 2 fagdager med tema vold i nære relasjoner til ansatte i Arendal kommune (og aktuelle ansatte i samarbeidskommunene til krisesenteret), 1 heldag for barn og unge og 2 halve

dager for voksne/eldre/sårbare grupper.

Målet med fagdagene er:

- økt kunnskap og kompetanse om forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner
- medarbeidere i førstelinjetjenestene som jobber både med barn og unge og med sårbare voksne får kunnskap om hvordan vold avdekkes, risikofaktorer og hvordan de handler ved mistanke om vold i nære relasjoner

Utviklingsområder

Krisesentertilbudet for menn og fedre med barn:

Pågangen av menn i krisesentertilbudet er begrenset, det har lagt jevnt på 3-4 beboere pr. år. Likefullt må kommunen ha et velfungerende tilbud som tilfredsstillende lovens krav (Krisesenterloven 2010).

Dagens tilbudet har ikke god nok sikkerhet og er dårlig egnet for barn som kommer med sine fedre. Tilbudet har ikke universell utforming. Det er utfordrende å bemanne tilbudet tilfredsstillende med to geografisk separate tilbud til kvinner og menn.

En eventuell samlokalisering av tilbudet i Østre Agder for kvinner og menn og barn, kan løse utfordringen. Samlokaliseringen innebærer fysisk adskilte tilbud, slik loven krever, men under samme tak.

Utredningen av krisesentertilbudet til menn, og menn som har med seg barn til krisesenteret i Østre Agder startet i november 2018. I løpet av vår 2019 skal skisse og kostnadsestimat foreligge.

Psykisk syke kvinner og kvinner i aktiv rus som er utsatt for vold i nær relasjon:

Krisesentertilbudet i Østre Agder har begrenset mulighet til å gi et akutt, midlertidig botilbud til personer som er psykisk syke og utsatt for vold i nær relasjon.

Det er en utfordring for krisesenteret å skulle ta imot psykisk syke personer som blir definert for friske til å motta et tilbud i 2.linjetjenesten. Beboere i krisesentertilbudet må inneha en viss boevne og kunne fungere i en kollektiv bolig med andre voksne og barn. For enkelte i denne gruppen som må avvises fra krisesenteret, kan det oppstå en situasjon hvor de det gjelder blir flyttet fra den ene instans til den andre, internt i kommunen, men også mellom 1.og 2.linje.

Situasjonen gjelder også for kvinner i aktiv rus som er utsatt for vold i nære relasjoner. Vest Agder krisesenter har et tilbud med 2 plasser, «Babettes hus», og stort sett har aktuelle som har kontaktet Østre Agders tilbud og helt klart ikke kan gis et tilbud her, mottatt tilbud ved Vest Agder krisesenter.

Beredskap

Det er søkt om voldsalarm for krisesenteret. Mange saker har høy risiko og krever økt beredskap. I mange tilfeller tar det tid for beboere å få innvilget voldsalarm. En voldsalarm på senteret kan redusere risikoen for at beboere eller ansatte blir voldsutsatt. Dette gjelder både innomhus og utendørs.

Individuell og fortløpende risikovurdering for brukere skal ha et ekstra fokus i 2019. Dette gjelder kartleggingen, vurderingen og dokumentasjonen.

Etikk

SME (senter for medisinsk etikk) modellen skal introduseres og brukes aktivt på i enhetens personal- og brukermøter ved aktuelle etiske dilemma.

Samarbeid

Det skal utarbeides et årshjul som ivaretar systematisk samarbeid med kontaktpersoner i NAV og barnevern for krisesenterets samarbeidskommuner.

I tillegg skal samarbeidsmøter med helsestasjon, voksenopplæring, politi og familievernkontor inkluderes i årshjulet, for å sikre systematisk samarbeid. Krisesenteret er ansvarlig for invitasjon til møtene.

14.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	0,7	3,51		
Fravær langtid (%)	9,7	0		
Nærvær (%)	89,6	96,46	93	93
Antall HMS-avvik	2	2	2 000	
Antall kvalitets-avvik	6	12	3 000	
Andel heltidstilsatte	50 %	50 %	55 %	50 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	60 %	67 %	83 %	67 %

Fravær/Nærvær:

Enheten har et lavt sykefravær og målet er å opprettholde dette i 2019. Fravær/nærvær er fast punkt i enhetens personalmøter og det etterstrebes kollegial og ikke bare lederkontakt ved fravær. Dette videreføres i 2019.

Fokus på trivsel, kompetanseutvikling og medansvar til utvikling av tjenesten skal videreføres i fravær/nærværarbeid ved enheten i 2019.

Kvalitet/HMS:

Flere avvik som har vært meldt i 2018 gjelder eller berører sikkerhet for ansatte og beboere, med svikt på elektroniske låser i utgangs- og nødutganger, ved strømbrydd og brannvarsling. Dette har vært løst med ulike tiltak. I løpet av januar 2019 beregnes at nødstrøm er på plass, slik at sikkerheten blir tilfredsstillende, også ved unntakssituasjoner.

Kvalitet og HMS arbeid henger nøye sammen og det legges vekt på god struktur og orden i driften av kritesenteret. Dokumentasjon har og skal ha et høyt fokus.

Enhetens HMS mål 2019:

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

14.4 Heltidskultur

Heltidskultur har vært og er et gjennomgående tema i enhetens HMS utvalg. Det vil også være tema på aktuelle personalmøter i 2019. Ved ledighet i stillinger følges gitte retningslinjer om å vurdere om stillingen kan disponeres slik at deltidsstillinger økes. Leder skal ha med seg fokuset i møtet med ansatte og aktualisere fordelene med å jobbe fulltid.

14.5 Klima/Miljø

Enheten er ikke miljøfyrtårnsertifisert.

Det tilbys middag. Beboere som ikke ønsker middag, kjøper inn og tilbereder egen middag. Tilbudet er varierende i tråd med ønsker i menyen som settes opp hver uke, i samarbeid med voksne og barn som er på senteret. I 2019 vil det være et mål å servere mer økologisk mat.

Enheten har 2 elsykler som tilbys beboere og ansatte. Kjøretøy: 2 biler hvorav 1 elbil.

Det er lite utgifter på kjøregodtgjørelse, bruk av egen bil gjelder stort sett leder.
Det er fokus på avfallssortering. Restavfallsmengden varierer med antall beboere.
Enheten bruker lite plastartikler/engangsartikler.

15 Legevakten (1308)

15.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1308	Legevakten			
	Sum utgifter	38 012 736	33 313 000	33 927 316
	Sum inntekter	-23 120 736	-19 896 000	-21 688 668
	Netto driftsramme enheten	14 892 000	13 417 000	12 238 648

15.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

Bystyrets ressurstildeling

Budsjettøkningen i 2019 er i hovedsak fordelt på økt bemanning, nødnett og noe på utstyr.. Bemanningen skal økes på kveld hverdager og dag og kveld i helg fra 1.7.19. Helgebehovet vil utgjøre 6 ekstra personer selv om det tillegges 2 ekstra helger på disse stillingene.

Nødnettutgiftene har vist seg å bli større enn det som først ble forespeilet fra HDO, og denne budsjettposten er derfor økt.

Legevakten har døgndrift og stor aktivitet 24/7, 365 dager i året. Utstyr og inventar er utsatt for stor slitasje, 2019- budsjettet tillater at noe av utstyret kan skiftes ut eller suppleres.

Legevaktens visjon «Tilstede med trygghet og kompetanse».

Behovet for egnede legevaktslokaler er påtrengende. Pasientenes rett til anonymitet og skjerming blir ikke ivaretatt, lokalene tilfredsstillende ikke krav til sikkerhet for pasienter og ansatte, og ved høytider og ferier er det ikke fysisk plass til alle pasientene. Bystyret behandlet saken om nybygg KØH/LV 29.11.18, og ga Arendal Eiendom frist til 1.6.2019 til å legge frem en rimeligere løsning, alternativt en annen løsning.

Legevakten har stort fokus på pasient- og personalsikkerhet og medarbeidernes mulighet for å kunne mestre jobben de er satt til å gjøre. Et nytt og bedre triageringsverktøy (vurdering av hastegrad) enn det vi har hatt, ble forsøkt tatt i bruk høsten 2017. Grunnet lav grunnbemanning (og dårlige lokaler), lot ikke oppmøtetriage seg gjennomføre på de travleste tidspunktene. Når oppbemanningen er gjennomført i 2019, vil oppmøtetriage bli iverksatt igjen. En slik triagering av alle henvendelser, vil oppleves som økt kvalitet for pasientene, samt være en faglig trygghet for de ansatte. Innføringen vil heve sykepleiernes kompetanse, og bedre pasientforløpet.

Alle nyansatte skal gjennomføre kurs i akuttmedisin og vold og overgrep for å oppfylle Akutforskriftens krav.

Legevakten jobber videre med en revidert opplæringsplan for å kvalitetssikre og øke kompetansen for nyansatte, noe som igjen kan lette rekrutteringen til vakante stillinger.

15.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,0	1,4		1,5
Fravær langtid (%)	3,1	3,4		4,5
Nærvær (%)	94,8	95,2	93	94
Antall HMS-avvik	4	19	2 000	
Antall kvalitets-avvik	45	38	3 000	
Andel heltidstilsatte	13 %	16,7 %	55 %	40 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	47 %	52,5 %	83 %	70 %

Det oppfordres til å skrive avvik ved feil eller uønskede hendelser.

Legevaktens HMS utvalg har jevnlig møter for blant annet å gjennomgå avvik, og gå vernerunde.

Legevaktens HMS-mål omhandler gode relasjoner og positiv kommunikasjon internt og mot samarbeidspartnerne. Målene inneholder også arbeidsgiver og arbeidstakers ansvar for faglig utvikling og godt arbeidsmiljø.

Legevakten har månedlige personalmøter med undervisning, samt årlig personalseminar.

Det avholdes årlig brannøvelse og alle ansatte skal gjennomføre 3-dagers akuttmedisinskurs samt nettkurs i vold- og overgrep for å oppfylle akuttmedisinforskriftens krav.

15.4 Heltidskultur

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på kveld, helg og høytid. Dette er utfordrende i forhold til stillingsstørrelser vi kan tilby. I 2016 fikk vi tilført midler for å bemanne opp, noe som resulterte i økt stillingsprosent til flere ansatte i 2017 og tre ansatte fikk 100 % stilling.

Vi har fokus på å øke deltidsstillingene til de ansatte, og ikke rullerende arbeidsplan iverksettes i år. Det ble i høst lyst ut 2 stk. 50 % stillinger med ekstra helgetimer. Disse stillingene er nå besatt. Øvrige medarbeidere er unntatt ekstra helgetimer. Imidlertid må vi vurdere økte midler til stillinger fra 01.07.19 brukt sammen med krav om økte helgetimer. Videre skal også ekstra helgetimer vurderes ved ledighet i stillinger. Det har vært gjennomført flere møter vedrørende heltid på legevakt, og i det videre arbeidet med heltid må vi sammen med medarbeidere se på alternative arbeidstidsordninger. I dette arbeidet vil støtte tjenester helse og levekår bidra med kompetanse på ulike turnusoppsett, for å se om dette kan løse noe av helgeutfordringen på legevakta. Legevakta har tilsatt i studentstillinger, men kompetansekrav i akuttmedisinsk forskrift krever tilsvarende bachelor på legevaktsentral og det innebærer at legevakta ikke kan bruke dette rekrutteringstiltaket.

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på kveld, helg og høytid. Dette er utfordrende i forhold til stillingsstørrelser vi kan tilby.

I 2016 fikk vi tilført midler for å oppbemanne, noe som resulterte i økt stillingsprosent til flere i 2017, deriblant tre ansatte som fikk økt til 100 % stilling.

15.5 Klima/Miljø

Legevakten ble Miljøfyrtårnsertifisert i 2011, og resertifisert i 2014 og 2017. Alle ansatte har fokus på viktigheten av sortering og slukking av lys i rom som ikke er i bruk.

Legevakten har ingen egne kjøretøy, men har avtale med Prehospitale tjenester, Sørlandet sykehus om legebil. Legevakten disponerer denne bilen på ettermiddag og helg. Den kan være i

bruk i 12 timer i strekk, og el-bil er derfor ikke et alternativ. Kjørelengden øker fra år til år, men flere sykebesøk og akutturer vurderer vi som økt kvalitet av våre tjenester til pasientene.

Ved deltagelse på kurs og konferanser brukes kollektiv transport hvis mulig, ellers samkjøres det. Antall km i 2017 var 2123.

Legevakten leverer årlig miljørapport til Miljøfyrtårn hvor det rapporteres på antall kilo restavfall. Fra 2016 til 2017 har restavfallet blitt redusert med 520 kg.

Mye av utstyret som brukes på legevakt, må nødvendigvis være engangs, men utstyr og instrumenter til sårstell og suturering er flergangs og blir vasket, pakket og sterilisert på legevakten.

16 Spesialpedagogiske tjenester (1402)

16.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1402	Spesialpedagogiske tjenester			
	Sum utgifter	44 419 837	42 179 417	41 954 294
	Sum inntekter	-3 020 837	-2 851 417	-4 983 089
	Netto driftsramme enheten	41 399 000	39 328 000	36 971 205

16.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Enhetens overordnede mål er å medvirke til at barn, unge og voksne med særskilte utviklings- og opplæringsbehov i Arendal kommune får like muligheter til vekst og utvikling, og at de sikres tidlig og riktig innsats når et problem oppstår eller avdekkes.

Enhetens rammer er redusert med 1 million kroner i 2019- budsjettet, noe som vil gjøre det svært utfordrende å levere våre lovpålagte oppgaver og nå vårt overordnede mål. Vi må også vurdere å innføre en midlertidig ansettelsesstopp i vakante stillinger. Dette tiltaket kan imidlertid resultere i at kvaliteten på våre tjenester reduseres, og at vi i mindre grad vil klare å gjennomføre planlagt utviklings- og forbedringsarbeider knyttet til tidlig innsats.

Vi vil fortsette arbeidet med å utvikle gode systemer og rutiner som sikrer reell medvirkning fra våre innbyggere og samarbeidsparter, og målet er at de skal oppleve at de har innflytelse på eget liv gjennom tiltak de selv har vært med på å utforme. Gjennom dette arbeidet ønsker vi å få et bedre grunnlag for å videreutvikle og forbedre kvaliteten på tjenestene våre.

Enheten skal bidra til innføringen av BTI (bedre tverrfaglig innsats) gjennom aktiv deltakelse i styringsgruppe og i ulike prosjektgrupper.

Gjennom arbeidet «Tettere på» skolene i tråd med rapporten til Nordahls ekspertgruppe er enheten og PPT inne i en prosess sammen med skolene for å lage en handlingsplan slik at vi kan jobbe mer forebyggende og systemrettet. Dette gjør vi blant annet for å sikre at barn og unge får et godt læringsmiljø og et likeverdig opplæringstilbud.

Oppstart og utvikling av et korttidstilbud for elever på mellomtrinnet med psykososiale vansker blir et stort og viktig prosjekt i 2019. I dette arbeidet er Mobilt team et viktig virkemiddel og vil få en viktig rolle både når elevene skal inn i tilbudet, og mens de er i tilbudet. Denne rolle må tydeliggjøres, og må ses i sammenheng med PPT sin rolle. I prøveperioden på 2 år vil vi kartlegge hvilke skoler som benytter seg av dette tilbudet. Vi vil også evaluere tilbudet ved utgangen av 2019.

Pedagogisk fagteam

Den spesialpedagogiske hjelpen skal ses i sammenheng med det helhetlige barnehagetilbudet. Barnehagen skal tilpasse det allmennpedagogiske tilbudet etter barnas behov og forutsetninger, også når noen barn har behov for ekstra støtte i kortere eller lengre perioder.

Vår rolle i dette arbeidet:

- Videreutvikling, rolleavklaring og bevisstgjøring av det spesialpedagogiske opplegget, slik at dette i større grad blir en del av det helhetlige barnehagetilbudet.
- Implementere satsingen på BTI i avdelingen, slik at alle blir bevisst sin rolle i dette arbeidet.
- Målet for tilretteleggingen for barn med nedsatt funksjonsevne er at hjelpen skal treffe behovet i størst mulig grad, og at foresatte skal oppleve å bli hørt i forhold til barnets behov.
- Avdelingsleder møter spesialpedagogene i barnehagene der de jobber

- Legge til rette for felles møtepunkter og faglig utvikling
- Begrense kjøring og tidsbruk ved at spesialpedagoger arbeider kun i en barnehage eller i barnehager som ligger i nærheten av hverandre.
- Tilby «Tegn til tale- kvelder» for barnehager som trenger oppfølging i forhold til bruk av «Norsk med tegn som støtte».

Pedagogisk psykologisk tjeneste:

PP-tjenesten gjennomfører sakkyndighetsarbeid knyttet til behovet for spesialpedagogisk hjelp og undervisning for barn, unge og voksne (med behov for grunnskoleopplæring). Dette innebærer samtaler med eleven selv, med foreldre, med skole og barnehage, observasjon, utredning og skriving av sakkyndig vurdering.

PPT gir råd og veiledning til foreldre, skoler og barnehager knyttet til ulike behov i forhold til læring og læringsmiljø for eleven.

- Brukerne skal fortsatt være i fokus i sakkyndighetsarbeidet. Barnas stemme er en viktig del av sakkyndighetsarbeidet. Det skal ferdigstilles brukerundersøkelser til barna, foreldre og vedtaksorgan for å sikre god hjelp samt for å kunne evaluere den hjelpen som er gitt.
- PP- tjenesten skal videreutvikle og tydeliggjøre hvordan vi kan jobbe mer systematisk med systemarbeid både i skole og barnehage.
- Ny intern organisering i faggrupper som skolevegringsteam, læringsmiljøteam og atferdsteam for å møte de behov elevene har, og sikre samarbeid mellom hjem, skole og de aktuelle instanser for å hjelpe eleven tidlig og best mulig.
- Generelt vedlikehold av kompetanse i form av felles kursing når det gjelder å møte elevers behov og for å kunne veilede skolene i systemrettet arbeid/forebygging.
- Nærvær og arbeidsmiljø skal ha fokus på forebygging, og tettere oppfølging av sykmeldte.

Sandum alternative skole/ Mobilt team:

- Fortsette og utvikle periodeundervisning som undervisningsmetode med fokus på dybdelæring.
- Styrke elevens ferdigheter i norsk, engelsk og matematikk
- Månedlige elevsamtaler, og tett skole- hjem samarbeid med ukentlig kontakt.
- Arbeide systematisk med elevens sosiale ferdigheter gjennom Art som metode.
- Jobbe aktivt med overgangen til videregående skole med skolebesøk og hospitering.
- Fremme elevens bevissthet om kosthold og mosjon.
- Tilpasse undervisningen til den enkelte elev.
- Tilstrebe så langt det er mulig å gi elevene et opplæringstilbud med mulighet for full kompetanse.
- Mobilt team videreutvikles slik at de jobber systematisk ut mot skolene på 1-10 trinn, fortrinnsvis spisset mot elever/skoler hvor det er behov for rask bistand gjeldende psykososiale utfordringer Dette for å sikre at ressursene blir et bindeledd mellom et alternativt mellomtrinnstilbud og nærskolen.
- Oppstart og utvikling av mellomtrinnstilbudet i henhold til bystyrevedtaket.

16.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,0	2,1		1,5
Fravær langtid (%)	6,0	11,6		4,0
Nærvær (%)	93	86,3	93	93
Antall HMS-avvik	1	0	2 000	30
Antall kvalitets-avvik	37	16	3 000	30
Andel heltidstilsatte	70,6	77	55 %	77
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89	91	83 %	91

Enheten jobber aktivt med oppfølging av sykmeldte, og tilrettelegger så langt det er mulig for at sykmeldte skal kunne stå i jobb. Lederne skal følge opp ansatte med hyppig kontakt både på telefon og gjennom oppfølgingsplaner. Vi har fortsatt et høyt langtidsfravær og det er derfor også viktig for oss å ivareta de som er igjen på jobb på en god måte når arbeidspresset øker.

Enheten har fire årlige enhetssamlinger hvor vi tar opp temaer som arbeidsgiverstrategi, utviklingsarbeid og felles faglige temaer

Det avholdes minimum to møter i HMS -utvalget pr. halvår, og det utarbeides en HMS- plan for enheten.

I 2019 vil vi jobbe for å få opp andelen HMS- avvik, og vil ha fokus på skillet mellom kvalitetsavvik og HMS -avvik da det ved gjennomgang viser at dette er uklart. PPT rapporterer fortsatt en del avvik på saksbehandlingstid. dette vil vi også gjøre i 2019.

Det har vært utfordringer knyttet til lokalitetene både i PPT og i Pedagogisk fagteam, og i 2019 vil vi flytte inn i andre lokaler i rådhuset.

Det vil også være fokus på arbeidsmiljøet i enheten, og det vil bli jobbet med å sikre gode systemer for å sikre medvirkning i ulike prosesser som berører ansatte.

Kompetanseutvikling skjer på alle nivåer i organisasjonen, og det må jobbes med kompetanseplaner i alle avdelinger.

16.4 Heltidskultur

Enheten har en høy andel ansatte som jobber heltid og ligger langt over det kommunale målet. Vårt mål er på å opprettholde de gode resultatene i 2019.

16.5 Klima/Miljø

- Alle avdelinger er miljøfyrtårnsertifisert, og avdelingene som er tilknyttet rådhuset, skal resertifiseres i 2019.
- Ansatte med fast plassering i Rådhuset skal bruke el- biler ved behov for kjøring.
- Vi vil begrense kjøring og tidsbruk ved at spesialpedagoger arbeider kun i en barnehage eller i barnehager som ligger i nærheten av hverandre.

17 Birkenlund skole (1410)

17.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1410	Birkenlund skole			
	Sum utgifter	40 545 574	38 918 053	40 758 344
	Sum inntekter	-6 954 574	-6 041 053	-7 805 219
	Netto driftsramme enheten	33 591 000	32 877 000	32 953 125
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-140 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	33 451 000		

17.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

17.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Innenfor området faglig tilhørighet:

Vi vil fortsette vårt arbeid med å øke elevenes faglige tilhørighet til fellesskapet i klassen. Våren 2019 vil vi ha fullført kursrekken vi har fulgt om *Vurdering for læring* (i regi av Høgskolen i innlandet). Målet er å bli flinkere til å møte elevene på det nivået de befinner seg og å kunne gi elevene mer læringsfremmende tilbakemeldinger. Dette vil igjen skape bedre tilpasset opplæring og øke muligheten til å kunne ivareta alle elevene innenfor klassefellesskapet.

Vi vil også fortsette vårt arbeid med å implementere den nye lærerplanen. Foreløpig har vi begynt å jobbe med den overordnede delen, og da særlig det som har med elevmedvirkning å gjøre.

Innenfor området sosial tilhørighet:

Vi vil fortsette vårt arbeid med å øke elevenes sosiale tilhørighet til fellesskapet i klassen. Dette gjør vi blant annet gjennom det sosiale holdningsskapende programmet «Mitt valg». Vi har laget felles fokusområder for hele skolen, og vi har bestemt oss for øvelser alle klasser skal gjennomføre og når det skal skje.

17.2.2 Realfagskommune

Birkenlund vil ha særlig fokus på:

- Kompetanseheving og –deling. Vi deltar på nettverkene i regi av realfagssatsingen og bruker den kunnskapen de lærerne som har deltatt på den statlige videreutdanningsordningen har fått. Vi skal skape flere arenaer hvor de får snakket sammen, reflektert og planlagt gode undervisningsopplegg
- Undrende undervisning og åpne oppgaver. Vi vil vektlegge at elevene forstår

- matematikken, og at vi tar oss tid til å lære elevene det grunnleggende grundig.
- Å videreutvikle skolens klimaseminar og uteundervisning knyttet til Songebekken («Bekkis»).
- Å synliggjøre realfag på skolen ved blant annet å dekorere den med konkretiseringsmateriell.

17.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Skolen vil intensivere samarbeidet med FAU for å aktivisere foreldrenettverkene mer. Vi har nettverk på de fleste trinn, men ønsker det på alle, og vi ønsker mer aktivitet der. Det vil bli en fast post på foreldremøter og på FAU-møtene.

Alle foreldremøtene skal ha en økt om hvordan læringsmiljøet i klassen er.

