ARENDAL KOMMUNE

Tertialrapport 1 - 2022

Innholdsfortegnelse

1 Innledning ... 4
2 Spesielle forhold, økonomiske konsekvenser av pandemien ... 5
3 Driftsbudsjett ... 6
4 Konsekvenser av endringer for driftsresultat ... 16
5 Finansforvaltning ... 18
6 Investeringsbudsjett ... 25
7 Klimabudsjett ... 34
8 Tertialrapporter fra de kommunale foretakene ... 35
9 Forslag til budsjettendringer ... 36
10 Arbeidsgiverstrategi ... 42
11 Innledning tertialrapporter enheter og foretak ... 52
12 Kommunedirektøren m/stab ... 62
13 Felles overføringer og drift ... 66
14 Østre Agder ... 68
15 Kommunalteknikk og geodata ... 70
16 Kultur ... 72
17 Brann ... 77
18 Vitensenteret ... 79
19 Arendal voksenopplæring ... 82
20 NAV Arendal ... 84
21 Koordinerende enhet ... 88
22 Mestring og habilitering ... 91
23 Hjemmebaserte tjenester ... 95
24 Institusjon 1 ... 98
25 Østre Agder krisesenter ... 101
26 Legevakten ... 106
27 Institusjon 2 ... 109
28 Birkenlund skole ... 113
29 Asdal skole ... 116
30 Stuenes skole ... 120
31 Nedenes skole ... 123
32 Stinta skole ... 126
33 Roligheden skole ... 129
34 Hisøy skole ... 132
35 Eydehavn skole ... 135
36 Flosta skole ... 138
37 Moltemyr skole ... 141
38 Myra skole ... 145

39 Nesheim skole ... 148
40 Rykene oppvekstsenter ... 151
41 Sandnes skole ... 154
42 Strømmen oppvekstsenter ... 157
43 Lunderød skole og ressurssenter ... 160
44 Tromøy barnehagene ... 162
45 Stemmehagen barnehage ... 164
46 Gullfakse barnehage ... 167
47 Strømsbuåsen barnehage ... 170
48 Jovannslia barnehage ... 173
49 Engene barnehage ... 175
50 Lia Barnehage ... 177
51 Spesialpedagogiske tjenester ... 179
52 Livsmestring ... 182
53 Barnevern ... 185
54 Helsestasjon ... 188
55 Arendal eiendom KF ... 194
56 Arendal havnevesen KF ... 208

1 Innledning

Første tertial 2022 har for mange av Arendal kommunes ledere og ansatte vært kanskje den mest krevende perioden i «Korona-tiden». Dette fordi avviklingen av tilnærmet alle tiltak for å begrense smitten i befolkningen førte til svært mye sykdom og sykefravær. Å få tilstrekkelig bemanning i alle tjenestene til enhver tid gjennom vinteren og våren har vært svært vanskelig.

Sterk vilje til å holde tjenestene gående samt KS-avtalen om kraftig økte tillegg for overtid og ekstravakter mv. i perioden 01.01. til 30.04., har etter kommunedirektørens oppfatning vært de mest avgjørende faktorene for å komme relativt bra gjennom perioden. Erfaringene med kontinuitetsplanlegging de siste 2 årene har også kommet godt med.

Med tanke på resten av året er det usikkerheten om økonomisk «korona-kompensasjon» som skaper størst uro. Kommunedirektøren velger likevel å stole på at den sittende regjering, som den forrige, ser til at kommunenes merutgifter knyttet til Covid-19 – tiltak blir dekket inn på samme gode måte som de to foregående årene. Kommunene har vist stor vilje og evne til å iverksette nødvendige tiltak i tiden etter 12. mars 2020, og med tanke på samhandlingen mellom staten og kommunene i kommende kriser vil det være svært viktig at kommunene kan stole på det regjeringen lover.

Gjennom vinteren og våren preges Arendal fortsatt av stor optimisme. Vi opplever nå at bedrifter etablerer avdelingskontorer i Arendal for å posisjonere seg for oppgang. Flere brikker i batterifabrikk-satsingen faller på plass, og diskusjonene nå handler for en stor del om hvordan kommunen best kan tilrettelegge for den vekst vi ser komme. Tidligere har alt handlet om å skape vekst.

Kommunen og Arendals- samfunnet står foran spennende tider med til dels nye utfordringer. Gitt at verdenssituasjonen relativt fort kommer under kontroll, har vi i Agder og Arendal svært positive utsikter.

Arendal, 02.06.2022

Harald Danielsen

Kommunedirektør

2 Spesielle forhold, økonomiske konsekvenser av pandemien

KS Avtalen

KS inngikk 20. desember 2021 en sentral avtale med arbeidstakerorganisasjonene som minst fordoblet betalingen for overtidsarbeid og i mange tilfeller også merarbeid under koronapandemien. Avtalen åpnet blant annet for å bruke overtid i større grad, slik at kommunene kunne mobilisere arbeidskraft. Avtalen utløp 30. april 2022.

Sammen med fagforeningene valgte vi i Arendal kommune å benytte oss av det handlingsrommet korona-avtalen gav. Dette var antakelig en viktig forutsetning for at vi kom oss gjennom den 4. bølgen av pandemien i perioden januar-mars med et fravær som var opp i omtrent det dobbelte av hva som er normalt i perioden. Etter 2 år med pandemi og akkumulerte belastninger på de ansatte mener kommunedirektøren at det var et klokt valg å bruke de økonomiske incitamentene som lå i avtalen.

Det lå hele tiden til grunn at merkostnadene som påløp ved bruk av korona-avtalen skulle kompenseres fra staten krone for krone. KS viser i sin oppsummering av RNB til sitater fra 3 statsråder som bekreftet dette i desember 2021. Det er nå likevel skapt en usikkerhet knyttet til denne kompensasjonen som ikke vil være avklart før til høsten. Styreleder i KS, Gunn Marit Helgesen, går så langt som å kalle dette for "Et oppsiktsvekkende løftebrudd".

Økonomiske konsekvenser for Arendal kommune

I Revidert nasjonalbudsjett (RNB) er det ikke lagt inn kompensasjon for kommunens merkostnader knyttet til koronapandemien. Regjeringen viser til arbeidsgruppen som skal legge frem rapport for kommunens merkostnader innen september, hvor det står at de vil *vurdere* kompensasjon i nysalderingen. Dette betyr at en eventuell kompensasjon ikke blir kjent før slutten av 2022.

Regjeringen vektlegger i RNB at kommunesektoren er godt kompensert for koronakostnader i 2020 og 2021. Det fremheves i tillegg kommunenes gode økonomi, blant annet etter stor merskatteinntekt i 2021. Kommunedirektøren opplever at det er skapt usikkerhet rundt koronakompensasjonen i 2022 og det er svært uheldig at dette ikke får en avklaring før i desember. Kommunen forventer at koronakostnadene også i 2022 kompenseres fra staten. Kommunedirektøren vil avvente kompensasjon til enhetene til dette er mer avklart.

Pr. 1. tertial har kommunen ført kostnader knyttet til koronapandemien på 85,3 mill. kroner. Av dette er 55,4 mill. kroner kostnader som følge av KS-avtalen. Kostnadene knyttet til korona i 2022 er mer krevende å vurdere enn i tidligere år og vil i større grad være en kombinasjon av merkostnader og indirekte kostnader. Kostnader knyttet til KS-avtalen inkluderer til dels kostnader kommunen ville hatt til vikar og overtid i et normalt år, men det er betydelige merkostnader som følge av innholdet i avtalen.

3 Driftsbudsjett

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

3.1 Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Rammetilskudd	-506 006	-516 937	10 931	2
Inntekts- og formuesskatt	-395 477	-413 602	18 124	5
Eiendomsskatt	-49 500	-49 353	-147	0
Andre generelle driftsinntekter	-12 719	-11 604	-1 115	-9
Sum generelle driftsinntekter	**-963 703**	**-991 496**	**27 793**	**3**
Sum bevilgninger drift, netto	1 132 954	1 218 798	-85 844	-8
Avskrivinger	100 760	118 383	-17 623	-17
Sum netto driftsutgifter	**1 233 714**	**1 337 181**	**-103 467**	**-8**
Brutto driftsresultat	**270 011**	**345 685**	**-75 673**	**-28**
Renteinntekter	-4 951	-7 294	2 344	47
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	28 336	29 304	-968	-3
Avdrag på lån	61 574	61 576	-2	0
Netto finansutgifter	**84 960**	**83 586**	**1 374**	**2**
Motpost avskrivinger	-100 760	-118 383	17 623	17
Netto driftsresultat	**254 211**	**310 888**	**-56 677**	**-22**
Overføring til investering	78	4	75	96
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	-4 590	-5 299	709	15
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	5 371	5 302	70	1
Bruk av tidligere års regnskapsmessige mindreforbruk og udisponert beløp	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	**860**	**7**	**853**	**99**
Fremført til inndekning	**255 070**	**310 894**	**-55 824**	**-22**

Bevilgningsoversikt drift viser finansieringen av kommunens totale drift. Dette er en obligatorisk oversikt iht. forskrift om årsbudsjett og årsregnskap for kommuner. Oversikten er basert på regnskap pr. 30.04, og tilhørende periodisert budsjett. Oversikten angir ikke årsbudsjett og årsprognose, men er en status i forhold til rapporteringstidspunktet 1. tertial.

For kommunen som helhet viser oversikten at det er et merforbruk på 55,8 mill. kroner i perioden målt mot periodisert budsjett så langt.

Skatt og rammetilskudd
Oversikten over viser at kommunen pr. 1. tertial har 29 mill. kroner i merinntekt på skatt og rammetilskudd sett mot periodisert budsjett. Dette knytter seg til merinntekt på posten for skatt og inntektsutjevning, samt økt rammetilskudd relatert til koronapandemien (vaksinasjon og høyere strømpriser) mottatt i mars. Kommunedirektøren foreslår endringer på alle postene som følge av forslag til revidert nasjonalbudsjett.

Skatteanslag og inntektsutjevning
I RNB ble skatteanslaget vesentlig oppjustert for kommunene. Oppjusteringen har sammenheng med både oppjustert anslag for lønns- og sysselsettingsvekst, og økte restskatter som følge av store utbytteuttak i 2021. Anslaget som legges til grunn i KS prognosemodell, som kommunedirektøren benytter, legger vanligvis gjennomsnittlig skattenivå pr. innbygger siste tre år til grunn. Skatteinntekter fra utbytte vil kunne avvike fra dette og prognosemodellen har forsøkt å ta hensyn til hvordan utbytte fordeler seg mellom kommunene.

Det er knyttet større usikkerhet enn vanlig til skatteanslaget for året. I prognosemodellen er økningen i skattevekst fra 2021 på 6,8% mot at den ved inngangen av året var -2,1%. Kommunen kan selv legge inn anslag for kommunens skattevekst, og kommunedirektøren har lagt til grunn samme vekstanslag for kommunen som for landet. Dersom kommunen avviker fra prognosen på landsvekst på 6,8% vil dette i stor grad kompenseres via inntektsutjevningen. Landets endelige skattevekst er mest avgjørende for kommunens samlede inntekter. Kommunedirektøren foreslår å øke skatteanslaget i tråd med prognosemodellen med 127,1 mill. kroner og inntektsutjevningen med 11,4 mill. kroner.

Kommunen beholder ikke hele skatteveksten i 2022. Skatteveksten knyttet til utbytte er en forventet engangsinntekt og en ekstraordinær inntekt. Regjeringen foreslår derfor at det vesentligste av denne merinntekten skal tilfalle staten og trekkes inn gjennom en reduksjon i rammetilskuddet.

Rammetilskudd
Grunnet merskattevekst som følge av utbytte foretas det et trekk i rammetilskuddet. Andre endringer i rammetilskuddet fra opprinnelig budsjett er:

- Vaksinasjon 5,887 mill. kroner. Kom etter saldering av statsbudsjettet i desember.
- Forlengelse av kvalifiseringsprogram til 31.3.2022 103 000 kroner. Kom etter saldering av statsbudsjettet i desember.
- Økte strømpriser januar til mars – forventet økning sosialstønad; 2,815 mill. kroner. Kom etter saldering av statsbudsjettet i desember.
- Beredskap testing 2. halvår 1,678 mill. kroner, kom i RNB.

Det er ellers noen helt mindre justeringer i rammetilskuddet i RNB. Rammetilskuddet ble noe redusert i Stortingets vedtak i budsjettet i desember mot en tilsvarende økning i skatteanslaget. Dette foreslås også innarbeidet nå.

I sum foreslår Kommunedirektøren å redusere rammetilskuddet med 68 mill. kroner.

Total økning i frie inntekter fra opprinnelig budsjett er på ca. på 70,5 mill. kroner. Lønns- og prisvekst utgjør for Arendal ca. 38 mill. kroner av dette. Veksten må sees i sammenheng med økt behov knyttet til lønnsavsetningen og innmeldte behov knyttet til prisvekst.

Etter søknad til Statsforvalteren er kommunen også for 2022 tildelt prosjektskjønnsmidler på 400 000 kroner til prosjektet *Finn din greie* som ledes av Kulturenheten. Budsjettet justeres for disse midlene.

Eiendomsskatt
Eiendomsskatten pr. april på 49,4 mill. kroner, mens periodisert budsjett er på 49,5 mill. kroner, dvs. et avvik på 0,1 mill. kroner for perioden.

Andre generelle driftsinntekter
Posten består av generelle statstilskudd, hvor de største postene gjelder flyktningområdet. Pr. 1. tertial er det kommet 1,1 mill. kroner mindre enn periodisert budsjett, men dette vil endre seg gjennom året. Budsjettet foreslås justert med 35,5 mill. kroner. Anslaget for integreringstilskudd er svært usikkert og sterkt økende pga. flyktninger fra Ukraina. Inntektsøkning må sees i sammenheng med kostnadsøkning særlig hos NAV og Voksenopplæringen. Kommunedirektøren vil antakelig måtte justere budsjettet også i 2. tertial da det er stor usikkerhet rundt hvor mange flyktninger som faktisk kommer til Arendal.

Sum bevilgninger drift, netto
Sum bevilgninger drift, netto, viser enhetenes samlede netto utgiftsramme etter forskrift. Enhetenes status, sett i forhold til bevilgning, fremkommer på denne posten. Pr. 1. tertial har enhetene et samlet netto merforbruk på 85,8 mill. kroner.

Brutto driftsresultat
Brutto driftsresultat viser balansen mellom løpende inntekter og utgifter. Brutto driftsresultat er for 1. tertial 75,7 mill. kroner lavere enn forutsatt i periodisert budsjett, og skyldes i all hovedsak kostnader ifm. KS avtalen.

Netto finansutgifter
Netto finansutgifter viser resultatet av finansutgifter og finansinntekter. Pr. 1. tertial viser netto finansutgifter et mindreforbruk på 1,374 mill. kroner. Renteinntekter fra bankinnskudd og videreutlån er 1,9 mill. kroner høyere enn budsjettert, mens det er reelle avvik på 0,9 mill. kroner på renteutgifter.

Rentebanene for 2022 er økt i forhold til nivået som ble lagt til grunn i HØP 2022 - 2025, og prognosene viser at renteutgiftene forventes å øke med 4,6 mill. kroner i 2022. Kommunedirektøren foreslår å justere renteutgiftene i tråd med dette.

Det ble aktivert betydelige verdier i forbindelse med prosjektavslutninger og delaktiveringer i 2021, og dette får en merkbar effekt på minimumsavdraget i 2022. Ny beregning av minimumsavdraget reduserer dette med ca. 3,8 mill. kroner. Kommunedirektøren foreslår at det foreløpig ikke justeres for endringen, men vurderes i 2. tertial.

For å tilfredsstille kravene til bokføring i KOSTRA-veilederen foretas det en teknisk justering av føring av minimumsavdraget og mottatte konserninterne avdrag. Dette innebærer at foretakenes del av minimumsavdraget skal føres som minimumsavdrag i foretakenes regnskap, og samlet minimumsavdrag fremkommer så i det konsoliderte regnskapet. For kommunens vedkommende medfører dette for driftsregnskapet at minimumsavdraget reduseres med foretakenes avdrag på lån, mens mottatte konserninterne avdrag flyttes fra driftsregnskapet til investeringsregnskapet. Samlet minimumsavdrag påvirkes ikke på noen måte av endringen. Endringen medfører heller ingen regnskapsmessige gevinster ettersom nettovirkningen er null.

Utbytte fra Agder Energi blir ca. 21,4 mill. kroner høyere enn forutsatt i budsjettet og dette foreslås budsjettjustert i tertial 1.

Netto driftsresultat
Netto driftsresultat er pr. 1. tertial på 310,9 mill. kroner, dvs. et negativt avvik ift. periodisert budsjett på 56,7 mill. kroner.

Overføring til investering
Overføring til investering forventes å være i tråd med vedtatt budsjett. Posten foreslås økt i tertial 1 med ca. 16,4 mill. kroner til kjøp av aksjer. Avsetningen bygger på en forventning om at økt utbytte fra Agder Energi AS skal benyttes til å dekke merutgifter til strøm, samt at det legges til rette for at

det resterende overføres til investering til mulig kjøp av aksjer i nytt energiselskap (fusjonert selskap). Overføringen vil bli vurdert i 2. tertial ift. gjennomføring.

Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond/disposisjonsfond
Enhetslederne kan i henhold til delegert fullmakt bruke enhetens bundne fondsmidler og disposisjonsfond ved behov.

Det er netto hentet inn 0,7 mill. kroner mer fra bundet fond enn lagt til grunn i periodisert budsjett. Bundne fond kan ikke brukes fritt. Enhetene iverksetter tiltak i tråd med givers intensjon gjennom året, mens innhenting av de bundne fondsmidlene foretas i tertialene eller i forbindelse med årsavslutningen. Bruk av disposisjonsfond er tilnærmet lik periodisert budsjett pr. april.

Gratis kjernetid SFO ble i opprinnelig budsjett avsatt til disposisjonsfond med ca. 5,4 mill. kroner. Avsetningen foreslås reversert og overført til stab oppvekst.

I tillegg foreslås følgende endringer i tertialrapporten:

- bruk av disposisjonsfond pensjon ca. 15,7 mill. kroner
- avsetning av merinntekter til disposisjonsfond korona ca. 15,1 mill. kroner
- økt netto bruk av disposisjonsfond til enhetene ca. 5,5 mill. kroner
- økt bruk av bundet fond til enhetene ca. 8,5 mill. kroner

Fremført til inndekning

Dette er kun en indikasjon på resultat, og det er kun ved årsslutt at kommunedirektøren skal vurdere fremføring av inndekning.

3.2 Enhetenes økonomiske status

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

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Kommunedirektøren mstab	51 849	54 377	-2 528	-5
Felles finansiering drift	-883 855	-912 967	29 113	3
Felles overføringer og drift	362 546	386 259	-23 713	-7
Østre Agder	-1 695	-1 203	-492	-29
Kommunalteknikk og geodata	-14 112	-9 387	-4 725	-33
Kultur	27 241	28 158	-916	-3
Brann	20 177	21 852	-1 675	-8
Innovasjon og kompetanse	0	-48	48	0
Vitensenteret	3 331	2 896	435	13
Arendal voksenopplæring	13 262	14 100	-837	-6
NAV Arendal	51 918	49 052	2 866	6
Koordinerende enhet	46 065	58 831	-12 767	-28
Mestring og habilitering	78 037	81 911	-3 874	-5
Hjemmebaserte tjenester	95 458	109 053	-13 595	-14
Institusjon 1	59 437	69 905	-10 468	-18
Østre Agder krisesenter	3 354	3 359	-5	0
Legevakten	13 801	17 018	-3 216	-23
Institusjon 2	24 212	29 304	-5 092	-21
Lunderød skole og ressurssenter	11 296	10 658	638	6
Birkenlund skole	13 533	14 445	-911	-7
Asdal skole	15 417	16 927	-1 510	-10
Stuenes skole	16 730	16 758	-28	0
Nedenes skole	15 162	15 838	-676	-4
Stinta skole	16 623	17 384	-760	-5
Roligheden skole	15 464	17 493	-2 029	-13
Hisøy skole	13 763	14 684	-920	-7
Eydehavn skole	4 678	5 040	-362	-8
Flosta skole	3 739	4 196	-457	-12
Moltemyr skole	12 747	12 747	0	0
Myra skole	7 571	7 975	-405	-5
Nesheim skole	3 633	3 665	-32	-1
Rykene oppvekstsenter	8 009	7 859	150	2
Sandnes skole	6 950	8 082	-1 132	-16
Strømmen oppvekstsenter	7 918	7 870	48	1
Tromøy barnehagene	3 878	4 045	-167	-4
Stemmehagen barnehage	5 421	5 645	-224	-4
Gullfakse barnehage	3 434	3 995	-561	-16

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Strømsbuåsen barnehage	4 759	4 478	281	6
Jovannslia barnehage	3 411	3 534	-123	-4
Engene barnehage	3 159	3 440	-282	-9
Lia Barnehage	2 515	2 643	-127	-5
Livsmestring	44 319	42 630	1 690	4
Spesialpedagogiske tjenester	14 670	12 186	2 484	17
Barnevern	34 020	33 161	859	3
Helsestasjon	11 224	11 047	176	2
Sum	**255 070**	**310 894**	**-55 824**	**-22**

Ved vurdering av økonomisk status for enhetene tas det utgangspunkt i enhetenes økonomiske rammer. Dette er rammer vedtatt av bystyret, og som enhetene rapporterer på gjennom året. Oversikten over viser avvik mot økonomiske rammer pr. 1. tertial for den enkelte enhet i forhold til periodisert budsjett.

Enhet 1102 inneholder de store fellesinntektene som skatt/rammetilskudd, renter og avdrag. Samlet har enheten en merinntekt på 29,1 mill. kroner ved utgangen av april. Status for denne enheten er i hovedsak kommentert under kap. 3. Driftsbudsjett.

Driftsenhetene (ekskl. enhet 1102) viser et samlet merforbruk på 84,9 mill. kroner før justeringer foreslått i tertial 1.

Dette fordeler seg slik mellom tjenesteområdene:

- Samfunnsutvikling: 9,7 mill. kroner
- Personrettede tjenester: 59,2 mill. kroner
- Andre tjenester (administrative tjenester og Østre Agder): 16,0 mill. kroner

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

Det negative resultatet i 1. tertial er i stor grad som følge av merutgifter knyttet til korona. Samlet er det ført ca. 85,3 mill. kroner i kostnader på korona i denne perioden, hvorav kostnader knyttet til KS-avtalen utgjør 55,4 mill. kroner. Det er foreløpig ikke avklart hvor mye kommunen vil få kompensert for utgifter knyttet til korona i 2022. Kommunedirektøren avventer derfor å kompensere for merutgifter korona til dette er avklart.

Det meldes også om merutgifter på enkelte enheter som følge av økte strømutgifter. I tertial 1 avsettes det 5 mill. kroner til økte strømutgifter, hvor kommunedirektøren vil komme tilbake til nærmere fordeling og beløp i tertial 2. Avsetningen dekkes av økt utbytte fra Agder Energi.

Flere enheter har meldt om behov for budsjettjusteringer i tertial 1. Kommunedirektøren foreslår enkelte nødvendige korrigeringer i enhetenes rammer, disse er nærmere omtalt i kap. 3.2.4. Øvrige forslag til endringer i driftsbudsjettet.

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

Bevilgningsoversikt drift - netto pr. enhet, obligatorisk oppsett

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

I tabellen under vises et sammendrag av den obligatoriske oversikten hvor enhetene er oppsummert pr. tjenesteområde. Oversikten viser økonomisk status pr. 1. tertial for tjenesteområdene. Fagstabene inngår i sine respektive fagområder og enhet 1102 er inkludert i tallene under andre tjenester.

Tjenesteområde (tall i 1000 kroner)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Samfunnsutvikling	117 265	127 743	-10 478	-9
Personrettede tjenester	765 524	824 752	-59 228	-8
Andre tjenester	250 166	266 303	-16 138	-6
SUM	**1 132 954**	**1 218 798**	**-85 844**	**-8**

Tallene viser et samlet merforbruk på ca. 85,8 mill. kroner.

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

3.2.1 Lønnsutvikling

Lønnsutvikling - tall i 1000 kroner

1. tertial 2020			1. tertial 2021			1. tertial 2022		
Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %	Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %	Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %
832 752	2 126 518	39,2	847 146	2 138 868	39,6	968 840	2 224 063	43,6

Tabellen over viser utvikling i kommunens samlede lønnsutgifter siste tre år. Lønnsutgifter er definert som brutto lønn med sosiale utgifter (ikke fratrukket sykelønn). Lønnsutgifter utgjør 43,6 % av årsbudsjettet pr. 1. tertial. Dette er høyere enn samme periode i fjor. Periodisert budsjett på lønnsutgifter pr. 1. tertial er 867,6 mill. kroner. Dette gir et merforbruk pr. 1. tertial på 101,2 mill. kroner (11,7 %) i forhold til periodisert budsjett. Merforbruk sammen periode i fjor var på 6 mill. kroner (0,7 %). Lønnsutgiftene utgjør ca. 56,8 % av alle utgifter pr. 1. tertial.

Nettolønn

For å få hele lønnsbildet er det vesentlig å vurdere nettolønn. Nettolønn er definert som lønnskostnader fratrukket sykelønnsrefusjon. Sykelønnsrefusjon pr. 1. tertial utgjør 49,8 mill. kroner, noe som er 40,4 mill. høyere enn periodisert budsjett. Nettolønn utgjør dermed 919 mill. kroner og sammenlignet mot periodisert budsjett på nettolønn gir dette et samlet merforbruk på 60,9 mill. kroner (7,1 % av periodisert budsjett). Dette er høyere enn sammenlignet med samme periode i fjor hvor det var et mindreforbruk på nettolønn på 28,4 mill. kroner (3,4 % av periodisert budsjett).

Merforbruket på lønn skyldes i all hovedsak utbetalinger knyttet til KS avtalen som ble avsluttet 30.04.2022. Som drøftet tidligere er det ennå ikke avklart når og hvordan inndekningen av disse kostnadene vil skje, men kommunen forventer at også koronakostnadene i 2022 skal kompenseres fra staten.

3.2.2 Lønnsoppgjør

I budsjettet er det avsatt midler til å kompensere enhetenes rammer for virkning av lønnsoppgjør 2021 (helårseffekt) og årets lønnsoppgjør 2022 med virkning fra 1. mai. Avsetningen ble beregnet før endelig virkning av lønnsoppgjør 2021 var kjent, og prognosen på 3,2 % fra statsbudsjett 2022 ble lagt til grunn.

Lønnsoppgjør 2021 ble noe dyrere enn forutsatt i lønnsavsetningen. Totalt er enhetene

kompensert med ca. 68 mill. kroner i regulert budsjett i januar.

Lønnsoppgjøret i kommunesektoren er nå ferdig forhandlet, og har en ramme på 3,84 %. I RNB ble kommunene kompensert for en økt lønns- og prisvekst på 3,7 %. Basert på en lønnsvekst på 3,84 % og endelig virkning av lønnsoppgjøret for 2021, viser ny beregning at lønnsavsetningen må styrkes med 21,5 mill. kroner for inneværende år. Økningen forslås innarbeidet i tertial 1.

3.2.3 Pensjon

Det er foretatt en samlet vurdering av alle pensjonsposter pr. 1. tertial basert på siste anslag fra pensjonskassene. Samlet for 2022 viser tallene et negativt avvik på ca. 15,7 mill. kroner. Dette fordeler seg slik:

- Løpende pensjonspremie viser et positivt avvik på ca. 4,4 mill. kroner i forhold til budsjettert nivå.
- Endelige premieavvik for 2021 forelå først i januar 2022 og var positivt med 82,6 mill. kroner. Premieavviket for 2021 amortiseres fullt ut i 2022 og er regnskapsført i april. Amortisering av premieavvik er ca. 10,8 mill. kroner høyere enn forutsatt i budsjettet.
- Samlet premieavvik for 2022 viser et negativt avvik i forhold til budsjett på ca. 9,2 mill. kroner, basert på siste anslag fra kassene

Negativt avvik på 15,7 mill. kroner foreslås justert i tertial 1 mot bruk av disposisjonsfond pensjon. Endelige tall foreligger først i januar 2023, og det forutsettes at evt. nye avvik for 2022 også justeres mot disposisjonsfond pensjon.

3.2.4 Øvrige forslag til endringer i driftsbudsjettet

Kommunedirektøren foreslår følgende justeringer i enhetenes budsjettrammer:

Administrative tjenester:

- Kostnader til omfordelingsprosjektet (PWC) er ikke innarbeidet i budsjettet. Vedtatt utgiftsramme fratrukket utgifter ført i 2021, utgjør ca. 0,8 mill. kroner.
- Overføring AKST er ca. 1,5 mill. kroner høyere enn forutsatt.
- Overføringer til Arendal eiendom KF foreslås justert med:
    - økt utgift med 0,3 mill. kroner til drift av 62 nye elbilladere
    - redusert strøm og husleie med 0,3 mill. kroner pga. forsinkelser Lassens Hus
- Det forslås å avsette 5 mill. kroner til økte strømutgifter. Dette må sees i sammenheng med økt utbytte fra Agder Energi. Man vil komme tilbake til endelig kompensasjon og fordeling på dette i tertial 2.

Samfunnsutvikling:

- Økte kostnader til beredskap (områdevarsling, branndeteksjon) utgjør 0,3 mill. kroner.
- Enhetsleder Byutvikling, plan og byggesak, økt utgift i 2022 er ca. 0, 4 mill. kroner.
- Prosjektet "Finn din greie" har mottatt skjønnsmidler på 0,4 mill. kroner, og budsjettrammen til kultur justeres i tråd med dette.
- Finansiering av egenandel til stilling BUFDIR - stilling Fritidskassa, ca. 80 000 kroner.
- Tilrettelagt fritid jfr. BS - sak 22/42, innarbeides iht. vedtak med ca. 4,4 mill. kroner.
- Budsjettrammen til Byjubileet i 2022 foreslås økt med 1,8 mill. kroner, hvorav 1,5 mill. kroner er knyttet til produksjon av film.
- Voksenopplæringen og NAV melder om økte utgifter som følge av flere flyktninger, i sum

22,9 mill. kroner. Økte utgifter må sees i sammenheng med økt integreringstilskudd på ca. 35,5 mill. kroner. For voksenopplæringen utgjør økte utgifter ca. 2 mill. kroner og er knyttet til helårsprogram og fulltidsprogram for flyktninger. Økte utgifter på NAV som følge av mottak av flyktninger fra Ukraina utgjør ca. 20,9 mill. kroner og fordeler seg slik:
    - Bemanning, 4 stillinger, ca. 1,3 mill. kroner
    - Introduksjonslønn, ca. 4,4 mill. kroner
    - Etablering flyktninger, ca. 5,9 mill. kroner
    - Sosialhjelp: ca. 7 mill. kroner
    - Ventebolig: ca. 1,8 mill. kroner
    - Midlertidig mottaksplass: ca. 0,5 mill. kroner
- NAV har også økte sosialhjelpsutbetalinger som følge av økte strømutgifter, dette er beregnet til ca. 1,4 mill. kroner
- Effekt av at barnetrygden holdes utenfor sosialhjelpsordningen justeres fra halvårseffekt til helårseffekt for 2022, og utgjør 1,3 mill. kroner.
- Tiltakspenger, kompensasjon for statlig endring utgjør 1,2 mill. kroner

Personrettede tjenester:

- Økt bevilgning med 2 mill. kroner til fastlegetjenesten, jfr. tiltaksplan vedtatt av bystyret.
- Gratis kjernetid SFO (12 timer), ca. 5,4 mill. kroner, ble i opprinnelig budsjett foreslått avsatt til fond. Avsetningen reverseres og midlene overføres til stab oppvekst. Kommunedirektøren ber om fullmakt til å fordele midlene til skolene når nytt skoleår starter.
- Ny arbeidstidsavtale for lærere (SFS2213) gir økt utgift på 1,6 mill. kroner (5/12-virkning). Kommunedirektøren ber om fullmakt til å fordele midlene til skolene når nytt skoleår starter.
- Økt refusjon av utgifter til spesialundervisning i friskoler utgjør 2,1 mill. kroner (5/12-virkning).
- Arendal kommune får kompensasjon for effekt av justert tolkningsuttalelse i beregning av tilskudd til private barnehager (500-lappen). Dette utgjør 7,65 mill. kroner.
- Tilskudd til private barnehager er ca. 5,7 mill. kroner høyere enn forutsatt i 2022.
- Opprettelse 2 årsverk FACT rus team, ca. 0,8 mill. kroner.
- Kompensasjon for nedtrapping av tilskudd FACT Ung stillinger, ca. 0,4 mill. kroner.
- Tilskudd til ATROP er vedtatt med 250 000 kroner i egen sak i bystyret og var forutsatt innarbeidet i tertial 1.
- Tilbakeføring driftsmidler 2+2-bolig utgjør 3 mill. kroner.
- Kommunen har mottatt kompensasjon for vaksinasjon korona og utgiftene foreslås kompensert med ca. 3,8 mill. kroner (Koordinerende enhet)
- Økt utgifter til ressurskrevende tjenester utgjør 0,9 mill. kroner, og tilføres enhetene Mestring og habilitering og Hjemmebaserte tjenester.
- Økt drift ved etablering av 10 nye bofelleskap ca. 0,4 mill. kroner - BS-vedtak 21/17582
- Ny avdelingsleder på Hjemmebaserte tjenester til ny sone og nattpatruljen 1,1 mill. kroner - BS-vedtak 22/3085 og HØP
- Økte utgifter til BPA som følge av nye og økte vedtak utgjør 5,9 mill. kroner. I tillegg øker timeprisen fra 1. april og medfører økt utgift på ca. 0,5 mill. kroner.
- Gjenåpning 3 rom Færvik BOS pga. stor pågang UKP post covid utgjør ca. 2 mill. kroner
- Økning i pleiefaktor jfr. vedtak i bystyret, medfører økte utgifter på ca. 2,5 mill. kroner og gjelder Institusjon 1 og Institusjon 2.
- Budsjettet for spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging i private barnehager økes med 1 mill. kroner
- Ny avdeling Lunderød skole og ressurssenter utgjør ca. 2,1 mill. kroner
- Særskilt ressurskrevende elever medfører merutgifter for enkelte skoler. Det foreslås tilført ca. 3,3 mill. kroner fordelt på Stuenes skole, Asdal skole, Birkenlund skole, Nedenes skole og Myra skole.
- Oppfyllelse av lærernorm på Hisøy skole: 1 mill. kroner
- Økte utgifter til styrket tilbud til førskolebarn utgjør ca. 1 mill. kroner og tilføres Fabakken barnehage, Stemmehagen barnehage, Gullfakse barnehage og Jovannslia barnehage.

- Jovannslia barnehage, Engene barnehage og Lia barnehage har merinntak av barn. Dette gir økt utgift på ca. 0,9 mill. kroner.

Justeringer innenfor enhetenes økonomiske ramme

I enhetenes økonomiske rammer inngår bruk/avsetning til enhetens fond og enhetenes overføringer til investering. Enhetsleder har fullmakt til å justere budsjettet på disse postene innenfor sin budsjettramme. Budsjettjusteringer på disse postene påvirker imidlertid enkeltstørrelser i hovedoversikten bevilgningsoversikt drift og må vedtas av bystyret. Endringer i disse postene medtas derfor i tabellen som viser rådmannens forslag til endringer i driftsbudsjettet, selv om de ikke påvirker den vedtatte økonomiske rammen til enhetene.

I tallene inngår retting av manglende innhenting av bundet fond på 342 000 til Sykkelbyen i 2021. Midlene hentes inn nå og avsettes til felles disposisjonsfond.

Formannskapet ga i sak 22/17 sin tilslutning til å bruke 5 mill. kroner av disposisjonsfond korona til ulike formål barn og unge. Dette er også synliggjort i tabellen for å vise endringen knyttet til bruk av fond.

4 Konsekvenser av endringer for driftsresultat

Hovedtall budsjett/regnskap – tall i hele 1 000

	Opprinnelig budsjett 2022	Endring iht. fullmakt	Forslag til endringer 1. tertial	Forslag til nytt regulert budsjett 2022
Sum generelle driftsinntekter	-2 900 425	0	-106 408	-3 006 833
Sum netto driftsutgifter	2 813 165	-7 563	214 625	3 020 227
Brutto driftsresultat	**-87 260**	**-7 563**	**108 217**	**13 394**
Netto finansutgifter og motpost avskrivinger	89 183	0	-104 599	-15 416
Netto driftsresultat	**1 923**	**-7 563**	**3 618**	**-2 022**
Sum disponering eller dekning av netto driftsresultat	-1 923	7 563	-3 618	2 022
Fremført til inndekning i senere år	**0**	**0**	**0**	**0**

Tabellen over viser hovedlinjene i hovedoversikten bevilgningsoversikt drift og hvordan foreslåtte endringer i driftsbudsjettet i 1. tertial påvirker netto driftsresultat.

For å få et fullstendig bilde av endringene i netto driftsresultat fra opprinnelig budsjett til regulert budsjett er endringer knyttet til trekk i enhetens ramme 2022 som følge av merforbruk i 2021, også medtatt i tabellen. Trekk i ramme utgjør totalt 7,6 mill. kroner og er avsatt til disposisjonsfond.

Generelle driftsinntekter foreslås økt med 106,4 mill. kroner. I dette inngår netto økning i skatt og rammetilskudd (inkl. prosjektskjønnsmidler) med ca. 70,9 mill. kroner, samt økt integreringstilskudd med 35,5 mill. kroner.

Sum netto driftsutgifter består av netto bevilgninger til drift og avskrivinger. Netto bevilginger til drift foreslås økt med ca. 214,6 mill. kroner, hvorav 87,8 mill. kroner er knyttet til endringen i hvordan avdrag som gjelder foretakene skal føres i regnskapet. Resterende økning i netto bevilgning til drift er på 126,8 mill. kroner. I dette inngår økt lønnsavsetning med 21,5 mill. kroner, avsetning økte strømutgifter 5 mill. kroner, økte utgifter til pensjon ca. 15,7 mill. kroner, økte utgifter knyttet til flyktninger ca. 22,9 mill. kroner samt andre økte nettoutgifter til enhetene med ca. 47,7 mill. kroner. I beløpet ligger også justering innenfor enhetenes rammer med ca. 14 mill. kroner, som er økte utgifter som følge av økt bruk av enhetenes fond.

Foreslåtte endringer i generelle inntekter og netto driftsutgifter medfører at brutto driftsresultat reduseres med 108,2 mill. kroner. Dersom man holder utenfor endring i praksis på føring av avdrag mot foretakene, reduseres brutto driftsresultat med 20,4 mill. kroner.

Netto finansutgifter foreslås justert ned med 104,6 mill. kroner. I dette ligger nedjustering av minimumsavdrag ført i Arendal kommune med andelen som gjelder foretakene, totalt 87,8 mill. kroner, økt utbytte fra Agder Energi med ca. 21,4 mill. kroner og økte renteutgifter med ca. 4,6 mill. kroner.

Foreslåtte endringer i tertialrapporten reduserer netto driftsresultat med ca. 3,6 mill. kroner. Trekk i enhetenes rammer som følge av mindreforbruk i 2021, og tilhørende avsetning til fond øker netto driftsresultat med 7,6 mill. kroner. Samlet gir endringene en netto positiv effekt på ca. 4,0 mill. kroner på netto driftsresultat sett i forhold til opprinnelig budsjett. Netto driftsresultat er positivt etter foreslåtte endringer på ca. 2,0 mill. kroner. Dette utgjør 0,05 % av samlede driftsinntekter**.** Kommunen har en økonomisk handlingsregel med mål om et netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene på 1,75 %. For å oppfylle handlingsregelen tilsier dette et netto driftsresultat på nærmere 68 mill. kroner.

Redusert netto driftsresultat som følge av foreslåtte endringer disponeres til bruk/avsetning til fond og overføring til investering. I dette inngår bruk av disposisjonsfond på 15,7 mill. kroner til dekning av utgifter pensjon, reversering av avsetning til disposisjonsfond med 5,4 mill. kroner vedrørende gratis kjernetid SFO, overføring til investering med 16,4 mill. kroner til kjøp av aksjer og avsetning til disposisjonsfond korona med ca. 15,1 mill. kroner som følgende av stor usikkerhet rundt

kompensasjon. Resterende er bruk av fond på ca. 14 mill. kroner som gjelder innhenting av enhetenes fond.

5 Finansforvaltning

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

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

Tabellen nedenfor viser alle refinansieringene som er foretatt i 1. tertial samt ett nytt låneopptak. Strategien har vørt å refinansiere sertifikatlånene med kortest mulige løpetid for å redusere rentekostnadene. Krigen i Ukraina førte i en periode til mye uro i markedet, og antall tilbydere ble sterkt redusert. For å redusere refinansieringsrisikoen, ble flere sertifikater refinansiert med noe lengre løpetid. To sertifikatlån ble tatt ned med til sammen 43 mill. kroner for å betale avdrag.

Låneopptak

Dato	Forfall	Beløp (MNOK)	Bank	Rente	Kommentar
17.01.2022	17.02.2022	386,000	Swedbank	0,810 %	1 mnd sertifikatlån
24.01.2022	24.02.2027	300,000	KBN	3 mnd NIBOR + 0,299 %	5 år FRN
26.01.2022	25.02.2022	390,000	Swedbank	0,800 %	1 mnd sertifikatlån
03.02.2022	05.05.2022	320,000	Nordea	0,974 %	3 mnd sertifikatlån
10.02.2022	08.04.2022	295,000	DNB	0,896 %	2 mnd sertifikatlån
17.02.2022	17.03.2022	386,000	Handelsbanken	0,810 %	1 mnd sertifikatlån
25.02.2022	25.03.2022	365,000	SEB	0,790 %	1 mnd sertifikatlån
17.03.2022	17.06.2022	386,000	Nordea	1,464 %	3 mnd sertifikatlån
25.03.2022	25.08.2022	365,000	DNB	1,559 %	5 mnd sertifikatlån
08.04.2022	07.10.2022	277,000	DNB	1,619 %	6 mnd sertifikatlån

Rentebinding

Verdi	Strategi	Grenseverdier	30.04.2022	31.12.2021
Flytende/kort rentebinding	50 %	25,00 - 75,00	42,80 %	34,31 %
Mellomlang rentebinding	30 %	5,00 - 55,00	35,97 %	43,22 %
Lang rentebinding	20 %	0,00 - 40,00	21,23 %	22,47 %
Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding		1,50 - 5,00	2,70	3,02

Tabellen ovenfor viser en oversikt over hvordan rentebindingen er i forhold til finansreglementet. Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding er noe redusert fra årsskiftet, men ligger godt innenfor både grenseverdiene og gjennomsnittsnivået i 2021. Lavere bindingstid gir økt risiko for kortsiktig endring når rentemarkedet beveger seg oppover.

Status finans- og gjeldsforvaltning

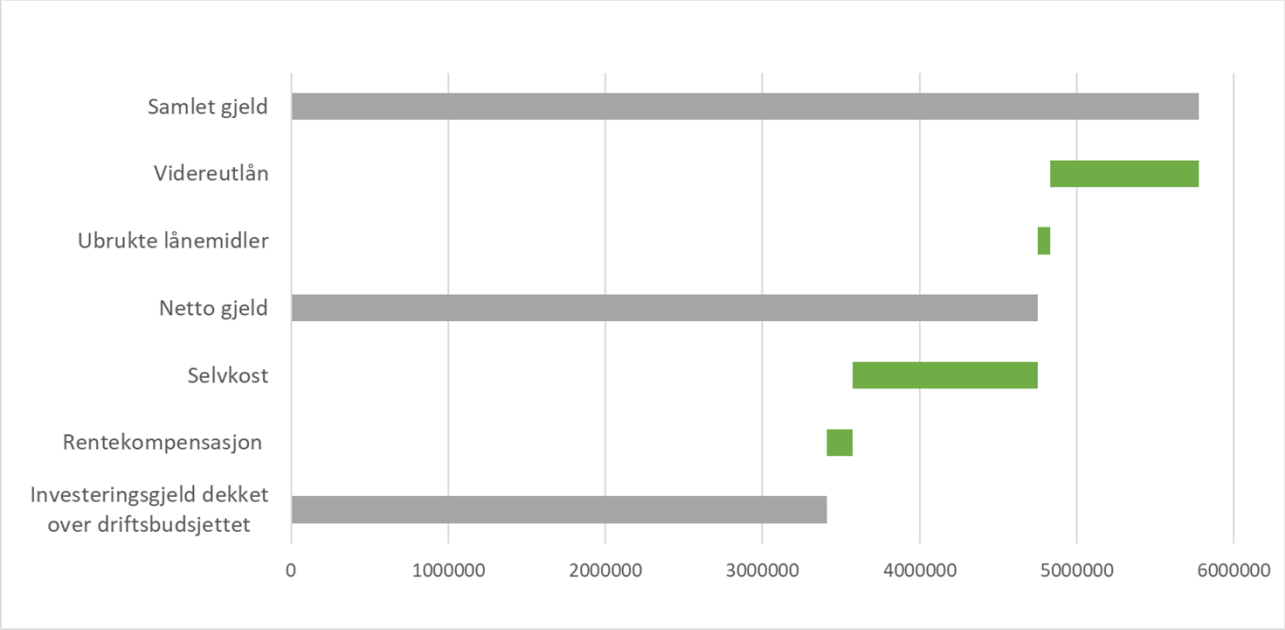
Tabellen nedenfor oppsummerer kommunes finans- og gjeldsforvaltning pr. 2. tertial:

Finans- og gjeldsforvaltning (1000 kr.)	Reglement	31.08.2021	31.12.2021	30.04.2022
Aktiva				
Samlet bankinnskudd		474 814	365 772	436 776
Passiva				
Samlet investeringsgjeld		4 671 281	4 590 753	4 831 448
Investeringsgjeld dekket over driftsbusjettet	< 3 371 000	3 196 599	3 225 765	3 410 566
Antall långivere		7	8	7
Antall lån		21	20	21
Andel sertifikatlån	< 50 %	30,42 %	30,30 %	27,90 %
Lån med fastrente		2 395 454	2 383 097	2 367 476
Lån med flytende rente		2 275 827	2 207 656	2 463 972
Rentebytteavtaler (underliggende verdi)		425 000	425 000	425 000
Andel fast rente (%)		51,28 %	51,91 %	49,00 %
Andel flytende rente (%)		48,72 %	48,09 %	51,00 %
Andel fast rente inkl. rentebytteavtaler		60,38 %	61,17 %	57,80 %
Andel flytende rente inkl. rentebytteavtale		39,62 %	38,83 %	42,20 %
Største enkeltlån	< 15 %	8,35 %	8,50 %	7,99 %
Lengste rentebinding	< 10 år	8 år 9 mnd.	8 år 2 mnd.	9 år 7 mnd.
Lån med forfall innen 12 mnd.		1 671 000	1 841 000	2 078 344
Gjennomsnittsrente		1,56 %	1,71 %	1,81 %
Markedsrenter				
NIBOR 3 mnd.		0,42 %	0,95 %	1,27 %
Fast 10 år Swap		1,55 %	1,90 %	2,95 %
Startlån		868 261	849 160	946 314

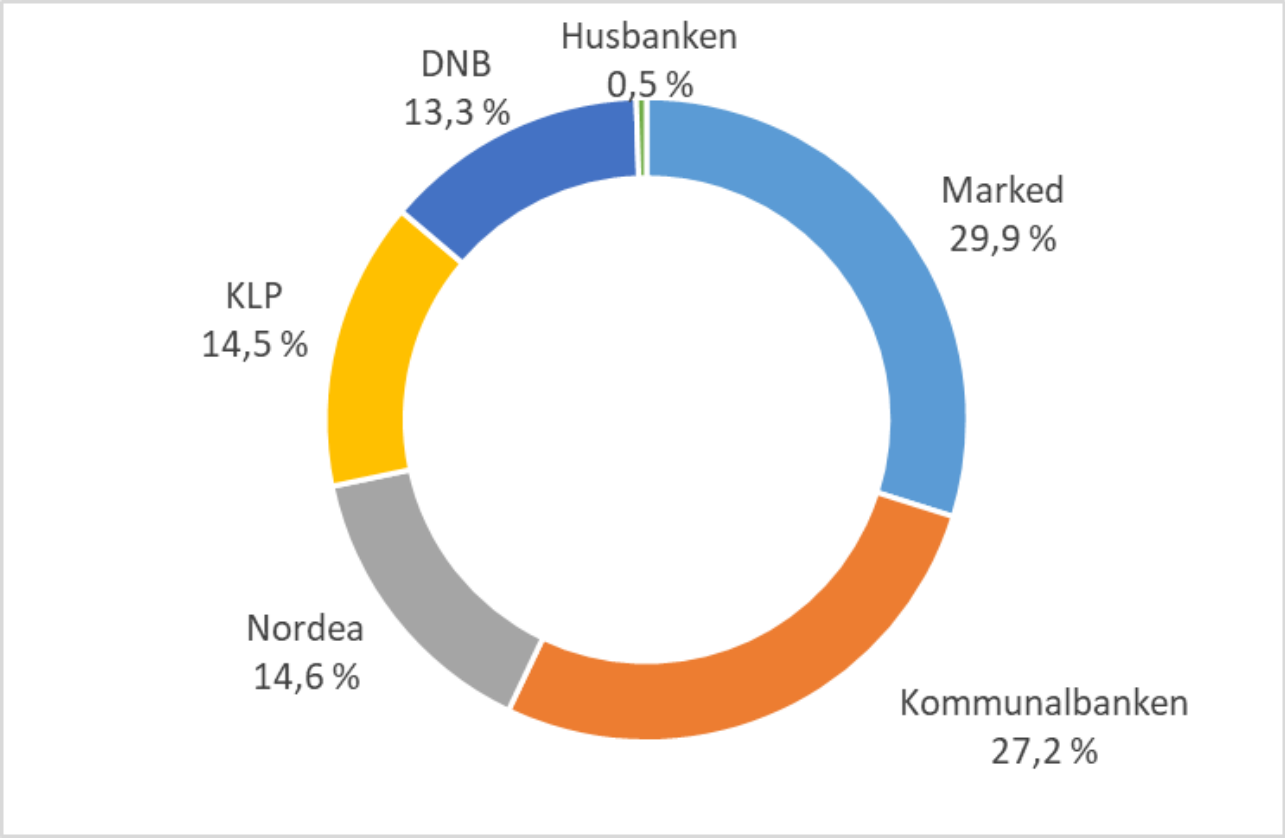
Aktiva

Kommunen har ingen aktivaplasseringer ut over bankinnskudd. Det kan bli aktuelt å plassere kortsiktig overskuddslikviditet i tråd med finansreglementet i løpet av året.

Investeringsgjeld
Kommunens investeringsgjeld var ved utgangen av 1. tertial 4 831,5 mill. kroner. Figuren nedenfor presenterer gjeldssituasjonen pr. 30.04.2022. Netto lånegjeld er på 4 751 mill. kroner. Med fratrekk for selvkost og rentekompensasjon er investeringsgjeld dekket over driftsbudsjettet 3 411 mill. kroner. Dette er 39,6 mill. kroner over handlingsregelen.

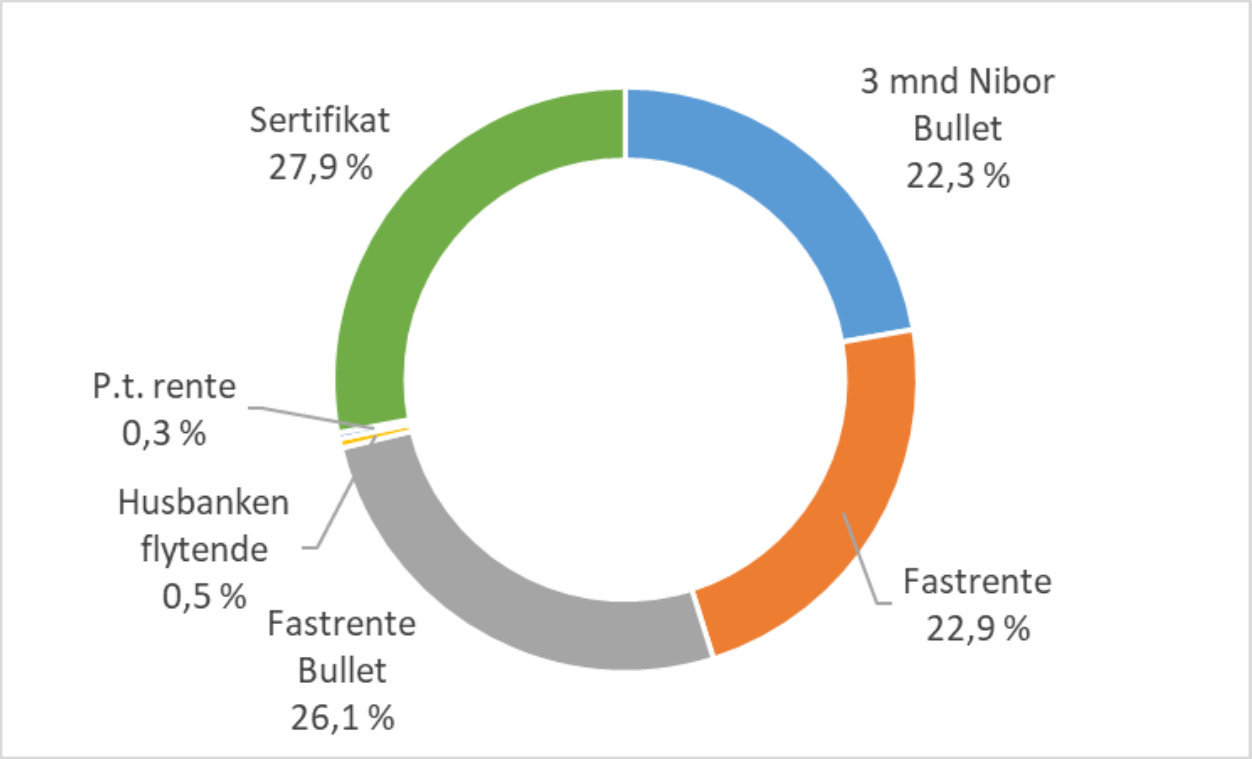


Figuren nedenfor viser fordeling långivere ved utgangen av 1. tertial. Det er en god spredning mellom ulike långivere.