Skolen vil fortsette å samarbeide med FAU om et foreldreforedrag hver vår. Tema i 2019 vil være sosiale medier. Tidligere temaer har vært psykisk helse, vold i familien, nettvett m.m.

Skolen ønsker å være i forkant med informasjon til foresatte.

17.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	49
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	47	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	49
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	49	49
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	49	49
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	49	49
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	53	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	53	54
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,45	4
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,64	4
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,85	4,2
Eksamenskarakter skr. Matematikk		4
Grunnskolepoeng	41,7	43

Tallene viser at skolen scorer i snitt litt lavere enn landsgjennomsnittet, men at vi har scoret godt på grunnskolepoeng. Skolen arbeider systematisk med å analysere og tenke gjennom forbedringer i etterkant av at slik resultater kommer.

17.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4	4,3
Trivsel 10. trinn	4,1	4,3
Vurdering for læring 7. trinn	3,4	3,8
Vurdering for læring 10. trinn	3,2	3,8
Mobbing på skolen 7. trinn i %	11,1	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	8,1	0

Tallene fra elevundersøkelsen er hentet fra 2017, og viser at skolen har noe å forbedre seg på i forhold til alle disse tallene.

Skolen deltar på en kursrekke i forhold til *Vurdering for læring*, og har jobbet systematisk med å forbedre oss på disse punktene. Tilsvarende er tallene om trivsel og mobbing noe vi arbeider med innenfor det holdningsskapende programmet «Mitt valg».

17.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,2	1,5		1,2
Fravær langtid (%)	5,5	8,9		5
Nærvær (%)	93,3	89,6	93	93,8
Antall HMS-avvik	14	21	2 000	50
Antall kvalitets-avvik	1	13	3 000	50
Andel heltidstilsatte	56	56	55 %	58
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83	83	83 %	85

Nærvær

Enheten har et høyere langtidsfravær enn ønsket. I vårt arbeid med å få ned fraværet, ser vi at lite av fraværet er arbeidsplassrelatert.

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.

Skolens HMS-utvalg har møte første mandag hver måned. Utvalget består av verneombud, tillitsvalgt og ledelsen. I utvalget har vi bestemt at vi skal prioritert å arbeide med:

- Jobbe videre for et godt psykososialt arbeidsmiljø på skolen
- Fullføre arbeidet med ROS-analysene knyttet til beredskapsplanene
- Følge opp arbeidet med innemiljøet knyttet til romtemperaturer

For å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet har vi vært opptatt av å se hver enkelt og å bry oss om hverandre. Vi har snakket om skolens samfunnsmandat og hvilke oppgaver vi skal løse. Med utgangspunkt i dette, forsøker vi å fordele ansatte mest mulig ut fra hva de er gode til. Det er viktig for oss å gi hverandre tillit og handlingsrom, slik at vi kan utføre arbeidsoppgavene våre på en best mulig måte.

17.4 Heltidskultur

Vi vil fortsette å drøfte heltidskultur med de ansatte, og vi vil være tydelige på ønske om å lage heltidsstillinger når vi lyser ut.

17.5 Klima/Miljø

Birkenlund skole er Miljøtårnsertifisert og bestreber oss på å etterleve de mål vi har satt oss der. I kantina og på SFO forsøker vi å servere sunn, økologisk mat. Skolen deltar på «gå til skolen» og «Beintøft» for å øke andelen som sykler og går til og fra skolen.

Skolen er opptatt av bærekraftig utvikling, og arrangerer vært år et klimaseminar og bruker bymarka aktivt.

18 Asdal skole (1411)

18.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1411	Asdal skole			
	Sum utgifter	40 805 756	38 004 818	64 432 593
	Sum inntekter	-6 064 756	-5 384 818	-12 014 464
	Netto driftsramme enheten	34 741 000	32 620 000	52 418 129
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-550 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	34 191 000		

18.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

18.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

- Barne- og ungdomstrinnet vil utarbeide et årshjul for arbeidet med læringsmiljøet og psykisk helse som en integrert del av skolens virksomhet.
- På bakgrunn av ny § 9A i opplæringsloven vil skolen revidere de skriftlige rutinene knyttet til mobbing og annen krenkende atferd. Dette er under arbeid. Det vil også være behov for en tydeligere gjennomgang hvert år både overfor personalet og elevene.
- Avdelingsleder på barnetrinnet er med i en BTI- gruppe for å arbeide med implementering. Skolen er i prosess med å finne ut av hvem som skal sitte som kontaktperson. Siden vi er både barne- og ungdomsskole, ser vi behovet for en kontaktperson på hvert sted.

18.2.2 Realfagskommune

Her vil enheten ha særlig fokus på:

- Å gjennomføre særskilte realfagsdager (matematikk og naturfag) minst to ganger pr. år både på barne- og ungdomsskolen.
- Både i arbeidet med matematikk og naturfag ønsker skolen mer utforskende undervisning. To satsinger er knyttet til dette:
 - Som et tillegg til den lokale læreplanen i matematikk ønsker skolen å utarbeide en plan for alternative og supplerende tiltak for å hjelpe lavt presterende elever i matematikk. I første omgang vil vi gjøre dette for ungdomstrinnet. Det er ønskelig å knytte dette til arbeidet i kommunens lærernettsverk.
 - Innen naturfag vil skolen utarbeide en plan for hvilke forsøk, ekskursjoner og prosjekter som skal gjennomføres på hvert årstrinn på mellom- og ungdomstrinn.
- For å gjennomføre disse tiltakene vil realfagssatsingen være tema på personalmøter minst to ganger pr. semester, og realfaglærerne forplikter seg til aktiv deltakelse i kommunens

- lærernetverk.
- Ungdomsskolen har innført valgfag i koding. Lærere på barnetrinnet er også med på et prosjekt i regi av vitensenteret når det gjelder koding og programmering.

18.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Asdal skole har i dag ikke noe aktivt foreldrenettverk. Dette forsvant da forebyggende fra politiet sluttet med foreldremøter. Dette er noe skolen ønsker å få i gang igjen.

Læringsmiljø og mobbing står som eget punkt på alle trinn sine foreldremøter. Det er også oppe som eget tema på FAU- møter og SU- møter.

Barnetrinnet har en aktivitetsskvelld på høsten med alle elever og foresatte.

18.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	52	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	51	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	51	54
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,2	3,4
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	2,8	3,3
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,2	3,8
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,2	3,4
Grunnskolepoeng	37,8	41,4

Nasjonalt mål for 2018 settes som mål for enheten i 2019

18.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,3	4,3
Trivsel 10. trinn	3,9	4,1
Vurdering for læring 7. trinn	4,1	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,1	3,3
Mobbing på skolen 7. trinn i %	4,8	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	4,9	0

18.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,0	1,93		2,0
Fravær langtid (%)	4,5	3,8		5,0
Nærvær (%)	94,4	94,3	93	93
Antall HMS-avvik	5	13	2 000	20
Antall kvalitets-avvik	-	7	3 000	20
Andel heltidstilsatte	45	45,8	55 %	50
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	82	65	83 %	80

18.4 Heltidskultur

Vi har mange ansatte som er ansatt i mindre stillinger, noe som ligger fra mange år tilbake i tid. Økonomien tilsier at vi neppe kan øke disse stillingene i 2019. Vi har også ansatte som ønsker å gå i mindre enn 100 %-stillinger. Men vi vil oppfordre til og forsøke å legge til rette for større stillinger i 2019.

18.5 Klima/Miljø

Skolen er miljøsertifisert. Den årlige miljøtårnsertifiseringen er sendt inn og godkjent våren 2018.

Vi har matservering på ungdomstrinnet og SFO. Der det er mulighet, kjøpes det inn økologisk mat.

Enheten har ingen kjøretøy.

19 Stuenes skole (1412)

19.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1412	Stuenes skole			
	Sum utgifter	42 425 509	38 643 250	42 394 814
	Sum inntekter	-4 557 509	-4 142 250	-7 939 752
	Netto driftsramme enheten	37 868 000	34 501 000	34 455 062
Korrigerer iht. til endringer i GSI-tall		102 000		
Korrigert Netto driftsramme til enheten		37 970 000		

Stuenes skole vil med dagens elevtall og de utfordringene vi har i vårt oppvekstområde likevel klare å holde oss innenfor vedtatte budsjetttramme fordi den er bedre enn først antatt. Vi har flere elever som har det vanskelig og derfor trenger ekstra støtte i skolehverdagen, både faglig og sosialt. Vi har også svært dedikerte ansatte og engasjerte foresatte som vi vil fortsette å ha et godt og forebyggende samarbeid med.

19.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

19.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Godt læringsmiljø er en forutsetning for at elevene skal utvikle seg faglig og sosialt. Læringsmiljøet utvikles i samarbeid mellom alle som er på skolen hver dag, slik at både elever og ansatte har rettigheter og plikter for å få dette best mulig. På Stuenes skole arbeider vi systematisk med dette gjennom Dembraprojektet, implementering av ny læreplan, systematisk arbeid med psykisk helse og skolens arbeid mot mobbing.

På Stuenes skole har vi godt samarbeid med andre instanser, som helse, barnevern, politi, ppt og forebyggende tjenester. Dette arbeidet vil vi ha enda større fokus på kommende år, slik at både foresatte og ansatte er godt kjent med våre samarbeidspartnere og hvor og hvordan man kan få hjelp og støtte. Det systematiske arbeidet i oppvekstteam gjennom kjernegruppemøter vil fortsatt være en naturlig samarbeidsform for oss.

Vi vil også satse videre på elevstyrte aktiviteter i friminuttene. Oppvekstmedarbeider vil fortsette med gode aktiviteter i friminuttene for elever på ungdomstrinnet og elevrådet vil skaffe en utstyrsbank som elever på barnetrinnet kan bruke.

Ulike forestillinger og samlinger for elever og foresatte styrker også samholdet på tvers av aldersgruppene. Dette arbeidet vil vi fortsette å utvikle sammen.

19.2.2 Realfagskommune

Skolen deltar i kommunens realfagsnettverk, og deltakerne fra vår skole tar med seg opplæring og informasjon tilbake til enheten og kurser de andre ansatte. Vi prøver ut i praksis dette med dybdelæring og refleksjonsoppgavene som ressurslærerne gjør.

På ungdomstrinnet bruker vi Campus increment, «lipped classroom», og videre er vi flittige brukere av Kikora og Geogebra.

Vi arrangerer matematikkdager på alle trinn, vi har forskerdager, nærmiljøprosjekter, vi reiser på stjerneekikketur, og ansatte tar videre- og etterutdanning i matematikkfaget.

Vi samarbeider med UiA om prosjektet «Life lab», som er å se sammenhengen mellom mat og helsefaget og naturfag/matematikk. Målet er å lage gode undervisningsopplegg på tvers av fagene, en mer praktisk tilnærmingemetode.

19.2.3 Skole-hjemsamarbeid

På Stuenes skole har vi ulike former for foreldrenettverk. De fleste klasser har FB grupper for foresatte hvor mye informasjon deles og ulike problemstillinger drøftes. Det ser skolen på som positivt.

På de to årlige foreldremøtene har vi i samarbeid med klassekontaktene tema som nettvett, bruk av sosiale medier og spill, foreldresamarbeid, felles arbeid med læringsmiljøet i klassen gjennom gode møteplasser og lav terskel for å ta kontakt med hverandre og presisering av hvordan skolen jobber sammen med foresatte og elever med Opplæringslovens §9a.

Vi har en informasjonsbrosjyre over alle fritidstilbud i vårt område som alle nye elever får.

På skolen har alle ansatte en åpen dør, og vi tar henvendelser fra foresatte på alvor. Gjennom åpen og god kommunikasjon vil vi fortsette det gode samarbeidet for elevens beste.

19.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	49
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	47	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	51	51
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	48	49
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	48	49
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	48	49
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	52	52
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	51	52
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,6	3,7
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,0	3,1
Eksamenskarakter skr. Engelsk	2,9	3,5
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,1	3,5
Grunnskolepoeng	40,2	41

Skolens resultater er tilfredsstillende. Vi hadde en hel karakter lavere snitt på engelskeksamen i 2017 og vi evaluerer hvorfor på enheten. Vi er også spente på om kompetanseheving i matematikk blant ansatte vil gi resultater på eksamensresultatene i fremtiden. Vi arbeider med intensivkurs blant elever i «jakten på 2-eren» i de ulike fagene.

19.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,1	4,3
Trivsel 10. trinn	3,7	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	3,8	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,2	3,7
Mobbing på skolen 7. trinn i %	17,6	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	7,5	0

Indikatorene i elevundersøkelsen gir oss på Stuenes mye å arbeide med videre i forhold til elevenes trivsel, graden av mobbing og vurdering for læring.

Vi vil arbeide systematisk gjennom skoleåret med disse temaene i personalet, elevrådet og i samarbeid med FAU.

19.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	0,8	1,8		1
Fravær langtid (%)	1,5	4,8		2,0
Nærvær (%)	97,7	93,8	93	97
Antall HMS-avvik	21	75	2 000	70
Antall kvalitets-avvik		9	3 000	25
Andel heltidstilsatte		95	55 %	95
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		90	83 %	90

Antall avvik er stigende.

Det ser vi på som positivt, fordi det gir oss mulighet til å bli bedre i å løse de ulike utfordringene vi har på enheten. Vi diskuterer og vurderer grundig mulige tiltak å sette inn der hvor ansatte rapporterer inn uheldige forhold.

De fleste HMS -avvikene dreier seg om vold og trusler fra elever i skolen og på sfo.

19.4 Heltidskultur

Arendal kommune har mål i forhold til heltidskultur. I skolen er det av og til vanskelig for fagarbeidere å ha full stilling.

Hos oss har de som ønsker det full stilling, fordi vi har behov for dyktige fagarbeidere både i skolen og på Sfo. Vi har elever på skolen vår som har behov for tett oppfølging gjennom skolehverdagen og de trenger nesten like mye støtte i sfo-situasjonen. Da er det en fordel med fagarbeidere som kjenner elevene godt og har tid til samarbeid med pedagoger og andre voksne rundt barna.

19.5 Klima/Miljø

Stuenes skole er en Miljøfyrtårnbedrift.

Gjennom prosjektet «8.trinn redder verden-litt», ble det kartlagt at vi ikke er så flinke til å sortere avfall og spare energi. Elevrådet har tatt tak i dette og arbeider frem bedre løsninger på avfallshåndteringen.

Vi har matservering, og noe økologisk mat serveres.

Kjøregodtgjørelsen ligger på omtrent samme nivå som tidligere.

Vi forsøker å unngå å bruke engangsartikler rundt servering på skolen, stort sett klarer vi det.

20 Nedenes skole (1413)

20.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1413	Nedenes skole			
	Sum utgifter	38 834 067	37 244 945	37 622 195
	Sum inntekter	-6 013 067	-5 411 945	-7 014 689
	Netto driftsramme enheten	32 821 000	31 833 000	30 607 506
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-208 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	32 613 000		

20.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

20.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Vårt mål er å drive en best mulig skole for elevene våre innenfor de økonomiske rammene vi har. Vi vil jobbe målrettet for å legge til rette for sosial og faglig inkludering i skolens læringsfellesskap.

Det stilles høye krav til effektiv organiseringen av både ordinær undervisning og spesialundervisning for å sikre at elevene får det opplæringstilbudet de har krav på. Innenfor begrensede økonomiske rammer søker vi også i tett dialog med PPT og ved aktiv bruk av Ressursteam å etablere systemrettede tiltak for å fremme læring.

I møte med mer komplekse bekymringer har vi lav terskel for å involvere andre faginstanser i rammen av Nedenes oppvekstteam. Vi har mye god erfaring med arbeidet i oppvekstteam, og vi vil i 2019, inspirert av kommunes satsing på BTI, arbeide spesielt med at elevens stemme skal være tydelig i dette fora.

Læringsmiljø

1. Medvirkning og motivasjon

Vi jobber kontinuerlig for at elevene våre i større grad skal ha en reel medvirkning i sin egen læringsprosess samt god kompetanse til å vurdere denne.

Gjennom å utøve praktisk, relevant og variert undervisning, er målet at våre elever skal oppleve økt motivasjon for skole og læring.

Aktiv 365 og Trivselslederprogrammet er inkluderende aktivitetsbaserte programmer som i stor grad driftes av elevene selv.

2. Verdisyn

Utgangspunktet for å jobbe med dette i kollegiet er målet om å være en mer inkluderende skole med rom for alle. Overordnet del av læreplanen er sammen med Opplæringslovens første kapittel grunnlagsdokumentene vi tar utgangspunkt i som grunnlag for refleksjon og profesjonsutvikling. Her har vi et fruktbart samarbeid med Utdanningsforbundet.

3. Autoritativ klasseledelse
Vi vil gjennom utforskende team og med fokus på kollektiv kompetanseheving videreføre satsingen på klasseledelse – i et tydelig inkluderingsperspektiv. Vi henter inspirasjon fra Pål Roland og prosjektet «Inkluderende barnehage- og skolemiljø».
4. Mitt Valg
Mitt Valg er skolens forebyggende program. Det er et komplett undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. Også her kommer ny Overordnet del inn som et grunnlagsdokument for arbeidet. Høsten 2019 vil vi arrangere foreldrekurs i Mitt Valg.

20.2.2 Realfagskommune

Gjennom at to av våre realfagslærere er nettverksledere i kommunen, er vi tett på kommunens satsing. Vi er også privilegert å ha kommunens eneste lærerspesialist i matematikk. Disse ressurspersonene involveres og får også i 2019 et tydelig medansvar for skolens kollektive kompetanseutvikling i realfag:

1. Gradvis implementering av «utforskende matematikk»
2. Spredning av god praksis med særlig vekt på dybdelæring
3. Regning i alle fag/ tverrfaglig samarbeid
4. Satsing på bruk av nettressurser i opplæringen

20.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Skolen har sammen med FAU utarbeidet en omfattende plan for skole-hjem samarbeid som tydeliggjør forventninger og gir god struktur. Planen er tydelig på at læringsmiljø skal være et hovedfokus på alle foreldremøter. Planen revideres i løpet av 2019.

FAU er sammen med skolen pådrivere for gode og konstruktive foreldrenettverk; gjennom drifting av foreldregrupper på Facebook, vennegrupper og diverse arrangementer. FAU og foreldregruppa har vært og er positive faktorer i arbeidet for et godt skole- og læringsmiljø.

Skole og FAU vi i 2019 samarbeide om en lokal aktivitetsdag våren 2019 samt en trafikkaksjon høsten 2019 - i tillegg til de etablert arrangementene som 17. mai og vår-dugnad.

20.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	45	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	47	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	52	52
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	53	54
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,4	3,8
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,9	3,6
Eksamenskarakter skr. Engelsk		4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	4,1	3,8
Grunnskolepoeng	41	41,4

Resultatene fra årets nasjonale prøver for 5. og 8. trinn er lave men forventede. Vi har over tid

kartlagt elevenes læringsutvikling og justert opplæringen deretter. Årets resultater på nasjonale prøver er også analysert, og tiltak er satt inn.

Resultatene på årets 9. trinn er langt bedre, men det er også forventet. Spesielt gledelig er fremgangen i regning.

Eksamensresultatene 2018 er med unntak av norsk hovedmål svært gledelige. Det er godt samsvar mellom eksamensresultatene og elevenes standpunktkarakterer.

En utfordring for oss fremover er å få stabilt gode resultater.

20.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,3	4,6
Trivsel 10. trinn	3,9	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	3,7	4,2
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	3,6
Mobbing på skolen 7. trinn i %	6,8	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	16,2	0

Tallene er fra 2017 - undersøkelsen og representerer i all hovedsak en nedgang fra året før.

Det viktigste tiltaket for å redusere mobbetallene er revitaliseringen av Mitt Valg - skolens forebyggende program. Alle ansatte ble kurset i høst, og vi har forpliktet hverandre på å gjennomføre programmet i tråd med verdisynet som ligger til grunn for Mitt Valg og som også er tydelig i ny Overordnet del.

20.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	0,8	1,4		1,1
Fravær langtid (%)	2,7	3,2		3,2
Nærvær (%)	96,5	95,4	93	95,7
Antall HMS-avvik	3	15	2 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	5	3 000	10
Andel heltidstilsatte	74,5	61	55 %	68
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	67,8	89,4	83 %	93

Nærværprosenten er også for 2018 svært tilfredsstillende.

Vi ser en ønsket økning i avviksrapporteringen da det over år har vært en underrapportering både når det gjelder HMS og kvalitet.

HMS-avvikene omhandler hovedsakelig vold og trusler fra forholdsvis små elever mot voksne og medelever.

Ingen tendens ses i kvalitetsavvikene.

Det er stor differanse mellom 2017- og 2018- tallene for heltid og stillingsstørrelse. Tallene for 2018 baserer seg på utregningsmalen som ligger i HR og medfører riktighet. Tallene representerer altså ikke dramatiske endringer i ansettelsesforhold ved skolen.

20.4 Heltidskultur

Vi vil ha tre hovedsatsinger:

1. Systematisk og bevisst arbeid i ansettelsesprosesser der vi kontinuerlig jobber for at flest mulig av våre ansatte skal ha 100 %- stillinger.
2. Gjennomgå vår struktur og organisering knyttet til ressursbruk i overgang SFO - skole for å redusere behovet for små fagarbeiderstillinger på SFO.
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.

20.5 Klima/Miljø

I et av våre HMS-mål beskriver vi at vi gjennom informasjon, tverrfaglige undervisningsopplegg samt egen kjøkkenhage vil videreutvikle skolen som Miljøfyrtårn. Gjennom å være sertifisert som Miljøfyrtårnbedrift forplikter vi oss også å være miljøbevisste i forhold til innkjøp, renhold, kildesortering og reduisering 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.

21 Stinta skole (1414)

21.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1414	Stinta skole			
	Sum utgifter	43 433 138	43 217 301	47 432 843
	Sum inntekter	-5 168 138	-5 107 301	-7 692 350
	Netto driftsramme enheten	38 265 000	38 110 000	39 740 493
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-507 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	37 758 000		

21.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

21.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Alle elever ved Stinta skole har rett til et godt og trygt arbeidsmiljø som fremme helse, trivsel og læring.

I 2019 viderefører enheten store deler av sitt arbeide med et godt læringsmiljø fra 2018.

Stinta skole er en PALS -skole. PALS fokuserer på positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling. Skolen gjennomførte et personalseminar i oktober 2018 med tema *Støttende læringsmiljø*. I det videre arbeidet med PALS for kommende skoleår vil vi i enda større grad jobbe med å fremme positiv atferd basert på trening av sosiale ferdigheter. Områder vi vil trekke fram, er aktiv trening på kommunikasjon, inkludering, elevmedvirkning og empati. Stinta skole har valgt å se PALS opp mot arbeider med overordnet del og ny lærerplan.

Videre jobber Stinta systematisk med læringsmiljøet på alle trinn. Vi viderefører vårt arbeid med sosial plan. I planen skal det komme konkret fram hva klassene/trinnene gjør for å fremme et godt læringsmiljø. Elever, foresatte og skolen samarbeider om å utvikle planen. Planene for trinnene ligger på skolens hjemmeside.

I samarbeid med vår fritidsmedarbeider organiseres «Etter skoletid», et lavterskeltilbud fra kl. 14:15 til 16:30 to dager i uken. Stinta skole tilbyr også frokost hver morgen for elever fra 5. til 10. trinn. Det er i gjennomsnitt 40 elever som benytter seg av frokosten hver dag. Skolen mener tilbudene fremmer et positivt miljø på skolen.

21.2.2 Realfagskommune

Arbeidet med realfag videreføres i 2019.

Stinta skole forsetter sitt arbeid i nettverkene som er etablert i kommunen. Nettverkene omfatter

småskoletrinnet, mellomtrinnet og ungdomstrinnet i realfagene matematikk og naturfag. Skolen viderefører arbeidet på ungdomstrinnet med «lessons studies». Klasser på mellomtrinnet deltar også i 2019 på Nysgjerrigpermetoden «Forskerspiren» i praksis.

Det vil i 2019 gjennomføres *Matematikkens dag* og *Forskeruke* på alle trinn.

Nytt i 2019 vil være satsningen på «Den teknologiske skolesekken». Nevner dette under realfagskommune. Mål for satsingen er å bidra til at elevene får kunnskap om og forståelse for teknologi, algoritmisk tenkning, programmering og tilgang til gode digitale hjelpemidler.

21.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Stinta skole i samarbeid med FAU jobber aktivt for å motivere foreldre om å etablere nettverk. På mange trinn er foreldrenettverk etablert, men klasser og trinn gjenstår. Kommende skoleår vil dette være tema for FAU og på foreldremøter.

Læringsmiljø skal også i 2019 være fast post på alle foreldremøter våren og høsten. Elevundersøkelsen presenteres i FAU, SU, foreldremøter og i alle klasser. Elevundersøkelsen skal være grunnlag for det videre arbeidet med læringsmiljøet.

FAU vil arbeide aktivt på tre ulike områder i 2019; Trivselsgrupper / nettverk, trafikk og foreldreforedrag. Trafikk er et område som opptar foreldrene. Skolen og FAU i samarbeid med Hanne Goodwin Kommunalteknikk - trafikksikkerhet arbeider med å få en Hjertesone rundt Stinta skole. Det er opprettet en egen trafikkgruppe bestående av representanter fra FAU og skolens ledelse.

21.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	47	48
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	41	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	46	48
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	47	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	50	52
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	51	52
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,6	3,8
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,4	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,4	3,8
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,3	3,5
Grunnskolepoeng	38,8	40

Resultatet på 5. trinn regning er bekymringsfullt. Skolen må systematisk analysere resultatene, og iverksette tiltak.

21.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,4	4,8
Trivsel 10. trinn	3,9	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4,2	4,5
Vurdering for læring 10. trinn	3,2	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	10 %	0 %
Mobbing på skolen 10. trinn i %	10 %	0 %

Enheten jobber systematisk med læringsmiljøet gjennom PALS. Vi forventer bedre resultater gjennom dette altomfattende programmet.

21.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,8	0,57		1,8
Fravær langtid (%)	4,1	9,4		4,2
Nærvær (%)	94,1	90,3	93	94
Antall HMS-avvik	2	10	2 000	20
Antall kvalitets-avvik		7	3 000	20
Andel heltidstilsatte	44	54,16	55 %	55
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85	81,11	83 %	85

Enheten har et høyt langtidsfravær. Fraværet er ikke arbeidsplassrelatert. Enheten arbeider med å redusere fraværet.

21.4 Heltidskultur

Enheten vil i 2019 arbeide målrettet for å bedre heltidskulturen. Målet er å øke andel heltidsansatte. Dette vil bli sett på ved evt. ledige stillinger i 2019.

21.5 Klima/Miljø

Stinta skole ble Miljøfyrtårnsertifisert høsten 2018. Enheten arbeider for å nå de målene vi har satt oss i vår klima- og miljørapport.

Det serveres mat på SFO, i kantine for elever på ungdomstrinnet og frokost hver morgen for elever på mellomtrinn og ungdomstrinn. Vi følger i stor grad anbefalingene til Helsedirektoratet: Nasjonale faglige retningslinjer for mat og måltider i skolen. Det serveres økologisk mat i noen grad.

Stinta deltar i «Skoletrakk» hvert år. Mange av våre elever går eller sykler til skolen. Det jobbes nå for å etablere en *Hjertesone* rundt skolen.

Stinta skole kildesorterer. Målet er å redusere restavfall.

22 Roligheden skole (1415)

22.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1415	Roligheden skole			
	Sum utgifter	38 839 468	39 274 997	41 622 583
	Sum inntekter	-4 811 468	-5 235 997	-6 181 116
	Netto driftsramme enheten	34 028 000	34 039 000	35 441 467
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	670 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	34 698 000		

22.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

22.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Læringsmiljø

- Skolen 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. Skolen har etablert et eget «læringsverksted» for elever på ungdomstrinnet som har faglige og sosiale utfordringer. Skolen samarbeider tett med ambulerende skoleteam, PPT og ABUP.
- Ved overgang til ny skole vil vi utprøve alternative organiseringsformer av undervisningen. Organiseringen vil preges av tettere samarbeid mellom lærerne på trinnet og større elevaktivitet.
- 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 og relevant faglig fokus.

22.2.2 Realfagskommune

Roligheden skole vil videreføre arbeidet med matematikk basert på prosjektet «Fra ferdighet til forståelse» på barnetrinnet. Alle lærerne på barnetrinnet er involvert i dette. Matematikk-lærerne på ungdomstrinnet deltar i nettverksmøter og nettverksarbeid.

Skolen har etablert programmering som valgfag og deltar i Vitensenterets kompetanseutvikling av lærere som underviser i dette faget.

22.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Skolen har et nært samarbeid med FAU om bl.a. positivt skolemiljø. Det er etablert en egen prosjektgruppe bestående av elever, foreldre og personalet. FAU vil i samarbeid med skolen arrangere et stor-foreldremøte i februar 2019 med sosiale ferdigheter og skolemiljø som tema. Stiftelsen «Mitt valg» har det faglige ansvaret. Minst halvparten av tida på klasseforeldremøter skal brukes til arbeid med positivt skolemiljø.

FAU har i samarbeid med Frivilligsentralen og Røde kors utarbeidet en plan for leksehjelp og fritidstilbud etter skoletid 4 dager pr. uke.

FAU arrangerer solidaritetskveld i samarbeid med skolen. FAU har planlagt en Tromøydag i samarbeid med Tromøy Frivilligsentral i 2019.

FAU har etablert foreldrenettverk på alle trinn, og det er utarbeidet en egen håndbok for Roligheden skole.

22.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	51	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	47	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	52	52
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	51	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	52	52
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	54	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	53	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,4	4,2
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,4	3,4
Eksamenskarakter skr. Engelsk	4,2	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	4,0	3,8
Grunnskolepoeng	44,7	43,5

Roligheden skole hadde svært gode resultater på 10. trinn våren 2018. Det er derfor urealistisk å ha tilsvarende mål for 2019.

22.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,0	4,5
Trivsel 10. trinn	4,3	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,5	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	20	0,0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	11,9	0,0

Resultatene når det gjelder mobbing på 7. trinn fra 2017 var alarmerende høye. Det er jobbet systematisk med sosiale ferdigheter og det er en tydelig forbedring høsten 2018

22.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,7	2,0		1,5
Fravær langtid (%)	3,3	6,0		3,5
Nærvær (%)	94,4	92,0	93	95
Antall HMS-avvik	22	7	2 000	20
Antall kvalitets-avvik	5	7	3 000	100
Andel heltidstilsatte	65	78	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	90,9	87	83 %	90

22.4 Heltidskultur

Fagarbeidere på barnetrinnet kombinerer stillingen med arbeid i skolen 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 72 % stilling.

22.5 Klima/Miljø

Enheten er ikke Miljøfyrtårn, men vil bli det når den nye skolen tas i bruk.

Det serveres ikke økologisk mat i kantine eller SFO, men SFO dyrker selv noen grønnsaker som elevene spiser.

23 Hisøy skole (1416)

23.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1416	Hisøy skole			
	Sum utgifter	37 529 860	37 027 405	39 974 394
	Sum inntekter	-5 503 860	-5 484 405	-7 934 757
	Netto driftsramme enheten	32 026 000	31 543 000	32 039 637
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	93 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	32 119 000		

23.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjem samarbeid / Barnehage-hjem samarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

23.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Hisøy skole vil fortsette i 2019 å jobbe systematisk med å videreutvikle det arbeidet som skolen har holdt på med gjennom skolebasert kompetanseutvikling. Lærerne på hele skolen skal prøve ut ulike metoder som skal bidra til å skape gode læringsarenaer og god undervisningsvurdering som igjen skal forbedre læringsresultatene til elevene. Vi skal bevisstgjøre personalet på hva slags elev- og læringsmiljø vi har på skolen, og vi vil fortsatt jobbe 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, Spekterundersøkelsen, LINK (livsmestring i norske klasserom) og skolens skolemiljøplan. Rektor har stort fokus på at skolens Oppvekstforum skal fungere optimalt. Rektor leder alle møtene og ser til at alle fagområdene blir utfordret på å ta med seg oppgaver som de skal løse ift. saken. Vi har gode erfaringer med Oppvekstteam.

Vi skal fortsatt jobbe med læringsmiljøet for å redusere antall sakkyndige vurderinger og enkeltvedtak om spesialundervisning. Gjennom et bevisst elev-, lærings- og samarbeidssyn skal vi etablere felles grep for å ivareta inkludering og opplæring innenfor den ordinære undervisningen på en bedre måte.

Hele skolens pedagogiske personale er med i et 2-årig prosjekt som skal bidra til en felles vurderingskultur på skolen. Vi har heftet oss på Høgskolen i Innlandet sitt internettbaserte kurs som de kaller SkoleVFL. Kurset er et skolebasert kompetanseutviklingsprogram i vurdering for læring.

23.2.2 Realfagskommune

Hisøy skole skal delta i dette arbeidet gjennom interne og eksterne læringsnettverk og bidra til

utprøving av aktuelle undervisningsopplegg som satsingen innebærer.

23.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Hisøy skole har etablert nettverk på alle trinn og har systematisk plan på vedlikehold av disse.

Vi skal sammen med foreldre, klassekontaktene og FAU utvikle en helhetlig plan for foreldremøtene.

Vi skal samarbeide tett med foreldrene for å ivareta elevenes psykososiale skolemiljø.

23.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	51	52
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	53	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	51
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	53	53
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	53	53
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	54	54
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	56	56
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	56	56
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,5	4,6
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	3,6
Eksamenskarakter skr. Engelsk		3,6
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,9	3,7
Grunnskolepoeng	43,1	43,5

23.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4.4	4,5
Trivsel 10. trinn	4.3	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	4.1	4,2
Vurdering for læring 10. trinn	3,8	3,9
Mobbing på skolen 7. trinn i %	9,8	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	Unntatt offentlighet	0

23.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,2	1,3		1,3
Fravær langtid (%)	2,8	3,0		3,0
Nærvær (%)	96,0	95,7	93	95,7
Antall HMS-avvik			2 000	15
Antall kvalitets-avvik			3 000	20
Andel heltidstilsatte		70	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		85	83 %	90

23.4 Heltidskultur

Ved søknader om reduserte stillinger og nytilsetninger, 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 tilsetninger.

23.5 Klima/Miljø

Vi jobber bevisst med avfallssortering. Vi har kjøpt inn nye avfallsdunker som gjør sorteringen lettere. Vi kombinerer økologisk og «vanlig» sunn mat ved servering i kantina og på SFO.

24 Eydehavn skole (1417)

24.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1417	Eydehavn skole			
	Sum utgifter	12 223 535	11 905 829	13 132 251
	Sum inntekter	-1 728 535	-1 580 829	-2 973 902
	Netto driftsramme enheten	10 495 000	10 325 000	10 158 349
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-79 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	10 416 000		

24.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

24.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Eydehavn skole fortsetter med sitt fokus på å gi alle elevene opplæringen sammen med sin klasse. Spesialundervisning vil i hovedsak foregå i klasserommet. Bare når læringsaktivitetene krever det, tas elever ut av gruppa i korte økter. Dette gir trygghet og tilhørighet i klassen samtidig som det øker klassens inkluderingssevne.

I arbeidet med godt læringsmiljø har vi mange tiltak for å se de kjennetegn som er utarbeidet for Arendalsskolen. Alle elever skal bli sett og verdsatt hver dag, oppleve vennskap, mestring, tydelige forventninger og glede seg med lek i læringen.

Vi er en ART-skole med god elevmedvirkning i den sosiale læringen. Hver måned jobber vi med aktuelle dilemmaer og valgsituasjoner elevene kommer opp i. Elevene er hovedpersonene når vi skal finne løsningene.

Arendal kommune innfører et nytt helhetlig system til hjelp for barn og familier som har behov for ekstra oppfølging. Personalet vil få god innføring i handlingsveilederen for Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI) slik at barn og foresatte opplever en systematisk og lik behandling enten de går på Eydehavn skole eller annen skole i kommunen.

Vi har god erfaring med å inkludere læringer i arbeidet med elevenes psykososiale miljø og vil i 2019 også ha sosionomstudenter i praksis hos oss. Kunnskapen disse har vil vi få utbytte av i personalet og med elevene.

Vi vil følge opp elevundersøkelsen med flere ikke anonymiserte undersøkelser i etterkant for å kartlegge hvordan elevene opplever sitt læringsmiljø. Sosiogram med «venneanalyser» vil bli aktivt brukt for å inkludere alle elevene i fellesskapet. De aktivitetsplaner som er lagd, og opprettes ift. §9a vil bli fulgt opp av sosiallærer, kontaktlærere, rektor og fagarbeidere.

24.2.2 Realfagskommune

Sammen med andre skoler i kommunen har vi fått tilskudd for å starte/videreutvikle koding i skolen. I tillegg har vi et innovasjonsprosjekt om gutter og skolemotivasjon. Prosjektet vil ha fokus på fysisk aktivitet i opplæringen sammen med digitale hjelpemidler som motiverer. Ved hjelp av koding med bl.a. «Sphero», robotkuler, vil elevene få en dypere forståelse for matematiske begreper og problemstillinger i praktiske situasjoner. De får i tillegg vært i mer aktivitet enn ved «vanlig skolearbeid» ved pulten.

Eydehavn er med i prosjektet «Trylle på ekte», (Virtually There). Elever vil få kommunisere med kunstnere i sitt atelier/miljø ved hjelp av digitalt utstyr. Hovedemnet blir plantelivet i nærområdet til skolen og det skal forskes på bl.a. hvilke elektrokjemiske signaler de sender ut. I arbeidet skal elevene utvide sin begrepsforståelse, øve kunstneriske evner og forståelse for prosesser i levende planter.

To ressurslærere følger kommunens realfagsnettverk og vi vil spre det disse har av metoder og tips i personalet for å fornye noe av realfagsopplæringen.

Vi vil følge opp resultater fra nasjonale prøver med de ressurser Utdanningsdirektoratet har på sine sider. Målet blir å bruke resultatene for å hjelpe hver enkelt elev der de er faglig og evt. justere noe på fokus og tidsbruk i timene.

Vi vil fortsette med bruken av digitale hjelpemidler med adaptive funksjoner for å oppnå bedre tilpasset opplæring. Nettressursene vi vil bruke i matematikk, tilpasser seg elevenes ferdighetsnivå og gir lærerne en god oversikt på mestringsnivået elevene har innenfor de forskjellige områder.

24.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Skolen vil jobbe for at det dannes foreldrenettverk når elevene begynner på skolen. Det er et ønske fra foreldre og FAU at politiet igjen kommer på banen og starter opp foreldrenettverk på 1.trinn ved skolestart. Hvis det ikke blir mulig, vil skolen jobbe sammen med FAU for å få til møtepunkt og kommunikasjon mellom alle foresatte i hver klasse. Foresatte til alle klassene på Eydehavn er med i en Facebook-gruppe hvor bilder, informasjon og spørsmål deles. Ansatte er også med i denne gruppa, men administrerer den ikke. I tillegg legger skolen ut viktig informasjon og bilder på klassens/skolens hjemmeside.

Ved skolestart hvert år informerer skolen grundig om arbeidet med læringsmiljøet. Elevenes rettigheter og skolens rutiner blir gjennomgått.

FAU og skolen har tett samarbeid til elevenes beste. Rektor er etter ønske av FAU tilstede på de månedlige møtene med aktuell informasjon fra skolen. Samtidig blir det kort vei med aktuelle saker fra FAU til skolen.

24.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	45	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	46	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50

Vi har fått til en høy grad av inkludering på årets 5.trinn. Sosial læring har hatt høyt fokus over en lengre tid og kan ha påvirket det faglige resultatet i år. Det har vært en høy deltakelse tatt i betraktning at en høy prosentandel av elevene har sammensatte behov.

Vi er glade for at resultatene fra Nasjonale prøver året 2018 ikke er typisk for Eydehavn skole sett i lys av tidligere resultater. Vi regner med å vise det med resultatene som kommer i 2019.

24.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,1	4,3
Vurdering for læring 7. trinn	3,7	3,9
Mobbing på skolen 7. trinn i %	-	0

Vi arbeider målrettet spesielt rundt elevenes trivsel og for at de ikke skal føle seg mobbet. Gruppen på 7.trinn er så liten at prosenttall ikke fremkommer ift mobbing. Men det var elever som svarte de ble mobbet, og da satte vi i gang videre kartlegging og tiltak.

24.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,5	0,9		2
Fravær langtid (%)	2,0	6,0		2
Nærvær (%)	95,5	93,1	93	96
Antall HMS-avvik	0	1	2 000	10
Antall kvalitets-avvik	0	0	3 000	8
Andel heltidstilsatte	55	74	55 %	74
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	74	87	83 %	90

Eydehavn skole har høy nærværprosent. Flere HMS-tiltak ser ut til å virke ved at både korttid- og langtidsfraværet er lavt.

24.4 Heltidskultur

Eydehavn har en høy andel ansatt på heltid og fått økt ansattprosenten på flere som har ønsket det. Vi ser dette som et tiltak for å sikre kvalitet og stabilitet i tjenestene våre.

24.5 Klima/Miljø

Eydehavn skole er miljøfyrtårnsertifisert. Vi vil bl.a. jobbe med å få ned restavfall med enda bedre systemer for kildesortering.

25 Flosta skole (1418)

25.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1418	Flosta skole			
	Sum utgifter	11 102 367	10 810 919	11 192 891
	Sum inntekter	-1 542 367	-1 327 919	-1 390 883
	Netto driftsramme enheten	9 560 000	9 483 000	9 802 008
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-122 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	9 438 000		

I likhet med de siste årene vil 2019 budsjettmessig bli et svært utfordrende år grunnet stramme økonomiske rammer og enkelte svært ressurskrevende elever. I tillegg påvirker fortsatt lavt elevtall våre økonomiske rammer negativt, noe som vanskeliggjør forutsigbarhet og langsiktig jobbing. Dette er en risikofaktor som gjør oss sårbare med hensyn til bemanning og muligheten til å opprettholde kvaliteten på læringsarbeidet ved skolen.

25.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

25.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Skole- og klassemiljø

Flosta skole bruker undervisningsopplegget *Ingen utenfor* fra Redd Barna. *Ingen utenfor* bruker metodikk utviklet gjennom mange års erfaring med barn og unge i skoler, kommuner og institusjoner i Norge. Den vektlegger barn og unges aktive deltakelse og legger til rette for at alle elever kan bidra med sine erfaringer og forslag.

- Om metodikken i *Ingen utenfor*:
 - Tar utgangspunkt i barns erfaringer
 - Gir redskaper for å kartlegge og for å skape endring
 - Består av kreative og visuelle aktiviteter, etterfulgt av dialog
 - Engasjerer også elever som ikke er verbalt sterke
 - Læreren er tilrettelegger, ikke formidler
- Grunnleggende arbeidsprinsipper:
 - Humør og glede
 - Ros og inspirasjon
 - Likeverd og aksept av ulikheter
 - Romslighet og rom for å feile

Læringsmiljø

Skolen har fokus på følgende områder:

- Lærer – elev relasjon
- Egenvurdering (elev)
- Elevsamtale

I tillegg til overnevnte fokusområder, samt *Uteskolen* (jf. pkt. 2.2), vil skolen aktivt gjøre følgende for å følge opp «*Gode læringsmiljø, felles satsingsområde for barnehager og skoler*»:

- Observasjon i friminutt og timer
- Være bevisste og se etter «punktene», vi må få dem inn under huden
- Elevene må vite/ ha forventninger om at ansatte er bevisste på disse kriteriene og det som kjennetegner dem
- Månedlige gjennomganger av elevgruppa
- Gi tilbakemeldinger til elevene
- Bruke Elevundersøkelsen (5.-7. kl) og Trivselsundersøkelsen (1.-4. klasse) – hva sier elevene selv?
- Bruke Conexus Engaged aktivt for å følge faglig utvikling

25.2.2 Realfagskommune

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Flosta skole vil i 2019 ha følgende målsetninger for *Tett på realfag*:

- Sørge for at kompetansehevingen innenfor matematikkfaget endrer/ prøver ut nye måter å undervise på.
- Bidra til at elever som strever i matematikk, blir identifisert og fulgt opp tidlig med effektive tiltak.
- Bidra til å videreutvikle muligheter for varierte realfaglige læringsarenaer.
 - Småskoletrinnet (1.- 4. trinn) har uteskole 1 dag i uka. Forskning og vår erfaring gjennom flere år forteller oss at læring gjennom fysisk aktivitet, der det er hensiktsmessig, gir et større læringsutbytte både faglig og sosialt.
- Øke lærernes programmeringskompetanse ved deltakelse i «*Den teknologiske skolesekken*».

25.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Skolen har hatt et godt samarbeid med forebyggende enhet i politiet inntil få år siden, men i 2018 var det ikke mulig å få til et slikt samarbeid av ressursmessige årsaker. Vi ser likevel verdien av etablerte foreldrenettverksgrupper fra tidligere år (oppstart i 1. kl), og ønsker å få dette på plass igjen i 2019. Læringsmiljø blir tatt opp iht. *Rundskriv nr. 8/2018 Elevenes skolemiljø – Kap. 9A i opplæringsloven* i alle foreldremøter gjennom skoleåret. Som en del av skolens solidaritetsarbeid er vi med på den årlige TV-aksjonen og hvor vi gjennomfører et kveldsarrangement i samarbeid med foresatte. Dette er en arrangement som skaper et stort engasjement blant store og små i nærmiljøet. Skolen har dessuten et aktivt FAU som har en god dialog med skolens elevråd. Samarbeidsutvalget møtes 4 ganger i året hvorav minst ett møte utvides til et skolemiljøutvalg.

25.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	46	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	43	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50

25.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,2	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,1
Mobbing på skolen 7. trinn i %	22,2	0

25.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,4	2,2		2,0
Fravær langtid (%)	3,1	0,5		4
Nærvær (%)	94,5	97,3	93	94
Antall HMS-avvik	6	17	2 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	0	3 000	10
Andel heltidstilsatte	75	81 %	55 %	81
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	95	91 %	83 %	91

25.4 Heltidskultur

Enheten har i en årrekke fremholdt verdien av en heltidskultur som grunnlag for å sikre god tjenestekvalitet. Høy andel tilstedeværelse øker muligheten til å løse skolens oppgaver sammen og skape et mestringsklima med gode relasjoner, tillit og støtte - et profesjonelt læringsfellesskap.

25.5 Klima/Miljø

Fløsta skole ble Miljøfyrtårnsertifisert høsten 2015. Skolens arbeid med klima/ miljø går frem av vedlagte handlingsplan.

26 Moltemyr skole (1419)

26.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1419	Moltemyr skole			
	Sum utgifter	39 470 352	36 964 645	41 472 437
	Sum inntekter	-4 404 352	-4 057 645	-8 166 698
	Netto driftsramme enheten	35 066 000	32 907 000	33 305 739
	Korrigerer iht. til endringer i GSI-tall	685 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	35 751 000		

26.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

26.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

For å kunne lære, må man være trygg og trives på skolen. Alle elever har rett på et godt miljø som fremmer helse, trivsel og læring. Sammen må vi alle være med på å skape et positivt og trivelig miljø på Moltemyr. En skole hvor læring, samhold, trivsel og motivasjon er i fokus.

Mobbing skal ikke skje, verken i skoletiden eller på fritiden. Barna våre har rett til å kjenne seg trygge og bli verdsatte av andre både i og utenfor skolen. Å motvirke mobbing er en viktig del av det psykososiale og sosialpedagogiske arbeidet vi jobber med på skole. Det å skape trygge rammer der elevene våre trives og føler seg trygge, er viktig. Moltemyr skole har nulltoleranse mot mobbing.

På Moltemyr skole arbeider vi kontinuerlig med læringsmiljøet. Det forebyggende arbeidet skal være systematisk og vil forgå på mange plan. Målet er å legge grunnlaget for et godt miljø, samtidig som vi hele tiden skal jobbe aktivt for å oppdage konflikter, krenkelser og eventuelle mobbesaker tidlig.

De mest sentrale tiltakene i vårt forebyggende arbeid er miljøtimen, samarbeid med hjemmet, sosiale mål, klasseledelse, Link, pedagogisk analysearbeid, TL og deltakelse i «Inkluderende barnehage og skolemiljø».