Figur: Fordeling av långivere 30.04.2022.

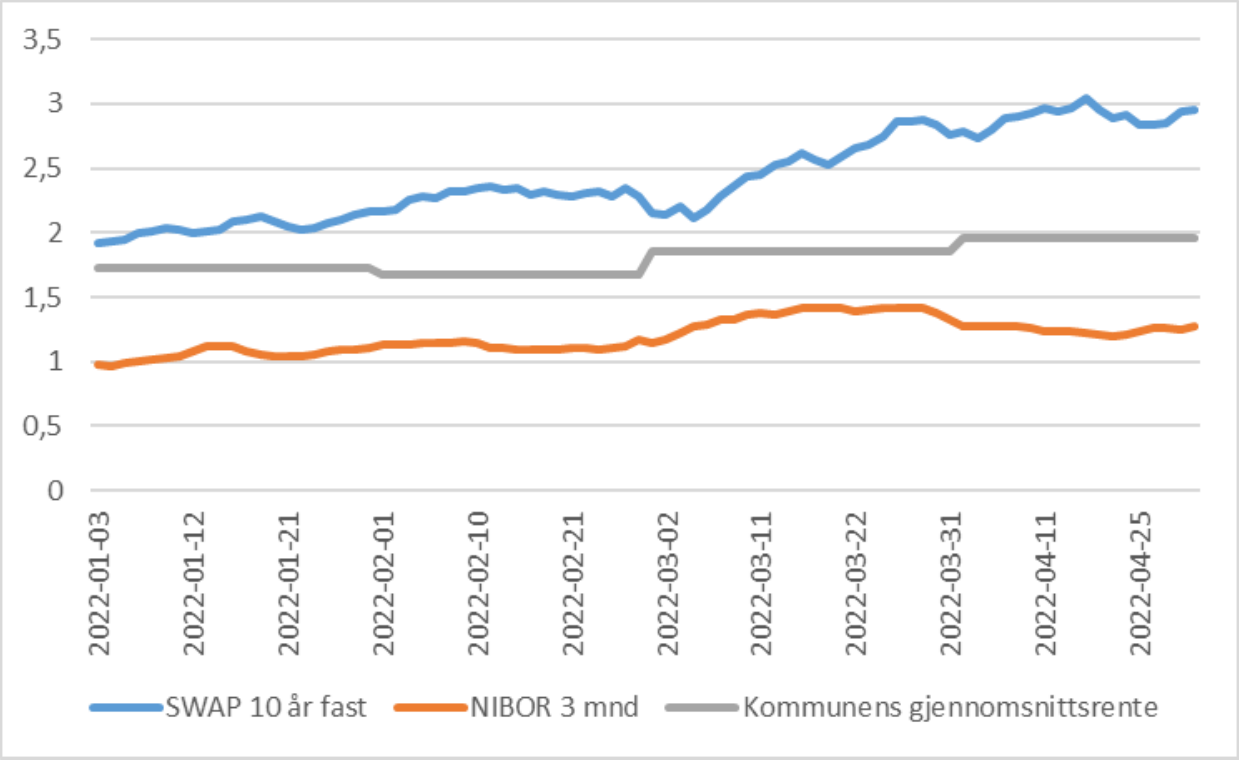
Figuren nedenfor viser fordelingen av lånetypene pr. 1. tertial. Rentebytteavtalene vises ikke i denne oppstillingen, da disse bare er sikringsprodukter og ikke fysiske lån.



Figur: Fordeling av lånetyper pr. 31.08.2021.

Renteutvikling 1. tertial

NIBOR 3 mnd. økte med 29 basispunkter i perioden. Det er varslet flere renteoppganger i løpet av året, og markedet priser inn flere renteøkninger fremover enn hva Norges Bank legger til grunn. 10-årige fastrenter har økt med hele 102 basispunkter i perioden. Rentebanene viser at både korte og lange renter forventes opp med hele 100 basispunkter i løpet av året. Kommunens gjennomsnittsrente har økt med 35 punkter i perioden til 1,96 %, og den forventes å komme opp i 2,32 % ved utgangen av året. Kommunedirektøren foreslår å justere renteutgiftene opp med 4,6 mill. kroner til 99,5 mill. kroner, jfr. avsnitt om netto finansutgifter under driftsregnskapet.



Figur: utvikling NIBOR 3 mnd., Swap 10 års fastrente og kommunens gjennomsnittsrente i 1. tertial.

Renterisiko

Rentebanen for kommunens gjennomsnittsrente på eksisterende låneportefølje ventes å stige til 2,83 % i løpet av tre år. Dagens rentebaner tilsier at dersom dagens låneportefølje ikke endres ut over at nye låneopptak er maksimalt 75 % av minimumsavdraget, vil renteutgiftene allerede i 2023 øke med vel 25 mill. kroner til 125 mill. kroner. I 2025 vil renteutgiftene passere 134 mill. kroner. Ved ekstra låneopptak vil renteutgiftene øke med mer enn det som er anslått her.

Skulle renteoppgangen blir kraftigere enn forutsatt, vil dette få merkbare utslag i driftsregnskapet. Tabellen under viser effekten av renteøkninger ut over det som dagens rentebaner legger til grunn.

Renteøkning ut over prognose	2022	2023	2024	2025
+ 1 %	9 705 000	17 635 000	22 014 000	24 150 000
+ 2 %	19 140 000	34 468 000	42 010 000	45 815 000

Tabell: Økte renteutgifter ved renteøkning ut over prognose 2022 – 2025

Inntil videre regner kommunedirektøren renterisikoen for å være moderat til høy.

Refinansieringsrisiko

Refinansieringsrisiko er risikoen for at kommunen ikke får refinansiert lån når de forfaller frem i tid. Korte løpetider på sertifikatlån medfører at kommunen relativt hyppig må forholde seg til denne risikoen. For å redusere risikoen blir det i forkant av hver enkelt refinansiering foretatt en vurdering av markedsutviklingen i kredittmarkedet. Markedet anser norske kommuner som svært kredittverdige, og selv under nedstengningen i mars 2020 fikk alle norske kommuner refinansiert sine lån ved forfall. Den senere tids utvikling med fare for stagflasjon og reduksjon av kvantitative lettelser, har tidvis gitt en svært lav etterspørsel etter sertifikatlån. Kommunen kan risikere å komme i en situasjon hvor det ikke gis tilbud på finansiering (fortrinnsvis sertifikatlån), slik at det

må betales forsinkelsesrente inntil lånet innfris. Flere sertifikatlån ble derfor i en periode refinansiert med løpetider fra 3-6 måneder for å redusere refinansieringsrisiko.

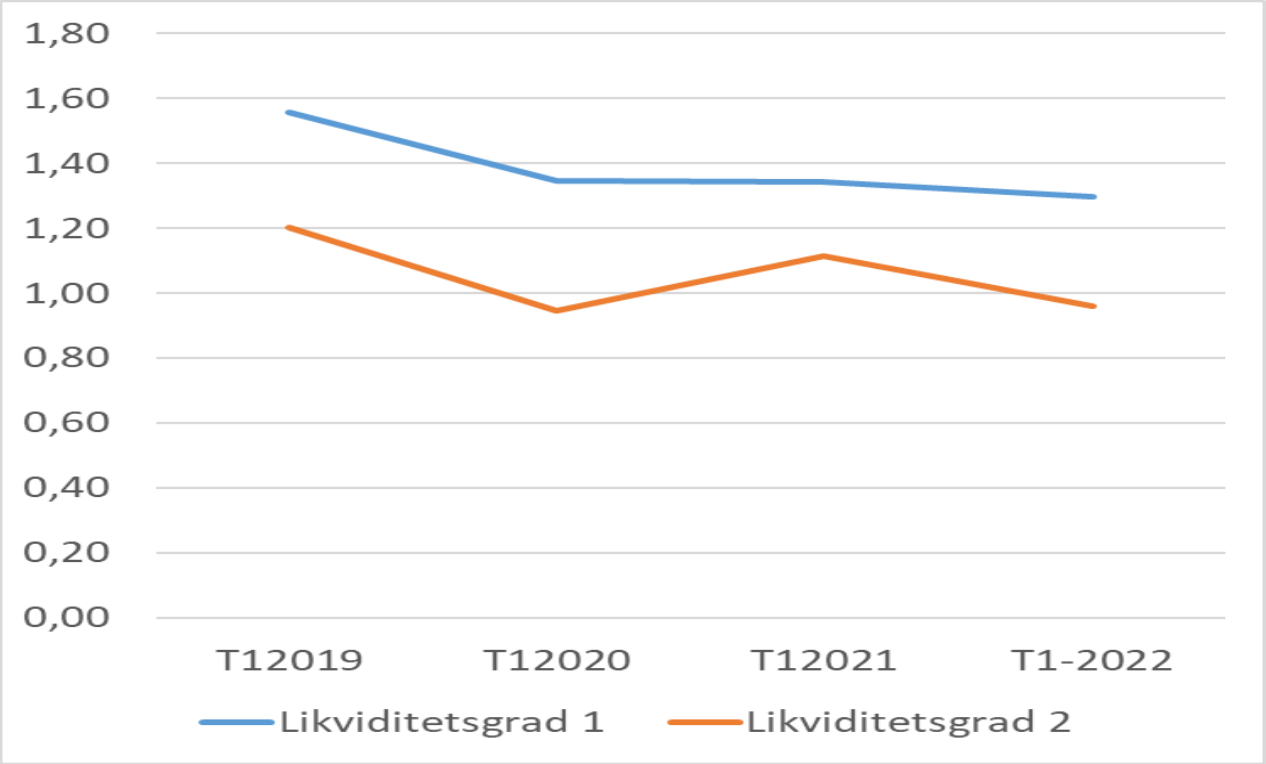
Kommunedirektøren vurderer refinansieringsrisikoen til å være lav.

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

Likviditet
Kommunen har tilsynelatende tilfredsstillende likviditet og dekker jevnt over alle løpende forpliktelser. Kommunen har en trekkrettighet på 150 mill. kroner hos hovedbankforbindelsen Sparebanken Sør. Denne har ikke vært benyttet på mange år, men kommunedirektøren vurderer tidvis å benytte trekkrettigheten. Dette kan eksempelvis bli aktuelt mot slutten året i den hensikt å utsette nye låneopptak for å begrense neste års minimumsavdrag.

Figuren nedenfor viser utviklingen i likviditeten pr. 1. tertial i perioden 2019-2022. Den viser forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Normalt er det anbefalt at likviditetsgrad 1, som måler forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld direkte, skal være større enn 2. Likviditetsgrad 2 måler forholdet mellom de mest likvide midlene (kasse og bank) målt mot kortsiktig gjeld. Dette forholdet bør være minst 1.

Ubrukte lånemidler kan ikke brukes til å finansiere driften, men disse har tradisjonelt vært inkludert i likviditetsberegningene. Dersom disse trekkes ut så begrenses likviditeten, og det kan tidvis bli nødvendig å benytte trekkrettighetene også av denne grunnen.



Figur: Likviditetsgrad 1 og 2 pr. 1. tertial 2019-2022.

Startlån
Kommunen tok opp nytt startlån på 150 mill. kroner i 1. tertial i henhold til vedtatt budsjett for 2022. Tabellen nedenfor viser oversikt over de startlån som er utbetalt i perioden 2019 - 2022. Det er så langt i år blitt utbetalt noe færre startlån enn vanlig. Mange bruker lang tid mellom vedtak og kjøp av bolig. Gjennomsnittlig lånebeløp og kjøpesum har økt betraktelig de siste årene.

Sum utbetalinger pr. 1. tertial	**2022**	**2021**	**2020**	**2019**
Antall husstander	37	69	81	90
Andel barnefamilier	51,40 %	50,70 %	54,30 %	55,60 %
Beløp startlån	50,1 mill.	88,2 mill.	87,8 mill	76,7 mill.
Gjennomsnittlig startlån	1,4 mill.	1,3 mill.	1,1 ,mill	0,85 mill.
Gjennomsnittlig kjøpesum	1,7 mill.	1,5 mill.	1,4 mill.	1,0 mill.
Andel startlån av kjøpesum	78,70 %	87,50 %	78,10 %	82,70 %
Avslagsprosent	23,20 %	39,00 %	32,80 %	61,10 %

Videreutlån med flytende rente samt stadig høyere kjøpesum utgjør en risiko for at låntakere ikke klarer å betjene innvilgede lån når rentene går opp. Det er foreløpig lite restanser i porteføljen. Av 1289 videreutlån er 105 lån sagt opp og gått til inkasso/overvåkning.

6 Investeringsbudsjett

6.1 Avslutning investeringsprosjekter

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

Prosjektavslutningene for Arendal konsern viser et mindreforbruk på 35 623 368 kroner. Rapporter om resultat av kontrollhandlinger vedrørende regnskap for avsluttede prosjekter fra revisor er vedlagt.

Prosjektavslutninger Arendal kommune

Prosjekt	Prosjektnavn	Budsjett	Regnskapsført	Mer- (-)/ mindreforbruk (+)
1071	Ikt-utstyr krisesenteret 2015	350 000	318 132	31 868
1150	Utskifting biler - enhet funksj.hemmede 2017	1 000 000	1 036 625	-36 625
1156	Hjemmebaserte tjenester - samlokalisering	330 000	179 818	150 182
1158	Hjemmebaserte tjenester - Myratunet, utvidelse	200 000	209 472	-9 472
1163	Enhet funksjonshemmede - Post 4 - utskifting kjøkken	150 000	158 213	-8 213
1168	Transporttjenesten Buss 2020	850 000	1 136 995	-286 995
1171	Blå Kors - kjøp Gårdsveien 12 - Arendal	32 000 000	32 800 585	-800 585
6539	Raet velkomstsenter	1 646 000	1 645 726	274
4690	Kunst Kilden - innovasjonsstipend	312 500	236 950	75 550
4695	Kilden/Kanalgården - teknisk utstyr	3 882 000	3 881 928	72
4701	Kulturkammeret akustiske byggetiltak	4 478 750	4 478 750	0
6538	Lekeplasser/nærmiljøanlegg	485 000	483 995	1 006
6555	Statlig finansiering av omsorg - oppgradering av printere	937 500	936 840	660
6358	Kommunedelplan - Myrene	749 000	749 256	-256
Sum		**47 370 750**	**48 253 285**	**-882 535**

Det er i 1.tertial avsluttet investeringsprosjekter som totalt gir et merforbruk på 882 535 kroner.

Prosjektavslutninger Arendal eiendom KF

Prosjekt	Prosjektnavn	Budsjett	Regnskapsført	Mer- (-)/ mindreforbruk (+)
06212	Ny roligheden skole 2013	281 000 000	277 681 560	3 318 440
06408	Solhaug omb 5. etg HP 2018-2021	2 500 000	-	2 500 000
06478	Rykene skole - nytt klasserom 2019	2 500 000	2 425 551	74 449
06606	Flosta gymsal - oppgraderinger 2021	100 000	84 598	15 402
06600	Eydehavn skole - oppgradering av kjøkken 2021	100 000	104 982	- 4 982
06603	Madshaven - oppgradering av basseng 2021	600 000	372 500	227 500
06607	Birkenlund skole - ombygging/universell utforming 2021	2 775 000	2 111 599	663 401
06568	Tiltak for elever med medisinske behov 2021	135 538	135 538	-
06459	Bofellesskap (BOF) til yngre med nedsatt funksjonsevne HP 2019.-2022	27 000 000	66 743	26 933 257
Sum		**316 710 538**	**282 983 071**	**33 727 467**

Det er i 1.tertial avsluttet investeringsprosjekter som totalt gir et mindreforbruk på 33 727 467 kroner. Prosjekt 06459 Bofellesskap (BOF) avsluttes og tas ned, da bofelleskap er flyttet ut i enkeltprosjekter.

Prosjektavslutninger Arendal havnevesen KF

Prosjekt	Prosjektnavn	Budsjett	Regnskapsført	Mer- (-)/ mindreforbruk (+)
11111	Småbåthavn plan og egenproduksjon	3 100 000	3 152 432	-52 432
11410	Nytt Havnebygg Eydehavn	17 400 000	14 569 132	2 830 868
Sum		**20 500 000**	**17 721 564**	**2 778 436**

Det er i 1. tertial avsluttet investeringsprosjekter som totalt gir et mindreforbruk på 2 778 436 kroner.

6.2 Forslag til endring av vedtatte investeringsbudsjett

Arendal kommune konsern

Forslagene til endringer i investeringsbudsjettet medfører et økt låneopptak på 67 402 800 kroner i henhold til oversiktene nedenfor.

Arendal kommune

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet:

AK - prosjekter med lånefinansiering

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
1006	Arendal eiendom KF - utlån	78 503 800	78 503 800	0	0
1009	Arendal havnevesen KF - utlån	- 8 249 000	- 8 249 000	0	0
	SUM endring utlån mot KF	**72 254 800**	**72 254 800**	**0**	**0**
1006	AE KF - endring prinsipp for føring av konserninterne avdrag	77 255 000	0	0	77 255 000
1009	AH KF - endring prinsipp for føring av konserninterne avdrag	10 592 000	0	0	10 592 000
4667	Rehabilitering underlag skøytebanen	250 000	200 000	50 000	0
6001	Reguleringsplan for del av Barbuelva	775 000	620 000	155 000	0
6540	Raet Nasjonalparksenter - forprosjekt	-2 000 000	-2 000 000	0	0
6556	Ny vei Eyde Energipark - Neskil	-4 000 000	-3 200 000	-800 000	0
6557	Kanalgården AS - selskapsgjennomgang	600 000	480 000	120 000	0
6802	Utvidelse og fornyelse Vitensenter Arendal/Besøkssenteret Raet nasjonalp.	2 000 000	2 000 000	0	0
Justering av overført restbudsjett fra 2021					
1074	Veikryss til byggefelt på Løddesøl	-200 000	-160 000	-40 000	0
1148	Utstyr omsorgsenhetene	-3 500 000	-2 800 000	-700 000	0
5114	AM EB 39964 Nissan E NV 200	-370 000	-296 000	-74 000	0
5577	Heis Fløyheia	-1 460 000	-1 168 000	-292 000	0
6531	Opparbeidelse Langbrygga	1 470 000	1 176 000	294 000	0
	SUM endringer AK	**81 412 000**	**-5 148 000**	**-1 287 000**	**87 847 000**
	SUM endringer AK konsern	**151 666 800**	**65 106 800**	**-1 287 000**	**87 847 000**

Prosjekter med lånefinansiering - kommentarer til endringene:

1006 og 1009 - Foretakene - endring av prinsipp for føring av konserninterne avdrag
For å tilfredsstille kravene til bokføring i KOSTRA-veilederen foretas det en teknisk justering av føring av minimumsavdraget og mottatte konserninterne avdrag. For kommunens vedkommende

medfører dette for driftsregnskapet at minimumsavdraget reduseres med foretakenes avdrag på lån, mens mottatte konserninterne avdrag flyttes fra driftsregnskapet til investeringsregnskapet. Samlet minimumsavdrag påvirkes ikke på noen måte av endringen. Endringen medfører heller ingen regnskapsmessige gevinster ettersom nettovirkningen er null.

4667 - Rehabilitering underlag skøytebanen
Økningen skyldes høyere konsulentkostnader enn tidligere antatt i planleggingsarbeidet. Det er for 2022 opprinnelig budsjettert 1 mill. kroner til dette.

6001 - Reguleringsplan for del av Barbuelva
Bystyresak 22/10, behandlet 27. januar 2022, hvor det ble lagt frem behov for undersøkelser og rapporter som grunnlag for en planendring, og det må innhentes ekstern kompetanse. Prosjektet finansieres med lånemidler.

6540 Raet Nasjonalparksenter – forprosjekt
Prosjektet bestod opprinnelig av forprosjekt og hovedprosjekt, hvor hovedprosjektet ble strøket. Forprosjektet var allerede påbegynt og har blitt videreført, og går nå inn mot avsluttede fase. Prosjektet er finansiert med lån, tilskudd fra staten og Agder Fylkeskommune, hvor kommunens egenandel av finansiering skal utgjøre 50%. Gjenværende låneramme (inkl. overført restbudsjett) ønskes overført til prosjektnummer 6802 Utvidelse og fornyelse Vitensenteret Arendal/Besøkssenteret Raet nasjonalpark.

6556 - Ny vei Eyde Energipark - Neskil
Bystyresak 21/21 behandlet 11. februar 2021. Arendal kommune inngikk i 2021 kontrakt med Norconsult AS på utarbeidelse av reguleringsplan for ny vei fra Eyde Energipark til Neskilen. Det var hele tiden vært tenkt at denne veien måtte bygges som fylkesvei eller kanskje til og med riksvei. Agder fylkeskommune bevilget så i desember 2021 midler til planlegging og delfinansiering av bygging, hvorpå fylkeskommunen også ville ta et større ansvar for planleggingen. Det ble derfor i mars inngått avtale om en overtakelse av prosjektet der fylkeskommunen er prosjekteier og økonomisk ansvarlig, mens kommunen deltar faglig i prosjektet og dessuten er planmyndighet for reguleringsplanen. Av kontraktstekniske årsaker er Arendal kommune fortsatt kontraktspart med Norconsult, og viderefakturerer til fylkeskommunen. Fylkeskommunens overtakelse av prosjektet gjelder fra og med 1. februar 2022. Prosjektet tas ned til null, og flyttes fra investering til drift.

6557 - Kanalgården AS - selskapsgjennomgang (2021)
Økte kostnader i forbindelse med selskapsgjennomgang ved kjøp av aksjer i Kanalgården AS.

6802 - Utvidelse og fornyelse Vitensenter Arendal/Besøkssenteret Raet nasjonalpark
Vitensenteret har tatt ansvar for flere oppdrag, samt leveranser og satsninger for Arendal kommune, som for å få etablert et autorisert Besøkssenter til Raet nasjonalpark. Nå er det behov for utvidelse av areal (Eureka kompetanse), fornyelse og tilrettelegging for å flere aktiviteter, ansatte og utstillingsareal. Nedjustert låneramme på prosjekt 6540 Raet nasjonalparksenter forprosjekt ønskes overført til dette prosjektet. Det arbeides tillegg med å skaffe finansiering til fornyelse av Vitensenteret Arendal, som inkluderer besøkssenteret, fra næringsliv og ytterlige statlige tildelinger.

Forklaring - justering av overført restbudsjett fra 2021:

Det ble i BS-sak 234/2021 i desember 2021 vedtatt overføring av restbudsjett, som fremlagt i saken. For en del prosjekter foreligger det et avvik mellom estimert og reelt restbudsjett. Vesentlige avvik mellom estimert og reelt restbudsjett justeres her (som vist i tabell over), og gjelder prosjektene:

- 1074 Veikryss til byggefelt på Løddesøl
- 1148 - Utstyr omsorgsenhetene
- 5114 - AM EB 39964 Nissan E NV200
- 5577 Heis Fløyheia
- 6531 Opparbeidelse Langbrygga

AK - prosjekter uten lånefinansiering

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
1232	Ballbinge - Rygene Oppvekstsenter	701 250	0	140 250	561 000
6524	Bomuldsfabriken/Torbjørnsbu - kunst (2014)	3 843 000	0	0	3 843 000
6801	Laserkutter Vitensenter	1 000 000	0	0	1 000 000
Ny	Kjøp aksjer Agder Energi	16 372 000	0	0	16 372 000
SUM		**21 916 250**	**0**	**140 250**	**21 776 000**

Prosjekter uten lånefinansiering - kommentarer til endringene:

1232 - Ballbinge - Rygene Oppvekstsenter
Prosjektet finansieres gjennom spillemidler på kr 300 000 (BS 21/219), samt overføring fra drift, og påvirker ikke kommunens låneramme.

6524 - Bomuldsfabriken/Torbjørnsbu - kunst (2014)
Finansiering hentes fra bundet fond tilhørende Bomuldsfabriken, og påvirker ikke kommunens låneramme.

6801 - Laserkutter Vitensenter
Finansiering hentes fra bundet fond tilhørende Vitensenter, og påvirker ikke kommunens låneramme.

Ny - Kjøp aksjer Agder Energi
Kjøp av aksjer Agder Energi, ved overføring av midler fra drift.

Prosjekter uten endring i ramme - kommentarer til endringer:

4717 - Rehabilitering turløype Asdal 2021
Endring av eksisterende investeringsprosjekt (prosjekt 4717) til å omfatte utbedring og vedlikehold av en liten bro med fisketrapp over Lilleelv, som er en del av en tursti Strømbroa-Vrengen-Asdal. Utbedringen gjøres i samarbeid med Aust-Agder Jeger og fiskeforening der foreningen bidrar med dugnad og finansiering fra Statsforvalteren. Påvirker ikke låneramme.

4719 – Kilden/Kanalgården - teknisk utstyr
Navneendring på prosjekt Kilden/Kanalgården - teknisk utstyr til Kulturkammeret - teknisk utstyr.

Korreksjon fra BS-sak 21/234 "Avslutning av investeringsprosjekter":

Det forelå en feil i tabellen for Arendal kommune for endringer i investeringsbudsjettet i kolonne "Endring tilskudd/fond", hvor de tre nederste beløpene var forskjøvet. Korrekt brutto investering, låneopptak og MVA-komp var ført opp, og bruk av tilskudd/fond justeres derfor i henhold til dette.

Arendal eiendom KF

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet:

AE - prosjekter med lånefinansiering

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/ fond
06318	Legevakt/KØH HP 2016-2019	0	62 963 000	0	-62 963 000
06374	Ny barnehage Marisberg	9 500 000	7 600 000	1 900 000	0
06608	Hjelpemiddelsentralen	-1 000 000	-800 000	-200 000	0
Nytt	Forprosjekt utleieboliger Romstølen	500 000	500 000	0	0
06584	BOF Moldfaret - kommunal - 6 leiligheter, HØP 2022-2025	29 942 000	23 953 600	5 988 400	0
Nytt	Sikring av Stensåsgruver	500 000	500 000	0	0
06266	Kjøp av boliger	10 000 000	8 100 000	0	1 900 000
06599	Fullsprinkling av Færvik BOS og Saltrød BOS HØP 2022-2025	-6 000 000	-4 800 000	-1 200 000	0
Nytt	Fullsprinkling Saltrød BOS 2022	6 000 000	4 800 000	1 200 000	0
06418	Agderparken nord 2017	-13 000 000	-13 000 000	0	0
06424	Nytt svømmeanlegg 2017	-2 756 000	-2 204 800	-551 200	0
Justering av overført restbudsjett fra 2021					
06318	Legevakt/KØH HP 2016-2019	-3 930 000	-3 144 000	-786 000	0
06374	Ny barnehage Tromøy	-580 000	-464 000	-116 000	0
06409	Flosta bos utvidelse HP 2018-2021	-170 000	-136 000	-34 000	0
06470	Heftingsdalen HP 2019-2022	-870 000	-870 000	0	0
06474	Røed HP 2019-2022	-3 330 000	-2 664 000	-666 000	0
06508	Forsterkede boliger rus og psykisk helse HØP 2020-2024	-110 000	-88 000	-22 000	0
06513	Myratunet - omb skyllerom/lager	-200 000	-160 000	-40 000	0
06547	Nedenes skole - nytt klasserom HØP 2021-2025	-320 000	-256 000	-64 000	0
06557	Sti Fløyheia HØP 2021-2025	-180 000	-144 000	-36 000	0
06563	Eyde Energipark - områderegulering 2020	-670 000	-670 000	0	0
06567	Oppgradering brann i hht nye krav 2021	-270 000	-216 000	-54 000	0
06572	LED konvertering Plankemyra 2021	-130 000	-104 000	-26 000	0
06579	Ladestasjoner el-biler hjemmesykepleien 2021	-240 000	-192 000	-48 000	0
SUM		**22 686 000**	**78 503 800**	**5 245 200**	**-61 063 000**

Kommentarer til endringene:

06318 – Legevakt KØH HP 2016-2019
Budsjetterte tilskudd til prosjekt KØH/legevakt er endret iht. ny avtale med de andre kommunene. Tilskuddet kommer ikke før i 2023 slik at dette må lånefinansieres i mellomtiden.

06374 - Marisberg barnehage
Budsjettendring for Marisberg er vedtatt i sak 22/21, der finansiering innarbeides i 1.tertial.

06608 – Hjelpemiddelsentralen
Budsjett tas ned i 2022 og innarbeides i HØP 2023-2026, og lån reduseres.

Ny - Forprosjekt utleieboliger Romstølen
I forbindelse med etableringen av Morrow batteries og at andre bedrifter etablerer seg i Arendal ser et økende behov for utleieboliger for ansatte i en mellomperiode til de finner sin egen bolig.

Arendal Eiendom KF (AEKF) ønsker å bruke 500 000 kroner inkl. mva. for å gjennomføre en mulighetsstudie som skal inneholde ideskisser, grovkalkyler, fremdriftsplan, finansieringsmodeller og diverse driftskonsept som f.eks. utleieboliger, leie til eie, sportell (ØIF), ungdomsboliger for å se nærmere på om AEKF kan bidra med å realisere et boligprosjekt med utleieboliger. AEKF har ferdig regulert tomt på Myra som kan egne seg til formålet.

06266 - Kjøp av boliger HP 2015-2018
Det er fra kommunens side tydelig kommunisert behovet for boliger til ulike grupper av brukere. Krig i Europa gjør behovet mer tydelig og antallet boenheter som etterspørres er økende. Det har også den senere tid vært et økende behov for storfamilier med et eller flere barn som har spesielle behov. Det forventes at dette delvis finansieres ved tilskudd og resten er låneopptak.

06584 - BOF Moldfaret - kommunal - 6 leiligheter, HØP 2022-2025
Moldfaret bofellesskap er vedtatt i sak 22/8, og økning av budsjettramme innarbeides i 1.tertial.

Ny - Sikring av Stensås gruver
Stensås gruver, gruven som ligger øst for Stensåsveien er nåværende gjerder dårlig festet og det er fare for at barn kan komme seg igjennom gjerdene. Dette er en gruve som har store høyder og dersom noen skulle falle ned vil det kunne gi fatale konsekvenser. Gruven ligger i et område med mye boliger. Saken om sikring av gruver er behandlet i styret i Arendal eiendom KF, sak 35/2021. Prosjektet finansieres med lånemidler.

Forklaring til budsjettendringer investering, som ikke finansieres av lån:

Ny – Fullsprinkling Saltrød BOS
Foretaket vil dele prosjekt 06599 - Fullsprinkling av Færvik BOS og Saltrød BOS HØP 2022-2025 opp i to, et for hvert enkelt BOS. Delingen vil ikke påvirke kommunens låneopptak. Prosjekt 06599 får da nytt navn Fullsprinkling av Færvik BOS.

Forklaring - justering av overført restbudsjett fra 2021:
Det ble i BS-sak 234/2021 i desember 2021 vedtatt overføring av restbudsjett, som fremlagt i saken. For en del prosjekter foreligger det et avvik mellom estimert og reelt restbudsjett. Vesentlige avvik mellom estimert og reelt restbudsjett justeres her (som vist i tabell over), og gjelder prosjektene listet under. Samlet nedjustering av budsjett for prosjektene utgjør 11 mill. kroner, hvor lån utgjør 9,108 mill. kroner til nedbetaling av gjeld eller reduksjon av nye låneopptak.

- 06318 – Legevakt KØH HP 2016-2019
- 06408 - Solhaug omb 5. etg HP 2018-2021

- 06478 – Rykene skole – nytt klasserom 2019
- 06606 - Flosta gymsal - oppgraderinger 2021
- 06600 - Eydehavn skole - oppgradering av kjøkken 2021
- 06603 - Madshaven - oppgradering av basseng 2021
- 06607 - Birkenlund skole - ombygging/universell utforming 2021
- 06568 - Tiltak for elever med medisinske behov 2021
- 06459 - Bofellesskap (BOF) til yngre med nedsatt funksjonsevne HP 2019-2022

AE - prosjekter uten lånefinansiering

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
06633	Natvig felt B, regulering	2 000 000	0	0	2 000 000
SUM		**2 000 000**	**0**	**0**	**2 000 000**

Prosjekter uten lånefinansiering - kommentarer til endringene:

06633 – Natvig felt B, regulering
Prosjektet finansieres ved bruk av fond 25399900-eiendomsutvikling. Vil ikke påvirke kommunens låneopptak.

Arendal havnevesen KF

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet:

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
11499	Gjestehavn	500 000	1 751 000	0	-1 251 000
11604	Areal	5 000 000	5 000 000	0	0
11469	Infrastruktur Eydehavn inkl. ro-ro	-15 000 000	-15 000 000	0	0
SUM		**- 9 500 000**	**- 8 249 000**	**-**	**- 1 251 000**

Kommentarer til endringene:

Gjestehavn 2021
Endring i finansiering av prosjektet, og rettelse av feilføring i tertial 2. 2021. Prosjektet har etter endring av finansering en totalramme på 5 mill. kroner (lån 3 mill. kroner og tilskudd på 2 mill. kroner). Beløpet er korrigert fra fremlagt beløp fremstilt i tertial 1. 2022 i saken til havnestyre, hvor totalramme var 4,5 mill. kroner.

Areal
Prosjektet er påbegynt, og deler av finansiering på 5 mill. kroner som var planlagt i 2026 flyttes til 2022. Videre er finansiering, som planlagt i 10års investeringsplan, med 10 mill. kroner i 2023 og 14 mill. kroner i 2024.

Infrastruktur Eydehavn inkl. ro-ro
Årets budsjett tas ned, og flyttes til 2023 da prosjektet ikke vil bli påstartet i år. Prosjektet er spilt inn i Arendal Havns 10 års investeringsplan.

7 Klimabudsjett

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

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

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

8 Tertialrapporter fra de kommunale foretakene

De to foretakene har utarbeidet tertialrapport for sin virksomhet. Arendal eiendom KF behandlet sin tertialrapport i styremøte 23. mai 2022. Arendal havnevesen KF behandlet sin tertialrapport i styremøte 11. mai 2022.

Tertialrapportene følger i sin helhet på slutten av dette dokumentet.

9 Forslag til budsjettendringer

Forslag til endringer i enhetenes økonomiske ramme for Arendal kommune

Enhet	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
1102	Reversert avsetning til disposisjonsfond: Gratis kjernetid SFO		5 440 000
1102	Finn din greie - prosjektskjønn		400 000
1102	Økt integreringstilskudd AVO		5 783 000
1102	Økt integreringstilskudd NAV		29 683 000
1102	Økt utbytte Agder Energi		21 372 000
1102	Overføring til investering kjøp av aksjer	16 372 000	
1102	Redusert rammetilskudd	67 972 000	
1102	Økt inntektsutjevning		11 415 000
1102	Økt skatteanslag		127 099 000
1102	Økte renteutgifter	4 620 000	
1102	Avsetning til disposisjonsfond korona	15 110 000	
1102	Endring prinsipp for føring av konserninterne avdrag (endring min. avdrag)		87 847 000
1102	Endring prinsipp for føring av konserninterne avdrag (endring mottatte avdrag)	87 847 000	
1101	Omfordelingsprosjekt	758 000	
1101	Økt bevilgning fastlegetjeneste jfr. tiltaksplan vedtatt av bystyret	2 000 000	
1101	Beredskap: Områdevarsling, branndeteksjon - økte kostnader	300 000	
1101	Enhetsleder Byutvikling, plan og byggesak	387 000	
1101	Gratis kjernetid SFO (12 timer)	5 440 000	
1101	Ny arbeidstidsavtale for lærere (SFS2213)	1 600 000	
1103	Økt refusjon av utgifter til spesialundervisning i friskoler	3 000 000	
1103	Kompensasjon fra departementet pga feilinformasjon 500-lapp		7 650 000
1103	Økt tilskudd private bhg	5 734 000	
1103	Pensjon samlet avvik mot årsprognosen	15 650 000	
1103	Bruk av fond pensjon		15 650 000
1103	Overføring AKST	1 530 000	
1103	Overføring kirkelig fellesråd		550 000
1103	Økt overføring Arendal eiendom KF: drift av 62 nye elbilladere	310 000	
1103	Redusert husleie/strøm til Arendal eiendom KF: Lassens hus (pga. forsinkelser)		258 000
1103	Avsetning strøm	5 000 000	
1103	Økning lønnsavsetning	21 500 000	
1202	"Finn din greie" - midler fra Statsforvalter	400 000	
1202	Finansiering egenandel stilling BUFDIR - stilling Fritidskassa	80 000	
1202	Tilrettelagt fritid - BS - sak 22/42	4 350 000	
1202	Byjubileet	300 000	
1202	Byjubileet - film	1 500 000	
1206	Helårsprogram og fulltidsprogram flyktninger jfr. økt integreringstilskudd	2 000 000	
1306	Ukraina - Bemanning - 4 stillinger	1 320 000	

Enhet	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
1306	Ukraina - Introduksjonslønn	4 354 000	
1306	Ukraina - Etablering flyktninger	5 927 000	
1306	Ukraina - Sosialhjelp	6 989 000	
1306	Ukraina - Ventebolig	1 811 000	
1306	Ukraina - Midlertidig mottaksplass	500 000	
1306	Økte strømkostnader	1 427 000	
1306	Barnetrygd med helårsvirkning fra 1. september	1 300 000	
1306	Tiltakspenger, kompensasjon for statlig endring	1 200 000	
1301	FACT rus team - opprette 2 årsverk	750 000	
1301	FACT Ung stillinger (nedtrapping av tilskudd)	360 000	
1301	Tilskudd ATROP (jfr. BS-vedtak)	250 000	
1301	Tilbakeføre driftsmidler - 2+2bolig		3 000 000
1301	20 % stilling etikk-koordinator overføres fra Koordinerende enhet	50 000	
1302	20 % stilling etikk-koordinator overføres til Livsmestring		50 000
1302	Koronakompensasjon vaksinasjon pr. mai	3 750 000	
1303	Ressurskrevende tjenester	570 000	
1303	Økt drift etablering 10 nye bofelleskap - BS-vedtak 21/17582	375 000	
1304	Avdelingsleder ny sone og nattpatruljen - BS-vedtak 22/3085 og HØP	1 100 000	
1304	Ressurskrevende tjenester	324 000	
1304	Nye og økte vedtak BPA	5 900 000	
1304	Ny timepris BPA fra 1. april	450 000	
1305	Gjenåpning 3 rom Færvik BOS pga. stor pågang UKP post covid	1 950 000	
1305	Økning i pleiefaktor jfr. vedtak i bystyret	1 450 000	
1310	Økning i pleiefaktor jfr. vedtak i bystyret	1 000 000	
1402	Spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging i private bhg	1 000 000	
1403	Lunderød skole og ressursenter - ny avdeling ved Ressurssenteret	2 100 000	
1410	Særskilt ressurskrevende bruker/eget tilbud (Stuenes skole)	670 000	
1411	Særskilt ressurskrevende bruker/eget tilbud (Asdal skole)	910 000	
1412	Ny avdeling særlig ressurskrevende elever (Birkenlund skole)	500 000	
1413	Særskilt ressurskrevende bruker/eget tilbud (Nedenes skole)	790 000	
1416	Oppfyllelse av lærernorm (Hisøy skole)	1 000 000	
1420	Særskilt ressurskrevende bruker (Myra skole)	470 000	
1450	Styrket tilbud førskolebarn Fabakken bhg	250 000	
1451	Styrket tilbud førskolebarn Stemmehagen bhg	160 000	
1452	Styrket tilbud førskolebarn Gullfakse bhg	380 000	
1454	Styrket tilbud førskolebarn Jovannslia bhg	160 000	
1452	Merinntak barn Jovannslia bhg	180 000	
1455	Merinntak barn Engene bhg	460 000	
1456	Merinntak barn Lia bhg	300 000	
	Endringer innenfor enhetenes ramme:		
1101	Bruk av disposisjonsfond		889 000
1101	Bruk av bundet fond		5 467 000

Enhet	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
1101	Avsetning til disposisjonsfond	342 000	
1101	Økt utgift	6 014 000	
1206	Bruk av bundet fond		536 000
1206	Økt utgift	536 000	
1202	Bruk av bundet fond		2 460 000
1202	Økt utgift	2 460 000	
1202	Bruk av disposisjonsfond korona jfr. sak 22/17 i formannskapet		5 000 000
1202	Ung kultur/Kulturkammeret jfr. sak 22/17 i formannskapet	3 000 000	
1202	Oppvekstområdene jfr. sak 22/17 i formannskapet	1 000 000	
1202	Lag og foreninger jfr. sak 22/17 i formannskapet	1 000 000	
Sum		**330 549 000**	**330 549 000**

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal kommune

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
1006	Arendal eiendom KF - utlån/mellomværende	78 503 800	-
1009	Arendal havnevesen KF - utlån/mellomværende	-	8 249 000
1006	AE KF - endring prinsipp for føring av konserninterne avdrag (avdrag)	77 255 000	-
1006	AE KF - endring prinsipp for føring av konserninterne avdrag (mottatte avdrag)	-	77 255 000
1009	AH KF - endring prinsipp for føring av konserninterne avdrag (avdrag)	10 592 000	-
1009	AE KF - endring prinsipp for føring av konserninterne avdrag (mottatte avdrag)	-	10 592 000
4667	Rehabilitering underlag skøytebanen	250 000	-
6001	Reguleringsplan for del av Barbuelva	775 000	-
6540	Raet Nasjonalparksenter - forprosjekt	-	2 000 000
6556	Ny vei Eyde Energipark - Neskil	-	4 000 000
6557	Kanalgården AS - selskapsgjennomgang (2021)	600 000	-
6802	Utvidelse og fornyelse Vitensenter Arendal/besøkssenter	2 000 000	-
	Justering av overført restbudsjett fra 2021:		
1074	Veikryss til byggefelt på Løddesøl	-	200 000
1148	Utstyr omsorgsenhetene	-	3 500 000
5511	AM EB 39964 Nissan E NV 200	-	370 000
5577	Heis Fløyheia	-	1 460 000
6531	Opparbeidelse Langbrygga	1 470 000	-
	Prosjekter uten lånefinansiering:		
1232	Ballbinge - Rygene Oppvekstsenter	701 250	-
1232	Ballbinge - Rygene Oppvekstsenter - tilskudd	-	561 000
6524	Bomuldsfabriken/Torbjørnsbu - kunst (2014)	3 843 000	-

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
6524	Bomuldsfabriken/Torbjørnsbu - kunst (2014) - innhenting fond	-	3 843 000
6801	Laserkutter Vitensenter	1 000 000	-
6801	Laserkutter Vitensenter - innhenting fond	-	1 000 000
Ny	Kjøp aksjer Agder Energi	16 372 000	-
Ny	Kjøp aksjer Agder Energi - overføring fra drift	-	16 372 000
	Mva-kompensasjon	1 146 750	-
	Låneopptak	-	65 106 800
Sum		**194 508 800**	**194 508 800**

Forklaring - justering av overført restbudsjett fra 2021:

Det ble i BS-sak 234/2021 i desember 2021 vedtatt overføring av restbudsjett, som fremlagt i saken. For en del prosjekter foreligger det et avvik mellom estimert og reelt restbudsjett. Vesentlige avvik mellom estimert og reelt restbudsjett justeres her (som vist i tabell over), og gjelder prosjektene:

- 1074 Veikryss til byggefelt på Løddesøl
- 1148 - Utstyr omsorgsenhetene
- 5114 - AM EB 39964 Nissan E NV 200
- 5577 Heis Fløyheia
- 6531 Opparbeidelse Langbrygga

Forslag til endringer i driftsbudsjettet for Arendal eiendom KF

Enhet	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
AEKF	Midler til økt vedlikehold	4 000 000	
AEKF	Bruk av disposisjonsfond		4 000 000
AEKF	Drift av 62 nye elbilladere	310 000	
AEKF	Økt FDV fra Arendal kommune		310 000
AEKF	Korrigering FDV på Lassens hus for 2022 pga. forsinkelser i prosjektet	216 000	
AEKF	Redusere driftskostnader eiendomsdrift		216 000
AEKF	Reduksjon overføring av strøm Lassens hus 2022 pga. forsinkelser i prosjektet	42 000	
AEKF	Redusere strømutgifter eiendomsdrift		42 000
Sum		4 568 000	4 568 000

I tabellen over framgår kommunedirektørenes forslag til justeringer i budsjettet til Arendal eiendom KF.

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal eiendom KF

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
06318	Legevakt/KØH HP 2016-2019 – nedtak tilskudd	62 963 000	-
06374	Ny barnehage Marisberg	9 500 000	-
06608	Hjelpemiddelsentralen	-	1 000 000
Nytt	Forprosjekt utleieboliger Romstølen	500 000	-
06584	BOF Moldfaret – kommunal – 6 leiligheter, HØP 2022-2025	29 942 000	-
Nytt	Sikring av Stensåsgruver	500 000	-
06266	Kjøp av boliger	10 000 000	
06266	Kjøp av boliger – økt tilskudd		1 900 000
06599	Fullsprinkling av Færvik BOS og Saltrød BOS HØP 2022-2025	-	6 000 000
Nytt	Fullsprinkling Saltrød BOS 2022	6 000 000	-
06418	Agderparken nord 2017	-	13 000 000
06424	Nytt svømmeanlegg 2017	-	2 756 000
	Justering av overført restbudsjett fra 2021:		
06318	Legevakt/KØH HP 2016-2019	-	3 930 000
06374	Ny barnehage Tromøy	-	580 000
06409	Flosta bos utvidelse HP 2018-2021	-	170 000
06470	Heftingsdalen HP 2019-2022	-	870 000
06474	Røed HP 2019-2022	-	3 330 000
06508	Forsterkede boliger rus og psykisk helse HØP 2020-2024	-	110 000
06513	Myratunet - omb skyllerom/lager	-	200 000
06547	Nedenes skole - nytt klasserom HØP 2021-2025	-	320 000
06557	Sti Fløyheia HØP 2021-2025	-	180 000
06563	Eyde Energipark - områderegulering 2020	-	670 000
06567	Oppgradering brann iht. nye krav 2021	-	270 000
06572	LED konvertering Plankemyra 2021	-	130 000
06579	Ladestasjoner el-biler hjemmesykepleien 2021	-	240 000
	Prosjekter uten lånefinansiering:		
06633	Natvig felt B, regulering	2 000 000	
06633	Natvig felt B, regulering - innhenting fond		2 000 000
	Mva-kompensasjon		5 245 200
	Låneopptak		78 503 800
Sum		**121 405 000**	**121 405 000**

Forklaring - justering av overført restbudsjett fra 2021:

Det ble i BS-sak 234/2021 i desember 2021 vedtatt overføring av restbudsjett, som fremlagt i saken. For en del prosjekter foreligger det et avvik mellom estimert og reelt restbudsjett. Vesentlige avvik mellom estimert og reelt restbudsjett justeres her (som vist i tabell over), og gjelder prosjektene listet under. Samlet nedjustering av budsjett for prosjektene utgjør 11 mill. kroner, hvor

lån utgjør 9,108 mill. kroner til nedbetaling av gjeld eller reduksjon av nye låneopptak.

- 06318 – Legevakt KØH HP 2016-2019
- 06408 - Solhaug omb 5. etg HP 2018-2021
- 06478 – Rykene skole – nytt klasserom 2019
- 06606 - Flosta gymsal - oppgraderinger 2021
- 06600 - Eydehavn skole - oppgradering av kjøkken 2021
- 06603 - Madshaven - oppgradering av basseng 2021
- 06607 - Birkenlund skole - ombygging/universell utforming 2021
- 06568 - Tiltak for elever med medisinske behov 2021
- 06459 - Bofellesskap (BOF) til yngre med nedsatt funksjonsevne HP 2019-2022

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal havnevesen KF

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
11499	Gjestehavn - økt ramme	500 000	
11499	Gjestehavn - redusert bruk av fond	1 251 000	
11469	Infrastruktur Eydehavn inkl. ro-ro		15 000 000
	Redusert låneopptak	8 249 000	
Sum		**15 000 000**	**15 000 000**

10 Arbeidsgiverstrategi

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

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

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

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

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

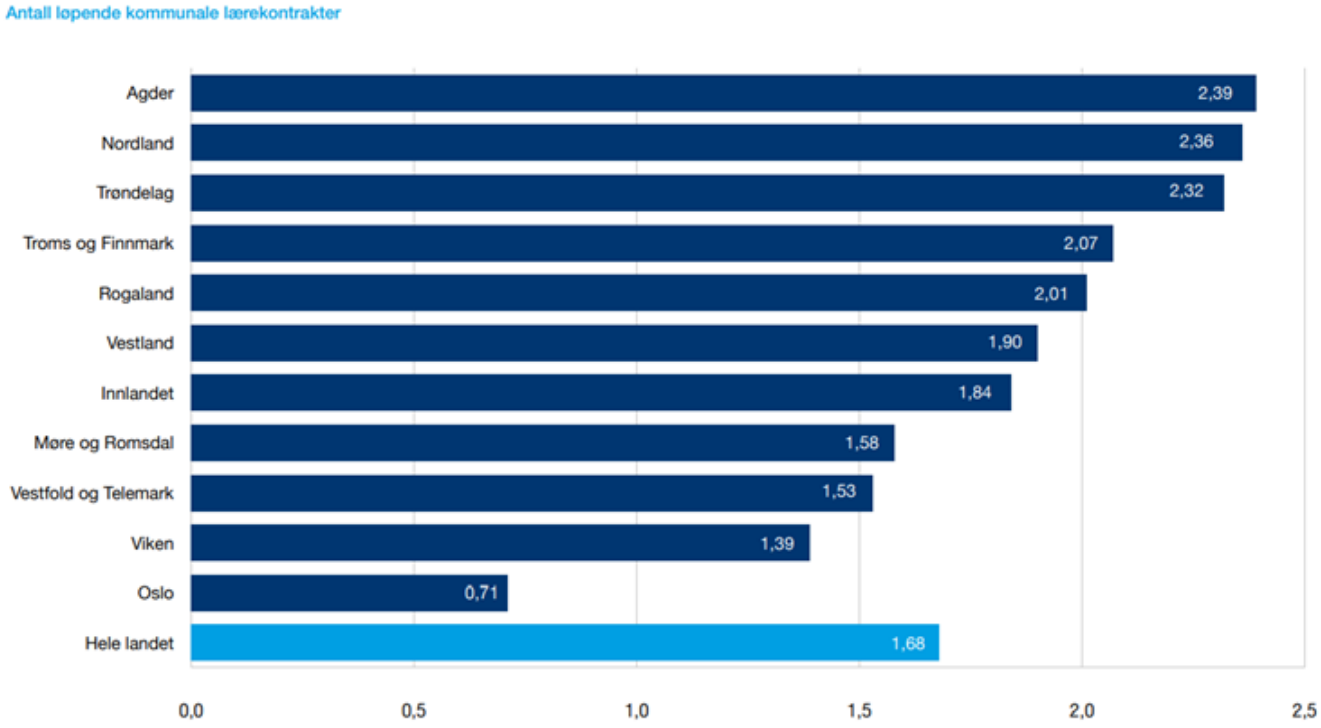
10.1 Godt liv for alle

Lærlinger

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

Ved utgangen av 2021 var det totalt 118 lærlinger og lærekandidater i Arendal kommune. Dette tilsvarer 2,59 lærlinger per 1 000 innbyggere. Alle kvalifiserte elever i de store kommunale fagene får plass. Dette har ikke endret seg i 1. tertial.

For øvrig er nå Agder på toppen nasjonalt i antall løpende lærekontrakter med 2,39 kontrakter per 1 000 innbyggere. Nasjonalt snitt er 1,68 kontrakter per 1 000 innbyggere.



Figur 9.8: Antall løpende kommunale lærekontrakter per 1 000 innbyggere, etter fylke. Kilde: Utdanningsdirektoratet, SSB.

Kilde: KS rapport "Der folk bor - status kommune 2022"

Heltids- og kompetansekultur

Bystyret vedtok 27.1.22 i sak 22/3 at status i heltidsarbeidet oppsummeres i 1. tertial hvert år. Målet for 2021 er en heltidsandel på minst 60 % på kommunenivå. Det skal være minst 50 % heltidstilsatte innenfor hvert tjenesteområde.

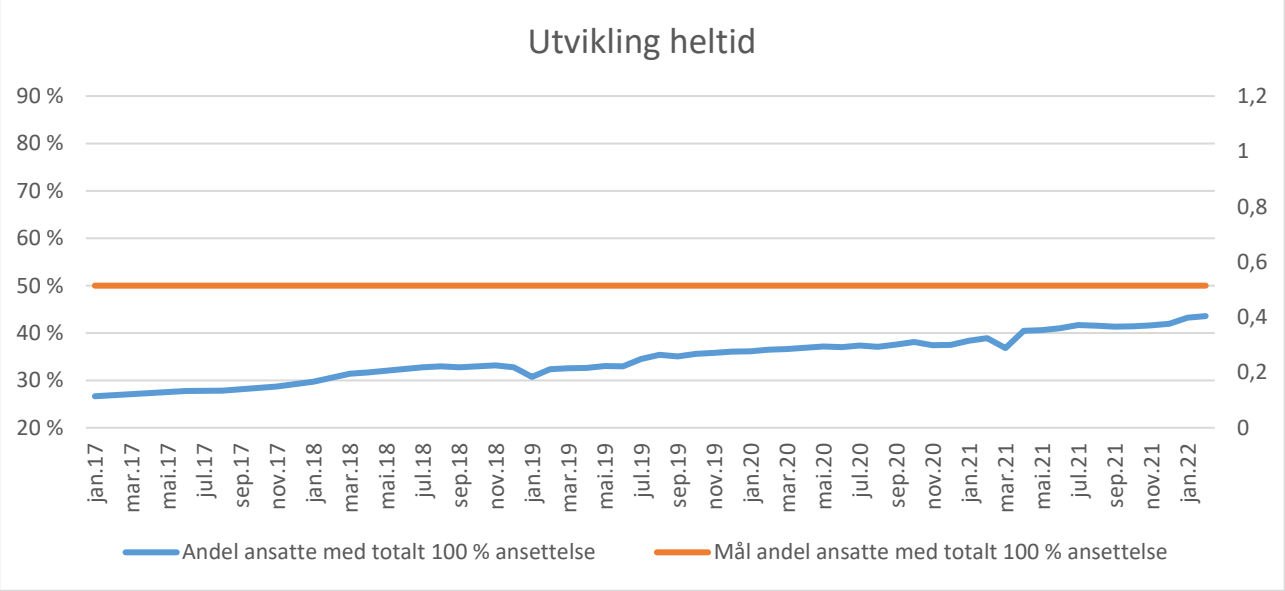
Tabellen under viser andelen faste ansatte i de ulike sektorene per 31.4.2022. På grunn av definisjoner i uttrekket kan antallet avvike noe fra andre tabeller i tertialrapporten, men tabellen gir uansett et godt inntrykk av heltidsandelen. Spesielle yrkesgrupper som fastleger og deltidsmannskaper i brann påvirker tabellen. For en mer utfyllende rapport korrigert for spesielle forhold vises det til årsrapporten.