Miljøtimen, TL (Trivselslederprogrammet) og Link (Livsmestring i klasserommet) er nytt dette skoleåret.

Miljøtimen skal gjennomføres ukentlige 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. Her benytter de ansatte for eksempel Link som en metode.

Link står for livsmestring i norske klasserom. Det er et undervisningsopplegg som kan brukes i

klasserommet. Både i Opplæringsloven og i Kunnskapsløftet 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.

26.2.2 Realfagskommune

Moltemyr skole deltar i realfagskommuneprosjektet og bidra aktivt i nettverket. Vi har fokus på å bruke ulike digitale læremidler som Kikora, Mattemesteren og Enki.

Vi er også med i den naturlige skolesekken på ungdomstrinnet. Der er fokuset plastforurensning.

26.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Enheten har to felles foreldremøter i året.

Tett samarbeid mellom foreldre og skole som bygger på åpenhet, gjensidig tillit og respekt, er helt avgjørende for barns læring. Et godt samarbeid styrker elevens læringsmuligheter og gir eleven motivasjon for skole, og opplevelse av trygghet og tilhørighet styrkes. På Moltemyr har vi fokus på at foresatte skal involveres i skolens arbeid for å fremme et godt læringsmiljø. Enheten samarbeider tett med Foreldreutvalget og Samarbeidsutvalget.

26.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	45	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	44	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	52	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	54	55
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	2,8	3,4
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,4	3,5
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,4	3,5
Grunnskolepoeng	40,8	42

Moltemyr skole scorer delvis under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver. Resultatene på eksamen og grunnskolepoeng er bedre. Skolen vil fokusere på arbeidet med resultatene fra disse målingene og ha fokus på lesing i alle fag, regning i alle fag og vurdering for læring.

Moltemyr skole vil i 2019 ha økt fokus på faglesing og begrepslæring.

26.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	3,9	4,1
Trivsel 10. trinn	4	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	4	4,2
Vurdering for læring 10. trinn	4	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	5,4 %	0 %
Mobbing på skolen 10. trinn i %	* Unntatt offentlighet	0 %

Elevene trives på Moltemyr skole, og de har venner å være sammen med i friminuttene. Elevene opplever at de får støtte og hjelp fra sine lærere. Regler som gjelder for hvordan elevene og lærerne vil ha det på skolen, er opplevd som tydelige og klare.

26.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)		0,79		0,6
Fravær langtid (%)		3,73		3
Nærvær (%)		95.47	93	97
Antall HMS-avvik		1	2 000	2
Antall kvalitets-avvik		0	3 000	5
Andel heltidstilsatte	47,5	52,5	55 %	48
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		84,6	83 %	87,95

26.4 Heltidskultur

Enheten har over tid hatt fokus på en heltidskultur. Vi har kartlagt, fått en total oversikt og har fokus på å utvikle gode fagmiljøer. Dette er viktig for å beholde kompetente arbeidstakere som er tilstede hver dag. Dette er også viktig for våre elever. Elevene i sentrum.

26.5 Klima/Miljø

Moltemyr skole har startet på Miljøfyrtårnsertifiseringen, men har et stykke vei å gå før vi er i mål. Moltemyr er en gammel skole med utfordringer på ventilasjon. Dette medfører utfordringer med innneklima. Viser her til elevundersøkelsen om fysiske forhold på skolen.

27 Myra skole (1420)

27.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1420	Myra skole			
	Sum utgifter	22 067 268	22 007 750	22 916 347
	Sum inntekter	-3 323 268	-3 933 750	-4 639 994
	Netto driftsramme enheten	18 744 000	18 074 000	18 276 353
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	374 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	19 118 000		

27.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

27.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Myra skole er i en overgangsperiode, da administrasjonen er byttet ut (Ny rektor begynte 03.12.18 og avdelingsleder 01.08.18).

Myra skole har i mange år jobbet godt med Olweus. Dette arbeidet er tenkt tatt opp igjen etter nyttår.

Resultatene fra de siste årene, viser at Myra skole jobber aktivt med skolemiljø. Det er lite mobbing (noe digitalt 6,5 % i 2017/18).

27.2.2 Realfagskommune

Myra skole har i samarbeid med 8 andre skoler, søkt om og fått tilsagn om midler til å kjøpe inn utstyr til programmering. 3 av skolens lærere skal delta på et 40 timers kurs på Vitensenter Sørlandet. Mål og plan for dette vil utarbeides i løpet av våren 2019.

I tillegg deltar Myra skole i First Lego League, der vi i høst gjorde det veldig bra. Skolens FLL team er invitert til å representere i Tyrkia- mai 2019.

27.2.3 Skole-hjemsamarbeid

I skrivende stund har jeg som rektor ikke oversikt over dette. Jeg skal delta på mitt første FAU-møte ved skolen torsdag 13.12.18. Der vil jeg be om informasjon om skole/hjemsamarbeidet ved skolen.

27.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	46	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	49

Mål for enheten innen 2023 er å ligge på nasjonalt nivå eller over. Resultatene over tid har variert. Det må legges en plan i løpet av våren 2019 for å løfte resultatene og få til stabile resultater på landsgjennomsnitt eller over.

27.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	Myra 4,5 - nasjonalt 4,3	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	Myra 4,0 - nasjonalt 3,9	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	Myra 0,0 % (6,5 % digitalt) nasjonalt 2,0 % (2,0 % digitalt)	0,0

Elevundersøkelsen er fra 2017/18. Ny elevundersøkelse blir gjennomført i disse dager (5-7tr). Resultatene i Skoleporten viser at elevene opplever trygghet, trivsel, mestring og motivasjon ved skolen. Historiske tall viser at det har vært fokus på dette over tid ved skolen.

27.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)				
Fravær langtid (%)				
Nærvær (%)			93	
Antall HMS-avvik			2 000	
Antall kvalitets-avvik			3 000	
Andel heltidstilsatte			55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	

Jeg er ikke kjent med HR portalen ennå og får ikke generert rapportene.

27.4 Heltidskultur

Det er ønskelig med heltidsstillinger. Det er flere pedagoger enn barne- og ungdomsarbeidere som har heltidsstillinger. Der det er mulig, vil det bli oppfordret til økning av stillingsprosent internt, før eksternt utlysning.

27.5 Klima/Miljø

Myra skole ønsker at foreldre lar barna gå eller sykle til og fra skolen, vi ønsker å begrense kjøring til og fra skolen. Vi opprettholder vår praksis med å begrense energibruk og kildesortere avfall.

28 Nesheim skole (1421)

28.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1421	Nesheim skole			
	Sum utgifter	11 903 605	11 140 250	11 892 833
	Sum inntekter	-2 479 605	-1 756 250	-2 446 183
	Netto driftsramme enheten	9 424 000	9 384 000	9 446 650
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	84 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	9 508 000		

Vi har hatt et overforbruk på lønn som gjør at vi må omorganisere og nedbemanne for å kunne oppnå balanse. Samtidig har vi hatt en økning på antall barn på sfo som gjør at vi må drive lovpålagt i forhold til antall voksne.

28.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

28.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Vi skal arbeide for å utvikle et inkluderende læringsmiljø både faglig, sosialt og kulturelt. Dette gjennom faste økter med kompetanseheving for personalet, og prosesser hvor det utarbeides standarder for godt læringsmiljø. Elevrådet og FAU vil være viktig bidragsytere i dette arbeidet.

Vi vil styrke samarbeide med samarbeidende instanser og være med å legge til rette for god dialog rundt det enkelte barn. Fast ressursteam en gang i måneden og bruk av oppvekstteam der det er nødvendig. Faste samarbeidsmøter med helsesøster. Skape gode rutiner for overgangen barnehage/skole og barnetrinn/ungdomstrinn.

Særlig i komplekse saker vil skolen arbeide for å skape gode prosesser til beste for barnet ved å samarbeide tett med hjelpeapparatet, samt sikre dialogen rundt barnet.

28.2.2 Realfagskommune

Skolen deltar med representanter på nettverkssamlinger og arbeider med oppgavene i etterkant.

Vi arbeider med å øke kompetansen og fokus på dyskalkuli i og med at vi er en dysleksivennlig skole.

Skolen har et nærområde og en kulturtradisjon som legger til rette for praktisk naturfagundervisningen. Disse undervisningsoppleggene vil vi kvalitetssikre og videreutvikle.

28.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Alle klasser skal ha fokus på læringsmiljø som eget tema på foreldremøtene.

Skolen oppfordrer til og legger til rette for å opprette foreldrenettverk i klassene.

Skolen samarbeider med FAU og lokale lag/foreninger om ulike aktivitetsdager i lokalmiljøet.

Skolen vil kommende år samarbeide med nærmiljøutvalget og FAU om en felles informasjon og aktivitetsdag der lag og foreninger kan komme og presentere seg.

28.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	54	54
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	45	49

Vi hadde ingen elever på mestringsnivå 1 i regning. Resultatet ligger over landsgjennomsnittet.

I engelsk skårer skolen lavt; under kommune- og landsgjennomsnitt. Dette er noe vi vil ta med i vurdering når vi skal se på hvilke faktorer som påvirker.

I lesing skårer skolen likt med kommune og fylke, men litt under landsgjennomsnittet. Målet er at skolen skal ligge på landsgjennomsnitt. Vi er en dysleksivennlig skole og vil øke fokus på den 2. leseopplæringen.

28.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,0	4,3
Vurdering for læring 7. trinn	3,7	3,9
Mobbing på skolen 7. trinn i %	0	0

Både når det gjelder trivsel og vurdering for læring skårer vi under kommunenivå, og det vil derfor være naturlig å strekke oss etter de målene i første omgang.

At vi skårer 0 % i mobbing er nok ikke helt reelt. Målet er å avdekke raskt og skrive gode handlingsplaner med tiltak som virker. Fra høsten 2019 innfører vi «Mitt valg» for hele skolen som er et undervisningsopplegg i sosial kompetanse.

Skolen vil øke fokus på vurdering for læring, både når det gjelder elevmedvirkning og undervisningsvurdering.

28.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	0,5	0,67		0,7
Fravær langtid (%)	2,1	0		2,0
Nærvær (%)	97,3	99,3	93	97,3
Antall HMS-avvik	0	0	2 000	5
Antall kvalitets-avvik	0	0	3 000	5
Andel heltidstilsatte	76,1	87,5	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87,0	88,2	83 %	85

Vi har i løpet av høsten hatt et merforbruk på lønn og er i en prosess hvor vi reduserer bemanningen. Omstillingsprosessen påvirker personalet. Vi har derfor kontaktet Agder arbeidsmiljø for bistand i prosessen.

Vi har hatt månedlige Hms-møter i løpet av høsten.

Enheten har hatt fokus på å ha respekt for hverandre og hverandres arbeidsoppgaver.

Vi skal snakke hverandre opp og gå riktig tjenestevei når en er misfornøyd med noe.

Vi har denne høsten hatt opplæring av personalet i å skrive avvik, derfor er det naturlig at det skrives flere avvik enn det har vært gjort tidligere. Bygningen er gammel og trenger utbedringer.

28.4 Heltidskultur

Målet er å ha flest mulig ansatte i heltidsstillinger, og at de som ønsker det, tilbys dette.

Dette vil vi ha fokus på i 2019.

28.5 Klima/Miljø

Enheten ble miljøfyrtårnsertifisert 2018, og vi har redusert bruk av papir. Ukeplaner legges digitalt. Informasjon til hjemmene gis via Visma. Målet er å øke bruken av digitale nettressurser og ITs Learning som læringsplattform.

Sfo og skolekjøkken kjøper økologisk mat der det er hensiktsmessig. Enheten har egen skolehage med grønnsaker og poteter.

Enheten har hatt fokus på å redusere rest- og plastavfall til et minimum.

29 Rykene oppvekstsenter (1422)

29.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1422	Rykene oppvekstsenter			
	Sum utgifter	20 297 487	16 464 689	16 122 615
	Sum inntekter	-3 104 487	-2 046 689	-2 686 977
	Netto driftsramme enheten	17 193 000	14 418 000	13 435 638
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-300 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	16 893 000		

29.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

29.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Læringsmiljø

1. **Plan for godt psykososialt læringsmiljø.** Skolen har gode rutiner for krenkende atferd og lav terskel for å sette inn aktivitetsplan. Vi ser viktigheten av årlige repetisjoner av plan for godt psykososialt læringsmiljø med hele personalet. Evaluering er nødvendig dersom dette skal være en levende plan.
2. **Mitt Valg.** Mitt Valg er et forebyggende undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. På høstens planleggingsdag, ble det utarbeidet en felles plan for sosial kompetanse for barnehage og skole. Skolens personale er kurset i programmet. Kommende skoleår vil samtlige ansatte i barnehagen gjennomgå hovedkurset og oppfølgingskurs.
3. **Språkløyper.** Vi trenger et godt språk når vi skal lære. Når vi forteller andre hva vi har lært, lærer vi enda mer. Det er lettere å lære når vi snakker om hva vi har lært, og vi forstår ordenes betydning. For å hjelpe oss i dette arbeidet, gjennomgår vi programmet Språkløyper, utarbeidet av Lesesenteret i Stavanger og Skrivesenteret i Trondheim.
4. **Tilhørighet.** Arbeid med tilhørighet, trivsel og trygghet er særdeles viktig for et godt læringsmiljø. I den forbindelse vil vi fortsette fokuset på tilhørighet gjennom felles samling for hele skolen. Gjennom arbeidet med ny generell del, ser vi også viktigheten av tilhørighet til lokalmiljøet. I den forbindelse vil vi neste skoleår gjennomføre en uke med tema: Bygda vår.
5. **Trivsel** Enheten har tidligere vært med i trivselsprogrammet TL. Gjennom evaluering skoleåret 17/18 valgte vi å melde oss ut av trivselsprogrammet og organisere vårt eget program. To ansatte tar nå ansvar for å organisere og systematisere arbeidet med elevene i tett dialog med elevrådet. Elevene velger selv aktiviteter og aktivitetsledere. Vester til aktivitetslederne er kjøpt inn, og FAU sponser aktivitetskasser til alle klasser. Det er kjøpt

inn en god stor høyttaler, slik at elevene kan ha musikk ute i friminuttene når dette er hensiktsmessig.

6. **Medvirkning og motivasjon.** Vi jobber kontinuerlig for at elevene våre i større grad skal ha en reell medvirkning i sin egen læringsprosess samt god kompetanse til å vurdere denne. Tema vil jevnlig bli tatt opp på fellesmøter da evaluering og bevisstgjøring er viktig.
7. **Verdisyn.** Enhetens visjon er *Læring for livet*. Målet er at visjonen skal være en rød tråd i alt vi gjør, i en inkluderende skole med rom for alle. Overordnet del av læreplanen er sammen med Opplæringslovens første kapittel grunnlagsdokumentene vi tar utgangspunkt i som grunnlag for refleksjon og profesjonsutvikling.
8. **Klasseledelse.** Enheten ser viktigheten av å ha stadig fokus på klasseledelse, og vil gjenoppta kompetanseheving på klasseledelse.

Enheten arbeider tett med PPT gjennom Ressursteam for å fremme systemrettede tiltak som kan fremme læring. Vi har god erfaring med oppvekstteam og ser med forventning frem til kommunens satsing på BTI.

29.2.2 Realfagskommune

Her vil enheten ha særlig fokus på:

1. **Tiltak for å hjelpe lavt presterende elever i matematikk.** Enheten bruker inneværende skoleår noen timer hver uke der en matematikklærer arbeider systematisk med elever i kritisk sone. Timene er «flytende» og en samler elever i små bolker a 15 minutt, etter tema, ikke etter elevens alder. Mål: antall elever på de laveste nivåene i matematikk skal reduseres.
2. **Deling av god praksis.** Enheten deltar aktivt i kommunens lærende nettverk i realfag og bruker dette inn mot ansatte ved kollektiv kursing. Felles pedagogisk tid med lærere brukes også til deling av undervisningsopplegg og tilbakemeldinger fra kurs.
3. **Nettressurser.** Satsing på bruk av nettressurser i opplæringen
4. **Analyse.** Systematisk arbeid med analyse og evaluering av elevresultater.

29.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Enheten har et tett og godt samarbeid med FAU. Vi har denne høsten utarbeidet en plan med forslag til samarbeid. Planen er ikke ferdigstilt, men vil evalueres fortløpende kommende skoleår. Mål: Godt læringsmiljø.

Enheten har tidligere slitt med lav oppslutning fra foreldre på foreldremøter. Både i barnehage og skole har en denne høsten tatt noen nye grep. Foreldremøtene ble høsten 2018 gjennomført etter mal fra Mitt valg, der foreldre i større grad dras inn i dialogen. Enheten har fått positive tilbakemeldinger etter at innhold og form på foreldremøter er blitt endret.

FAU har vært en positiv faktor i skolens arbeidet med et godt læringsmiljø. 2019 vil vi fortsette samarbeide om trafikksikkerhet, foreldremøter, godt læringsmiljø, i tillegg til de etablerte arrangementene som 17. mai og vår-dugnad.

29.2.4 Barnehage-hjemsamarbeid

Oppstarten som nytt oppvekstsenter denne høsten har påvirket vårt arbeid med barnehage-hjem samarbeid. I likhet med skolen opplevde barnehagen lav oppslutning på vårt første foreldremøte. Endringer vil i likhet med skolen bli gjennomført, i tråd med vårens kursing av personalet i Mitt Valg og foreldresamarbeidopplæring.

I september hadde barnehagen «Foreldrekafe» der foreldrene kommer innom før henting for å slå av en prat over en kopp kaffe og samtidig se seg rundt i barnehagen. Det ble en stor suksess der foreldre og besteforeldre møtte opp.

I oktober gjennomførte vi Åpen dag med servering av vafler og kaffe. Barnehagen er i oppstartsfasen med å lage slike treffpunkt for foreldre og er i en evalueringsfase i forhold til forbedringspunkter rundt samarbeid barnehage- hjemssamarbeid.

29.2.5 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2019
Ute-innemiljø	3,3	3,4
Relasjon mellom barn og voksen	4,0	4,1
Barnets trivsel	4,6	4,7
Informasjon	3,4	4,0
Barnets utvikling	4,1	4,5
Medvirkning	3,5	4,0
Henting og levering	3,9	4,0
Tilvenning og skolestart	4,5	4,5
Tilfredshet	4,0	4,5

Enheten ser en tydelig fremgang fra sist skoleår, samtidig er vi langt fra fornøyd.

Enheten vil arbeide systematisk med resultatene og bruke en planleggingsdag i januar 2019 på å analysere, evaluere, samt planlegge tiltak.

29.2.6 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	46	49

Enheten er fornøyd med utvikling innen matematikk og lesing. Utviklingen innen engelsk er vi ikke fornøyd med og vil ta grep for å bedre på resultatene. Enheten har inneværende år to lærere på videreutdanning i engelsk og ser at positive ringvirkninger av dette er i anmarsj.

29.2.7 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,4	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4,2	4,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %	5	5

Enheten er godt fornøyd med tallene fra elevundersøkelsen, spesielt tallene for mobbing på 7. trinn. Enheten vil fortsette arbeidet for et godt læringsmiljø gjennom vårt systematiske arbeid for et godt psykososialt læringsmiljø. Enheten har lav terskel for å sette i gang §9A tiltak.

29.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	0,4	0,9		0,5
Fravær langtid (%)	1,8	1,1		1,5
Nærvær (%)	98,1	Oppvekstsenter	93	98,0
Antall HMS-avvik	1	4	2 000	10
Antall kvalitets-avvik	0	2	3 000	5
Andel heltidstilsatte			55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89,7		83 %	90

Enheten arbeider systematisk med Arendal kommune sin Arbeidsgiverstrategi og samarbeider tett med enhetens Arbeidsmiljøutvalg.

29.4 Heltidskultur

De som ønsker og evner å jobbe fulltid, vil få mulighet til det. Samtlige ansatte vil få spørsmål i sin medarbeidersamtale om de ønsker å gå opp i 100 % stilling.

29.5 Klima/Miljø

- Enheten arbeider med å redusere papirforbruket ved gradvis å digitalisere ukeplaner, hjemmearbeid, prøver og liknende.
- I SFO har vi gradvis økt andelen økologiske produkter, i all hovedsak meieriprodukter.

30 Sandnes skole (1423)

30.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1423	Sandnes skole			
	Sum utgifter	23 927 744	22 895 789	24 417 786
	Sum inntekter	-5 446 744	-5 762 789	-6 236 107
	Netto driftsramme enheten	18 481 000	17 133 000	18 181 679
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-62 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	18 419 000		

30.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

30.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Vi vil at alle elever skal oppleve og føle tilhørighet til gruppa/klassen. Vi vil samarbeide videre med noen av barnehagene og skolene som var med i prosjektet «Inkluderende barnehage og skolemiljø». Vi vil fortsatt legge stor vekt på de grunnleggende ferdighetene i alle fag. Vi fortsetter vårt sosialkompetanseprogram med fokus på livsmestring. Vi vil se elevene hver dag, møte dem med respekt og gi dem utfordringer som gjør dem til den beste utgaven av seg selv.

30.2.2 Realfagskommune

Vår skole vil fortsatt delta i realfagsnettverket. Vi skal delta i prosjekt om programmering sammen med en del andre skoler i kommunen. Vårt arbeid med Den Naturlige Skolesekken videreføres. Personalet utfordres til å prøve ut og reflektere rundt ulike undervisningsopplegg. Vi fortsetter å legge til rette for disse øktene i skole-fellestiden.

30.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Skolen har tett samarbeid med FAU, idrettslag og andre samarbeidsaktører. Vi har læringsmiljø og elevenes skolemiljø som tema i hvert FAU-møte. Læringsmiljø og trivsel er tema på foreldremøter. Vi vil arrangere et fellesmøte for foreldre og skolens ansatte til våren hvor bl.a. nettmobbing og læringsmiljø er aktuelle tema.

Vi vil arrangere aksjonskveld 5. mars, det er en solidaritetsaksjon hvor de innsamlede midlene går uavkortet til å hjelpe barneskoler i Tanzania til å få rent vann.

30.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	55	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	56	50

Vi har fokus på lesing i alle fag. Vi har godt samarbeid med foreldrene. Elevene var godt forberedt i prøveformen. Vi legger til rette for gjennomføringen i mindre grupper. Vi har tydelige og høye forventninger til elevene. Vi legger stor vekt på de grunnleggende ferdighetene.

30.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,0	4,9
Vurdering for læring 7. trinn	3,4	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	1,7	0

Vi setter inn tiltak for de elevene som trenger det i forhold til et godt og trygt skolemiljø. Vi ønsker at alle elevene føler at de har det trygt og greit på skolen. Vi ønsker å jobbe sammen med foreldrene i forhold til nettmobbing.

30.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,7	1,27		1,5
Fravær langtid (%)	7,6	4,86		5,5
Nærvær (%)	90,7	93,87	93	93
Antall HMS-avvik	0	4	2 000	10
Antall kvalitets-avvik	0	9	3 000	10
Andel heltidstilsatte	52,38	53,84	55 %	55 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85,21	83,15	83 %	83 %

Vi har nærvær som fast tema i HMS-møter. Administrasjonen gjør det vi kan for å være mest mulig tilstede for øvrige ansatte i hverdagen.

30.4 Heltidskultur

Vi oppfordrer til å ha størst mulig stilling så langt det lar seg gjøre. Hvis arbeidstaker er i tvil, legger vi til rette for at de kan klare 100 % stilling. Vi beskriver fordelene med å være på jobb hver dag både i forhold til kolleger og elever.

30.5 Klima/Miljø

Vi er i ferd med å fullføre miljøfyrtårnsertifiseringen. Vi har byttet til dispensere med ark. Vi har satt

i gang tiltak for å få ansatte til å bruke minst mulig kopipapir, og bruke de digitale verktøy og program i størst mulig grad. Vi er i en prosess med å forbedre avfallshandteringen på skolen og er i dialog med flere aktører.

Vi har ladestasjon for el-biler, vi oppmuntrer sterkt til deltagelse i «Sykle til jobben»-aksjonen og har en økende andel ansatte som sykler til jobb.

Vi tilbyr noe økologisk mat på sfo.