Organisasjon hierarki	Antall ansatte	Full stilling	Heltidsandel
11 - ADMINISTRATIVE ENHETER	141	113	80,1 %
12 - ENHETER SAMFUNNSUTVIKLING	487	325	66,7 %
13 - ENHETER PERSONRETTEDE TJENESTER	2 556	1 364	53,4 %
	3 184	1 802	56,6 %

Heltidskultur i helse og omsorg spesielt

Arendal kommune har jobbet grundig og målrettet med å øke andelen heltidstilsatte, særlig de siste 5 årene. Fra 2017 til 2022 har andelen deltidstilsatte i helse og omsorg blitt redusert fra 74% til 56%. Det er mer enn 300 flere heltidstilsatte i Arendal kommune nå sammenlignet med da vi startet. Målet er at minst 50 % av de ansatte skal ha full stilling.

I 2022 har imidlertid utviklingen flatet ut.



Tabellen under viser utviklingen i 1. tertial 2022:

	Jan	Feb	Mars	April
Antall ansatte	1 685	1 687	1 694	1 699
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse (lønnsandel)	79,9 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %
Antall ansatte med totalt 100 % ansettelse	729	735	737	739
Andel ansatte med totalt 100 % ansettelse	43,3 %	43,6 %	43,5 %	43,5 %

Arbeidet har hele tiden skjedd i et tett samarbeid med de ansattes tillitsvalgte. Vi har jobbet mye med å endre kultur og holdninger. Det har vært behov for mye ny kunnskap, og vi har hatt mange personalmøter og samlinger hvor heltid har vært tema. I likhet med alle andre kommuner som har jobbet med dette har vi også måttet håndtere utfordringen med økt antall helgetimer. De ansatte i Arendal kommune jobber flere helgetimer nå enn i 2017. Vi har måttet se på ulike måter å organisere turnus på for å få dette til. I det videre arbeidet kommer vi til å jobbe mer med blant annet oppgavedeling og organisering av selve arbeidet. Dette er et vanskelig omstillingsarbeid og et godt og tett samarbeide med ansatte og tillitsvalgte er svært viktig for oss.

Vi erfarer mange fordeler med hele stillinger. For brukere av tjenestene betyr det bedre kontinuitet og høyere kvalitet. Det vil være flere kjente ansikter for pasientene når det er de samme ansatte som yter tjenestene gjennom uka. For samfunnet betyr dette mye for likestilling og yrkesdeltagelse. Ikke minst har kommunen behov for arbeidskraften til kvalifisert helsepersonell både nå og i årene som kommer. For den enkelte ansatte betyr hele stillinger en lønn å leve av, muligheter for lån i banken, forutsigbar fritid og arbeidstid, trygg pensjon, oppsigelsesvern og større muligheter til å leve et liv uten å være avhengig av andre. For kommunen som arbeidsgiver betyr det at vi kan bruke mindre tid på administrasjon av små stillinger og heller bruke ressursene våre på kvalitet og fag. Alt tyder på at arbeidsmiljø, kompetanse og sykefravær blir positivt påvirket av at kommunen klarer å tilby flere hele stillinger.

I sak 22/3 "Heltidssatsingen i Arendal kommune" vedtok bystyret 7 punkter som det skal jobbes med for å realisere en heltidskultur. Saken og punktene ble utarbeidet i tett samarbeid med fagforeningene.

1. Ledelse
2. Oppgavefordeling
3. Medvirkning, gode prosesser og forutsigbarhet rundt turnus
4. Langvakter
5. HMS samlinger, fagdager
6. Bemanning
7. Mulighets- og avklaringssamtaler (MoA)

De 7 punktene er konkretisert i saken. Under er en oversikt over ulike tiltak for å følge opp punktene med tilhørende status. Lista er ikke utfyllende, men inneholder særskilte tiltak som går utover de vedtatte retningslinjene for heltid i Arendal kommune.

Tiltak i saken	Aktivitet	Status
Status i heltidsarbeidet oppsummeres hvert år i tertial 1	I tertialrapporten på kommunenivå	Ok
Assisterende leder/stedfortreder for avdelingsledere	Avklare hvor og hvem	Pågår
	Budsjettkonsekvenser – avklare forankring i HØP	Følger budsjett-prosessen
	Kravspesifikasjon	Høsten 2022
	Intern utlysing	Høsten 2022
	Seleksjon og ansettelse	Høsten 2022
Turnuskurs for avdelingsledere	KS kurs i lover og regler (det årlige arbeidstidskurset) – få KS til Arendal	Planlegges nå

Tiltak i saken	Aktivitet	Status
	Teknisk kursing i nytt ressurs-styringssystem	Planlagt, gjennomføres i løpet av 2022
	Kursing i helsefremmende turnus	Høsten 2022
Oppgavedeling	TØRN-prosjektet, tilsvarende tiltak vedtatt i sykepleierstrategien	Igangsatt, går over 18 måneder i 2022 og 2023
Langvakter	Tilsvarende tiltak vedtatt i sykepleierstrategien	Langvakter er igangsatt i mange avdelinger og prøves fortløpende ut i nye
HMS-samling og fagdager	HR arrangerer felles HMS-samlinger	Gjennomført mai 2022, team «HMS i offentlig sektor»
	Fagdager og eventuelle egne HMS-samlinger for helse og omsorg	Ikke igangsatt igjen etter pandemien
Vurdere bemanning	Bemanningsvurderinger skjer gjennom kommunedirektørens forslag til budsjett og handlings- og økonomiprogram	Følger budsjett-prosessen
MoA (mulighets- og avklaringssamtaler)	Etablert tiltak	Skjer løpende

Medvirkning i utviklingen av heltidskultur

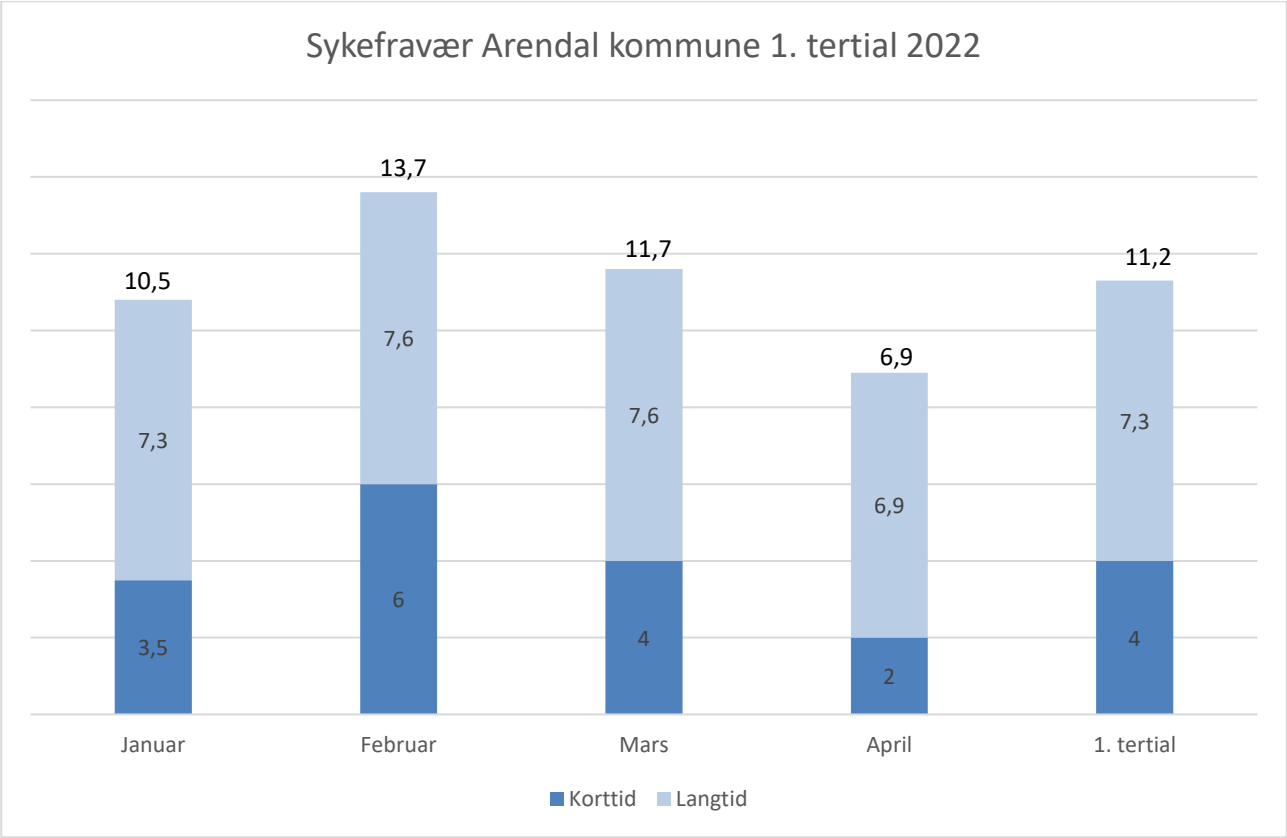
For å sikre forankring, kompetansedeling og medvirkning har kommunen hatt stor nytte av å organisere arbeidet med en utvidet arbeidsgruppe for heltidskultur i helse og omsorg. Gruppa har bestått av hovedtillitsvalgte, hovedverneombud, utvalgte avdelings- og enhetsledere, rådgivere fra stab og aktuelle kommunalsjefer.

Samarbeidet med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud vil bli videreført som før, men for å sikre en helthetlig tilnærming vil gruppa bli justert slik at arbeidet med andre relaterte satsinger kan samordnes på en god måte. Disse andre satsingene som skal følges opp er TØRN-prosjektet og strategi for å rekruttere og beholde sykepleiere

Lavere sykefravær

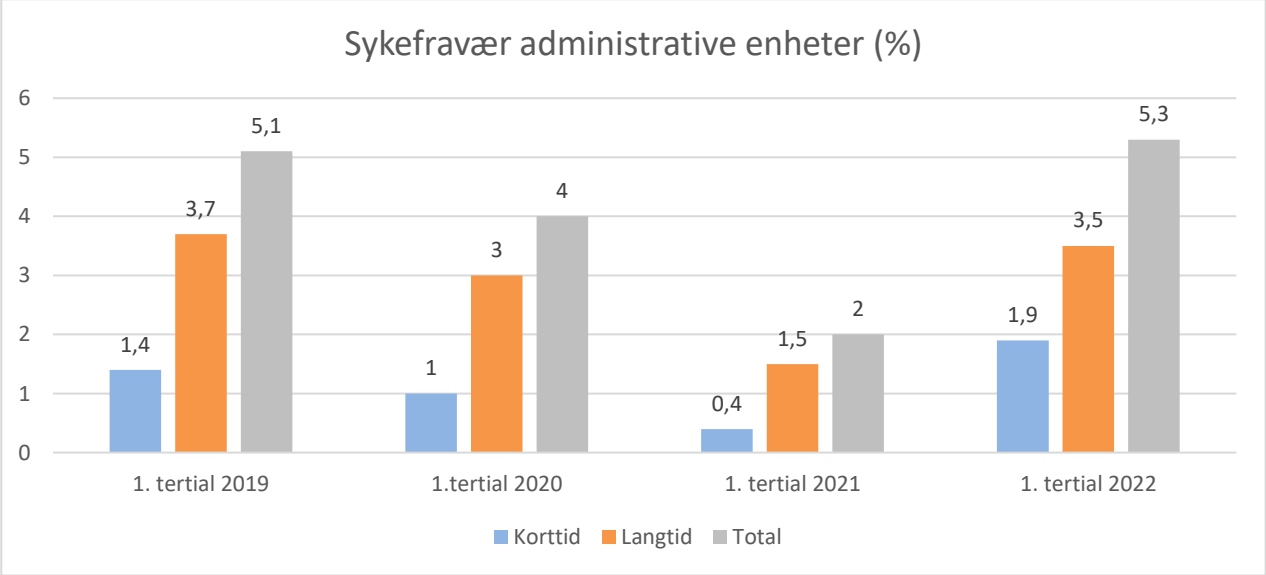
Bystyrets mål for sykefravær i perioden 2021-2024 er satt til 6,5%. Dersom målet oppnås vil Arendal kommune være blant de 5 % kommunene med lavest sykefravær i Norge. Målet avviker fra faktisk sykefravær som er 11,2 % i 1. tertial.

Koronapandemien har skapt utfordringer i arbeidet med å øke nærværet. Samtlige enheter nådde en topp i den fjerde smittebølgen i februar 2022. Korttidsfraværet var da på 6 % mens det i april 2022 lå på 2 %. Per 1. tertial 2022 er 2 % direkte koronarelatert fravær. Fra dette ser vi at det ordinære fraværet er på 9,2 %. Dette er 1,6 prosentpoeng høyere enn i samme periode 2021.

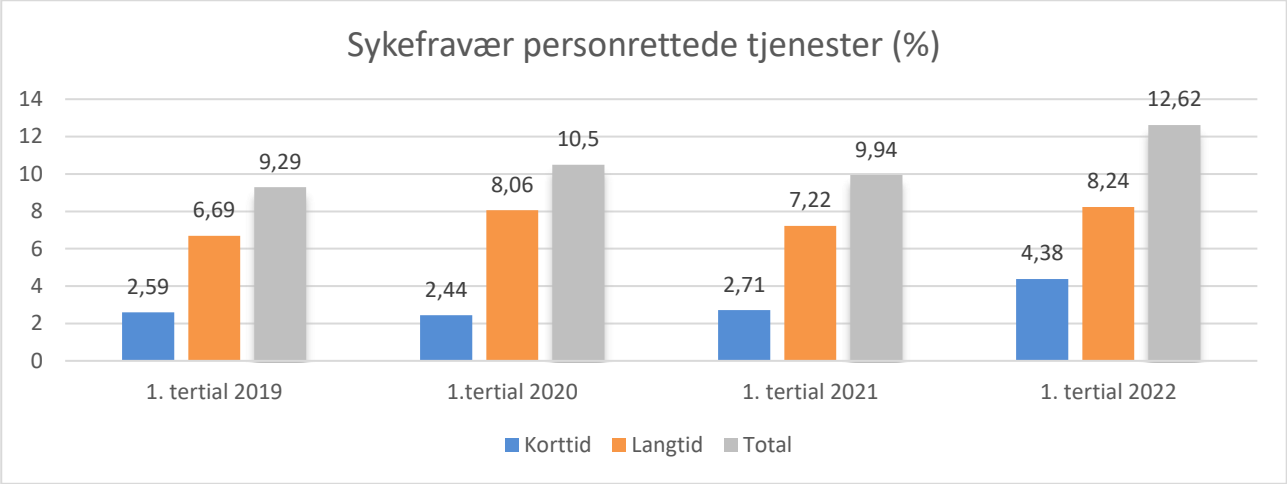


Vi ser at pandemien har påvirket sykefraværet direkte gjennom sykdoms- og karantenerelatert fravær, og indirekte gjennom økt arbeidsmengde og stress over tid i mange av tjenestene, økt brukt av hjemmekontor for noen, store endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsmåter for de fleste. I enkelte perioder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

Oversikten over sykefraværet i administrative enheter viser at fraværet har vært høyere i 1. tertial 2022 og 2019 sammenlignet med tilsvarende periode i 2020 og 2021. I 1. tertial 2021 var det anbefalt og påbud med hjemmekontor. I denne perioden var sykefraværet på 2% i administrative enheter. I februar 2022 opphørte igjen anbefalingen om hjemmekontor. I 1. tertial 2022 var sykefraværet på 5,3%.



Sykefraværet i personrettede tjenester viser mindre variasjon. Her har sykefraværet økt i 1. tertial 2022 med 15,2% fravær i februar. Sykefraværet er synkende og har gått ned til 10,2% i april 2022.



Det arbeides aktivt med å redusere sykefraværet gjennom ulike tiltak

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

10.2 Grønt samfunn

Digitalisering og IKT

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

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

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

Hele lederlaget og flere andre ledere i Arendal deltar sammen med resten av Agder på «Kompetanseprogram Digitalisering Agder» i regi av Digi Agder. Opplegget er utarbeidet i samarbeid med UiA og består av 4 moduler. Dette gir ledelsen et kompetanseløft som vil være med å sikre gode beslutninger, og at Arendal er med på den digitale transformasjonen som skal gi innbyggerne gode og fremtidsrettede tjenester.

Offentlig støtte til bredbåndsutbygging

Offentlig støtte er et virkemiddel for å stimulere til utbygging av bredbånd i områder hvor det ikke er kommersielt lønnsomt å bygge ut. Midlene tildeles via fylkeskommunen etter søknad fra kommunen. Med tilskudd har Telenor i 2022 startet utbygging av fiber i området nord for Stoa mellom Assævannet og Longum. Noe over 100 boliger vil få tilbud om fiber gjennom dette prosjektet.

10.3 Regional vekst

Likestilling og mangfold

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

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

Det er nedsatt en prosjektgruppe som består av representanter fra hovedtillitsvalgte og alle sektorene. Stab HR har prosjektlederansvar. Prosjektet har utarbeidet ståstedsanalyse, risikovurdering og dokumentanalyse for de 4 innsatsområdene. Enhetsledergruppen har i enhetsledersamling gjennomført en SWOT-analyse på de 4 innsatsområdene. På bakgrunn av dette er det utarbeidet en handlingsplan som gjelder frem til resertifisering om 2 år.

Helse, miljø, sikkerhet og læringskultur

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

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

Tabellen under viser antall avvik i 1. tertial 2022 sortert på ulike måter. Totalt ble det levert 1 678 avvik i 1. tertial. 579 av disse var HMS-avvik.

Oversikt etter tjenesteområde	**Antall**
AK - Arendal kommune	1678
11 - ADMINISTRATIVE ENHETER	2
12 - ENHETER SAMFUNNSUTVIKLING	28
13 - ENHETER PERSONRETTEDE TJENESTER	1648
Oversikt etter alvorlighetsgrad	
Lav	535
Middels	800
Høy	340
Oversikt etter type skjema	
HMS-melding	579
Kvalitetsmelding Administrative tjenester	77
Kvalitetsmelding Barnehager	18
Kvalitetsmelding Helse og omsorg	465
Kvalitetsmelding Legemiddelhåndtering	389
Kvalitetsmelding Levekår	11
Kvalitetsmelding Skole	123
Personvern/Informasjonssikkerhet	16
HMS-områder som er meldt	
Vold og trusler fra bruker/pårørende	247
Annet	143
Brannvern og el-sikkerhet	35
Personskade	31
Utstyr	27
Psykosisialt/organisatorisk arbeidsmiljø	26
Vedlikehold, orden, renhold	25
Inneklima	14
Åpne/ulåste dører	13
Ytre Miljø	8
Ergonomi	5
Lys, stråling, støy	4
Stikkskader - med fare for blodsmitte	4
Giftige, helsefarlige stoffer, gasser	2

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

10.4 Samarbeid for å nå målene

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

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

11 Innledning tertialrapporter enheter og foretak

11.1 Administrative enheter

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

11.2 Samfunnsutvikling

Samfunnsutvikling omfatter pr. 1. tertial de seks enhetene: Kommunalteknikk og geodata, Kultur, Østre Agder Brannvesen, Arendal voksenopplæring, Vitensenteret Sørlandet og NAV Arendal. Stab samfunnsutvikling omfatter i tillegg plan og byggesak, næringsavdelingen, beredskap, klima og miljø, landbruk, Arendalsuka, kommunikasjon og Med hjerte for Arendal.

Utviklingen i sektoren kommenteres kort under. Det vises til stab samfunnsutviklings og enhetenes tertialrapporter for utdypende informasjon. Med unntak av Vitensenteret melder alle enheter om usikkerhet knyttet til økonomisk ramme for 2022. Det foreslås å gjøre om deler av stab samfunnsutvikling til 2 resultatenheter: Byutvikling, plan og byggesak og Næring.

Stab samfunnsutvikling
Stab samfunnsutvikling opplever stort arbeidspress som følge av batterifabrikketableringen. Det vil i tiden som kommer være behov for å prioritere enkelte oppgaver foran andre.

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

NAV Arendal
Arendal kommune skal totalt bosette 190 flyktninger i 2022. Merkostnader knyttet til bosetting vil dekkes av inntekter fra integreringstilskuddet.

I tillegg medfører bl.a. beslutning om å holde barnetrygden utenfor sosialhjelpsberegningen og endring i den statlige ordningen "tiltakspenger" økte kostnader til sosialhjelp.

Arendal voksenopplæring
Arendal voksenopplæring har fra 2022 ansvar for opplæring i introduksjonsdeltagernes helårs,- og fulltidsprogram. Dette betyr at skolen skal gjennomføre opplæring 5 uker ekstra i året, samt tilby 30 undervisningstimer pr uke for flyktninger. Arbeidet finansieres gjennom integreringstilskuddet.

Østre Agder brannvesen
ØABV melder om økte kostnader til drivstoff, strøm/fjernvarme, lisenser til nødnett og økt beredskap knyttet til stenging av Blakstadkleiva i Froland.

Kultur
Enheten fikk i 2021 økte lønnskostnader som følge av at Nordisk informasjonskontor ble lagt ned. Enheten har også en stor økning i drifts- og strømkostnader knyttet til park/idrettsanlegg.

Arbeidet med byjubileet i 2023 er i gang. Planlegging av egne arrangementer, tilskudd til aktører fra hele kommunen og planlegging av bestillingsverk er per nå krevende å få til på grunn av trange budsjettrammer.

Kommunalteknikk og geodata
Enhetens rammefinansierte del går i balanse pr. 1. tertial.

Innenfor enhetens selvkostområder er det totalt i år et merforbruk. Dette knytter seg blant annet til noe lavere gebyrinntekter enn budsjettert, og noe høyere utgifter til vedlikehold på vann og avløp. Enheten påvirkes av de høye strøm-, drivstoff- og byggevare-prisene vi for tiden opplever i markedet.

Vitensenteret
Pr. 1 tertial har Vitensenteret ingen vesentlige avvik fra budsjett. Det er ikke behov for justeringer av kommunal driftsramme eller andre konsekvensinnmeldinger. Vitensenteret står nå ovenfor en sommersesong der billettinntekter fra fritidsbesøkende har mye å si for enhetens økonomi. Vitensenteret skal i september overta kostnader for noe av arealene fra Eureka kompetanse, vi får svar på visningssenter søknaden innen utgangen av mai, samt vi har flere oppstarter av prosjekter knyttet til Besøkssenteret. Det vil si at det vil skje endringer i budsjettet, men ikke i kommunal driftsramme.

11.3 Personrettede tjenester

Overordnet om personrettede tjenester

Personrettede tjenester som er organisert med 1 kommunalsjef og 4 tjenesteledere, har for tiden 34 enheter og 2556 medarbeidere. Enhetene rapporterer til tjenesteområdene skole, barnehage, levekår samt helse- og omsorg. Kommunedirektøren har også 2 av stabene sine knyttet til personrettede tjenester. Dette er stab oppvekst samt stab helse- og levekår.

Kommunedirektøren vurderer at det har vært levert gode tjenester fra personrettede tjenester hele 1. tertial til tross for høyt sykefravær. En viktig forutsetning for at tjenestene samlet sett skal gå i balanse ved årets slutt er at kostnader i forbindelse med Corona relatert fravær blir refundert. Kommunedirektøren beskriver dette nærmere i de underliggende rapportene.

I tillegg til tjenesteområdene har personrettede tjenester 4 kommuneoverleger fordelt på 2 årsverk. Kommuneoverlegene har en rådgivende og administrativ rolle innen helse- og legetjenester. Det ble i bystyrevedtak i desember 2021 vedtatt en styrking av kommuneoverlegetjenesten med 1 årsverk, og ny kommuneoverlege med overordnet ansvar innen innvandrerhelse, psykisk helse, rus og allmennleger i spesialisering tiltrer 1. september d.å. Det ble også vedtatt en styrking av den den kommunale legetjenesten, og kommunedirektøren vil legge frem en egen melding for bystyret som beskriver allerede iverksatte og planlagte tiltak. Disse tiltakene vil i noen grad avhjelpe en presset fastlegetjeneste og legevakt, men kommunedirektøren erkjenner at fastlegeordningen likevel står foran store utfordringer. Den økonomiske bevilgningen som ble gitt i bystyrevedtak desember 2021 er innarbeidet i 1. tertial.

I tillegg til en presset legetjeneste oppleves et stort press på enhetene i helse - og omsorg samt levekår. Vi ser en økning i antall henvendelser til Arendalshjelpa, ofte knyttet til psykisk helse. Barnevernet opplever også økt pågang. I oppvekstsektjenestene ser kommunedirektøren det store behovet for spesialundervisning som spesielt utfordrende.

Organiseringen av personrettede tjenester gir rom for å se tjenesteområdene i sammenheng slik at innbyggerne våre i større grad sikres riktige tjenester til riktig tid. Kommunedirektøren har i 1. tertial hatt stort fokus på god ressursstyring for kommunens tjenester både i dag og med tanke på fremtidens demografiutfordringer og etablering av Morrow. Kommunedirektøren ser at det ut fra demografiske endringer bør flyttes ressurser fra oppvekst til helse, men samtidig vet vi at god helse i stor grad skapes utenfor helsevesenets tjenester. Betydningen av fritidsaspektet bør også ha en tydelig prioritering i denne sammenheng. Kommunedirektøren har i 1. tertial hatt et stort fokus på å bygge et lederteam i personrettede tjenester som har sterkt fokus på bedre tverrfaglig innsats og som sammen løfter blikket fra det enkelte tjenesteområde til kommunens totale tjenestetilbud. Dette er nødvendige forutsetninger for å sikre bærekraftige tjenester i tiden fremover.

For å sikre riktig innsats og gode tjenester har personrettede tjenester flere tverrfaglige satsinger som har hatt fokus i 1. tertial. Dette er blant annet:

BTI - Bedre tverrfaglig innsats i alle tjenesteområdene

Kommunes rammeverk for et systematisk arbeid for å sikre tidlig innsats, medvirkning og helhetlige koordinerte tjenester rundt barn, ungdom og familier.