31 Strømmen oppvekstsenter (1424)

31.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1424	Strømmen oppvekstsenter			
	Sum utgifter	25 570 874	25 071 841	26 652 450
	Sum inntekter	-5 759 874	-5 694 841	-6 719 221
	Netto driftsramme enheten	19 811 000	19 377 000	19 933 229
	Korrigerer iht. til endringer i GSI-tall	-40 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	19 771 000		

31.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

31.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

- * Oppvekstsenteret har fokus på visjon og verdiarbeid på planleggingsdagene.
- * Vi har satt av tid på personalmøtene til å arbeide med kjennetegnene på hvordan vi lykkes med «Det gode læringsmiljøet».
- * Arbeide med gode lærer-elev relasjoner og bruke elevsamtalen aktivt til dette.
- * Analysere og reflektere rundt resultater på Elevundersøkelsen og Olweusundersøkelsen på leder- og skolenivå og justere vår praksis i henhold til disse.
- * Barnehagen og skolen jobber sammen om månedens fokus som omhandler sosiale ferdigheter.
- * Barnehagen er godt i gang med å innarbeide den nye rammeplanen, og skolen har så vidt begynt å arbeide med den overordnede delen av ny læreplan.

31.2.2 Realfagskommune

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Skolen

- * Analysere og reflektere rundt resultater på nasjonale prøver og kartleggingsprøver på leder- og skolenivå og justere undervisningen i forhold til dette.
- * Tilpasse undervisningen til den enkelte elev slik at den gir best mulig effekt/læringsutbytte for eleven.
- * Utvikle gode rutiner for matematikkopplæringen.
- * Delta aktivt i kommunens lærende nettverk innen realfag.
- * Fortsette arbeidet med lesing i alle fag, da lesing er alle fags mor, også realfagene.
- * Videreutvikle matematikkundervisningen i alle rom og utendørs.
- * Videreutvikle konkretiseringsmateriell til bruk i matematikkundervisningen for det enkelte trinn.

Barnehagen

- *Arbeide med matematikkens begreper jfr. rammeplanens fagområder.
- * Utnytte oppvekstsenterets nærmiljø.
- * Samarbeide barnehage-skole.
- * Holde fokus på personal- og gruppemøter.

31.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

- * FAU og skolen har fokus på foreldrenettverk. Klassekontaktene og FAU har satt i system arbeidet med å holde foreldrene samlet. Det arrangeres ulike arrangement for barn og foreldre på de ulike trinnene. Det er laget egne Facebook-grupper på de ulike trinnene.
- * Alle foreldremøtene inneholder momenter vedr. læringsmiljø jfr. vår Olweussatsing.
- * Det er gjennomført en temakveld om nettvett i samarbeid mellom FAU og skolen. Denne blir fulgt opp på de ulike trinnen foreldremøter.

31.2.4 Barnehage-hjemsamarbeid

- * Barnehagen har fokus på «Være sammen», som er et opplegg som handler om å være trygge og varme voksne. Dette er en naturlig del av alle foreldremøter i barnehagen.

31.2.5 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2019
Ute-innemiljø	4,1	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,5
Barnets trivsel	4,7	4,5
Informasjon	4,1	4,5
Barnets utvikling	4,6	4,5
Medvirkning	4,1	4,5
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,6	4,5
Tilfredshet	4,5	4,5

Vi oppnår generelt gode resultater på brukerundersøkelsen. Noen momenter går litt opp, og noen litt ned fra forrige måling. Vi kan ikke være helt fornøyde med at momentet medvirkning skåres noe dårligere enn tidligere, da vi har arbeidet med dette gjennom barnehageåret. Vi kommer til å se mer på dette foran neste undersøkelse.

31.2.6 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2019
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	44	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	50

Det er svært gledelig at vi har nådd målsettingen vår når det gjelder lesing i 2018. I 2019 har vi målsetting om å være på landsgjennomsnittet også i regning og engelsk.

31.2.7 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2019
Trivsel 7. trinn	4,3	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4,1	4,1
Mobbing på skolen 7. trinn i %	0	0

Elevene gir oss gode skussmål på spørsmålene om trivsel og mobbing. Vi satser på å holde trykket også fremover. Vi gleder oss over en liten forbedring i VFL.

31.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,6	1,85		2
Fravær langtid (%)	8,8	13,06		5
Nærvær (%)	88,6	85,09	93	93
Antall HMS-avvik	3	2	2 000	10
Antall kvalitets-avvik	1	1	3 000	5
Andel heltidstilsatte	56,8	60,5	55 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	90,4	85	83 %	85

Vi har hatt flere år med flere langtidssykemeldte, noe som ser ut til å bli litt bedre fremover. Samtidig er det trolig at det fortsatt vil være en del sykemeldinger. Vi gleder oss over det lave korttidsfraværet, og har tro på at statistikken vil være med oss på dette området også fremover.

Det har vært arbeidet endel med å rapportere avvik. Trolig vil vi få flere av disse fremover.

Hos oss kan de som ønsker og evner det, få full stilling.

31.4 Heltidskultur

Hos oss kan de som ønsker og evner det, få full stilling. Fremover vil vi kun lyse ut stillinger i 100 prosent. Deltidsstillinger vil samles opp til hele stillinger før utlysning.

31.5 Klima/Miljø

Oppvekstsenteret er sertifisert som Miljøfyrtårn. Vi har for tiden fokus på å redusere papirbruken og overføre noe av dette til digital kommunikasjon.

32 Tromøy barnehagene (1450)

32.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1450	Tromøy barnehagene			
	Sum utgifter	11 845 997	11 009 832	11 962 631
	Sum inntekter	-2 752 997	-2 324 832	-2 878 931
	Netto driftsramme enheten	9 093 000	8 685 000	9 083 700

32.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

32.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

I Tromøy barnehageenhet vil vi i 2019 jobbe videre med den jobben som vi er i gang med tanke på inkluderende læringsmiljø. Vi jobber kontinuerlig å bli bedre med den jobben som gjøres med barna hver dag. Her er relasjoner sentralt. Vi jobber også med vårt planverk slik at en får rutiner på hvordan vi ønsker å ha det. Her har gruppen med inkluderende læringsmiljøprosjektet vært med å utvikle oss.

32.2.2 Realfagskommune

Tromøy barnehageenhet har fokus på realfag i hverdagen. Vi har en egen realfagplan. Fokuset vårt er å heve matte- og naturfagkunnskapen – følge barns nysgjerrighet og undring. Vi ønsker fokus på dette i hverdagen. Vi har egne progresjonsplaner i enheten, så vi kan se hvilke mål vi har for hver aldersgruppe. Vi jobber videre med det vi har tatt med oss fra bl.a. disse kursene inn i enhetens fagutvikling for assistenter/barne- og ungdomsarbeidere og pedagoger. Dette fører til økt bevisstgjøring for hele ansattgruppen.

32.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

De to siste årene har vi på foreldremøtene i enheten lagt fram jobben som er gjort i enheten med tanke på våre læringsmiljømål i Arendal kommune og fra inkluderende læringsmiljøgruppen vi har vært del av i 2016-2019. Dette har ført til et større trykk på det faglige. Denne jobbingen har gitt oss mange gode tilbakemeldinger, og en større kunnskap fra foreldrene for hva vi har fokus på. Vi opplever at det nå kommer helt andre spørsmål fra foreldrene enn vi tidligere fikk. Dette tenker vi skyldes jobbingen med læringsmiljø. Denne jobbingen må fortsettes i alle våre ledd.

32.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2019
Ute-innemiljø	Fab 4,2 - Fjell 4,5	5
Relasjon mellom barn og voksen	Fab 4,9 - Fjell 4,6	5
Barnets trivsel	Fab 4,9 - Fjell 4,9	5
Informasjon	Fab 4,7 - Fjell 4,3	5
Barnets utvikling	Fab 4,9 - Fjell 4,8	5
Medvirkning	Fab 4,5 - Fjell 4,2	5
Henting og levering	Fab 4,7 - Fjell 4,6	5
Tilvenning og skolestart	Fab 4,6 - Fjell 4,5	5
Tilfredshet	Fab 4,8 - Fjell 4,8	5

Vi jobber alltid for å bli bedre. Vi ønsker å gjøre noe med uteområdet på Fabakken. Vi kommer til å jobbe med disse resultatene i 2019.

32.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,57	1,76		2
Fravær langtid (%)	1,27	4,67		2
Nærvær (%)	97,16	93,57	93	95
Antall HMS-avvik		0	2 000	5
Antall kvalitets-avvik		0	3 000	5
Andel heltidstilsatte		84	55 %	90
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		94	83 %	95

Langtidssykemelding gjør at vi ikke når årets mål om 95 % nærvær. Vi jobber daglig for å være en god arbeidsplass.

32.4 Heltidskultur

Vi jobber for å ha flest mulig av våre ansatte i fulle stillinger. Vi tenker dette er bra for både barn, foreldre og personalet og er med å skape kontinuitet i våre barnehager.

32.5 Klima/Miljø

Vi har i år blitt resertifisert som Miljøfyrtårn.

Vi serverer/lager mat med barna en til to dager i uken. Ett måltid pr. mnd. er økologisk.

Vi har i dag tre el-sykler som brukes for å komme oss rundt til spennende plasser.

33 Hisøy barnehageenhet (1451)

33.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1451	Hisøy barnehageenhet			
	Sum utgifter	12 504 109	12 890 973	13 930 015
	Sum inntekter	-1 790 109	-1 747 973	-2 102 782
	Netto driftsramme enheten	10 714 000	11 143 000	11 827 233

Reduserte rammer for 2019 skyldes reduksjon i antall barn og dermed reduksjon i antall ansatte.

Stemmehagen barnehage er en avdelingsbarnehage, bl.a. fordi vi har mange barn med store funksjonsnedsettelse. Dagens situasjon med færre søkere og dermed mindre forutsigbarhet mht. barnegrupper, er spesielt krevende i et miljø med mange sårbare barn. Vi er opptatt av å være lojale ift budsjettammer, men det kan være svært krevende når det skal settes opp mot kvaliteten vi leverer til alle våre barn.

Det bør også nevnes at det skal overføres 135 % stilling fra Pedagogisk fagteam til Stemmehagen barnehage. Stemmehagen har pr. i dag ressurser til å ivareta 4,65 barn med store funksjonsnedsettelse. I dag har vi 8 barn med slike behov, og pedagogisk fagteam overfører økonomiske ressurser tilsvarende det vi ikke selv har i vår budsjettamme. Leder i pedagogisk fagteam, kommunalsjef og undertegnede har sammen kommet fram til at Stemmehagen til enhver tid skal ha ressurser til å ta imot 6 barn med store funksjonshemminger. Dette vil medføre en budsjettøkning for Stemmehagen f o m 1.1.19, og det bør presiseres at dette ikke medfører en merkostnad for kommunene, men en omdisponering av midler mellom Enhet Spesialpedagogiske tjenester og Hisøy Barnehageenhet..

33.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettamme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

33.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Stemmehagen barnehage har en lang tradisjon for å jobbe tverrfaglig, og vi er gode på det. Vi samarbeider med mange ulike instanser, både kommunalt, regionalt og nasjonalt. Vi tar ofte initiativ til slikt samarbeid og holder oss oppdatert på ulike hjelpetiltak. Vi bestreber oss på å være til stede for foreldrene, vi bruker aldri termer som «Det er ikke mitt ansvar», men forsøker å lede foreldrene til riktig instans med nærhet og forståelse og serviceinnstilling. Men man kan alltid bli bedre!

Vårt tverrfaglige arbeid handler først og fremst om våre barn med spesielle behov, men vi ser at den helhetlige tenkingen er noe alle barna våre profiterer på.

Vi arbeider også kontinuerlig med inkludering, sosialt og faglig; Struktur, forutsigbarhet, nære

relasjoner og tilstedeværelse kommer alle barn til gode og virker forebyggende.

Kommunen har en felles årsplan for de kommunale barnehagene. Stemmebogen har valgt å fokusere spesielt på tre områder i årsplanen; 1. Livsmestring. 2. Fellesskap, inkludering og tilhørighet. 3. Omsorg, lek og læring.

Faglig refleksjon i hele personalgruppen tar tid, bevissthet knyttet til å la refleksjonene føre til handling, det samme. Vi velger å bruke tid/gå i dybden og henter inspirasjon på ulike vis. Arbeidet dokumenteres daglig. Og vi arbeider stadig med å bli bedre på evaluering.

33.2.2 Realfagskommune

Årene som realfagskommune har økt fokus på realfagene i Stemmebogen. Det har gitt kompetanseheving hos personalet. I diskusjoner/refleksjoner har vi valgt en helhetlig tilnærming der realfagene er integrert i vårt daglige arbeid og valgt bort en mer «skolsk» tankegang. Vi har pirret nysgjerrighet, kreativitet og lærelyst hos både barn og voksne, og prosjektet har vært til stor glede.

I vårt videre arbeid vil vi sørge for å holde fokus på realfagene oppe selv om prosjektet nærmer seg slutten.

33.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

I Stemmebogen barnehage legger vi stor vekt på det daglige møtet med barnets foreldre. I dette møtet gis det nødvendig informasjon, og vi er bevisst på å flette vårt faglige perspektiv ved å eksemplifisere med konkrete episoder og gjerne inkludere litt veiledning i disse «forbigående møtene». På alle avdelinger henger det fotografier med faglige kommentarer knyttet til månedsplanene.

Barnehagen utarbeider månedsplaner med små oppsummerende kommentarer fra foregående måned som alle foreldre får både i papirversjon og digitalt.

Alle foreldre tilbys utviklingssamtaler to ganger i året, og vi har en lav terskel for også for spontane samtaler.

De av våre barn som reiser med taxi til og fra barnehagen, har egen kontaktbok mellom hjem og barnehage som brukes flittig.

De siste årene har vi utover det tradisjonelle informasjonsmøtet på høsten, arrangert foreldremøter med faglig innhold en gang i året. At personale og foreldre får et felles faglig ståsted, at barnehagen er et læringsmiljø også for foreldregruppen, har vært opplevd svært positivt fra begge miljøer.

33.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2019
Ute-innemiljø	4,5	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	4,9	5
Barnets trivsel	4,9	5
Informasjon	4,6	4,7
Barnets utvikling	4,9	5
Medvirkning	4,6	4,7
Henting og levering	4,8	4,9
Tilvenning og skolestart	4,8	4,9
Tilfredshet	4,9	5

Vi er strålende fornøyd med at det fokuset vi har og det arbeidet vi gjør, har lyktes!

33.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	4,02	2.17		2
Fravær langtid (%)	2.01	2,14		2
Nærvær (%)	93.95	95.96	93	96
Antall HMS-avvik		0	2 000	1
Antall kvalitets-avvik		0	3 000	1
		0		
Andel heltidstilsatte		75 %	55 %	80 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		88.12 %	83 %	90 %

Særskilte mål for HMS-arbeidet i enheten 2019:

- Nærvær
- Kultur for å melde avvik
- Organisering av ferieåpen barnehage med mange barn med behov for en-til-en-oppfølgning av kjente personer
- Endringer i barnehagenes personalsammensetning; Økt pedagogtetthet, skaper nye organisatoriske utfordringer som vi ønsker å være mest mulig i forkant av.

Pr. i dag er nærværet høyere enn i fjor!

Som man ser, har enheten som spesielt satsingsområde å bli bedre på å registrere avvik.

33.4 Heltidskultur

Det legges til enhver tid best mulig til rette for at de som har reduserte stillinger og ønsker noe annet, blir tilbudt slike større stillinger. Dette henger imidlertid sammen med kommunens totale bemanningssituasjon.

33.5 Klima/Miljø

Stemmehagen barnehage er miljøfyrtårnsertifisert og fyller alle kriterier for det.

34 Barnehager sentrum øst (1452)

34.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1452	Barnehager sentrum øst			
	Sum utgifter	12 191 640	12 255 500	14 251 504
	Sum inntekter	-2 474 640	-2 419 500	-3 425 973
	Netto driftsramme enheten	9 717 000	9 836 000	10 825 531

34.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemtsamarbeid / Barnehage-hjemtsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

34.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Som et ledd i BTI- arbeidet i kommunen skal hele personalgruppa delta på kompetanseheving om vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt våren 2019. Nivå 0 i BTI modellen, som er barnehagepersonalets hovedansvar, handler om hvordan vi skal håndtere en bekymring eller undring over barns adferd. For å få en systematisk rundt håndtering av bekymringer, skal enheten opparbeide en felles forståelse og kultur. Kursrekken til våren skal gi personalet kunnskap og forståelse.

Leke- og læringsmiljø: Voksenrollen og den voksnes ansvar for kvaliteten og relasjonene i barnehagen har størst fokus. I 2018 og 2019 skal enheten jobbe med tilrettelegging av fysisk miljø inne og ute for et godt og allsidig lekemiljø. Kjennetegnene på et godt leke- og læringsmiljø skal brukes i planlegging og vurderingsarbeidet. Voksne som støtter og veileder, inspirerer og videreutvikler leken, krever tilstedeværelse og kunnskap. I halvårsplanen har hver måned sitt fokus i forhold til lek og voksenrollen.

Enheten har jobbet med Være sammen metodikk i fire år. Målet er varme og grensesettende voksne, som er gode på konflikthåndtering og på relasjonsbygging. Barn skal utvikle en god selvfølelse og mestringsglede, sosial kompetanse og anerkjennelse av ulikheter.

Kompetanseheving pedagogiske ledere: Kursrekke om pedagogisk dokumentasjon og vurderingsarbeid høsten 2019. Med foredrag, gruppeoppgaver og selvstendig arbeid i regi av barnehagekontoret.

Språkmiljø: Enheten har mange flerspråklige barn. Tidlig innsats og integrering handler om en god språkforståelse, derfor er språkstimuleringsarbeidet systematisk og høyt prioritert.

Ergonomi og bevegelsesglede: Todelt prosjekt i enheten, som både handler om å legge til rette hjelpemidler for personalet til det daglige arbeidet, og gi barn god mestringfølelse i form av å klare så mye som mulig selv. Evalueringer viser at dette er en prosjekt både personalet, foreldre og barn ønsker å fortsette med i 2019.

34.2.2 Realfagskommune

Enheten har fokus på realfag i hverdagssituasjoner. I starten av realfagskommuneprosjektet fikk alle barnehagene delt ut matematisk materiell som spill, former, figurer, osv. Dette er nå i bruk på alle avdelinger i enheten, det er lett tilgjengelig for alle. Å spille spill, leke med sortering og former har blitt en naturlig del av hverdagen. En helhetlig tilnærming til barns matematiske utvikling betyr at barns nysgjerrighet og interesser må observeres og forme våre planer og aktiviteter. Observasjon av leken viser at mange barn har begynt å utforske og være nysgjerrige på former og mønster, sortering og kategorisering.

34.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

Etter brukerundersøkelsen i 2017 valgte enheten å jobbe med rutinene rundt henting og levering i garderoben. God og åpen kommunikasjon, god informasjon om hverdagen og gi alle følelsen av å være velkommen har vært målsettingen. Enheten fortsetter med fokus på dette arbeidsområdet i 2019.

Informasjon om barnehagen på foreldremøtet om høsten er viktig. Skriftlig informasjon, bruk av digitale verktøy som hjemmeside og kommunikasjonsverktøyet Vigilo.

Alle foreldre har en samtale med pedagogisk leder hver høst. Det gis tilbud om ekstra samtale ved behov.

34.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2019
Ute-innemiljø	3,8 og 4,4	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,4 og 4,9	4,5
Barnets trivsel	4,7 og 4,8	4,7
Informasjon	4,0 og 4,6	4,4
Barnets utvikling	4,5 og 4,9	4,6
Medvirkning	4,0 og 4,9	4,4
Henting og levering	4,4 og 4,8	4,5
Tilvenning og skolestart	4,5 og -	4,6
Tilfredshet	4,3 og 4,7	4,5

Enheten har gått opp, eller vært stabile på alle indikatorene i 2018. Det er store forskjeller mellom de to barnehagene, enheten har som mål at resultatene skal bli jevnere, uten at den ene barnehagen skal få dårligere resultat. I tabellen står Gullfakse sitt resultat først og Møllers etterpå. I 2018 valgte begge barnehagene å ha fokus på utemiljøet. Gullfakse valgte i tillegg å jobbe med henting og levering. Målet var å øke tilfredsheten på disse to områdene, spesielt henting og levering har økt tilfredshet i år.

34.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,7	1,47		1,5
Fravær langtid (%)	13,3	7,74		6,5
Nærvær (%)	84,95	90,79	93	92
Antall HMS-avvik		9	2 000	15
Antall kvalitets-avvik		0	3 000	10
Andel heltidstilsatte	54	60	55 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83	82	83 %	86

34.4 Heltidskultur

Alle ansatte som jobber redusert, får tilbud om å øke sine stillinger når det er mulighet for det.

De som arbeider redusert, har delvis alderspensjon, arbeidsavklaringspenger eller er delvis uføre. Halvparten av de som jobber mindre enn 100 % er i denne kategorien. To av de som jobber redusert ønsker å øke sine stillinger, det tar enheten hensyn til ved neste mulighet.

34.5 Klima/Miljø

Enheten har ikke Miljøfyrtårnsertifisering. Det ble forsøkt gjennomført i 2014, men fikk ikke godkjenning pga. bygningsmasse fra 1830 (Møllers Asyl barnehage).

Matservering ca. 3-4 ganger pr. mnd., ikke økologisk mat.

Ingen kjøretøy i enheten. Kjøregodtgjørelse er stabilt.

Avfall: Redusert bruk av all engangsartikler og plastartikler. Enheten har kjøpt inn tøykluter og bestikk, tallerkener, glass osv. Vi har redusert restavfall pga. tiltak.

35 Stinta barnehageenhet (1453)

35.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1453	Stinta barnehageenhet			
	Sum utgifter	15 897 289	15 288 956	17 382 616
	Sum inntekter	-3 547 289	-3 243 956	-4 321 915
	Netto driftsramme enheten	12 350 000	12 045 000	13 060 701

35.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemtsamarbeid / Barnehage-hjemtsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

35.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Vi vil fortsette vårt arbeid i å ivareta livsmestring og helse for barna i våre barnehager. Vi vil at alle våre barn, med sine individuelle behov, skal oppleve tilhørighet og trygghet. En trygghet i å mestre motgang og utfordringer, og med kjennskap og forståelse for egne og andres følelser.

Begge barnehagene fortsetter med å legge til rette for et godt lekemiljø som inspirerer til lek og samspill, både ute og inne.

På Strømsbuåsen fortsetter vi med språkgrupper for å styrke språk og forståelse. Dette gjøres gjennom dialogisk lesing, lek og andre aktiviteter.

Hele personalgruppen vil første halvdel av 2019 delta i et kompetansehevingsløft, som omhandler vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt. Dette vil være i tråd med vårt BTI- arbeid, med bevisstgjøring og økt kompetanse på nivå 0; nivået hvor observasjon, informasjon, bekymring skal systematiseres og håndteres.

Høsten 2019 vil vi delta i kompetanseheving for våre pedagogiske ledere som i hovedtrekk omhandler pedagogisk dokumentasjon og vurderingsarbeid. På felles fagdag høst 2019 vil også hele personalet trekkes med i kompetansesatsingen. Gjennom halvåret vil en økt bevisstgjøring og arbeid som skjer mellom alle kurs/fagdager også prege og utvikle våre arbeidsformer.

35.2.2 Realfagskommune

Her vil enheten ha særlig fokus på:

Vi skal bidra til å fremme undring, opplevelser og erfaringer, både ute og inne. Gjennom turer i skogen vil vi bidra til økt forståelse for naturens mangfold, på hvordan de ulike miljøer er avhengig av hverandre og på hvordan vi kan bidra til bærekraftig utvikling.

Vi har fått en økt bevissthet på hvordan ulike materialer og eksperimenter kan brukes i det daglige

og på hvordan vi kan bruke former, telling, måling, mønstre på en spennende og kreativ måte. Alt fra telling av trappetrinn, ulike spill, bygging med magnetformer, mønster, butikklek, utelek osv. På hvordan vi kan ivareta tankeprosesser som barna har startet på, gjennom undring, oppdagelser og spennende samtaler.

35.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

I brukerundersøkelsen fra 2017 valgte vi i samarbeid med foreldre å vektlegge den daglige kommunikasjonen ved henting og levering. Vi ønsker å fortsette dette arbeidet fordi den daglige kontakten er viktig, for å ivareta både barn og foreldre.