Arbeidet med bedre tverrfaglig innsats er en omfattende endringsprosess i kommunen, og må ses på som et langsiktig utviklingsarbeid hvor ledere og ansatte innenfor alle de berørte tjenestene må ta sitt ansvar i prosessen for at målene skal nås.

BTI-modellen med handlingsveileder og verktøy har bidratt til en mer systematisk innsats for å fange opp barn det er knyttet bekymring til og tydeliggjøre de ulike fagpersonenes ansvar i

oppfølgingen. Evalueringen av BTI-satsingen i Arendal viser økt fokus på tverrfaglig samarbeid og koordinert oppfølging, men også at implementeringen tar tid. Evalueringen har også identifisert en del hindringer, og mange av dem er felles for kommuner over hele Norge. Det jobbes etter en egen implementeringsplan for BTI for 2022, og det utarbeides også en langsiktig plan for utviklingsarbeidet som følger tidsperioden til kommunens handlings- og økonomiplan.

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

Kommunedirektøren vil utarbeide en melding om BTI-satsingen som legges frem for bystyret i september 2022.

Oppvekstreformen (barnevernreformen) - en samhandlingsreform for alle tjenester innen oppvekst

Reformen som trådte i kraft fra januar 2022 går under flere navn, og i Arendal har vi valgt å kalle den for oppvekstreformen. Reformen handler om overføring av faglig og økonomisk ansvar, fra stat til kommune. Intensjonen med barnevernsreformen er å gi kommunene incentiver og muligheter til mer forebygging og mer samarbeid på tvers av tjenester. Selv om reformen først og fremst regulerer barnevernet, er det enighet om at målene best oppnås gjennom endringer i hele oppvekstsektoren.

I forbindelse med oppvekstreformen vil kommunedirektøren utarbeide en forebyggende plan som skal legges frem for bystyret i oktober.

RAF - Ressurs- og aktivitetsbasert finansiering innen helse- og omsorg samt levekårstjenester

Dette prosjektet peker på sammenhengen mellom aktivitet (vedtak), bemanning og budsjett i helse- og omsorg samt levekårstjenestene.

Målet er å utarbeide en praksis og rutine som legger til grunn et enkeltvedtak som grunnlag for fremtidig ressursinnsats og budsjettvurderinger, samt opparbeide kompetanse som gjør at vi kan indentifisere behov for å flytte midler internt i enhetene og mellom enhetene basert på hvor aktiviteten er.

TØRN (vending, vridning av innsats)- et prosjekt for tjenester innen tjeneste i helse- og omsorg samt levekår

Tørn-prosjektet gjør forsøk med organisering av oppgavene i helse- og omsorg samt levekårstjenestene. Det handler om å skape gode brukeropplevelser gjennom riktig kompetanse til riktig tid – og med heltidskultur i bunn

Matnyttig - et prosjekt for tjenester innen levekår og barnehager

Samarbeidsprosjekt med UIA hvor et av våre hovedmål er å utvikle og evaluere tiltak som fremmer et sunt kosthold tidlig i livet.

Read Agder - et prosjekt for skoler og barnehager

READ Agder er et samarbeid mellom kommunene i Agder med prosjektmidler fra Sørlandets Kompetansefond, Sparebankstiftelsen Sparebanken Sør, Agder fylkeskommune og Statsforvalteren i Agder.

Formålet med READ Agder er å gi økt leseglede blant barn og unge, og støtte foreldres involvering i barnas lesing.

Nye mønstre - et prosjekt for alle tjenesteområdene

Nye mønstre, et forskningsstøttet innovasjonsprosjekt med fokus på helhetlig og koordinert innsats til barnefamilier med vedvarende lavinntekt. Målsetningen er å bryte mønstre hvor utfordringer relatert til barnefattigdom overføres mellom generasjoner. Dette prosjektet er helt i startgropa for Arendal kommune, og vil være et prosjekt som også berører tjenesten i samfunnsutvikling i stor grad.

11.3.1 Helse og omsorg

Resultat

Med forutsetning om at Helse og omsorg bli kompensert for corona og vaksinasjonskostnader, samt innspill gitt i vedlagte liste til 1. tertial melder sektoren om balanse ved årets slutt. For detaljer fra enhetene vises det til den enkelte enhets tertialrapport.

BPA ordningen

Det vises til bystyrets vedtak. BPA ordningen organiseres per i dag gjennom enhet hjemmebaserte tjenester. Det er en merkbar økning av vedtak som resulterer i svært høye kostnader for kommunen. I tillegg til påløpte vedtak per 1. tertial forventes en ytterligere økning gjennom året.

Heltidssatsingen

Som en del av heltidssatsingen fikk helse og omsorg en innsparing i 2020/21 på heltid, vikar og overtid, samt reduksjon i påløpt sykefravær. Med bystyrets vedtak juni 2021 om å bremse heltidssatsingen, resulterer dette i reduksjon i forventet innsparing.

Det vises til handlings- og økonomiplan 2022 - 2025, strategiplan for rekruttering av sykepleiere (BS 22/3085) og bystyresak (21/24652) om heltidssatsing som beskriver for stort lederspenn i helse og omsorgstjenestene. Det er opprettet en ny stilling per 01.01.22 som avdelingsleder i hjemmebaserte tjenester for ny sone og nattpatruljen.

Pleiefaktor langtidsinstitusjoner

Bystyret (19/7392) vedtok at somatiske pleieavdelinger skal ha en pleiefaktor på 0,7. Dette er løst delvis ved å ta ned 4 langtidsplasser ved Færvik BOS og tilpasse bemanningen deretter. Ved utregning av pleiefaktor så innebærer det en reduksjon i årsverk tilsvarende 2,4. Fordeling av årsverkene er gjort ved å overføre 0,8 årsverk til Røed BOS og 1,2 årsverk til Elim Bokollektiv fra 1.1.2021. Resterende 0,4 er ikke fordelt. I tillegg ligger det en uløst budsjettutfordring på 2,1 årsverk for at alle avdelinger skal ha lik pleiefaktor på 0,7.

Bofellesskap – private og kommunale

Prosjekt Bofellesskap er organisert med en prosjektgruppe sammensatt med fagpersoner fra enhetene i kommunen og med prosjektleder fra Arendal eiendom. Mandatet tilsier at prosjektgruppen både ser på aktuelle lokasjoner/tomter, ivaretar planlegging og etableringen av kommunale bofellesskap samt bistår private grupper av pårørende med etablering av bofellesskap. Det vurderes alternative anskaffelsesmåter hvor både byggeprosjekt i kommunal regi er aktuelt, men også kjøp av både tomt og bygg i markedet.

Prosjektet melder om utfordringer i 1. tertial knyttet til spesielt 2 forhold, som kan påvirke fremdrift og økonomi:

- En betydelig kostnadsøkning i byggemarkedet. Dette medfører priser som er svært utfordrende både for kommunen, men ikke minst for den enkelte som ønsker å kjøpe egen

leilighet. (Arendal eiendom har levert en egen melding til bystyret om denne problematikken)
- Flere av de private gruppene, som arbeider med felles etablering av bofellesskap, melder om utfordringer både hva gjelder egnet lokalisering, men også med hensyn til antallet i den enkelte gruppe.

Et resultat av dette vil kunne være en større andel kommunale bofellesskap, som kan medføre økte investeringer for kommunen.

Det er avholdt fellesmøter med gruppen av pårørende og kommunikasjon med de enkelte private gruppene. Det blir også igangsatt en brukerundersøkelse for pårørende og brukere. Dette for å sikre seg god informasjon om behov og ønsker samt forutsigbarhet for kommunen i arbeidet videre.

Legetjenesten

Det vises til bystyrevedtak 21/23294 om å styrke fastlegeordningen i kommunen med inntil 2,0 millioner i 2022 og 1,5 millioner i 2023. Disse midlene kommer i tillegg til det som ligger i kommunedirektørens budsjettforslag; 1,5 millioner i 2022 og 3,0 millioner i 2023. De samlede midler skal benyttes til rekruttering og avlastning for leger og kommunens lege- og helsetjenester med styrking av den kommunale legevakten og fastlegeordningen, som beskrevet i saksfremlegget. Et særlig viktig tiltak er å øke antall leger på legevakten. Økt bevilgning er innarbeidet i 1. tertial våren 2022. Det jobbes nå aktivt med tiltak for å styrke legetjenesten i kommunen.

Etikksatsing

Midler til 20% stilling som etikk koordinator overføres til Livsmestring fra 01.08.22. Stillingen utlyses sammen med SLT og voldsforebyggende koordinator i en 100% kombinasjonsstilling.

11.3.2 Skole

Samlet har de 16 skoleenhetene per 1. tertial et merforbruk på 8,4 millioner kroner. Første tertial har vært preget av høyt fravær og mye koronarelaterte utgifter. Samlet har skoleenhetene ført 12,2 millioner kroner i koronautgifter (KS-avtalen) i 1. tertial. Det er formidlet en forventning om at de får dette refundert å således ligger skolene samlet sett an til å kunne gå i balanse ved årets slutt underforutsetning av finansiering av koronautgiftene.

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

Regjeringen vedtok i statsbudsjettet å innføre gratis kjernetid (12 timer) for 1. trinn fra 01.08.2022. Arendal kommune ble tildelt 5,44 millioner til dette formålet for høstens 5 måneder. Dette ser ut til å dekke skolenes tapte inntekter. Kommunedirektøren ber om fullmakt til å gjøre budsjettjustering mellom stab oppvekst og de 16 enhetene som har SFO når faktiske kostnader foreligger høsten 2022.

Lunderød skole og ressurssenter et utvidet med ny avdeling lokalisert på Nedenes skole. For å drifte denne avdelingen fra 01.08.2022 må enheten tilføres lønnsmidler til bemanning.

Komite for oppvekst har bedt om at kommunen rapporterer på bruk av ufaglært vikar i skolen. Kommunedirektøren har derfor tatt ut rapporter på dette og rapporterer dermed i tråd med bestillingen. I 1. tertial ble det ført 7641 timer til utbetaling med lønnskode 796* samlet ved alle skolene. Av disse er 3463 ført med kode for å være koronarelatert. Totalt var det 73 undervisningsdager og det har blitt gitt 105704 undervisningstimer totalt. Dette gir at 7,2 prosent av timene ble gitt av lærer uten godkjent utdanning i 1. tertial. Dersom en ser bort fra det som er ført som koronarelatert var det 3,9 prosent av timene som ble gitt av ufaglært vikar.

Sykefraværet de samme månedene var veldig høyt. For å finne sammenlignbare tall er det tatt ut sykefravær på stillingskode noe som gjør at sykefravær rapportert her ikke sammenfaller med sykefravær i sektoren som omfatter alle som jobber ved en skole. Tallene her gjelder kun undervisningspersonell. Januar - 10,3 prosent, februar - 14,2 prosent, mars - 12,7 prosent og april - 10,3 prosent.

Ut ifra tallene ovenfor kan vi lese at tilnærmet 50 prosent av alt fravær gis av faglært lærervikar. Dersom vi i tillegg trekker bort koronarelatert fravær ville tallet vært enda bedre.

11.3.3 Barnehage

Ordinær barnehagedrift (funksjon 201):

Merinntak av barn våren 2022.

Engene, Jovannslia og Lia har hatt merinntak av 21 barn. Dette er utover budsjettrammen for bemanning og foreldrebetaling og tilsvarer kr 940 000, som må kompenseres i 1. tertial.

Styrket tilbud førskolebarn (funksjon 211):

Fra 01.08.21 ble det lagt ut 1 årsverk spesialpedagog i hver kommunal barnehage, bortsett fra i Strømmen og Rykene barnehager som hver har 0,5 årsverk spesialpedagog. Noe av intensjonen er at spesialpedagogene skal få arbeide forebyggende for å få ned antall spesialpedagogiske vedtak og tilretteleggingsvedtak. Nye tilretteleggingsvedtak har kun økt med cirka 1 årsverk i 1. tertial.

Det som har blitt den store utfordringen er at vi overtok tilretteleggingsvedtak fra Spesialpedagogisk enhet tilsvarende cirka 6,3 årsverk, men budsjettmidler til 3,3 årsverk. Disse tilretteleggingsvedtakene ivaretas av barne- og ungdomsarbeidere.

Det vil derfor være behov for å kompensere i 1. tertial kr 950 000 fordelt på barnehagene Gullfakse, Stemmehagen, Jovannslia og Fabakken barnehager.

Fra høsten vet vi foreløpig at ytterligere 3 barn med behov for en til en oppfølging, starter i kommunale barnehager 01.08.22. Behovet som er utover budsjett i dag meldes i 1. tertial, og vil videreføres også i 2. tertial i tillegg til eventuell økning som vi vet fra 01.08.22. Det reelle behovet vil også bli spilt inn i konsekvensjustert budsjett.

Kjøkkenmedarbeider:

Fra 01.08.22 er det vedtatt at det skal ansettes kjøkkenmedarbeider tilsvarende 40 prosent i alle kommunale barnehager. 5/12 effekten (altså fra høsten) vil være en kostnad på kr. 809 000. Denne kostnaden legges inn i 2. tertial.

Barnehagene er i gang med ansettelser. Enhetslederne på barnehage og barnehagesjefen vil utarbeide stillingsinstruks for disse stillingene.

Sykefravær:

1. tertial har vært preget av høyt fravær og mye koronarelaterte utgifter. I februar og mars slo koronaen inn i de fleste barnehagene. Det var så stort fravær i disse månedene at barnehagene måtte redusere åpningstiden for å kunne gi tilbud. Det er formidlet en forventning om at disse merkostnadene blir refundert.

Ledige barnehageplasser:

Etter en ny gjennomgang av godkjent areal i kommunale og private barnehage så er det en overkapasitet på:

- Cirka 300 plasser ledig arealmessig i private barnehager
- Cirka 80 plasser ledig arealmessig i kommunale barnehager

11.3.4 Levekår

Levekår har pr 1.tertial et samlet bokført mindreforbruk på 5,2 mill. kroner. Mindreforbruket skyldes i hovedsak at forventede utgifter kommer senere en antatt ved budsjettering. Tjenesteområdet styrer mot balanse ved årets slutt.

Sykefraværet har vært høyere enn normalt i 1. tertial. Fraværet knyttes i stor grad knyttes til pandemi, og er i positiv utvikling mot slutten av perioden.

Det oppleves stort press på enhetene. Vi ser en økning i antall henvendelser til Arendalshjelpa, ofte knyttet til psykisk helse. Barnevernet opplever også økt pågang.

Det jobbes med å utvikle formaliserte samarbeid mellom sykehus og kommunen for å sikre gode overganger og gode rutiner for å yte den beste oppfølgingen av psykisk syke. Oppbygging av FACT- team (fleksibel aktiv oppsøkende behandling) er godt i gang og bygges videre til også å omfatte eget team knyttet mot rus.

11.4 Foretak

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

12 Kommunedirektøren m/stab

12.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	56 087	54 011	2 076	4
Andre driftsutgifter	19 723	22 816	-3 093	-16
Sum utgifter	**75 809**	**76 826**	**-1 017**	**-1**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-7 780	-6 395	-1 385	-18
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-624	-1 687	1 063	170
Andre inntekter	-15 556	-14 367	-1 189	-8
Sum inntekter	**-23 961**	**-22 450**	**-1 511**	**-6**
SUM NETTO	**51 849**	**54 377**	**-2 528**	**-5**

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

Økonomisk status omtales nærmere under de enkelte fagområdene.

Kommunedirektør m/lederlag

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

Kostnader til omfordelingsprosjektet inngår i regnskapet til Kommunedirektør m/lederlag. Det ble i PS 191/2021 vedtatt en total kostnadsramme på 960 000 kroner. Påløpte kostnader i 2021 var 201 600 kroner, og dette ble dekket innenfor enhetens ramme. Resterende kostnad på 758 000 kroner påløper i 2022 og dette foreslås justert i tertial 1.

Kommunedirektøres stab organisasjon

Ansvarsområdet omfatter HR-staben, politisk sekretariat, folkevalgte, lærlinger, IKT, tillitsvalgte og ombud. Hittil i år har ansvaret et netto positivt avvik med 839 000 kroner. Dette skyldes i hovedsak periodisering av godtgjørelser til folkevalgte (positivt) og inntekter fra behandling av bevillingssaker (negativt). Området prognostiseres i balanse ved årets slutt.

Kommunedirektørens stab økonomi

Stab økonomi inneholder tjenester innenfor stabsfunksjoner, innkjøp, innfordring og fakturering. Stab økonomi har pr. 1. tertial et mindreforbruk knyttet til vakanser. Det forventes et mindreforbruk ved årets slutt som følge av dette. Ledige stillinger forventes besatt i løpet av relativt kort tid.

Kommunedirektørens stab samfunnsutvikling

Organisatoriske endringer

Stab samfunnsutvikling omfatter arealplan, byggesak, miljø, landbruk, næring, Arendalsuka, kommunikasjon og beredskap. Staben opplever stort arbeidspress som følge av batterifabrikketableringen. Staben er stor og dekker mange, men ulike fagområder. Det har som følge av dette vært diskutert behovet for å styrke personalmessig, faglig og administrativ ledelse på områdene byutvikling, arealplan og byggesak og næring. Som følge av dette foreslås det å opprette 2 nye resultatenheter: Enhet Byutvikling, plan og byggesak og Enhet Næring.

Forslaget medfører behov for å opprette en ny stilling som enhetsleder for byutvikling, plan og byggesak. Stillingen vil få et overordnet administrativt lederansvar for kommunens arealplanlegging og saksbehandling etter plan- og bygningsloven, samt samskapingsprosesser tilknyttet by- og stedsutvikling.

God dialog og samskaping med eiendomsutviklere, grunneiere, ildsjeler, innbyggere og næringsliv er avgjørende for en ønsket by- og stedsutvikling. Dette fordi fremtidig byggeaktivitet i økende grad må skje via transformasjonsprosjekter i allerede delvis utbygde områder hvor kommunen ofte ikke er grunneier og hvor interessekompleksiteten er stor. Enhetslederen skal ha dette som et prioritert innsatsområde i tett samarbeid med næringssjefen.

Enhet Næring vil sammenliknet med andre enheter omfatte få antall ansatte. Næringsavdelingen har imidlertid i dag et svært selvstendig ansvar. De nye enhetene vil gjøre det lettere å få god oversikt over økonomisk og faglig rapportering og i tillegg bidra til bedre samarbeid med de øvrige resultatenhetene i sektoren. Ny enhet næring organiseres ved hjelp av eksisterende bemanning og krever ikke økning i økonomisk ramme.

Det vil etter bystyrets behandling være nødvendig å involvere ansatte og tillitsvalgte i staben for å vurdere hvilke oppgaver som skal ligge i de nye enhetene og hvilke som skal ligge i stab samfunnsutvikling.

Status: Oppgaver og leveranser
Arbeidet med kommuneplanens arealdel er krevende, og det har vært nødvendig å prioritere hvilke områder som kommer med i inneværende rullering. Det er lagt opp til ny rullering i 2023.

Arbeidet med rullering av kommuneplanens samfunnsdel starter høsten 2023. Ny kommuneplan skal vedtas i 2024.

Det pågår i tillegg flere store planprosesser og det er høy aktivitet i byggesaksavdelingen.

Næringsavdelingen har det daglige oppfølgingsansvaret for å tilrettelegge for batterifabrikken. Avdelingen er styrket med et årsverk i form av en 3-årig prosjektstilling for å styrke arbeidet med kommunikasjon og innbyggerdialog.

Arbeidet med Arendalsuka er utfordrende. En ansatt jobber 100% med arrangementet. Forøvrig krever uka svært store ressurser bl.a. fra kommunikasjons- og næringsavdelingen. Uka har høy prioritet og vurderes som et viktig virkemiddel for samfunns- og næringsutvikling i Arendal.

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

Det er nødvendig å vurdere organiseringen av beredskap. Pandemi og situasjonen i Ukraina er eksempler på hendelser som utfordrer beredskapsarbeidet i kommunen. Det er behov for 300 000 til å dekke økte utgifter knyttet til årligkostnad med områdevarslingssystem (tekstmelding til alle telefoner som befinner seg i angitt område), større utgifter til drift av varmesøkende kamera (branndeteksjon) enn planlagt for, samt stadige utgifter til sperring av gater og områder i forbindelse med arrangementer som politiet bestiller fra oss.

Som følge av arbeidssituasjonen har Stab samfunnsutvikling ikke klart å holde forventet fremdrift i arbeidet med Plan mot fattigdom (samarbeid med stab Personrettede tjenester) og CRPD. Staben vil i tiden som kommer ha behov for å prioritere noen oppgaver foran andre.

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

Kommunedirektørens stab personrettede tjenester

Kommunedirektørens stab personrettede tjenester består av stab helse og levekår og stab oppvekst. Stabene samlet sett har et lite mindreforbruk så langt i år og ventes å gå i balanse ved årets slutt.

Stab oppvekst:
Regjeringen foreslo en ny ordning med gratis kjernetid i SFO for førstetrinn fra høsten 2022. Denne ordningen kom ikke med i enhetenes budsjett da vi verken viste hvordan ordningen ville slå ut eller skulle forvaltes. Arendal kommune ble i statsbudsjettet tildelt 5.44 millioner som ble satt på disposisjonsfond i budsjettbehandlingen. Elevene har enda ikke startet på skolen, men vi ser nå at tildelte midler samsvarer relativt godt med kostnadene som følger ordningen. Det foreslås av midlene hentes inn til stab oppvekst og at kommunedirektøren gis fullmakt til å foreta nødvendig ombudsjettering mellom stab oppvekst og de 16 skoleenhetene som driver kommunal SFO høsten 2022 basert på faktisk påløpt tapt inntekt for de ulike SFO-ene.

Det er fremforhandlet en ny arbeidstidsavtale for lærere. Denne medfører at lærere som er kontaktlærere for mer enn 21 elever skal undervis en time mindre i uka. Elevene skal allikevel ha det samme tilbudet som tilbudet som medfører økt behov for lærere. Den nye avtalen er gjeldende fra 01.08.2022 og det er administrativt beregnet at ordningen vil koste 1,6 millioner inneværende år. Kommunedirektøren ber om fullmakt til å gjøre budsjettjustering fra stab oppvekst til de ulike enhetene etter telling 01.10.2022.

Stab oppvekst har i løpet av 1. tertial hatt en del sykefravær av langvarig karakter og har derfor utlyst et sykevikariat for resten av kalenderåret. Dette for å kunne ivareta kapasiteten og oppgavene som staben skal utføre. Tiltaket medfører ikke merutgifter.

Helse og omsorg

Kostnader til utskrivningsklare pasienter blir på samme nivå som 2021. Kostnadsnivået er foreløpig ikke avklart, men vil påløpe i 3. tertial. Videre har vi mottatt faktura fra Norsk pasientskadeerstatning som er 1,4 mil.kr høyere enn budsjettert. Denne kostnaden dekkes ikke innenfor enhetens ramme.

12.2 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

12.2.1 Sykefravær

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

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

Oversikten over sykefraværet i kommunedirektørens staber viser at fraværet har vært høyere i 1. tertial 2022 sammenlignet med tilsvarende periode i 2021. I 1. tertial 2021 var det anbefalt og påbud med hjemmekontor. I denne perioden var sykefraværet på 1,9 % i administrative enheter. I februar 2022 opphørte igjen anbefalingen om hjemmekontor. I 1. tertial 2022 var sykefraværet på 5 %. En del av dette fraværet skyldes også pålagt karantene under den 4. bølgen av pandemien.

12.2.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	119,2	118,2	-1
Midlertidige årsverk	12,3	13,6	1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**131,5**	**131,8**	**0**

12.2.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte NY	89,0 %	87,9 %
Heltidsandel fast ansatte NY	79,1 %	85,2 %

12.2.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	1	0	3 000	-
Antall Kvalitets avvik	1	4	3 700	-

12.3 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

13 Felles overføringer og drift

13.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	84 179	95 448	-11 269	-13
Andre driftsutgifter	279 096	293 157	-14 061	-5
Sum utgifter	**363 274**	**388 605**	**-25 330**	**-7**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-59	59	0
Andre inntekter	-729	-2 287	1 558	214
Sum inntekter	**-729**	**-2 346**	**1 617**	**222**
SUM NETTO	**362 546**	**386 259**	**-23 713**	**-7**

Kommunedirektørens stab organisasjon

Ansvarsområdet omfatter overføringer til IKT Agder IKS, Agder Arbeidsmiljø IKS, KS og Aust-Agder revisjon. Hittil i år har ansvaret et negativt avvik med 4,9 mill. kroner. Avviket skyldes primært periodiseringer og er knyttet til KS OU-fond, overføringer til IKT Agder IKS for mai og overføringer til Aust-Agder revisjon IKS. Ansvaret forventes i balanse ved årets slutt.

Kommunedirektørens stab økonomi

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

Det er foretatt en vurdering av alle pensjonsposter og samlet viser analysen et negativt avvik på ca. 15,6 mill. kroner for året. I dette ligger negativt avvik på premieavvik med 9,2 mill. kroner, negativt avvik på amortisering av premieavvik med 10,8 mill. kroner og positivt avvik på løpende premie på ca. 4,4 mill. kroner. Kommunedirektøren forutsetter at avvik innen pensjonsposter dekkes av disposisjonsfond pensjon.

Det foreslås i tertial 1 å øke budsjettet for overføring til AKST med 1,5 mill. kroner. Det foreslås å ta ut 550 000 kroner til Kirkelig Fellesråd fordi budsjettet opprinnelig ble lagt inn for høyt.

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

Kommunedirektørens stab samfunnsutvikling

Ansvarsområdet omfatter VTA (varig tilrettelagt arbeid) og prosjekter som Arendal eiendom KF og Arendal kommune har felles oppfølgning av. Ansvarsområdet forventes å gå i balanse ved årets slutt.

Kommunedirektørens stab personrettede tjenester

Private barnehager

Tilskudd til private barnehager har et merforbruk på 4,8 mill. kroner i 1. tertial. Merforbruket skyldes i hovedsak at det er betydelig flere små barn enn budsjettert i de private barnehagene. Basert på antall barn som er innmeldt til høsten, forventes det at avviket på årsbasis blir på totalt 5,7 mill. kroner. Av dette vil 4,9 mill. kroner tilskrives effekten av redusert foreldrebetaling. Kommunedirektøren forslår at rammen justeres tilsvarende.

Kompensasjon til Arendal kommune for effekt av justert tolkningsuttalelse i beregning av tilskudd til private barnehager
Desember 2020 vedtok Arendal kommune å redusere foreldrebetalingen i sine kommunale barnehager med 500 kroner pr. måned fra 1. februar 2021. Kommunen la til grunn at dette ikke påvirket tilskuddssatsene til de private barnehagene. Det var støttet gjennom en tolkningsuttalelse fra Utdanningsdirektoratet fra 2017. Private barnehagers landsforbund (PBL) klaget inn saken, men fikk ikke medhold fra Statsforvalteren. Kunnskapsdepartementet gjorde egne vurderinger av saken, og konkluderte i desember 2021 med at Utdanningsdirektoratets tolkningsuttalelse fra 2017 var feil. Med utgangspunktet i den korrigerte regelverkstolkningen, omgjorde Statsforvalteren sitt vedtak. For Arendal medførte dette om lag 7,6 mill. kroner ekstra i tilskudd til private barnehager for 2021. Arendal kommune kompenseres med 7,65 mill. kroner som følge av dette.