Det blir nytt temamøte for foreldre og personal i slutten av februar, hvor vårt samarbeidsutvalg arrangerer og tilrettelegger for en inspirerende kveld.

Vi vil også ha et utvidet foreldremøte for foreldre som har barn som starter på skolen i 2020 i november, noe som årets foreldregruppe opplevde positivt. Det vil gi muligheter for bedre samarbeid på tvers av barnehagene og foreldre som har barn som starter på samme skole har mulighet til å bli kjent før skolestart. Våre ordinære foreldremøter vil bli gjennomført i slutten av august, og vi vil trekke med foreldrene i samarbeidsutvalget for å tilrettelegge/planlegge.

Vi vil også dette året gjennomføre dugnader på vårparten i begge barnehagene, noe vi har opplevd positivt og engasjerende for våre foreldre og personal. Det å utføre forbedringer sammen, er med på å styrke felleskapet mellom foreldre, barn og personalet.

35.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat		Mål 2019
Ute-innemiljø	Strømsbuåsen Gåsungen	4,1 3,7	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	Strømsbuåsen Gåsungen	4,5 4,6	4,5
Barnets trivsel	Strømsbuåsen Gåsungen	4,9 4,7	4,8
Informasjon	Strømsbuåsen Gåsungen	4,1 3,9	4,7
Barnets utvikling	Strømsbuåsen Gåsungen	4,8 4,4	4,7
Medvirkning	Strømsbuåsen Gåsungen	4,2 4,1	4,3
Henting og levering	Strømsbuåsen Gåsungen	4,4 4,3	4,5
Tilvenning og skolestart	Strømsbuåsen Gåsungen	4,5 4,1	4,5
Tilfredshet	Strømsbuåsen Gåsungen	4,6 4,5	4,6

På ute- og innemiljø er resultatene 2,9 og 2,5 som omhandler barnehagens mattilbud, med på å gi et lavere snitt. Noe som også viser seg på spørsmål om bemanningstettheten, et underpunkt i relasjon mellom barn og voksne. Det er i dag et økt fokus på bemanning gjennom hele barnehagens åpningstid, noe mange foreldre og personalet er engasjerte i og mener bør forbedres.

Barnets trivsel og utvikling har et svært godt resultat med barns opplevelse av vennskap som spesielt bra. Det må vi foredle.

Dette året har vi dårligere resultat på informasjon, samtidig som vi har arbeidet med å forbedre den daglige kontakten ved henting og levering. Vi avsluttet en digital kommunikasjonsplattform alle var svært godt fornøyde med, for å gå over til Vigilo. En løsning som har fungert dårlig og bidratt til

mye frustrasjon hos både foreldre og personal. Vi velger nå å gå tilbake til «gammel» løsning inntil Vigilo er «på plass».

35.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,8	1,1		2,9
Fravær langtid (%)	4,5	2,8		3,1
Nærvær (%)	92,7	96,1	93	94
Antall HMS-avvik		2	2 000	10
Antall kvalitets-avvik		3	3 000	10
Andel heltidstilsatte	71,4	75,9	55 %	78
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88	89	83 %	92

Vi arbeidet for å ha et godt nærvær i begge barnehagene. Gjennom trivselstiltak og vektlegging av et godt arbeidsmiljø.

35.4 Heltidskultur

HMS-utvalget vil dette året arbeide med et økt fokus på en heltidskultur. På Gåsungen arbeider alle ansatte i 100 %, mens på Strømsbuåsen er det noen delte stillinger.

En barnehagehverdag med et fast og stabilt personal, som møter barn og foreldre hver dag er et mål, samtidig som delte løsninger for noen ansatte kan være nødvendig gjennom ulike livsfaser.

35.5 Klima/Miljø

Vi er miljøfyrtårnsertifisert.

Vi har avfallssystem for sortering i begge barnehagene, både for barn og personalet.

Matservering gjennomføres av og til gruppe-/avdelingsvis, men er ikke p.t. kvalitetssikret gjennom innkjøp av økologisk mat.

Vi bruker nå mindre papp og plast enn tidligere, mer vanlig servise.

36 Jovannslia barnehageenhet (1454)

36.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1454	Jovannslia barnehageenhet			
	Sum utgifter	15 304 407	14 279 532	17 654 023
	Sum inntekter	-3 267 407	-3 112 532	-4 308 037
	Netto driftsramme enheten	12 037 000	11 167 000	13 345 986

36.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

36.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Vi ønsker å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Vi ønsker å la barna få mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale.

Enheten vil ha et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø. Vi vil jobbe med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet mobbeatferd i barnehagen. Vi vil jobbe med temaforståelse på områdene: Mobbebegrepet, mekanismene, forebygging og tiltak.

Boka til Pål Roland «Mobbeatferd i barnehagen» er utgangspunkt for temaforståelse.

Målet er å utvikle og opprettholde et godt og trygt barnehagemiljø, hvor alle barn trives og opplever tilhørighet. Der forebygger vi, avdekker og håndterer mobbeatferd og andre krenkelser.

Vi vil også ha fokus på leken som læringsarena. Leken skal være arena for barns utvikling og læring, for sosial og språklig samhandling. Vi ønsker å gi gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur.

Tema vi vil jobbe med: Hvordan sikrer vi vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken?

Vi vil ha fokus på voksenrollen gjennom programmet «Være sammen». Den autorative voksne er et grunnleggende prinsipp i «Være sammen». Prinsippet går ut på at de voksne utøver yrket sitt i en dynamisk kombinasjon av varm relasjonsbygging til barnet og en tydelig voksenstil når det gjelder å sette krav og forventninger. Dette har betydning for et godt læringsmiljø.

36.2.2 Realfagskommune

Barna skal gjennom lek, eksperimentering og hverdagsaktiviteter utvikle sine matematiske ferdigheter. Enheten vil ha et spesielt fokus på følgende områder: Tallrekka, geometri, størrelser, sortering og bevegelse.

Mattekassa er tilgjengelig som barnehagens læringsmateriell.

Hele enheten deltar på kurs og workshop som skal bidra til økt fokus og bevisstgjøring rundt realfag i barnehagen. Målet er å ha engasjerte og kompetente voksne som sammen med barna har fokus på undring, utforskning og nysgjerrighet.

36.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

- Vi vil fokusere på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon.
- Vi vil ha fokus på anerkjennende kommunikasjon som grunnpilar i det pedagogiske arbeidet.
- Vi vil ha startsamtaler med alle foreldrene, hvor blant annet gjensidige forventninger tas opp.

Enheten har et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø, gjennom felles temaforståelse i forhold til mobbeatferd i barnehagen. Mobbeatferd vil være tema på foreldremøtene våren 2019. Det vil bli lagt opp til diskusjon og refleksjon rundt temaene.

36.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2019
Ute-innemiljø	4,2 / 3,8	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,8 / 4,4	4,6
Barnets trivsel	4,7 / 4,6	4,7
Informasjon	4,7 / 3,7	4,5
Barnets utvikling	4,8 / 4,5	4,6
Medvirkning	4,6 / 3,9	4,5
Henting og levering	4,7/ 4,2	4,6
Tilvenning og skolestart	4,6 / 4,3	4,5
Tilfredshet	4,8 / 4,3	4,7

Resultatene er fra Brukerundersøkelse gjennomført høsten 2018. I tabellen er det en oversikt over begge barnehagene. (Jovannslia barnehage/Lia barnehage). Begge barnehagene har hatt framgang på nesten samtlige indikatorer siden forrige undersøkelse. Resultatene er lagt frem for SU, områder som det skal jobbes mere med, er informasjon og medvirkning. Det vil være en prosess i personalet og SU på nyåret.

36.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	2,1	0,95		1,5
Fravær langtid (%)	11,8	4,03		8
Nærvær (%)	86,1	95,02	93	90,5
Antall HMS-avvik		0	2 000	20
Antall kvalitets-avvik		4	3 000	20
Andel heltidstilsatte	67	64	55 %	64
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88,62	86,20	83 %	86,20

36.4 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.

36.5 Klima/Miljø

Enheten er ikke miljøfyrtårnsertifisert. Det jobbes med å få til en sertifisering.

37 Øyestad barnehageenhet (1455)

37.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1455	Øyestad barnehageenhet			
	Sum utgifter	7 934 000	13 836 997	17 781 531
	Sum inntekter	-1 685 000	-2 943 997	-5 060 196
	Netto driftsramme enheten	6 249 000	10 893 000	12 721 335

Enhetens budsjett er redusert i forhold til opprinnelig budsjett 2018 da Rykene barnehage nå ikke lenger er en del av enheten, men en del av Rykene oppvekstsenter.

37.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

37.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Vi ønsker å gi barna et positivt og stimulerende lekbasert læringsmiljø som fremmer glede, trivsel, mestring, undring og utvikling

Vi fortsetter med å jobbe etter *Være Sammen* - metodikken som legger stor vekt på voksenrollen. Vi vil at alle voksne i enheten skal jobbe ut fra denne metodikken om å være varme og grensesettende voksne i sin tilnærming til barna. Barna skal utvikle en god selvfølelse, mestringsglede og sosial kompetanse.

Leken får stor plass i løpet av barnas hverdag. Gjennom leken, både den tilrettelagte og den frie leken, får barna kunnskap og erfaringer som de tar med seg videre i livet. De lærer å løse konflikter, samarbeide, utvikler sosial kompetanse, utvikler vennskap, bruke fantasien, humor, får øvd på nye ord og uttrykk

Fra årsplanen til de kommunale barnehagene vil vi for året 2019 ha spesielt fokus på noen områder

- Livsmestring og helse.
- Planlegging, vurdering og evaluering
- Barnehagens verdigrunnlag

Kompetanseheving av personalet:

Som et ledd i BTI- arbeidet i kommunen skal hele personalgruppen delta på 4 kurskvelder våren 2019 om vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt

Personalet vil også jobbe med nivå 0 og 1 i BTI- modellen, dette for å få en bedre forståelse hvordan vi skal håndtere en undring eller bekymring rundt barns adferd. Det er viktig å opparbeide en felles systematisk forståelse og kultur på dette temaet.

37.2.2 Realfagskommune

Her vil enheten ha særlig fokus på:

Barna skal gjennom lek, undring, eksperimentering og hverdagsaktiviteter utvikle sin realfagskompetanse. Vi skal gjennom opplevelser og erfaringer øke barnas nysgjerrighet til naturen og teknologi. Det ligger tilgjengelig materiell for barna som bidrar til at de naturlig og uoppfordret sorterer, sammenligner, lager former, mønstre, lager tallrekker og samtaler om hvordan de skal løse oppgaver.

37.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

Etter brukerundersøkelsen i 2017 valgte enheten ut spesielt ett område hvor vi ønsket å forbedre oss, dette var punktet om *informasjon*. Vi mener at vi har forbedret oss på å informere om endringer i personalgruppen, informasjon om det pedagogisk arbeid og daglig informasjon ved levering og henting. Likevel skårer vi lavt her.

Det blir gitt informasjon om barnehagens planer og rutiner på foreldremøte om høsten. Foreldre får tilbud om 2 samtaler i løpet av året, eller ved behov.

Vi har startet opp det digitale kommunikasjonsverktøyet Vigilo. Månedsbrev til foreldre blir lagt ut her eller på barnehagens hjemmeside. I tillegg skrives det dagrapporter fra hver avdeling på tavler i garderoben

Vi har også et aktivt samarbeidsutvalg som jobber spesielt med trivselstiltak for barn, foreldre og personalet.

37.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2019
Ute-innemiljø	3,8	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,1	4,6
Barnets trivsel	4,6	4,7
Informasjon	3,3	4,5
Barnets utvikling	4,2	4,6
Medvirkning	3,9	4,5
Henting og levering	4,2	4,5
Tilvenning og skolestart	4,2	4,5
Tilfredshet	4,1	4,6

Enhetens resultater på brukerundersøkelsen er lavere enn hva det var for 2017, men vi har i år høyere svarprosent (72 %) enn hva vi har hatt andre år. Dette kan ha noe å si for resultatet. Til tross for at vi har satt inn tiltak i forhold til å forbedre blant annet informasjonsflyten, har vi i år lavere skår en tidligere år.

Barnehagen har nye lokaler og et flott uteområde. Likevel skårer vi lavt her. Punktet som trekker mest ned er punktet om matservering (2,3).

Tilbakemeldingen fra foreldrene er at de er urolige for om det er tilstrekkelig bemanning for å holde oversikt over alle barna på barnehagens store og kuperte uteområde når møter og pauser skal avvikles. På barnas sikkerhet skårer vi 3,9. Enheten har utarbeidet gode rutiner for å ivareta barnas sikkerhet, men med et stort uteareal og begrenset bemanning kan vi ikke til enhver tid garantere at personalet får med seg all aktivitet på uteområdet.

37.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1	1,29		1,0
Fravær langtid (%)	14,3	10,69		6,0
Nærvær (%)	85,7	87,99	93	93
Antall HMS-avvik	4	3	2 000	25
Antall kvalitets-avvik		3	3 000	25
Andel heltidstilsatte		67,4	55 %	70
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		86,3	83 %	87

37.4 Heltidskultur

De fleste som jobber redusert har fått innvilget delvis uførepensjon. Når det blir ledige stillinger, vil deltidsansatte bli oppfordret til å søke om å få heltidsstilling.

37.5 Klima/Miljø

Enheten er ikke Miljøfyrtårnsertifisert.

Det serveres mat 1-2 ganger pr. mnd., ikke økologisk mat.

Ingen kjøretøy i enheten. Ingen store utbetalinger i forhold til kjøregodtgjørelse.

Avfall: vi forsøker å begrense bruken av engangsartikler og plastartikler.

38 Lunderød skole og ressurscenter (1403)

38.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1403	Lunderød skole og ressurscenter			
	Sum utgifter	26 589 099	26 032 500	0
	Sum inntekter	-5 988 099	-4 252 500	0
	Netto driftsramme enheten	20 601 000	21 780 000	0

38.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2019 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune
- Skole-hjem samarbeid / Barnehage-hjem samarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2019.

38.2.1 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2019 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Elevene opplever tilhørighet gjennom gruppesamlinger og gruppeundervisning allerede, uansett funksjonsnivå, men vi har startet et prosjekt, kalt «Den gode lærer» som skal gjøre den enkelte lærer, i enda større grad, god på å inkludere/tilpasse undervisning, og å utnytte den enkeltes potensiale maksimalt. Dette handler om i stor grad å reflektere over nåværende praksis gjennom video, veiledning etc.

Enhetsleder er med i prosjektgruppa nivå 3 i arbeidet med BTI. Vi har to lærere som er blitt koordinatorene for elever her på skolen. Vi har tatt initiativ til en plandag med avlastningsenheterne for å bedre et tverrfaglig/tverretattlig samarbeid.

38.2.2 Realfagskommune

Vi kan bidra med «minikurs» ift Numicon, et matematisk konkretiseringsmaterieell, på andre skoler. Dette er til stor hjelp for elever som strever med matematikk.

38.2.3 Skole-hjem samarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Høstens foreldremøte inneholder en fagdel, det innebærer info og beskrivelser av ulike metodikk som vi bruker i det daglige arbeidet. Eks. bruk av ASK (alternativ og supplerende kommunikasjon), TEACCH- metodikk.

Vi har vært egen enhet i snart et år, og kommende år vil vi gjennomføre en brukerundersøkelse.

I forbindelse med utbygging/ny base vil vi i løpet av høsten ha en markering der foreldre blir invitert.

38.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)		3,27		3,00
Fravær langtid (%)		4,00		3,00
Nærvær (%)		92,73	93	94,00
Antall HMS-avvik		2	2 000	5
Antall kvalitets-avvik		9	3 000	15
		11		
Andel heltidstilsatte		69,74	55 %	75 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		87	83 %	90 %

Avvik er tilsammen 11, men de er ikke alltid ført under riktig kategori- dette kan vi forbedre!

Vi har også en del hendelser/uønsket adferd som registreres. Det kan være forsøk på slag, lette salg/dulting, spark, spytt o.l., og det er flere hundre pr. mnd. Dette gjelder 4 elever. Dette er likevel tungt å oppleve daglig, og vi bytter personale og fordeler denne belastningen.

38.4 Heltidskultur

Etterhvert, når mulighetene er der, kombinerer vi småstillinger til flest mulig hele stillinger.

38.5 Klima/Miljø

Vi har tidligere hatt Miljøfyrtårnsertifisering sammen med Asdal skole, og har ikke vår egen. Målet er å bli sertifisert i løpet av 2019.

Vi unngår å bruke engangskopper/glass mm.

Mengde avfall er på samme nivå som tidligere.

39 Barnevern (1404)

39.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1404	Barnevern			
	Sum utgifter	81 941 750	0	0
	Sum inntekter	-7 509 750	0	0
	Netto driftsramme enheten	74 432 000	0	0

39.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Enheten flyttes fra og med 1.1. 2019 organisatorisk fra Kommunalsjef Helse og levekår til Kommunalsjef Barn, unge og familier.

Barneverntjenesten har hatt en økning i antall bekymringsmeldinger på nye barn på ca. 20 % fra 2017 (530) til 2018 (ligger an til 600-630). Tilsvarende har også antall bekymringsmeldinger i aktive saker økt. Andelen med alvorlig problematikk er på mer enn 40 % og gir høy arbeidsbelastning. Et tiltak for å møte dette er 6 nye faste saksbehandlerstillinger i 100 % i 2019 med helårsvirkning. Bystyret har videre bestilt en sak i 2019 på hvordan kommunen kan gå fra å kjøpe hjelpetiltak fra private aktører til å håndtere alle hjelpetiltak i egen regi. Her vil det vurderes et eget innsatsteam innen barneverntjenesten. Videre skal det utarbeides ny langtidsplan for barneverntjenesten i 2019.

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

Satsingsområder og kompetansehevende tiltak i 2018 og som videreføres i 2019 er:

Mitt Liv barnevern, Cos-p, DCM Barnesamtalen, Familieråd, Traumebevisst tilnærming og arbeid med traumatiserte barn, Arbeid med barn utsatt for vold og overgrep, Hospitering ved Stine Sofie senteret, 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.

Barneverntjenesten deltar i Mitt Liv barnevern hos Forandringsfabrikken og implementerer deres anbefalinger i tjenesten. Implementeringen fortsetter i 2019, og det vil være nye tiltak knyttet til åpenhet og tilgjengelighet for befolkningen, blant annet gjennom foredrag og folkemøter.

39.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)				2
Fravær langtid (%)				8
Nærvær (%)			93	90

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Antall HMS-avvik			2 000	5
Antall kvalitets-avvik			3 000	30
Andel heltidstilsatte			55 %	84
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	

Barneverntjenesten har gjennom 2018 hatt et relativt høyt sykefravær, særlig langtidsfravær som i snitt gjennom året er var på 15 %. I tillegg har enheten en høy andel unge arbeidstakere som er småbarnsforeldre. Dette påvirker også nærværet i form av tilrettelegginger ifm sped- og småbarn. Det er ulike årsaker til langtidsfraværet. Noe skyldes arbeidsforhold med stor økning i antall alvorlige og komplekse saker, endrede krav til saksbehandling, mye reisevirksomhet og stort fristpress. Dette gir en generelt høy saksbelastning gjennom hele året.

Det er forventet fortsatt høy saksbelastning i 2019. Saksbelastningen er besluttet justert ned til normtall for antall saker per saksbehandler som ble vedtatt i 2017. Dette gir et behov for nye stillinger, og det er derfor besluttet å tilsette 6 nye faste saksbehandlere i 100 % stillinger med helårsvirkning. Videre planlegges det tiltak for å øke nærværet sammen med Agder Arbeidsmiljø, med oppstart januar 2019.

39.4 Heltidskultur

Enheten har i all hovedsak heltidskultur. Barnevernvakta er organisert med turnus, og har fem 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.

Per 2018 hadde barneverntjenesten for øvrig noen få personer i redusert stilling etter eget ønske. I 2019 vil enheten ha noen 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.

39.5 Klima/Miljø

Enheten har mye reisevirksomhet i forbindelse med oppfølging av saker, og de ansatte må disponere egen bil i tjeneste. 1. mars 2019 flytter enheten inn i nye lokaler på Maxis kjøpesenter. Etter dette vil behovet for leasingbiler bli vurdert og planlagt. Ifm. dette skal også ulike el-alternativer vurderes. F.eks. vil det være gunstig med noen el-sykler.

Enheten kildesorterer i tråd med muligheten i nye lokaler.

Barneverntjenesten er tilrettelagt for en så godt som papirløs arbeidshverdag. Desember 2018 innførte enheten fullelektronisk fagarkiv med «svar-ut» funksjon. Med dette er altså enheten fullelektronisk ift både fagarkivet Familia og saksbehandlingsarkivet i Public 360. Enheten har også fagsystemet tilgjengelig på nettbrett slik at saksbehandlerne kan skrive alt inn elektronisk også på hjemmebesøk. Vismaveilederen er elektronisk og tilgjengelig på nettbrettene slik at en alltid har oppdatert kunnskap og lovverk tilgjengelig.

40 Avlastning og bosetting (1405)

40.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1405	Avlastning og bosetting			
	Sum utgifter	57 056 467	0	0
	Sum inntekter	-40 393 467	0	0
	Netto driftsramme enheten	16 663 000	0	0

40.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I Arendal bystyre den 27. september 2018 ble det vedtatt å endre resultatenhetsstrukturen i kommunen fra 1.1.2019. Enhet enslige mindreårige flyktninger ble da endret til enhet avlastning og bosetting og underlagt kommunalsjef for barn unge og familier.

Pr. 1. Januar 2019 består enheten av:

- Tre bofellesskaper og et uteteam for bosetting av enslige mindreårige flyktninger.
- To avlastningsavdelinger; Røed og Fagerheim.
- Privat avlastning

Bystyret forventer at alle enheter deltar for fullt i det tverrfaglige arbeidet for å fremme:

- Felles innsats til beste for barn, unge og deres familier, for derigjennom å tilstrebe at alle barn og unge skal få den støtten de trenger for å ha det bra hjemme, i barnehagen, på skolen og i fritiden.

Ressurstildeling

Tallene i virksomhetsplanen er fra budsjettet for enslige mindreårige flyktninger 2019. De inneholder ikke budsjettet for avlastning 2019.

EMÅ

Finansieringsordningen som ble innført pr. 1.1.2017 har generert positive driftsresultater i 2017 og 2018 for enheten. Dette forventes også å bli tilfelle i 2019. IMDi varsler en evaluering av nåværende finansieringsordning. Dette kan medføre endringer av finanseringen allerede i 2019.

Mange ungdommer har søkt familieegjenforening. Dersom dette innvilges, bortfaller enslig mindreårigtillskuddet. Dette skaper uforutsigbarhet med tanke på økonomi.

Avlastning

I forbindelse med etablering av ny organisering blir budsjettene for Røed, Fagerheim og avlastning utenfor institusjon overført fra gammel til ny enhet pr. 1. januar 2019. Det er en del budsjettposter som ikke blir overført fra 1. januar 2019, men vil bli korrigert i forbindelse med 1. tertial 2019.

Det etableres et særskilt ansvar for avlastning utenfor institusjon. Det er nødvendig å få kartlagt hvilken betydning endringen i ansettelsesforhold og nye lønnssetninger til avlaster har i forbindelse med utgiftene til drift og administrasjon.

Enhetens oppfølging/satsningsområder

For hele enheten vil det være fokus på å implementere og ta i bruk BTI- modellen.

Enslige mindreårige flyktninger



Kilde: FoU-prosjekt nr. 164016

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ber om at Arendal kommune bosetter 47 flyktninger i 2019. IMDi ber om at 5 av de 47 plassene er forbeholdt enslige mindreårige over 15 år. Det er stor usikkerhet forbundet med fremtidig bosetting. Enheten må kontinuerlig sørge for at bemanningsplaner gjenspeiler bosetting, og der vi må nedbemanne, må det foregå på en slik måte at vi sikrer trygge voksne og gode relasjoner for hver enkelt ungdom. Vi skal i 2019:

- Fortsette 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 spesielt med tanke på at vi i 2019, avhengig av anmodning fra IMDi, vil være i en krevende nedbemanningssituasjon.
- Avklare situasjonen i forbindelse med videre bosetting ut fra endrede økonomiske rammer og nedjusterte prognoser for ankomst av enslige mindreårige fram mot 2019-20.

Omsorg og respekt

Traumebevist omsorg handler om å komme nær. Prisen for nærhet er sårbarhet. I tillegg til nærhet, fokuserer traumebevist omsorg på å forstå mennesker i lyset av hva de har opplevd, med følelsene bak atferden, lytte til barnet/ungdommen og la dem selv definere sine behov og reflektere over egen sårbarhet i møtet med andre mennesker.

Skole

Språkferdigheter og skolegang er grunnleggende for at de enslige mindreårige skal bli inkludert i samfunnet. Skolegang er avgjørende for mange av de andre faktorene som jobb, fritid og nettverk. Målet er at alle får grunnskoleutdanning og får forutsetninger for å fullføre videregående opplæring.

Jobb/praksis

Ungdommer som ønsker det, får hjelp til å finne praksisplass/deltidsjobb.

Vi viderefører «prosjekt sommerjobb» i samarbeid med avdelinger innen helse- og levekår og andre aktuelle arbeidsplasser. Igjenom dette prosjektet får alle ungdommer tilbud om sommerjobb inntil 10 timer per uke i 4 uker på en arbeidsplass i sommerferien.

Fritidsaktiviteter

Inkludere ungdommene i fritidsaktiviteter sammen med andre norske ungdommer.

Arrangere felles aktiviteter mellom avdelingene og jevnaldrende norske ungdommer.

Samarbeid med frivillige organisasjoner som Røde Kors, Kilden, Fortet SMS, idrettslag etc.

Nettverk og forankring

Vi motiverer ungdommene til å ta del i samfunnet utenfor avdelingene.

Viderefører prosjekt «SAMMEN» i samarbeid med SOS barnebyer.

Botilbud

Ungdom under 18 bor i bofellesskap. I samarbeid mellom bofellesskap og uteteam får ungdommene nødvendig hjelp til å finne egen bolig og etablere seg når de blir 18 år.

Avlastning i institusjon

Det vil være stort fokus på struktur i avdelingen, ivaretagelse av medarbeidere, brukere og pårørende for å sikre et best mulig tilbud til brukene.

Vi ønsker å utarbeide en modell som er skissert for EMÅ, men med fokusområder som er vesentlige for avlastning.

Videreføring av kompetanseplan som er utarbeidet i enhet funksjonshemmet.

Utvikle samarbeid med Lunderød skole og ressurscenter blir et vesentlig utviklingsområde inn i den nye enheten. Et velfungerende samarbeid er sentralt for å kunne gi familier med funksjonshemmede et godt tilbud.

Fortsette veiledning med intern ressursperson for å videreføre kompetanse mot å jobbe helhetlig og personsentrert i forhold til krevende brukere.

Øke kompetanse i kap. 9 tvang og makt.

Videreføre planlegging i forbindelse med nytt bygg på Røed og renovering av Fagerheim. Legge til rette for at vi kan opprettholde avlastning på en god måte i byggeperioden både på Fagerheim og Røed. Planlegge og klargjøre et alternativt botilbud for barn som for tiden har sin avlastning på Røed.

Ha fokus på stor grad av brukermedvirkning i prosessene frem mot nytt bygg. Det vil være vesentlig at vi bygger for å kunne dekke fremtidige behov.

Privat avlastning

Vi viderefører ordningen med avlastning utenfor institusjon. Ordningen oppleves som svært god for de familier som benytter seg av tilbudet. Rekruttering og oppfølging av private avlastere er forbundet med ulike utfordringer. Gjennom et prosjekt vil vi jobbe med å finne gode alternativer til privat avlastning dersom rekruttering av avlastningsfamilier fortsetter. Det viktigste er at vi ivaretar behovet de gjeldende familier har. I samarbeid med foreldre, medarbeidere, tjenestekontor vil vi utarbeide gode rutiner for dette tilbud.

Enhetens faglige mål.

Sikre at hele enheten jobber ut fra den overordnede målsetting i enhet barn unge og familier.

Utvikle et godt tverrfaglig miljø i alle avdelinger.

Sikre at alle avdelingene har kvalitetsmessige gode tilbud sine brukere.

Sikre et felles faglig grunnsyn/verdier og en felles forståelse av hvordan arbeidet og kontakten med barn, unge og deres familier skal foregå. Et godt møte mellom mennesker, der det utvises gjensidig respekt, er et godt utgangspunkt for at vi tilrettelegger for gode og riktige tjenester. Det skal jobbes for at alle ansatte i enheten møter brukere, pårørende, kolleger og andre samarbeidsparter med respekt og anerkjennelse.

Stort fokus på at alle jobber i samme retning med gode faglige vurderinger som grunnlag for beslutninger.

Medarbeidertrivsel er viktig for å sikre et godt sted å være for barn og unge. Ansatte som trives på jobben, skaper positivitet og trygghet.

Brukermedvirkning står sentralt i alle avdelinger gjennom planer, møter og i samarbeid med

pårørende.

Utvikling av medarbeidere.

- Gjennom fellesmøter, fagdager, personalmøter og veiledning i hver enkelt avdeling, har vi fokus på mestringsledelse og mestringsklima.
- Utvikle gode rutiner i bruk av BTI- modellen.
- Ansatte i bofelleskapene må ha kompetanse og tilstrekkelig kapasitet til å møte ungdommene i «landingsfasen». Medarbeiderne må kunne romme ungdommens smerte.
- Ansatte i avlastning må ha god kompetanse i møtet med pårørende i en vanskelig situasjon.
- Øke grunnkompetansen i arbeidet med mennesker med utviklingshemming. Grunnpakke/opplæring blir innført i 2019, som et e-læringskurs til alle ansatte.
- Arbeide med det psykososiale arbeidsmiljø for å fremme et godt arbeidsmiljø.
- Videreutvikle medarbeidernes kompetanse i møte med barn, unge og deres familier som har behov for avlastning.
- Innarbeide metodikken «refleks til refleksjon».
- Trene på etisk refleksjon i arbeidshverdagen.
- Å lytte til barn, unge og familie, gi dem tid og møte dem med respekt og anerkjennelse. Dette er viktig for å bygge tillit og få dem til å føle seg trygge i forhold til den tjeneste de mottar. Det gode menneskemøte skal være i fokus.

40.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	3,2	1,89		
Fravær langtid (%)	7,8	4,4		
Nærvær (%)	87,7	93,7	93	93
Antall HMS-avvik	2	3	2 000	10
Antall kvalitets-avvik	0	3	3 000	10
Andel heltidstilsatte		59,45	55 %	40
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		85,62	83 %	83

Tallene i tabellen er tatt fra 2. tertial EMÅ, og viser derfor ikke det hele bilde for den nye enheten. Fremtidige mål er for den nye enheten.

Sikre velfungerende HMS utvalg med struktur for møtevirkosomhet. Ha HMS som tema på avdelingsmøter. En medarbeider i hver avdeling med ansvar for HMS, brannvern og sikkerhet.

HMS-utvalgene har fokus på et godt arbeidsmiljø.

Sykemeldte følges opp i tråd med IA-avtalen.

Utarbeide gode rutiner i forbindelse med vold og trusler.

Gjennomføre medarbeidersamtaler enten som gruppesamtaler eller individuelt.

Vi skal ha som mål å øke nærværet og være en helsefremmende arbeidsplass hvor ledere og medarbeidere kontinuerlig utvikler et arbeidsmiljø preget av mangfold, inkludering og arbeidsglede. Noen arbeidsplasser har større utfordringer enn andre, men det viser seg at det er lite fravær som er arbeidsplassrelatert. Der det er hensiktsmessig, benytter man seg av *Raskere Frisk* eller av tiltak i regi av Agder Arbeidsmiljø.

Arbeidsgiverstrategien «*Sammen om framtida*» vil fortsatt være tema for utvikling og refleksjon.

Ha fokus på avvik som en mulighet for å få til forbedring.

40.4 Heltidskultur

Bofelleskapene for enslige mindreårige flyktninger har langvakter inntil 15 timer. De minste stillingene er på 70 % med hvilende nattevakt. Nærvær oppimot 100 %. Innføringen av ikke-rullerende arbeidsplan medfører mulighet gjennom planlegging å oppnå 100 % stilling.

I avdelingen for avlastning er arbeidet med heltid forbundet med utfordringer da det er et stort behov for avlastning i forbindelse med helg. Det betyr at bemanningen er vesentlig høyere i helgen enn i ukedagene. Mange ansatte jobber annen hver helg for å få større stillingsandel. Det store behovet for avlastning i helgene er derfor utfordrende for rekruttering av kvalifiserte medarbeidere. Vi må se om det er mulig å øke stilling gjennom å ta helgevakter i vår enhet for medarbeidere som jobber dagtid i reduserte stilling i andre enheter.

40.5 Klima/Miljø

Stort fokus på å gi ungdommene opplæring i kildesortering. Utover dette har ungdommene busskort for å lære seg å bruke kollektivtransport.

Mange brukere innenfor avlastning har el-sykler. Vi motiverer til at disse brukes ved f.eks. handling.

41 Forebyggende tjenester (1406)

41.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1406	Forebyggende tjenester			
	Sum utgifter	38 468 000	0	0
	Sum inntekter	-4 443 000	0	0
	Netto driftsramme enheten	34 025 000	0	0

41.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Enhet Forebyggende tjenester er nyopprettet fra 1.1.19. Ny enhetsleder er tilsatt, men han tiltrer ikke før 11.3.19.

Avdelingslederne har derfor bidratt sterkt til enhetens virksomhetsplan for 2019. Uten enhetsleder på plass og uten historiske tall for enheten, er ikke planen uttømmende for enhetens første år.

Arendal helsestasjon

Arendal helsestasjon er en av to avdelinger under enhet Forebyggende tjenester som er en nyopprettet enhet under sektor Barn, ungdom og familier.

Avdelingen består av:

- Jordmortjenesten
- Helsestasjon 0-5 år
- Skolehelsetjeneste 5-20 år
- Helsestasjon for ungdom
- Smittevern og vaksinasjon
- Selvmordsforebyggende arbeid

Tjenestens oppdrag:

Alle våre oppgaver er lovpålagte, (sentralt lovverk er Helse og omsorgstjenesteloven og Pasient og brukerrettighetsloven) og vi jobber etter nasjonale faglige retningslinjer, veiledere og rundskriv. Hovedvekten av oppgaver finner vi i nye nasjonale retningslinjer for det helsefremmende og forebyggende arbeidet i helsestasjon, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom som kom i 2017, barselsretningslinjer fra 2014 og retningslinjer for svangerskapsomsorgen (2018).

Formål med virksomheten

Helsestasjon, skolehelsetjenesten og helsestasjon for ungdom

Retningslinjene anbefaler et basisprogram hvor formålet er å fremme psykisk og fysisk helse, fremme gode sosiale og miljømessige forhold og forebygge sykdommer og skader. Tjenesten skal så tidlig som mulig fange opp barn og unge, gi dem et tilbud og henvise videre ved behov. Tilbudet i tjenesten skal være universelt, kultursensitivt, og tilnærmingen skal både være individuell og befolkningsrettet.

Svangerskaps- og barselomsorg

Målet er å følge retningslinjen for svangerskapsomsorgen og at anbefalingene bidrar til:

- at gravide opplever svangerskaps-, fødsels- og barselomsorgen som helhetlig og trygg
- et faglig forsvarlig tilbud
- riktige prioriteringer
- mindre uønsket variasjon

Retningslinjen anbefaler et basisprogram for å fremme helse og mestring hos den gravide. Programmet skal bidra til å forebygge sykdom og identifisere gravide med behov for utvidet støtte, behandling og hjelp.

Anbefalingene gjelder for friske gravide. Retningslinjen og Helsekort for gravide utfyller hverandre og gir en helhetlig oppfølging i svangerskapet.

Målet med retningslinjen for barselomsorg er:

- faglig forsvarlig barselomsorg
- helhetlige pasientforløp
- riktig prioritering
- tilstrekkelig kvalitet på barselomsorgen

Retningslinjen skal bidra til et helhetlig barselforløp og ensartet nasjonal praksis.

Smittevern og vaksinasjon

Formål er å verne befolkningen mot smittsomme sykdommer ved å forebygge dem og motvirke at de overføres i befolkningen, samt motvirke at slike sykdommer føres inn i Norge eller føres ut av Norge til andre land.

Selvmordsforebyggende arbeid

Formålet er å aktivt ta kontakt med personer som har prøvd å ta sitt eget liv for å få til et frivillig samarbeid for å forebygge nye forsøk. Etter samtykke samarbeides det med sykehuset, fastlege og kommunens øvrige helsetjenester.

Prioriterte oppgaver i 2019

- Fullføre arbeidet med implementering av nye retningslinjer både for helsestasjon, skolehelsetjenesten, HFU, svangerskap- og barselomsorg. Herunder arbeidet med prosedyrer og samarbeidsmøter på tvers av kommunen.
- Fokus på avvik og manglende ressurser i skolehelsetjenesten. Jobbe for ressursøkning og en plan for å komme til anbefalt ressursnorm.
- Videreutvikle styringsgruppen som er opprettet ved avdelingen.
- Arbeide videre med HMS arbeidet – ROS analyser- og implementering.
- Innføre feedback informerte tjenester (FIT) i avdelingen. Opprettholde og videreutvikle circle of security (COS) grupper i samarbeid med Familietjenesten og barnevernstjenesten.
- Arbeide for gode relasjoner og godt samarbeid med samarbeidende tjenester.

Familietjenesten

Familietjenesten består av 18,2 stillinger og avdelingsleder. Alle er fulltidsansatt (1 person 80/20 helsestasjonen og familietjenesten).

For 2019 har vi følgende hovedsatsingsområder:

- Videreutvikle samarbeidet med Helsestasjonen og bidra til at den nye enheten får utnyttet kompetansen til det beste for tjenestemottakerne.
- Videreutvikle samarbeidet med Barnevernstjenesten i nye felles lokaler.
- Jobbe aktivt for at BTI skal fungere til det beste for tjenestemottakerne.
- Fortsette fokuset på å bidra til styrket foreldrekompetanse.
- Fagutvikling og økt innsats for å utnytte avdelingens kompetanse og ressurser, samt internt samarbeid.
- Fortsette implementeringen av FIT.

41.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)				
Fravær langtid (%)				
Nærvær (%)			93	93
Antall HMS-avvik			2 000	
Antall kvalitets-avvik			3 000	
Andel heltidstilsatte			55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	

41.4 Heltidskultur

41.5 Klima/Miljø

Helsestasjonen er miljøfyrtårnsertifisert med ny godkjenning i 2018.

En har vurdert å benytte kommunale el-tjenestebiler, men ser foreløpig ikke at det kan være gjennomførbart i forhold til en utnyttelse av bilene.

En har el-sykler som er i bruk, men som vi vil oppfordre til å bruke enda mer.

42 Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder (1501)

42.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017
1501	Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder			
	Sum utgifter	11 041 750	9 540 000	10 138 795
	Sum inntekter	-9 461 750	-8 031 000	-8 787 359
	Netto driftsramme enheten	1 580 000	1 509 000	1 351 436

Interkommunal arbeidsgiverkontroll leverer lovpålagte oppgaver til 22 kommuner og vi har en vesentlig lavere bemanning enn andre store kontrollmiljøer som vi kan sammenligne oss med. F.eks.: Drammen, Grenland, Vestre Agder og Vestfold. Der de øvrige kontorene har rundt 30 kontroller pr. årsverk til kontroll har vi 44 kontroller pr. kontrollårsverk. Dette gir oss en utfordring med at vi i større grad må foreta forenklede kontroller for å nå antallskrav i stedet for tyngre kontroller som er i tråd med vårt samfunnsoppdrag som er å skape økt etterlevelse av regelverket.

Lav bemanning samtidig som utfordringene er økende med tanke på arbeidsmarkeds kriminalitet er en krevende situasjon for enheten.

Den økonomiske rammen blir derfor en begrensning for vår innsats mot de virksomhetene som driver utenfor loven.

Vi har en stilling knyttet opp mot A-krimsentret i Agder som finansieres av Kristiansand og som betjener hele vårt område. Dette arbeidet er med på å løfte saker inn til linjen for ordinær behandling i vår enhet.

Arbeidet mot a-krim er stadig økende og mer utfordrende.

Arbeidslivskriminalitet har en direkte sammenheng med levekårsproblematikk og fattigdom. Arbeidstakere som utnyttes til svart arbeid opparbeider seg ikke rettigheter og blir ikke en integrert del av samfunnet, får ikke lån og kan ikke etablere seg som vi som er en del av et godt organisert arbeidsliv kan. Barn vokser opp i hjem med foreldre som utnyttes på det groveste og der fattigdom er en realitet.

Arbeidslivskriminalitet tapper fellesskapet for midler, ødelegger sunn konkurranse i næringslivet, utnytter mennesker og undergraver tillitsbaserte systemer som vårt samfunn er bygget på.

De som bedriver arbeidslivskriminalitet er ofte multikriminelle og det er kun gjennom utstrakt samarbeid og bruk av alle etaters lovhjemler og virkemidler det er mulig å redusere og stoppe slik virksomhet. Som et eksempel: Svart arbeid samtidig som det kreves urettmessige ytelser fra NAV er en klassisk problematikk som vi ved å jobbe sammen har en helt ny mulighet for å avdekke. Et annet eksempel: Fiktiv innberetning av lønn for å få grunnlag for NAV ytelser. Denne problematikken i samarbeid med annet kriminalitet som hvitvasking, smugling, narkohandel og menneskehandel er heller ikke ukjent. Det er ofte en sammensatt problematikk og stor kreativitet rundt slike forhold.

Arbeidslivskriminalitet begås i alle typer kommuner. IAK har hatt flere store saker i de minste kommunene. Arbeidslivskriminalitet er ikke kun et byproblem.

Holdningene hos den enkelte innbygger til det å kjøpe svarte tjenester er nok også ganske likt fordelt mellom kommuner. Ansvarliggjøring av den enkelte som kjøper en svart tjeneste er et mål. A-krimsentret i Agder har hatt saker på dette som har kommet opp i retten. Dette er positivt, og vi håper at disse sakene vil være med på å skape en holdningsendring i befolkningen i Agder.

42.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Mål, planer og tiltak for år 2019

Styringssignaler og styringsparametere fra Finansdepartementet via Skattedirektoratet og skatteetaten vil også for 2019 være grunnlaget for alt vårt arbeid.

I 2019 vil vi forbedre det systematiske HMS arbeidet som ble påbegynt i 2016. Dette for å jobbe for et godt arbeidsmiljø og en organisasjon som er åpen for utvikling i samsvar med forventninger fra våre oppdragsgivere og de styringssignaler som kommer fra skatteetaten. Eget HMS utvalg og verneombud har vært svært positivt for enheten. I 2018 ble det liggende noe nede pga. sykefravær.

2019 blir også et år der vi søker å jobbe med fokus på å spisse kontrollene, avgrense risikoområdene for å bli mer effektive.

Vi planlegger begrensede avdekkingskontroller innenfor området transport og fri bil.

Vi søker å opprettholde og videreutvikle fagkunnskapen i enheten.

Tiltakene er tenkt å medvirke til å opprettholde de intensjoner om rasjonell kompetanseheving og kompetanseutnyttelse som var utgangspunkt for etablering av en interkommunal kontrollavdeling.

Enhetens overordnet målsetting er:

- Veiledning og kontroll av arbeidsgivere skal skje i rett omfang og holde et fastsatt faglig nivå.
- Vi har i fellesskap arbeidet fram verdier som skal ligge til grunn i alt vårt arbeid:
- Respekt – Rettsikkerhet – Likebehandling – Økt etterlevelse – Fellesskapets beste

1.1 Planlegging av kontrollvirksomheten

Foreløpig styringsdokument fra skatteetaten forventes 20. desember. Endelig styringsdokument som definerer mål for 2019 forventes februar 2019.

Mål:

Det skal planlegges stedlige kontroller i samsvar med Skatteoppkreverinstruksen § 5-3 nr.2.

Tiltak:

- Det utarbeides felles kontrollplan for stedlige kontroller innen 31.januar.
- Det er lagt til grunn at 5 % av antall arbeidsgivere i hver kommune skal kontrolleres i 2019.
- Andel avdekkingskontroller av total kontrollmasse styres av skatteetaten.
- Kriterier for resultatrapportering vil være både avdekkings-, formal-, oppfølgings- og undersøkelseskontroller.
- En vil delta i tverrfaglig samarbeid i kampen mot arbeidslivskriminalitet.

1.2 Stedlig kontroll

1. Utvelgelse av kontrollobjekt

Mål:

Kontroll av rett arbeidsgiver til rett tid. Utvelgelse må derfor resultere i en prioritert rekkefølge av kontrollobjekt som forventes å gi størst mulig avdekking/innfordring, samt at den skal gi så stor preventiv virkning som mulig.

Det er viktig å foreta kontroll i virksomheter som er gått konkurs.

Av aktuelle bransjer kan vi nevne bygg og anleggsbransje, virksomheter uten ekstern regnskapsfører, virksomheter som har valgt bort revisjonsplikten, virksomheter hvor revisor ikke har undertegnet skjema Lønns og pensjonskostnader (RF-1022) og andre selskaper med revisjonsmerknader.

Tiltak:

- Det skal alltid utføres impulskontroller ved gjentatte manglende innberetning i a-ordningen og gjentatte manglende betaling av skatter og avgifter.
- Utvelgelse av kontrollobjekt for planmessig kontroll skal i større grad skje på bakgrunn av statistisk kjente problembransjer, men likevel tilpasset lokale forhold
- En del av utplukket skal også være tilfeldig for å opprettholde en reell kontrollrisiko for alle virksomheter.
- Det er i hovedsak skatteoppkrever i den enkelte kommune som foretar utplukk.
- Det kan i tillegg bestilles DVH-lister gjennom Skatt sør med aktuelle objekter for kontroll.
- Ved utvelgelse skal det legges vekt på prioritering av antatt betalingsdyktige objekt.
- Nummererte brev fra revisor innhentes fra skatteetaten og kan være grunnlag for utplukk.

Det er i 2019 planlagt følgende fordeling av 472 kontroller:

100 Avdekkingskontroller - Ordinære og konkurs

120 Formalkontroller -Skattetrekk, OTP og A-melding

60 Undersøkelseskontroller - Nye virksomheter

140 Undersøkelseskontroller A-krim - ulike bransjer

52 Kunnskapskontroller - Random kontroller - SKD

1.2.2 Planlegging og utføring av kontroll

Mål:

Kontrollen skal planlegges og utføres på en effektiv og resultatorientert måte som gir optimalt resultat for både skatteoppkreveren og kontrollobjektet. Kontrollen skal sikre avdekking av manglende innberetning lønn, arbeidsgiveravgift og skattetrekk. Kontrollen skal også tilrettelegge for effektiv innfordring av skatter og avgifter. Videre skal kontrollvirksomheten oppnå preventiv virkning på lang sikt.

Tiltak ved planlegging:

- Ved kontroller som tillater ordinær varsel skal slik varsel skje minst 14 dager før planlagt utførelse av kontrollen.
- Før utførelse av den stedlige kontrollen skal innsamlet informasjon vurderes og evt. avstemmes mot opplysninger i a-meldingen, andre tilgjengelige register, annen kjent informasjon, erfaringer og andre impulser.
- Ved kontroller der en vurderer det som viktig ikke å varsle kontrollobjektet på forhånd skal dette vurderes av overordnede.

Tiltak ved utførelse:

- Kontrollen skal utføres og dokumenteres i samsvar med **Retningslinjer for gjennomføring av arbeidsgiverkontrollen** utgitt av Skattedirektoratet (SKD).
- Kontrollrutinen legges til grunn for planlegging og gjennomføring av kontrollvirksomheten.
- Kontroll av GLD skal som hovedregel inngå ved alle kontroller.
- Rapport fra kontrollen skal utformes i samsvar med rapportmal og saksmal i KOSS.

1.2.3 Oppfølging

Mål: Utførte kontroller skal i etterkant følges opp på en slik måte at en oppnår optimal preventiv effekt av kontrolltiltaket. Dette kan gjøres enten av kontrollavdeling eller skatteoppkrever.

Tiltak:

- Bokføringsmerknad skal følges opp av SKO og bokføringspålegg gjennom samarbeid med skatteetaten.
- Forslag til endring av grunnlag arbeidsgiveravgift skal følges opp dersom en ikke mottar tilbakemelding fra skatteetaten innen rimelig tid.