Spesialundervisning friskoler
Refusjon av utgifter til spesialundervisning ved friskolene vil ved nåværende budsjett for 2022 få et merforbruk på om lag 3 millioner.

Lønnsrelaterte avsetninger

Ved beregning av lønnsavsetningen ble anslag for lønnsoppgjør 2021, og lønnsvekst for 2022 på 3,2 % lagt til grunn (statsbudsjett 2022), Avsetningen er vurdert på nytt med bakgrunn i vedtatt ramme i kommunesektoren på 3,84 %, og at oppgjøret i fjor ble noe dyrere enn forutsatt. Ny beregning basert på dette viser at avsetning må styrkes med 21,5 mill. kroner.

14 Østre Agder

14.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	2 232	2 088	144	6
Andre driftsutgifter	2 005	1 442	562	28
Sum utgifter	**4 237**	**3 530**	**706**	**17**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-4	4	0
Andre inntekter	-5 931	-4 730	-1 202	-20
Sum inntekter	**-5 931**	**-4 734**	**-1 198**	**-20**
SUM NETTO	**-1 695**	**-1 203**	**-492**	**-29**

Oppsummering økonomi

Enhetens merforbruk på 0,5 mil kr pr 30.april skyldes i all hovedsak periodisering av fremtidige inntekter. Det er på flere ansvar budsjetterte inntekter hvor det fortsatt ikke er bokførte inntekter. Dette vil bli rettet opp i enhetens mai rapport. Samlet lønns og driftsbudsjett viser et mindre forbruk som vil utjevne seg i løpet av året.

Enheten melder balanse ved årets slutt.

14.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Trange driftsrammer med bakgrunn i kommunenes stramme driftsbudsjetter medfører at ressurser til formannskapssamlinger og besøk til Stortinget av representantskapet vil bli finansiert ved bruk av fond.

14.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

14.3.1 Sykefravær

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

Pandemien har over tid bidratt til et ekstraordinært høyt arbeidspress i sekretariatet både knyttet til overgang fra fysiske til digitale løsninger i forhold til kompetansetilbud i oppvekstsektoren, og i forhold til pandemiens effekter på samarbeid med Sørlandet sykehus HF om oppfølging og planlegging av ekstraordinær kapasitet på testing, vaksinering og beredskap for lokale sengetilbud.

Samarbeidet styrkes slik at to medarbeidere skal dele ansvaret for kompetansetilbud innenfor oppvekstsektoren.

14.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	6	6	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**6**	**6**	**0**

Virksomheten styres med et årsverk innenfor oppvekst. Videre kommer et nytt samarbeid på plass knyttet til datagrunnlag for felles innsats for å etablere felles innsatstrapp. Omfanget på dette arbeidet er en 50%-stilling for en prosjektperiode på tre år, med oppstart så raskt som mulig.

14.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%

14.3.4 HMS og kvalitet

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

15 Kommunalteknikk og geodata

15.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	29 565	28 687	878	3
Andre driftsutgifter	31 637	38 178	-6 541	-21
Sum utgifter	**61 202**	**66 865**	**-5 663**	**-9**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-72 662	-72 808	147	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-645	-541	-103	-16
Andre inntekter	-2 007	-2 902	894	45
Sum inntekter	**-75 314**	**-76 251**	**938**	**1**
SUM NETTO	**-14 112**	**-9 387**	**-4 725**	**-33**

Oppsummering økonomi

Enheten har en todelt økonomi, en rammefinansiert del med overføringer fra kommunes drifts-budsjett og en selvkost del som er gebyrfinansiert. Innenfor enhetens rammefinansierte del har vi balanse pr. tertial 1.

Innenfor enhetens selvkostområder er det totalt til nå i år et merforbruk på ca. 5,2 mill. kroner. Dette knytter seg blant annet til noe lavere gebyrinntekter enn budsjettert, og noe høyere utgifter til vedlikehold på vann og avløp. Enheten påvirkes av de høye strøm-, drivstoff- og byggevare-prisene vi for tiden opplever i markedet.

15.2 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Det er utfordrende å få rekruttert nødvendig teknisk kompetanse, da tilgangen på kandidater er begrenset og konkurransen mot det private markedet er hard.

15.2.1 Sykefravær

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

15.2.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	99,3	94,5	-3,8
Midlertidige årsverk	3,5	3,4	-0,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**102,8**	**97,9**	**-3,9**

15.2.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,4 %	97,5 %
Heltidsandel fast ansatte	93,1 %	95,0 %

15.2.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	11	6	3 000	-
Antall Kvalitets avvik	7	0	3 700	-

15.3 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

- Prosjektet krisevannsforsyning fra Longumvann er forsinket som følge av leveranseutfordringer på enkelte sentrale komponenter.
- Utredning av reservevannforsyningen for kommunene Kristiansand, Birkenes, Lillesand, Grimstad og Arendal pågår, men har lavere fremdrift enn planlagt.
- Prosjektet marin grunnkartlegging forventes igangsatt først i 2023-2024.
- Pilot prosjektet Kart AI blir gjennomført i perioden mai - oktober 2022.

15.4 Investeringer

Enheten har en todelt økonomi, en rammefinansiert del med overføringer fra kommunes driftsbudsjett og en selvkost del som er gebyrfinansiert. Innenfor enhetens rammefinansierte del er det til nå i år investert 4,9 mill. kroner i prosjekter.

Innenfor enhetens selvkostområde er det til nå i år investert 35,6 mill. kroner i prosjekter knyttet til VA ledningsnett. Dette er samme nivå som i 2021, og er i henhold til forventning.

16 Kultur

16.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	17 852	19 272	-1 419	-8
Andre driftsutgifter	32 922	35 767	-2 845	-9
Sum utgifter	**50 774**	**55 038**	**-4 264**	**-8**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 384	-1 105	-279	-20
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-267	-782	515	193
Andre inntekter	-21 881	-24 994	3 112	14
Sum inntekter	**-23 533**	**-26 881**	**3 348**	**14**
SUM NETTO	**27 241**	**28 158**	**-916**	**-3**

Oppsummering økonomi

Enheten har fortsatt 1,5 stilling fra Nordisk informasjonskontor som ikke er finansiert og som i budsjettet er dekket inn som en udefinert inntekt. Merforbruk lønn skyldes i hovedsak vikarutgifter knyttet til sykelønn, samt prosjektstillinger som finansieres over tilskudd. Merforbruk andre utgifter knytter seg i hovedsak til økte strømutgifter park/idrett, strømstøtte lag/foreninger, samt feil periodisering ifm. utbetaling av tilskudd til Kuben. Merinntekter er knyttet til tilskudd strømstøtte, tilskudd fra IMDI, BUFDIR og Fritidskort, samt mva.

Konklusjon: Enheten vil gå i balanse ved årets slutt forutsatt kompensert økning i strømutgifter og dekning stillinger fra Nordisk informasjonskontor.

16.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Biblioteket: Vesentlig reduserte økonomiske rammer medfører mindre aktivitet og redusert kvalitet på deler av bibliotekets tjenester. Vikarkontoene er redusert vesentlig de siste årene, i tiden framover vil det bli mer press på dette da vi i mindre grad kan løse fravær ved sykdom og annet med interne løsninger.

Særlig bekymring for effekten av at budsjettet for innkjøp av medier er på et kritisk lavt nivå.
I sum er bibliotektilbudet i Arendal redusert til et grunntilbud med tilgang til samlinger og fysiske fasiliteter - gratis og for alle, men med reduserte muligheter til å følge med i utviklingen eller å svare for hele biblioteklovens formålsparagraf. Med rammene som er lagt til grunn for de nærmeste årene er det fare for selvforsterkende effekter, dvs. færre tilbud og mangelfulle samlinger vil føre til færre utlån og besøk.

Innen rammene vil vi prioritere prosjekter og tilbud til barn, og mot lesing og leselyst.

Kulturskolen: Noe reduserte rammer (40 % administrasjon) resulterer i at administrasjons-oppgaver organisatorisk fordeles på det eksisterende personalet. Det er positivt at flere faste ansatte lærere inkluderes i deler av administrasjon, det er uheldig at elevplasser reduseres.

Kulturnettverket: Reduksjon i årsverk har ført til enda mindre fokus på friluftsliv, som burde ha vært et satsingsområde for kommunen - og enda mer et tydelig behov under korona. I forbindelse med batterifabrikken og arealbehov knyttet til denne, samt annen næring og infrastruktur, så kommer friluftsliv og sikring av arealer til friluftsliv under press, uten at kommunen har dedikerte ressurser som kan ivareta friluftslivets behov. I realiteten blir det nå kun fokus på løpende saker knyttet til Friluftsloven og henvendelser fra publikum.

Fritidskortet legges ned fra høsten av. Vi har søkt BUFDIR om midler fra ny ordning som skal erstatte Fritidskortet. Søknaden er imøtekommet med langt lavere tilskuddsbeløp enn det vi søkte om. I praksis vil dette bety at støtte til barn og unges deltakelse i aktivitet, vil bli kraftig redusert. Hvordan støtten skal utformes vil avklares før sommeren, slik at ny nedskalert støtteordning vil være klar fra høsten av. Innmeldt beløp, er kommunens egenandel knyttet til BUFDIRs tilskudd til en koordineringsstilling. Egenandel knyttet til ny ordning, dekkes innenfor enhetens ordinære rammer.

Bystyret har bevilget ekstra midler knyttet til rekruttering av flere fritidskontakter. Arbeidet er i gang og egen sak/orientering om arbeidet vil bli fremlagt for bystyret over sommeren. Utfordringen her er at rekrutteringsarbeid og markedsføring krever økte ansattresurser, noe enheten ikke har i dag. Antall personer som har tjeneste pr. april, er 245, antall uten tjeneste er 46 personer med funksjonsnedsettelser og 20 personer innen psykiatri, hvorav 12 av disse er under behandling. Dvs. ca. samme nivå som meldt inn til 2. tertial 2021. Det vil alltid være noen på venteliste, da dette er en løpende tjeneste, men vi har som målsetting å redusere antallet uten ytterligere tilbud. Utfordringene er sammensatte, men kapasitet på bemanning og tilfang av kompetente personer som ønsker å være fritidskontakt er det primære.

Park, idrett, friluft: Reduserte budsjetter over tid gjør at det er stadige utfordringer med å få utført våre oppgaver med tilstrekkelig kvalitet. Det forventes at vi i kommende periode vil se konsekvenser av redusert bruk av ekstrahjelp. Det jobbes med tiltak for å redusere konsekvensene.

Byjubileet: Arendal skal feire 300 år i 2023 - dette er hele kommunens jubileum. Bystyret reduserte budsjettet kraftig ved behandling av budsjett- og handlingsprogram desember 2021. Kulturenheten ber, på vegne av kommunen, om å få tilbakeført de 300 000 kroner som ble kuttet i 2022. Planlegging av egne arrangementer, tilskudd til aktører fra hele kommunen og planlegging av bestillingsverk er pr. nå krevende å få til, på grunn av manglende forutsigbarhet og trange budsjettrammer.

16.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

16.3.1 Sykefravær

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

16.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	57,4	57,1	-0,3
Midlertidige årsverk	6,9	9,7	2,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**64,3**	**66,7**	**2,4**

16.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	74,5 %	75,1 %
Heltidsandel fast ansatte	54,6 %	55,8 %

16.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	5	10	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	5	1	3 700	50

16.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Kulturenheten fikk tidligere i år postpandemi-midler både til Kulturkammeret og til bruk i oppvekstområdene. Begge prosjektene er igangsatt og veldig godt mottatt. Vi har valgt å prioritere Nedenes og Asdal oppvekstområder, ettersom denne delen av kommunen har et stort behov for å styrkes, spesielt med tanke på fritidstilbud for ungdom.

I samarbeid med skolesjef, rektorer, avdelingsleder og fritidsmedarbeidere på skolene Asdal og Nedenes, er vi nå i oppstarten av en satsing på positivt ungdomsmiljø knyttet til disse skolene. Vi arbeider med å øke stillingsressursene i en periode, for å kunne tilby åpne møteplasser til ungdom i oppvekstområdet og for å mobilisere foreldre, frivillighet og ungdommen selv til å igangsette nye aktiviteter. De som ikke deltar i organisert aktivitet har få steder og møtes og få fritidsaktiviteter. Som en del av prosjektet er det stort behov for å oppgradere slitne og lite attraktive lokaler for ungdomsklubb både på Asdal og Nedenes. Det er også ønskelig å gjøre enkle tiltak for å skape flere utendørs aktivitetsarenaer i nærheten av skolene.

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

- Bemanningen er økt med 4 stillingshjemler (engasjement 6 mnd.) og har styrket ungdomstilbudet i sin helhet. Vi har utvidet åpningstiden betraktelig, utviklet ny studentkafe i samarbeid med næringslivet, ALTI og Arendal By. Med økt voksentetthet har Kulturkammeret en reell mulighet for relasjonsbygging og forebygging. Vi opplever at tilbudet har blitt veldig godt mottatt av ungdom og det er stort sett fullt hus både i studentkafe og Smia! Det er en utfordring at dette tilbudet vil opphøre 1.oktober dersom vi ikke får videreført stillingene.

- Ung kultur gir et utvidet åpent ungdomstilbud med studentkafe/gamingrom mellom kl.10-14, 4 dager i uken, og et åpent fritidstilbud fra kl. 14-20 (21) fem dager i uka. Her kan ungdom mellom 13-25 år møtes og medvirke i trygge rammer med tilbud om gratis middag, drop-in tilbud for band- og studiointeresserte ungdom, gaming/e-sport, multimedia/film/fototilbud og mulighet for å låne øvings- og produksjonsrom innen ulike kunst- og kulturfelt; som dans, drama, visuell kunst og musikk. Vi viderefører Åpen Scene som er et samarbeidsprosjekt med Kulturskolen og Ung kultur.
- Vi vil være med å sikre kvalifiserte arbeidstagere til årene som kommer, og har engasjert lærling innen barne- og ungdomsarbeid fra januar 2022 frem til sommer 2022.
- Ung kultur har ansvar for tre ulike prosjekter som fortsetter i 2022: Playmaker, Jenter! og Koordinert kulturtilbud. Alle er finansiert med eksterne tilskuddsmidler, med egne prosjektledere som retter innsatsen mot ungdom på ulike måter. Vi søker eksterne midler for å kunne videreføre prosjektene, og vil fra høsten også etablere film/foto og digitalt studio som skal stimulere til filminteresse for barn og unge i samarbeid med videregående skole og Sørnorsk filmsenter.
- BTI samarbeid med Arendal helsestasjon hvor kommunens sexolog har gitt/gir veiledning og rådgivning om seksuell helse tilpasset ungdom. Aktuelle temaer kan være: Unges seksuelle helse og utvikling, kjønnsidentitet seksuellorientering/samtaler/spørsmål sammen med ungdommene. I samarbeid med Helsestasjonen/helsesykepleierne på skolene vil vi se på muligheten for å utvikle gruppe tilbud til "skeiv ungdom" som søker tilhørighet med andre ungdom, med samme kjønnsidentitet.

Kulturnettverket driver prosjektet "Finn din greie" i samarbeid med Moltemyr oppvekstområde - dette er et aktivitetsrettet tiltak for å fremme inkludering og økt deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i interesse og potensiale hos den enkelte ungdom. Prosjektet har nå fulgt 7. klasse i et år og starter opp med en ny 7. klasse til høsten. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og skal gå over tre år. I løpet av mai vil det bli foretatt en evaluering med elevene. Målet er at flere skal begynne fast i aktiviteter og at prosjektet har hatt betydning for klassemiljøet. Innmeldt beløp er tilskuddet fra Statsforvalteren.

Biblioteket fortsetter satsing på lesing og leselyst for de yngste. Sommerles! er en nasjonal kjempesuksess med gode resultater i Arendal og ellers i landet. Som en videreutvikling har Arendal bibliotek startet «Vinterles» for å få ekstra lesefokus en hel måned i januar-februar. I samarbeid med grunnskoler har vi hatt prosjektet «påskekrim» der elever fra 9. trinn har deltatt i en skrivekonkurranse om beste påskekrimnovelle.

Med eksterne prosjektmidler er vi i gang med prosjektet «Gunvald og lesevalpene» - et mobilt formidlingsprosjekt som skal nå brukergrupper utenfor bibliotekets fysiske rom. Prosjektet er rettet mot de aller yngste, familiene, barnehagene og småtrinn i skolene.

Samarbeidsprosjekt «direkte fra Agder-bibliotekene» er et samarbeid med fire nabobibliotek om felles arrangementer og nyskapende formidling av disse via strømming. Prosjektet har oppstart før sommeren 2022.

Bomuldsfabriken kunsthall har hatt stor aktivitet med utstillinger og økende satsning på formidling fra januar-april. Vi startet året med markering av Skeivt kulturår med utstillingene "Matrix of Gender" og "Break Free". Utstillingene satte fokus på kjønnsmangfold, likestilling og menneskerettigheter. Utstillingene har vakt positiv oppmerksomhet og omtale i lokale og nasjonale medier. Vi har også arbeidet med planleggingen og gjennomføringen av Per Inge Bjørlos permanente installasjon "Barnelunga", og hans utstilling "Nattserien" i tredje etasje. I ARTendal har Terje Urnhs utstilling gått som planlagt.

I Cotton Club (galleri for unge kunstnere) har vi vist en video av Tuva Wathne med slampoesi og UKM Fylkesfestival for visuell kunst. Vi har utviklet et tilbud til Moltemyr skole som en del av prosjektet "Finn din Greie", med kunstverksted syv ganger som resulterte i en utstilling på verkstedet. Vi har hatt omvisninger fra barnehage til videregående skole. Bomuldsfabriken har arrangert Vinterskoletilbud, påskeverksted og familiedag som har fått stor oppslutning. Vi har også vært medarrangør sammen med UBUNTU hvor vi har hatt omvisning og samarbeidet om bevertning som resulterte i god nettverksbygging til næringslivet og andre aktører som GARD, GRID og MORROW BATTERIES.

Vi har startet et samarbeid med arkitektfirmaet NSW som har utført en mulighetsstudie for bygging av kafe/restaurant. Dette arbeidet fortsetter og legges frem for administrativ og politisk ledelse i løpet av året.

17 Brann

17.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	25 074	26 531	-1 456	-6
Andre driftsutgifter	5 700	5 302	398	7
Sum utgifter	**30 775**	**31 832**	**-1 058**	**-3**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-3 184	-1 885	-1 299	-41
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-10	-526	516	5 160
Andre inntekter	-7 403	-7 569	166	2
Sum inntekter	**-10 598**	**-9 980**	**-617**	**-6**
SUM NETTO	**20 177**	**21 852**	**-1 675**	**-8**

Oppsummering økonomi

Enheten viser til en merkostnad per 1.tertial på 1,7 mil kroner. Dette skyldes feil periodisering av inntekter (budsjett). Dette vil bli rettet opp i mai.

Deltidsmannskaper forhandlet frem en ny avtale om lønn med oppstart i 2022. Kostnaden er beregnet til ca. 2,1 mill. kroner. Merkostnadene har begynt å påløpe og enheten har så langt klart å dekke dette inn innenfor egen budsjettramme. Enheten kommer tilbake med endelige status i forbindelse med 2. tertial.

Stenging av RV 42 ved Blakstad i Froland vil medføre ekstrakostnader grunnet økt beredskap i Froland (krav til innsatstid til sykehjemmet) på ca.0,3 mill. kroner.

Med forbehold om at korona kostnader blir kompensert melder enheten så langt balanse ved årets slutt.

17.2 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

17.2.1 Sykefravær

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

17.2.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	69,7	68,6	-1,4
Midlertidige årsverk	5	4,9	-0,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**74,7**	**73,5**	**-1,6**

17.2.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte NY	39,6%	39,6%
Heltidsandel fast ansatte NY	37,5%	39,7%

17.2.4 HMS og kvalitet

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

18 Vitensenteret

18.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	4 703	4 794	-91	-2
Andre driftsutgifter	4 719	4 447	272	6
Sum utgifter	**9 423**	**9 241**	**181**	**2**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-966	-797	-170	-18
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-33	-264	231	700
Andre inntekter	-5 092	-5 285	192	4
Sum inntekter	**-6 092**	**-6 345**	**254**	**4**
SUM NETTO	**3 331**	**2 896**	**435**	**13**

Oppsummering økonomi

Pr. 1 tertial har Vitensenteret ingen vesentlige avvik fra budsjett. Det er ikke behov for justeringer av kommunal driftsramme eller andre konsekvensinnmeldinger. Vitensenteret står nå ovenfor en sommersesong der billettinntekter fra fritidsbesøkende har mye å si for enhetens økonomi. Tidligere år har halvparten av alle fritidsbesøkende gjennom året besøkt senteret i perioden juni til august. Vi forventer storinnrykk i år, men må forholde oss til enkelte usikkerhetsmomenter som været og endret publikumsatferd som følge av korona.

Vitensenteret har lang erfaring med økonomistyring for å sikre egeninntjening, prosjekter og kostnadskontroll. Vitensenteret skal i september overta kostnader for noe av arealene fra Eureka kompetanse, vi får svar på visningssenter søknaden innen utgangen av mai, samt vi har flere oppstarter av prosjekter knyttet til Besøkssenteret. Det vil si at det vil skje endringer i budsjettet, men ikke i kommunal driftsramme.

Vitensenteret har et samlet mindreforbruk på kroner 435.000. Avvikene i regnskapet skyldes følgende:

- Avvik på lønn: Vitensenteret har p.t. tre midlertidige ansatte som følge av et prosjekt på 1 mill. kroner fra Agder fylkeskommune. De midlertidige ansatte avslutter sitt engasjement i juni, men lønnen er periodisert ut året. Avviket skyldes derfor feilperiodisering og vil bli justert.
- Vitensenteret har et generelt mindreforbruk på andre driftsutgifter. Vi har et konstant fokus på kostnadskontroll og jobber kontinuerlig med å holde kostnadene nede, og har alltid et spesielt fokus på vårsemesteret (før høysesong).
- Enheten har et lite avvik på brukerbetalinger og salgsinntekter. Vitensenteret har inntekter gjennom året som er vanskelig å periodisere. I tillegg leveres et stort antall tjenester i løpet av våren som faktureres først i juni.
- Vitensenteret har et stort avvik på sykelønnsrefusjon. Dette skyldes at 2 av enhetens 13 faste ansatte har vært langtidssykemeldt. Det gjør store prosentvise utslag når vi er få mennesker.

18.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vitensenteret arbeider aktivt med å skaffe flere midler, slik at vi kan gjennomføre ønskede aktiviteter for våre innbyggere. Vitensenterets målsetning er at vi skal bidra positivt til kommunes økonomi.

18.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

18.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,2 %	2,0 %	0,8 %
Langtid	1,3 %	11,4 %	10,1 %
Fravær, sum	**2,4 %**	**13,3 %**	**10,9 %**

Vitensenteret har to ansatte som har vært langtidssykemeldt. Den ene av disse er nå avklart og har fått vikariat i en annen kommunal enhet gjennom omplasseringsutvalget. Korttids-sykemeldinger har i all hovedsak vært knyttet til Covid 19.

18.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	13	12,7	-0,3
Midlertidige årsverk	1	4	3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**14**	**16,7**	**2,7**

Vitensenteret Sørlandet ønsker alltid å ha 100% stillinger. Vitensenteret har hatt inne tre formidlere i midlertidige stillinger våren 2022. Dette skyldes at vi høsten 2021 fikk forespørsel om å levere innhold til et prosjekt i regi av Agder Fylkeskommune. Prosjektet har blitt gjennomført iht. plan, og de midlertidige ansatte avslutter sitt engasjement i juni 2022.

18.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte NY	100%	96,2%
Heltidsandel fast ansatte NY	92,3%	92,3%

18.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2021**	**mål 2022**
Antall HMS avvik	-	-	3 000	-
Antall Kvalitets avvik	-	-	3 700	-

18.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Besøkssenteret Raet nasjonalpark, som er en del av Vitensenteret Sørlandet, sendte inn en rekke søknader til miljødirektoratet i januar 2022. Vi fikk positivt tilsagn senest i april. Det blir nå rekruttert flere samarbeidspartnere, og sommerhjelpere som skal bidra til at vi får gjennomført mange nye aktiviteter. Det er over 14 ulike tilbud som er blitt utviklet og tilbys i løpet av de neste månedene.

Flytting av Vitensenteret i Kristiansand har fått avklaring med planavdelingen i Kristiansand kommune. Vi kan starte byggesak i forhold til den tomten vi har fått til disposisjon av Statsbygg på UiA sin campus område i Kristiansand. Vi skal bli leietakere i fremtidig bygg, sammen med UiA. Innkjøpsavdeling og jurist i kommunen er med i prosjektgruppen. Det rekrutteres prosjektleder for samarbeidet mellom UiA og Vitensenteret, med ansettelsesforhold ved UiA. Denne ansettelsen av UiA blir veldig spennende for Arendal kommune.

Agder fylkeskommune har besluttet at leveranser fra Vitensenteret går fra å være prosjekt til å bli innlemmet i ordinært driftsbudsjett. Dette er svært god nyhet, som skaper forutsigbarhet for Vitensenteret, og det gode samarbeidet opprettholdes. I løpet av 2022 skal det avholdes flere møter hvor det fremtidige samarbeidet er tematikk. Vitensenteret Sørlandet er en regionalutviklingsaktør og kan bidra positivt på flere områder, og fylkeskommunen ønsker samarbeid på flere områder.

Vitensenteret overtar en del av arealet til Eureka kompetanse. Dette er ønskelig fordi Besøkssenteret og Vitensenteret trenger mer areal, og dette er i henhold til tidligere politisk beslutning vedr. Eureka kompetanse. Vitensenteret Sørlandet har ansatt flere de siste årene, slik at aktivitetsnivået har økt. Prosjekt ombygging, starter til høsten. Får vi flere positive tilsagn på søknader kan Arendal kommune få et blått senter, hvor vern, forskning og næring innen det marine blir sentralt. Dette vil i nasjonal sammenheng være unikt.

19 Arendal voksenopplæring

19.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	14 222	17 090	-2 868	-20
Andre driftsutgifter	5 378	5 705	-327	-6
Sum utgifter	**19 600**	**22 796**	**-3 196**	**-16**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-100	-75	-25	-25
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-433	-1 213	779	180
Andre inntekter	-5 804	-7 408	1 604	28
Sum inntekter	**-6 338**	**-8 696**	**2 358**	**37**
SUM NETTO	**13 262**	**14 100**	**-837**	**-6**

Oppsummering økonomi

Enheten har høyere lønnsutgifter enn budsjettert. Årsaken er økte behov og oppstart av to nye klasser våren 2022, samt økt behov for vikarer grunnet svært høyt sykefravær våren 2022. Enheten har mottatt høyere inntekter enn budsjettert. Dette er ekstra tilskudd fra staten grunnet pandemien, samt at skolen har mottatt grunnstilskudd fra IMDI på grunn av få deltagere i ordningen for norsktilskudd p.t.