- Egenretting følges opp av kontrollør og informerer skatteoppkrever.
- Kontrollavdelingen skal i forhold til lokal skatteoppkrever legge vekt på at straffbare forhold skal anmeldes så snart som mulig etter ferdig rapport.

1.3 Informasjon

Mål:

SKD antar at en betydelig del av de mangler som blir avdekket ved kontroller skyldes manglende kunnskap i større grad enn manglende vilje til å følge regelverket. Informasjon som forebyggende tiltak er en viktig del av arbeidsgiverkontrollen. Derfor må informasjonstiltak brukes i større grad

Tiltak:

- Nødvendig informasjonstiltak etter avholdt kontroll skal følges opp av kontrollør dersom det er mulig.
- Årlig informasjonsdag for regnskapsførere og arbeidsgivere planlegges gjennomført.
- Henvendelser om faglig spørsmål besvares fortløpende og så raskt som mulig.
- Vi gjennomfører egne kontroller som også vektlegger informasjon til nye virksomheter. Dette kombinerte arbeidet gir virksomheten anledning til å innrette seg etter regelverket.

1.4 Kompetanse

Mål:

Kontrollgruppen skal til enhver tid være faglig oppdatert. Herunder er det et mål at gruppen skal videreutvikle et kompetansenivå som gjør gruppen til en betydelig ressurs på kontrollområdet.

Tiltak:

- Vi vil delta på aktuelle kurs og opplæringstiltak innen kontrollvirksomhet.
- Det utarbeides årlig plan for kompetansetiltak.
- Ved å ha en intern faggruppe får vi en reell kompetanseheving ved å dele og foredle kunnskap som allerede finnes i enheten.
- Gjennom vår tilknytning til skatteetatens fagmiljø vil en være bedre rustet i fellesskap til å løse tyngre og mer komplekse oppgaver.

42.3 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,1	2,09		2
Fravær langtid (%)	16,7	7,8		7
Nærvær (%)	82,3	90	93	91
Antall HMS-avvik	0		2 000	5
Antall kvalitets-avvik	0		3 000	5
Andel heltidstilsatte	83,3 %	84,6 %	55 %	85 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	94,1 %	94,6 %	83 %	95 %

Vi har de siste årene hatt flere langtidssykefravær som har vært utfordrende i forhold til å levere de tjenestene vi skal levere. Vi har langtidssykefravær som vi ser vi være med oss fra starten av 2019 men som vi forventer skal reduseres vesentlig etterhvert.

Enheten kommer til å be om hjelp fra Agder Arbeidsmiljø IKS til arbeidet med å redusere

sykefraværet.

42.4 Klima/Miljø

Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder ønsker i minst mulig grad å belaste miljøet.

Arendal kommunes retningslinjer for miljø og klima er gjennomgått i enheten, spesielt med fokus på transport som er svært aktuelt for oss.

Kontrollene utføres i stor grad ute i virksomhetene og i den forbindelse benyttes bil. De ansatte benytter egne biler og kjører til kontrollobjekter i de kommunene vi utfører kontroll på vegne av.

Papirutskrifter er sterkt redusert etter at vi har fått på plass elektronisk arkiv og funksjonen svar ut ved utsendelse av brev. Dette fokuset videreføres.

43 Arendal eiendom KF (5001)

43.1 Bystyrets bestilling

Bystyrets bestilling, i budsjett- og handlingsplan, betyr at hovedaktiviteter for Arendal eiendom KF videreføres i 2019. Foretakets strategidokument, som er behandlet i bystyret, har likevel mål som er svært ambisiøse sett i forhold til tilgjengelige ressurser.

Det vil være en særlig oppfølging på følgende aktiviteter i 2019:

- Reduksjon av vedlikeholdsetterslepet på formålsbygg krever økte rammer for vedlikehold, et sterkt fokus på vedlikehold fra ansatte og styret i AE KF og god planlegging og riktig prioritering av tiltak.
- Organisatoriske tiltak som skal understøtte kulturbyggingen i organisasjonen, hvor målet er et godt arbeidsmiljø kombinert med effektiv drift og høy måloppnåelse.
- Arbeidet med gode og riktige energiløsninger videreføres. Dette krever stor innsats for at foretaket skal nå ambisiøse mål om redusert energiforbruk for Arendal kommune.
- Resertifisering OHSAS 18001 nå ISO45001 (HMS) og forberedelser til innføring av ISO14001 (Miljø).
- Økonomioppfølging hvor styrets målsetting om økonomiske resultater følges opp.
- Igangsette byggeprosjektet kontorlokaler for Fylkesmannen og tilrettelegge Fløybyen til det beste for utviklingen i Arendal.
- Bidra til erverv, regulering og utvikling av næringsområder i Arendal.

43.2 Bystyrets ressurstildeling

Tall i 1000 kroner	Budsjett 2019	Budsjett 2018	Regnskap 2017
Sum utgifter	341 637	340 757	372 037
Sum inntekter	-341 637	-340 757	-375 607
Netto driftsramme enheten	0	0	-3 570

43.3 Hovedoversikt drift og investering

Økonomisk oversikt drift 2019

Tall i kroner

Beskrivelse	Budsjett 2019	Opprinnelig vedtatt budsjett 2018	Regnskap 2017
Andre salgs- og leieinntekter	-54 684 500	-48 887 734	-58 099 362
Overføringer med krav til motytelse	-273 092 543	-278 009 444	-281 410 729
Andre overføringer	-13 860 000	-13 860 000	-36 097 000
Sum driftsinntekter	-341 637 043	-340 757 178	-375 607 091
Lønnsutgifter	65 244 637	56 696 375	61 061 483
Sosiale utgifter	18 089 506	15 587 840	16 427 524
Kjøp av varer og tjenester inngår i kommunal tjeneste produksjon	120 859 970	121 750 970	139 185 963
Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	1 375 000	1 375 000	1 945 597
Overføringer	20 189 930	25 009 193	20 019 817
Avskrivninger	69 000 000	67 500 000	67 329 858
Fordelte utgifter	-4 450 000	-3 850 000	-3 359 513
Sum driftsutgifter	290 309 043	284 069 378	302 610 729
Brutto driftsresultat	-51 328 000	-56 687 800	-72 996 362
Renteinntekter og utbytte	-700 000	-700 000	-854 961
Mottatte avdrag på lån	0	0	0
Sum eksterne finansinntekter	-700 000	-700 000	-854 961
Renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter	53 400 000	58 628 800	60 802 536
Avdrag på lån	67 628 000	66 259 000	65 834 000
Utlån	0	0	0
Sum eksterne finansutgifter	121 028 000	124 887 800	126 636 535
Resultat eksterne finanstransaksjoner	120 328 000	124 187 800	125 781 575
Motpost avskrivninger	-69 000 000	-67 500 000	-67 329 858
Netto driftsresultat	0	0	-14 544 645
Bruk av tidligere års regnskapsmessige mindre forbruk	0	0	-649 846
Bruk av disposisjonsfond	0	0	0
Bruk av bundne fond	0	0	0
Sum bruk av avsetninger	0	0	-649 846
Overført til investeringsregnskapet	0	0	5 193 363
Dekning. av tidl. års regnskapsmessige merforbruk	0	0	0
Avsatt til disposisjonsfond	0	0	649 846
Avsatt til bundne fond	0	0	5 780 965
Sum avsetninger	0	0	11 624 174
Regnskapsmessig merforbruk/mindreforbruk	0	0	-3 570 317

Skjema 2A - Investeringsbudsjett

Tall i kroner

Beskrivelse	Budsjett 2019	Opprinnelig vedtatt budsjett 2018	Regnskap 2017
Investeringer i anleggsmidler	207 800 000	147 666 000	120 365 614
Avdrag på lån	-	-	3 361 482
Dekning av tidligere års udekket	-	-	32 661 024
Avsetninger	28 100 000	17 200 000	27 450 666
Årets finansieringsbehov	235 900 000	164 866 000	183 838 787
Bruk av lånemidler	-140 734 000	-100 857 800	-96 968 699
Inntekter fra salg av anleggsmidler	-28 100 000	-17 200 000	-25 776 280
Tilskudd til investeringer	-8 206 000	-2 800 000	-10 000 000
Kompensasjon for merverdiavgift	-30 760 000	-26 808 200	-18 846 447
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-	-	-
Andre inntekter	-	-	-102 620
Sum eksternt finansiering	-207 800 000	-147 666 000	-156 966 046
Overført fra driftsregnskapet	-	-	-5 193 363
Bruk av avsetninger	-28 100 000	-17 200 000	-21 679 378
Sum finansiering	-235 900 000	-164 866 000	-193 838 787
Udekket/Udisponert	0	0	0

Skjema 2B – brutto investeringer pr. prosjekt

Tall i kroner

Prosjekt	2019	2020	2021	2022
Lovpålagt – myndighetskrav	2 000 000	2 000 000	3 000 000	3 000 000
Brukerstyrte endringer	1 000 000	1 000 000	2 000 000	2 000 000
Rehabilitering skolebygg	2 500 000	2 500 000	4 500 000	4 500 000
Rehabilitering omsorgsbygg	2 500 000	2 500 000	4 500 000	4 500 000
Roligheden – ny skole	65 000 000	-	-	-
Nye lokaler kulturskole	10 000 000	-	-	-
Transportmidler (miljøvennlige)	500 000	-	-	-
ENØK-tiltak	2 500 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Fjellsikring	500 000	500 000	500 000	500 000
Kjøp av boliger	3 500 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000
Stinta anlegg	5 000 000	-	-	-
Boliger med heldøgnsomsorg	5 000 000	5 000 000	5 000 000	254 450 000
Nybygg legevakt/KØH inkl. korttidsplasser	-	100 000 000	22 500 000	-
ENØK-satsing, HP led kommunale bygg	-	-	1 000 000	1 000 000
Nytt svømmeanlegg	-	-	1 000 000	75 000 000
Ny barnehage Marisberg	19 000 000	20 000 000	-	-
Forprosjekt krematorium	500 000			
Nytt krematorium	-	20 000 000	-	

Prosjekt	2019	2020	2021	2022
Enhet funksjonshemmede – ny bolig yngre funksjonshemmede	2 000 000	5 000 000	20 000 000	-
Flosta BOS – utvidelse innenfor eksisterende bygningskropp	1 500 000	-	-	-
Forprosjekt bolig psykisk helse	500 000	-	-	-
Bomuldsfabriken kunsthall – utskifting lysanlegg i 2. etasje	200 000	-	-	-
Kjøp av barnehagetomt Marisberg	4 000 000	-	-	-
Ny flerbrukshall Sør amfi	1 000 000	25 000 000	25 000 000	-
Beredskap omsorg	2 000 000	-	-	-
Hjemmebaserte tjenester – mottakskjøkken og felles oppholdsrom	2 000 000	-	-	-
Hjemmebaserte tjenester - baser hjemmesykepleien	100 000	3 000 000	-	-
Enhet levekår – boliger psykisk helse	500 000	-	-	-
Enhet funksjonshemmede – avlastningstilbud	1 000 000	-	-	-
Ny avlastningsenhet	-	10 000 000	-	-
Røed	20 000 000	-	-	-
Lassens hus	10 000 000	13 000 000	-	-
Heftingsdalen – intern VVA/tele/el del 1, regulering	500 000	5 000 000	6 000 000	-
Ulleråsen – klargjøre tomter	10 500 000	20 000 000	10 000 000	200 000
Agderparken Nord – detaljregulering, VVA, grovplanering tomter	15 000 000	28 000 000	27 000 000	35 000 000
Marisberg – grunnnerverv del A og B, regulering	-	10 000 000	10 000 000	-
Marisberg – videreutvikling av feltet	10 000 000	15 000 000	25 000 000	20 000 000
Næringsutvikling – kjøp av tomt Agderparken Nord	-	10 000 000	-	-
Eiendomsutviklingsprosjekter	5 000 000	5 000 000	-	-
Kjøp av næringstomter inkl. Heftingsdalen i fm E18	-	-	8 125 000	-
Næringsutvikling – kjøp av næringstomter	-	-	-	15 000 000
Sum	207 800 000	307 000 000	179 625 000	419 650 000

Kommentarer til utvalgte investeringsprosjekt

- Byggeprosjektet Roligheden skole vil kreve mye ressurser og innsats av organisasjonen også i 2019. Skolen skal, etter planen, stå ferdig til skoleåret 2019/2020. Et stort og innovativt prosjekt som dette vil også gi Arendal eiendom verdifull kompetanse og bør benyttes som læring for hele organisasjonen.
- Bystyret vil tidlig i 2019 ta beslutning på valg av tomt til nye helsehus. Prosjektet vil deretter gå videre mot etablering av et forprosjekt.
- Nybygg legevakt/KØH følges opp med hensyn til bystyrets vedtak om kostnadsramme og stedsvalg.
- Nye øvingslokaler til Kulturskolen et er prosjekt som krever tett oppfølging fra både foretaket og kulturenheten.

43.4 Foretakets oppfølging

Arendal eiendom KFs rapportering fremkommer av mål og tiltak i strategidokumentet.

Strategidokumentet har følgende målbare indikatorer

Perspektiv	Suksessfaktor	Styringsindikator	Mål 2019
Medarbeider	Aksepterende og inkluderende arbeidsliv	Fravær korttid (%)	
		Fravær langtid (%)	
		Nærvær (%)	94

Strategiplan	Målbare indikatorer	Mål 2019
Kunder	Gjennomføre kundeundersøkelse hvert 2. år	Ny undersøkelse i 2020
	Ekstern kvalitetskontroll	Gjennomføres hvert år i forhold til brann, heis, vann, inneklima, etc.

Strategiplan	Målbare indikatorer	Mål 2019
Økonomi	Netto driftsresultat på 1,75 % av driftsinntekter med unntak av andre salgs- og leieinntekter og refusjoner	1,75 %
	Avhende eiendommer som ikke benyttes til kommunal kjerneaktivitet	Selge for 28,1 mill. kroner (Boligfelt og næring)
	Vedlikeholdsetterslepet reduseres fra 120 mill. kroner i 2016 til 85 mill. kroner i 2020	kr 94 mill.

Strategiplan	Målbare indikatorer	Mål 2019
Samfunnsrollen / næringsutvikling	Nulltoleranse for sosial dumping og øvrige brudd på arbeidslivets regler	Ingen tilfeller
	Kommunens energiforbruk skal reduseres i henhold til krav fastsatt i miljødokumentet	Se punkt om miljø
	Tilrettelegge for boligbygging	Tomtesalg Marisberg
	Tilby hensiktsmessige næringsarealer	Regulerer arealer Agderparken Nord. Igangsette detaljregulering Heftingsdalen. Følge opp næringsarealer i tilknytting til ny vei Eydehavn.

Strategiplan	Målbare indikatorer	Mål 2019
Organisasjons-utvikling / innovasjon	Sykefravær lavere enn 6 %	6 %
	Kulturutviklende tiltak for alle ansatte minst 2 ganger pr. år	Gjennomføre fellessamling og sommeravslutning
	Oppdatert kompetanseplan	Årlige revideringer av Veritas i forbindelse med OHSAS 18001
	Tilby praksisplasser i samarbeid med AK	Tilbyr arbeidspraksisplasser i samarbeid med AK
	Tilby lærlingplasser for byggdrift og renhold	2 lærlinger

43.5 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)	1,8	2,75		
Fravær langtid (%)	3,47	4,28		
Nærvær (%)	94,72	92,97	93	94
Antall HMS-avvik	103	85	2 000	120
Antall kvalitets-avvik			3 000	
Andel heltidstilsatte	64,7 %	63,82 %	55 %	65 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87,3 %	86,07 %	83 %	88 %

Resultat for 2018 er fra perioden 1.1 til 31.10.

HMS-arbeid i foretaket

Det norske Veritas gjennomfører hovedrevisjon av vårt ledelsessystem og vi gjennomfører overgang til ISO 45001 som overtar for OHSAS 18001. Dette er en kvalitetssikring av at alle forhold rundt arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er ivaretatt på en god og systematisk måte. En skal ved dette sikre at foretaket arbeider på en planmessig måte for oppnå stadige forbedringer.

Målsettingen er at foretaket hele tiden utvikler og forbedrer HMS systemet og at dette gjenspeiles i praksis i avdelingene.

Det utarbeides en tiltaksliste med forbedringspunkter etter hver gjennomførte revisjon. Oppfølging dokumenteres.

43.6 Klima/Miljø

Miljødokumentet har følgende målbare indikatorer

I løpet av første halvår er planen å sertifiseres etter ISO 14001 ledelsessystem for ytre miljø.

Som en forberedelse til dette gjennomføres en statusanalyse. I den forbindelse vil nye punkter foreslås i forbindelse med gjennomgang av miljødokumentet.

	Målbare indikatorer	Mål 2019
Miljødokumentet	50 % biler som bruker ikke-fossilt brennstoff innen 2020	
	Legge til rette for løsninger hvor energiforbruket ligger 10 % undergjeldende regelverk. Konsekvenser for økonomi vurderes	Innarbeides i alle relevante anbud
	Redusere energiforbruk med 20 % ila 2020 med utgangspunkt i 2013	Måltrettede tiltak mot enkelt bygg
	Sertifisering etter ledelsessystemet ISO 14001 – Ytre miljø	Sertifisering

44 Arendal havnevesen KF (6001)

44.1 Bystyrets bestilling

SAMFUNNSNYTTE – SJØ – SKIP - SKJÆRGÅRD

Mål for havnevirksomheten er samfunnsnytten og verdiskapning knyttet til sjø, skip og skjærgård.

Havn har følgende 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.

Havnevirksomheten er underlagt egen lov (lov om havner og farvann 2010). Småbåt og Gjestehavn er ikke definert som havneaktivitet etter loven. Dagens drift ble organisert lenge før 2009 og var i tråd med tidligere lov. Kystverket har nylig avklart at drift av eksisterende havner etablert før 2010 kan videreføres, men fremtidige investeringer inkl. oppgraderinger, utskiftninger og utvikling i disse havnene ikke kan gjøres med bruk av havnekapital. Organisering og ansvar for småbåt og gjestehavn anbefales derfor endret. Havnestyret skal utrede hvordan og hvem som bør tillegges ansvar for dette og fremme en anbefaling til Bystyret.

Regjeringen ønsker mer robuste havner i naturlige sammenhengende geografiske områder. Agder blir et fylke fra 2020, og konsolidering blant trafikkhavner pågår. Arendal havn skal ta del i dette arbeidet og anbefale hvordan Arendal havn i fremtiden kan organiseres i et samlet Agder og legger frem en innstilling og anbefaling til Bystyret.

Eydehavn skal videreutvikles som regionhavn og sikre økt godsoverføring fra vei til sjø i tråd med nasjonale føringer. Verdiskapning oppnås ved transportarbeid, godshåndtering, bedriftsetableringer og arbeidsplasser. Det søkes om stamnetthavn status. Nye havne og industriarealer erverves og tilrettelegges. Opprydding av forurensing på Elektrodetomta påbegynnes. Planarbeid for ny vei fra havn utenom Eydehavn sentrum slutføres.

Sandvikodden tankanlegg forventes med økt trafikk, og skal sikkerhetsmessig oppgraderes til dagens krav.

Cruise trafikken skal fortsatt satses på.

Bystyret ønsker utvidet passasje i Galtesund, for å redusere anløpskostnader for skip. Tiltak skal søkes gjennomført med statlige bidrag.

Fiskemottaket og liggekaier er vesentlig oppgradert med nye kaier og fasiliteter. Målet om økt andel kortreist sjømat, og økt rekruttering til fiskeyrket ligger fast.

Miljøpåvirkningen skal søkes redusert i samarbeid med andre havner og myndigheter.

Lokalferger: Varslet anbud 2022 i regi av AK og AA Fylkeskommune vil være førende for havnens arbeid.

Småbåt: Gjøre skjærgården tilgjengelig for flest mulig til en pris som flest mulig har råd til. Økt bostedsattraktivitet. Vurdere ansvar og organisering

Gjestehavnen: Besøksindustri. økt sentrumsattraktivitet. Vurdere ansvar og organisering

Havn skal drive kommersielt uten tilskudd eller overføringer. Havn skal tilstrebe økonomisk overskudd og bygge opp fond.

44.2 Bystyrets ressurstildeling

Tall i 1000 kroner	Budsjett 2019	Budsjett 2018	Regnskap 2017
Sum utgifter	26 119	24 810	27 912
Sum inntekter	-26 119	-24 810	-27 912
Netto driftsramme enheten	0	0	0

44.3 Foretakets oppfølging

Det planlegges med balanse mellom inntekter og utgifter i 2019 innen alle ansvarsområder. Havna lever av kunder og oppdrag, og opplever konkurranse om last, oppdrag og bedriftsetableringer.

Godsmengden øker og trafikken over havna øker. Havna har lyktes med vekststrategien de siste årene, avgifter er redusert eller fjernet, nye bedrifter er etablert og flere er på vei.

Økningen i gods og trafikk setter havna under press på bruk av kaier og havnearealer, og driften må ytterligere effektiviseres. Investeringer i håndteringsutstyr, ny kran, ny hjullastere. Utvidelse av kai i Bukkevik må utredes, samt investering og etablering av infrastruktur. Nye arealer må tilrettelegges for nyetableringer. Regulerte områder må sprenges ned og tilrettelegges. Nye områder må avsettes og reguleres.

Økt aktivitet medfører økt påvirkning av nærområdet og opplevde økt ulempe for naboer.

Selvpålagte restriksjoner reduserer havnens operative tider, og effektiviteten må økes for å være konkurransedyktige. Mer last på mindre tid, kortere opphold til kai for fartøy. Dette krever mer utstyr, bedre organisering, mer arbeid og flere lokale kontrakter.

Tettere samarbeid mellom havner i sør, er et resultat av regjeringens havnestrategi og må følges opp i 2019.

44.4 Nærvær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2019	Enhetens mål 2019
	2017	2. tertial 2018		
Fravær korttid (%)		0,8		1 %
Fravær langtid (%)		4,1		1 %
Nærvær (%)		95,1	93	98 %
Antall HMS-avvik		3	2 000	
Antall kvalitets-avvik		2	3 000	
Andel heltidstilsatte	80 %	78 %	55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88 %	87 %	83 %	

Havnen driver med operasjoner og arbeide som innebærer risiko.

Mange aktører arbeider på havnens områder, dette medfører behov for koordinering.

Havn har følgende HMS policy:

- Alt arbeide, alle oppdrag og enhver oppgave som utføres av oss, eller for oss skal utføres sikkert.
- Planlegg grundig, informer alle følge gjeldene instruksjoner 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.

44.5 Klima/Miljø

Skipstransport er en miljøvennlig transport form. Skip slipper ut langt mindre farlige stoffer per tonn transportert godsmengde og distanse, enn andre transportformer. Dette skyldes skipets store lastekapasitet. Cruisetrafikken inngår i dette bildet.

Det betyr ikke at skipsfarten er utslippsfri. Skipsfart genererer utslipp av bla svoveloksider (SOx), nitrogenoksider (NOx) og karbondioksid (CO₂). Cruisetrafikken antas å stå for ca. 3 % av utslippene fra transportsektoren nasjonalt.

Det er et overordnet nasjonal mål at mer gods skal overføres fra vei til sjø og bane. Havn er knutepunktet for gods og passasjerer, der overføring mellom transportformene foregår. Havn er et viktig redskap for reduksjon av samlet utslipp i regionen og nasjonalt. Driften av havnen skal søkes utført og utviklet på best mulig miljøvennlig måte. Eydehavn er elektrifisert i 2017 med støtte fra ENOVA. Skip som anløper vil kunne kobles til grønn landstrøm, og potensialet i Eydehavn er overføring av inntil 9 mill. kwt fra fossilt brensel til grønn fornybar frem til 2019. De fleste utfordringene kan ikke løses på Eydehavn alene, men trenger politisk vilje og vedtak, bla for ombygging av skip. Eydehavn ønskes bygget opp til en fremtidig grønn lade HUB for både skip og vogntog. Havnens kran ble elektrifisert i 2018.

ENOVA har gitt ny øk støtte til elektrifisering av ny fiskerikai i Barbu.

Innen alle havn virksomhetsområder søkes kontinuerlig etter nye og mer miljøvennlige løsninger.