Det er knyttet stor usikkerhet til enhetens videre drift i 2022 på grunn av ny flyktningsituasjon. Det er ventet ca. 250 flyktninger til Arendal, Froland og Tvedestrand i 2022. Enheten anslår at ca. 1/3 av disse skal delta i norskopplæring. Enheten må øke bemanningen høsten 2022 for å kunne gi Ukrainere tilbud om norskopplæring.

Det er anmodet om å bosette 3 flere enslige mindreårige i 2022. Dersom disse bosettes må det opprettes et nytt bofelleskap. Et nytt bofelleskap vil kreve ca. 4 nye årsverk til arbeidet med enslige mindreårige.

Arendal voksenopplæring har fra 2022 ansvar for opplæring i introduksjonsdeltagernes helårs- og fulltidsprogram. Dette betyr at skolen skal gjennomføre opplæring 5 uker ekstra i året, samt tilby 30 undervisningstimer pr. uke for flyktninger. Dette ble tidligere finansiert av NAV.

Enheten følger utviklingen fortløpende.

19.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

- Skolen nedbemannet med 9 årsverk i perioden 2020-2021. Nå har skolen behov for økt grunnbemanning grunnet ny flyktningsituasjon.
- Skolen har hatt rekordhøyt sykefravær i perioden. Årsakene er både koronarelatert fravær, men også andre kjente årsaker.

19.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

19.3.1 Sykefravær

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

Enheten har en stor økning i sykefravær. Fraværet er koronarelatert, men også langtidssykemeldte av andre årsaker.

19.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	50,7	49,5	-1,2
Midlertidige årsverk	4,0	8,2	4,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**54,6**	**57,7**	**3,1**

Grunnet svært høyt sykefravær har det vært behov for flere midlertidige ansatte.

19.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,9 %	91,5 %
Heltidsandel fast ansatte	70,2 %	80,4 %

19.3.4 HMS og kvalitet

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

19.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Enheten har fått tilskudd til 5 nye kompetanseplussprosjekt til opplæring i offentlige, private bedrifter og frivillige organisasjoner. Til sammen 600 000 kroner.
- Enheten har fått innvilget nytt prosjekt fra IMDI til kommunale utviklingstiltak. I prosjektet skal skolen utvikle opplæringsressurser i demokrati og medborgerskap for innvandrere og flyktninger. Tilskudd på 600 000 kroner.
- På grunn av svært høyt sykefravær har en del av det pedagogiske utviklingsarbeidet på skolen blitt satt på vent.
- Det er et økende behov for samarbeid med PPT for deltagere som kan ha behov for utredninger, kartlegging og sakkyndige vurderinger.

20 NAV Arendal

20.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	24 929	24 774	154	1
Andre driftsutgifter	27 095	27 202	-108	0
Sum utgifter	**52 023**	**51 976**	**47**	**0**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-50	-108	58	116
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-1 563	1 563	0
Andre inntekter	-55	-1 253	1 197	2 176
Sum inntekter	**-105**	**-2 924**	**2 819**	**2 685**
SUM NETTO	**51 918**	**49 052**	**2 866**	**6**

Oppsummering økonomi

Det er en del forhold som blir omtalt i denne rapporten som vil påvirke resultatet på slutten av året, ikke minst flyktningsituasjonen.

1,8 mill. kroner av overskuddet gjelder prosjektstillinger som vi har bemannet opp i 1. tertial. Dette er øremerkede midler og blir avstemt med fond ved årsslutt.

20.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Flyktninger Bosetting

Det er usikkert hvordan alderssammensetningen på de flyktningene som kommer vil være. Antagelsen var at det ville være mange barn og eldre, men hittil er det litt eldre barn og noe færre over 60 år enn det som var forventet. Dette kan jo endre seg når det kommer flere.

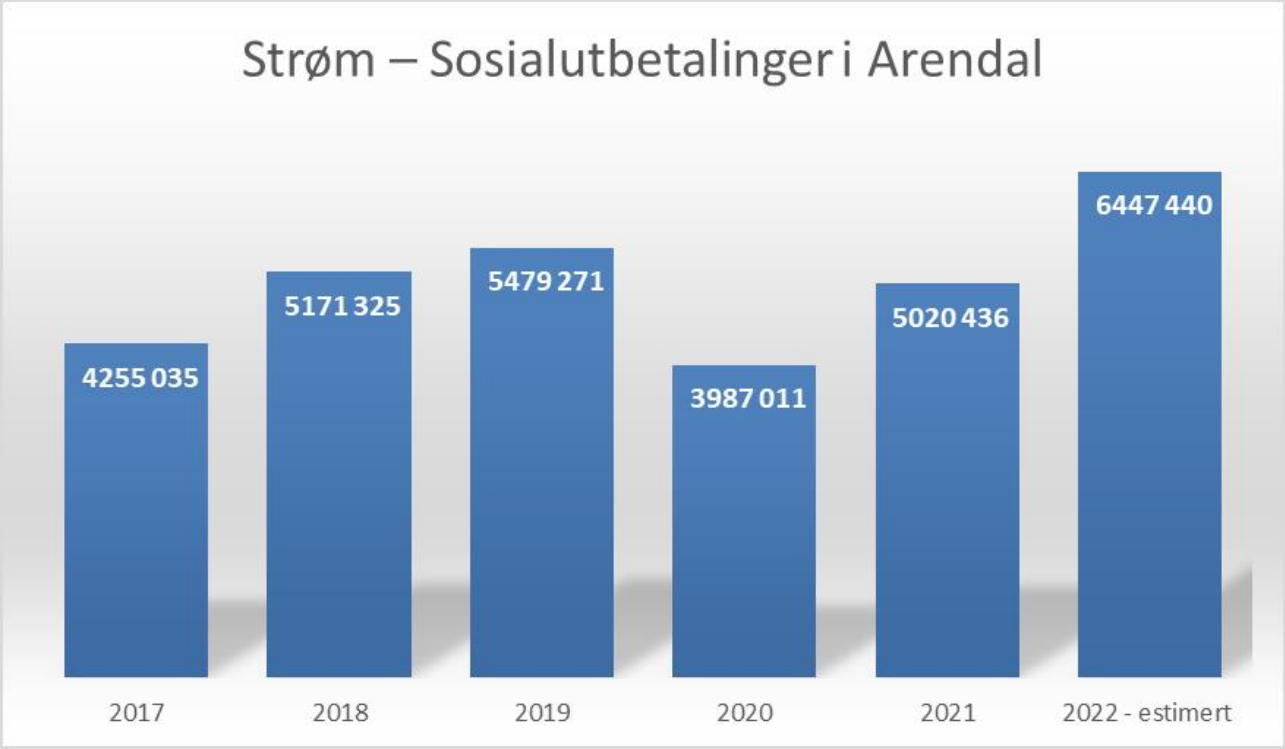
		2022	2023	2023	2023	2023
		År 1	År 2	År 3	År 4	År 5
Tilskudd	Antall	189 400	243 100	172 900	85 700	70 200
Barn	60	11 364 000	14 586 000	10 374 000	5 142 000	4 212 000
Voksne	62	11 742 800	15 072 200	10 719 800	5 313 400	4 352 400
Eldre	29	5 492 600	7 049 900	5 014 100	2 485 300	2 035 800
Eldretilskudd- engangstiskudd	29	5 104 000	**Usikkert**			
Barnehagetilskudd - engangstilskudd	20	542 000	**Usikkert**			
	Totalt	34 434 800	36 708 100	26 107 900	12 940 700	10 600 200

Sosialhjelp i Alternativ mottaksplass

Pr. 11. mai er det utbetalt 230 000 kroner i sosialhjelp til de som har fått AMOT plass. Dette vil øke til ca. 500 000 kroner med helårsvirkning.

Strøm

Det er kommet flere statlige tiltak i forhold til de høye strømprisene som prosentdekning, ekstra bostøtte til strøm, redusert el-avgift og støtte i rammetilskuddet til kommunene til økt sosialhjelp.



Rammetilskuddet til kommunene ble styrket med 200 mill. kroner i 2022, noe som skulle tilsvare ca. 2 mill. kroner for Arendal. NAV Arendal sitt estimat for 2022 er noe lavere med 1,43 mill. kroner.

Prosjekt aktivitetsplikt restanse

Dette prosjektet ble ikke funnet lønnsomt og hensiktsmessig som beskrevet i tidligere tertial og årsrapporter, men det står fortsatt en rammereduksjon på dette tiltaket på 2 mill. kroner som ikke ble tatt bort i budsjettprosessen for 2022. Det ønskes at dette fjernes da det ikke er noen mulig innsparing her.

Ny organisering fra 2021

Arendal voksenopplæring får merutgifter med grunnlag i organisasjonsendringene fra 2021, dette dreier seg om Introduksjonsprogrammet som et helårsprogram som følger arbeidsåret og ikke skoleåret, samt en del kurs og kompetanse i programmet. Rammeøkningen til AVO kan ikke tas fra NAV siden integreringstilskuddet ble flyttet ut i 2021 og NAV ikke har noen finansiering til dette. Det samme gjelder andre overføringer som måtte ønskes av andre enheter.

Barnetrygd med helårsvirkning fra 1. september

NAV er kompensert med halvårsvirkning for å holde barnetrygden utenfor sosialhjelpsberegningen. Dette blir justert til helårsvirkning fra 1. september. Dette medfører en merkostnad på 1,3 mill. kroner utover de 4 mill. kronene som er tildelt for 2022. Helårsvirkning er lagt inn handlingsplanen fra 2023.

Tiltakspenger

Regjeringen har bestemt at den statlige inntektssikringen «Tiltakspenger» skal reduseres fra 412 kroner pr. dag til 255 kroner. Dette vil medføre at dette i stor grad vil måtte kompenseres med sosialhjelp. Estimatene viser at dette vil øke sosialhjelpsutbetalingene med ca. 2,3 mill. kroner i Arendal. Det vil i tillegg øke det administrative arbeidet ved at det må lages flere vedtak, samt at brukerne må holde rede på flere utbetalinger. Kommunen er kompensert for 647 000 kroner i

rammetilskuddet i forhold til denne endringen.

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

20.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

20.3.1 Sykefravær

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

Det har vært en del korttidsfravær som i noen grad har hatt med Covid-19 å gjøre, men det har også vært en del andre smittsomme sykdommer i denne etterfasen av pandemien.

20.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	65,1	66,4	1,3
Midlertidige årsverk	7,8	8	0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**72,9**	**74,4**	**1,5**

På grunn av den akutte flyktningsituasjonen i Ukraina har det vært nødvendig med en bemanningsøkning i flyktningteamene på 4 årsverk. Dette behovet vil være der de neste årene siden man følger opp flyktningene i en 5 årsperiode.

20.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94,4 %	98,2 %
Heltidsandel fast ansatte	79,7 %	94,4 %

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

20.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	8	9	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	3	0	3 700	10

20.4 Vold i nære relasjoner

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

Siden NAV kan være utsatt for trusler og vold trenes det jevnlig på slike situasjoner og det gis god opplæring. NAV Arendal har fått mange gode tilbakemeldinger på sikkerhetsrutinene og hvordan vanskelige situasjoner er håndtert.

20.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

Det foregår mye utvikling rundt våre årlige hovedsatsingsområder som beskrevet i virksomhetsplanen. For 2022 så er disse:

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

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

- Prosjekt «Ansettelse som metode»
- Prosjekt Erfaringskonsulent
- Prosjekt arbeid og aktivitet for unge med rusutfordringer.
- Ungdomslos sammen med Fylkeskommunen
- Intern satsing i prosjekt «Bruker flyt» for mer effektiv bruker oppfølging.
- Økonomirådgivningsprosjekt for å håndtere konsekvensene av Covid19.

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

21 Koordinerende enhet

21.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Koordinerende enhet				
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	49 559	61 043	-11 484	-23
Andre driftsutgifter	8 887	9 135	-248	-3
Sum utgifter	**58 446**	**70 178**	**-11 732**	**-20**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-7 330	-7 040	-290	-4
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-3 382	3 382	0
Andre inntekter	-5 052	-924	-4 128	-82
Sum inntekter	**-12 382**	**-11 347**	**-1 035**	**-8**
SUM NETTO	**46 065**	**58 831**	**-12 767**	**-28**

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk på 12,8 mill. kroner. Merkostnader knyttet til korona og vaksinasjon korona utgjør så langt i 2022 13 mill. kroner. I tillegg skal 1,0 mill. kroner dekkes av Statlig finansiering av omsorg.

Prisøkning på drivstoff vil kunne gi utfordringer for enkelte av tjenestene over tid.

Under forutsetning av at merkostnader knyttet til korona, vaksinasjon korona og Statlig finansiering kompenseres rapporterer enheten balanse ved årets slutt.

21.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

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

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

Alle varslede innsparingstiltak er innarbeidet i opprinnelig budsjett 2022.

21.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

21.3.1 Sykefravær

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

Det har vært mer koronafravær sammenlignet med samme periode i fjor, dette forklarer 1,1 % av økningen. Det meldes om bekymring for sykefraværet videre. Det gjelder andre smittsomme sykdommer som nå gir noe mer og lengre fravær enn før pandemien. I tillegg meldes det om sykefravær grunnet store belastninger over tid. Avdelingene jobber aktivt med ansattes tilstedeværelse og oppfølging av sykemeldte.

21.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	169,1	171,9	2,3
Midlertidige årsverk	17,2	19	1,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**186,3**	**190,9**	**4,1**

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

21.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7 %	85,8 %
Heltidsandel fast ansatte	52,0 %	59,5 %

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

21.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	16	7	3 000	80
Antall Kvalitets avvik	29	38	3 700	200

21.4 Vold i nære relasjoner

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

21.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Koordinerende enhet er godt i gang med prioriteringer i virksomhetsplan 2022.

Avvik fra virksomhetsplan:

- Tydeliggjøre koordinatorrollen: Arbeidet er i startfasen. Nasjonal veileder om samarbeid, samordning og barnekoordinator skulle kommet 01.05.22, men er utsatt til 15.09.22. Arbeidet vil derfor intensiveres til høsten.
- Tydeliggjøre ulike forløp i innsatsteam hverdagsrehabilitering: Det har vist seg at det er vanskelig å forutsi bestemt forløp. Fokus er derfor endret til effektive forløp.
- Heltidskultur: Rehab- og korttidsavdelingene er blitt med i TØRN-prosjektet i KS. Det skal gjøres forsøk med nye arbeids- og organisasjonsformer. Forsøkene skal bidra til en mer bærekraftig sektor og økt heltidsandel. Prosjektet varer ut våren 2023.
- Etablere opplæringsavdeling for velferds og trygghetsteknologi på Myratunet: Arbeidet må sees i sammenheng med ny visningsarena for velferdsteknologi det jobbes med i bygg på Krøgenes som leies fra 01.11.2022.

22 Mestring og habilitering

22.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	71 449	83 909	-12 460	-17
Andre driftsutgifter	7 445	5 625	1 819	24
Sum utgifter	**78 894**	**89 534**	**-10 640**	**-13**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 230	-901	-330	-27
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-6 168	6 168	0
Andre inntekter	374	-555	928	248
Sum inntekter	**-857**	**-7 623**	**6 766**	**789**
SUM NETTO	**78 037**	**81 911**	**-3 874**	**-5**

Oppsummering økonomi

Pr. 1. tertial 2022 har enheten et merforbruk på ca. 3.9 mill. kroner. Merforbruket skyldes KS avtalen som har vært gjennomført i perioden 01.01.2022 til og med 30.04.2022, i tillegg til annet merforbruk ut over rammen i budsjett, se neste punkt.

Vi har pr. 1 tertial ikke hatt ekstrautgifter i forbindelse med implementering av vedtak 21/17582 og vedtak om opprettelse av 10 nye bofellesskaper jfr. HØP 2022 til 2025. Arbeidet så langt er utført innenfor allerede tildelt ramme. For å kunne videreføre arbeidet har vi lagt inn et årsverk med halvårseffekt. Arbeidet fordeles ut på personale med rett kompetanse. Det er ikke mulig å fortsette og løse oppgavene innenfor allerede tildelt ramme.

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

22.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten ser med bekymring på et økende merforbruk sett i lyset av ettervirkninger av Covid-19 i forhold til både langtids- og korttidsfravær. I en tid med en utfordrende personalsituasjon inkl. sommerferieavvikling kan fravær raskt generere forskyving og overtidsarbeid med tilhørende ekstra utgifter.

Tjenestekontoret melder om et økt behov for avlastningstjenester blant allerede kjente brukere og nye familier som har et behov for avlastning. Vedtak om ekstra avlastningsdøgn og nye vedtak om avlastning vil (når Røedtunet flytter i nytt bygg i uke 34) kunne innfris rent kapasitetsmessig i forhold til beboerrom. I hvor stor grad dette påvirke driften med økte personalressurser er ikke avklart. Evt. rammeoverskridelser meldes ved 2. tertial. Vedtak om avlastning er en lovpålagt tjeneste som ikke tar hensyn til kommunens økonomi.

Utgifter i forbindelse med å igangsette tiltak i vedtak 21/17582-Pårørendestøtte til foresatte til

mennesker med nedsatt funksjonsevne og vedtak om å bygge og bemanne 10 bofellesskaper i perioden 2022 til 2025 har pr. 1. tertial vært utført innenfor allerede eksisterende ramme.

Det var i utgangspunktet etablert 5 boliggrupper som ønsket å bygge privat, disse har mer eller mindre gått i oppløsning. For å kunne reetablere gruppene og finne nye medlemmer haster det å gjennomføre en kartlegging av hver enkelt som ønsker bolig på kort og lang sikt. Arbeidet er påbegynt og vil intensiveres. Det har stor betydning for kommunens investeringskostnader at flest mulig som ønsker det bygger privat.

Vi har meldt inn behov for et årsverk med halvårseffekt for å kunne jobbe med oppgavene, det ligger i vedtaket og enhetens oppgaver i prosjektet vedr. bofellesskaper. Oppgaver det ikke er mulig å løse innenfor eksisterende ramme for enheten.

22.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

22.3.1 Sykefravær

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

Det har vært en økning på korttids- og langtidsfravær sammenlignet med 2021. Avdelingslederne opplever store forskjeller i sykefravær, men alle melder om bekymring i forbindelse med økt sykefravær. Det dreier seg ikke lengre om korona, men andre smittsomme sykdommer som nå er fremtredende etter at samfunnet er åpnet opp. I tillegg meldes det om sykefravær grunnet store belastninger over tid.

Det jobbes aktivt med å sikre en forestående ferietid med bl.a. innleie av vikarer for å unngå at fastansatte blir ytterligere belastet.

22.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	228,9	248,5	19,6
Midlertidige årsverk	26,9	26,7	-0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**255,8**	**275,1**	**19,3**

Endringene skyldes i hovedsak at vi har fått ansatte i vakante stillinger i tillegg til at flere av avdelingene er kommet over på ikke rullerende turnus, og medarbeidere har fått økt stillingsprosent.

22.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	75,8%	79,4%
Heltidsandel fast ansatte	30,5%	41,6%

Økning på gjennomsnittlig stillingsstørrelse og heltidsandel begrunnes med at flere avdelinger har fått besatt vakante stillinger og er gått over til ikke rullerende turnus med mulighet for å øke stillingsstørrelse for deltidsansatte.

22.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	137	112	3 000	200
Antall Kvalitets avvik	115	194	3 700	200

22.4 Vold i nære relasjoner

"Trygg i egen seksualitet" er tildelt til ansatte i mestring og habilitering. Det er det samme e-læringskurset som VIP instruktørene også har tatt. Vi har fullført første kurs med brukere, i VIP et voldsforebyggende program, som skal gi brukergruppen bedre evne til bl.a. å forstå hva som er vold og overgrep. Første kurset som er blitt avholdt i Arendal kommune ble avsluttet i begynnelsen av februar 2022. I løpet av våren/sommeren skal vi intensivere markedsføring av kurset i samarbeid med kommunikasjonsavdelingen. Oppstart av nytt kurs høsten 2022.

Vi har fått avslag på en søknad hos helsedirektoratet for å bli Tryggest kommune. Søknaden var sendt i et samarbeid med krisesenteret og livsmestring. Vi vil søke på nytt dersom det oppstår en mulighet for det. I forkant må det avklares om Arendal kommune vil videreføre et slik tiltak etter at prosjektet er ferdig.

22.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

I forbindelse med kompetanseplaner i Dossier, plattformen vi benytter til e-læringskurs, opplever avdelingsledere at det er problematisk å holde oversikt over hvilke kompetanseplaner medarbeidere skal ha, og finner det vanskelig å finne frem i programmet.

Innovasjon:

Prosjekt Mestringsteknologi
Produktene er på plass, det går etter planen på Ellengård med tanke på opplæring av ansatte osv. På Romstølen ligger de litt etter tidsskjema. Pga. høyt sykefravær har det vært vanskelig å få gitt opplæring til ansatte og brukere. Avdelingen håper å få dette på plass før sommeren.

Velferds- og mestringsteknologi
Det jobbes fortsatt både avdelingsvis og individuelt med innføring og bruk av velferds- eller mestringsteknologi i form av digitale verktøy, tekniske hjelpemidler osv.

Fleksibel avlastning
Vi har hatt utfordringer i forbindelse med prosjekt fleksibel avlastning. Foresatte som har deltatt i vår undersøkelse gir uttrykk for at de ikke tror at dette er en ordning som kan benyttes av dem. Vi har intensivert arbeidet for å sikre fremdriften frem mot 2023. Det er viktig å få en avklaring på om det er aktuelt å videreføre arbeidet i 2023 under forutsetning av at en ny søknad om midler innvilges fra Statsforvalteren.

23 Hjemmebaserte tjenester

23.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	84 823	104 911	-20 088	-24
Andre driftsutgifter	13 412	13 370	42	0
Sum utgifter	**98 235**	**118 281**	**-20 046**	**-20**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 589	-1 595	6	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-7 114	7 114	0
Andre inntekter	-1 189	-519	-670	-56
Sum inntekter	**-2 777**	**-9 228**	**6 450**	**232**
SUM NETTO	**95 458**	**109 053**	**-13 595**	**-14**

Oppsummering økonomi

Etter april måned melder enheten om balanse. Balanse forutsetter at merkostnader for Covid 19 og vaksinasjon så langt kompenseres fullt ut med til sammen 19,2 mill. kroner. Covid 19 kostnader gjelder merkostnader knyttet til inngått KS avtale ført på prosjekt 7288. Merutgifter vaksinasjon er ført på prosjekt 7472.

Balanse forutsetter også at enheten får tilført budsjettmidler gjennom 1. tertial for å finansiere nye og økte BPA vedtak på til sammen 253 timer pr. uke, indeksregulering BPA, oppbemanning på natt for to brukere i eget hjem, samt midler til en ny avdelingslederstilling som beskrevet i handlings- og økonomiplan 2022 - 2025 og BS 22/3085.

Enheten melder om ytterligere økninger innenfor BPA gjennom året og vil komme tilbake til dette gjennom 2. tertial. Det tas forbehold om inntekter for ressurskrevende brukere som beregnes mot slutten av året.

23.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten følger opp tiltak beskrevet i virksomhetsplanen med mål om å styre mot balanse.

Oppfølgingen av tiltak er i rute, men følgende tiltak er foreløpig ikke påbegynt:

- Evaluere lederspenn, lederstøtte og rollen som fagkoordinator og gjennomføre endringer.
- Avklare samarbeid og ansvarsforhold omkring pasienter mellom tjenester, tjenestenivåer og enheter. Mål om kontinuitet og ressurseffektive tjenester.

23.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

23.3.1 Sykefravær

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

Økningen i korttidsfraværet skyldes Covid 19.

Ansatte med høyt fravær følges opp gjennom MoA samtaler i samarbeid med HR. Alle sykemeldte følges opp iht. til IA-avtalen og flere har fått tilbud om tilrettelegging og bistand fra Raskere frisk. NED prosjektet er ikke gjennomført i første tertial på grunn av pandemien.

23.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	317,8	324,1	6,3
Midlertidige årsverk	27,4	27,4	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**345,2**	**351,5**	**6,3**

Endringer i antall årsverk skyldes endringer i vakanser og IRA.

23.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	78,5 %	80,4 %
Heltidsandel fast ansatte	39,0 %	44,2 %

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

23.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2021**	**mål 2022**
Antall HMS avvik	86	66	3 000	250
Antall Kvalitets avvik	304	312	3 700	900

23.4 Vold i nære relasjoner

Oppfølging av vold i nære relasjoner blir ivaretatt gjennom eget sjekkpunkt i gode pasientforløp.

Enheten har gjennomført flere kurs i mestring av vold og har planlagt vergekurs for ansatte som skal ha en veilederrolle for andre ansatte i enheten. E-læringskurs for alle medarbeiderne. Avdelinger har en egen perm på vaktrom som inneholder rutine/veileder på hvordan man håndterer situasjonen dersom man observerer eller mistenker vold i nære relasjoner.

23.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

Det har foreløpig ikke vært kapasitet til å utrede muligheten for å etablere en opplæringsarena for velferds- og trygghetsteknologi eller arbeide videre med et elektroniske planleggingsverktøy for bemanning, kompetanse og effektive kjøreruter i hjemmesykepleien.

Arbeidet med øvrige tiltak i virksomhetsplanen er i rute.

24 Institusjon 1

24.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	67 536	79 029	-11 493	-17
Andre driftsutgifter	9 623	11 119	-1 496	-16
Sum utgifter	**77 159**	**90 148**	**-12 989**	**-17**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-16 031	-14 964	-1 067	-7
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-3 717	3 717	0
Andre inntekter	-1 690	-1 562	-128	-8
Sum inntekter	**-17 722**	**-20 243**	**2 521**	**14**
SUM NETTO	**59 437**	**69 905**	**-10 468**	**-18**

Oppsummering økonomi

Enheten leverer et negativt resultat på - 10,4 mill. kroner. Det er ført 12,7 mill. kroner på prosjekt 7288, som er merkostnader knyttet til Covid-19. Beløpet kreves kompensert fullt ut. Enheten driver kostnadseffektivt og har ved årets første 4 mnd. et positivt resultat når en trekker ut disse kostnadene.

Det knyttes imidlertid usikkerhet til økende antall ressurskrevende pasienter som overføres til langtidsopphold fra andre deler av tjenesten. Dette er utfordrende bemanningsmessig da disse ikke kompenseres grunnet alder over 67 år.

Etter prosess i enheten er det gjort satsing på kvalitet ved at det fra 01.01.21 nå er fagkoordinator i hver avdeling i 20 % stilling. Unntatt var Plankemyra BOS og dette er meldt inn i budsjettprosessen for 2023. Pågående prosesser ved omsorgssenteret og klagesaksbehandling har medført behov for å fremskynde denne prosessen og det søkes kompensasjon allerede ved tertial 1 2022.

Endringen i øvrige avdelinger i 2021 ble finansiert ved å redusere innsats tilsvarende på rollen som livsgledeansvarlig i hver avdeling. Det var tidligere 50 %, det er fra 01.01.21 redusert til ca. 30 %. En tilsvarende endring er ikke mulig å gjennomføre ved Plankemyra BOS, dermed bes det tilført som økning i rammen til enheten.

Bystyret vedtok at somatiske pleieavdelinger skal ha en pleiefaktor på 0,7. Vedtaket betyr en økning i flere avdelinger. Dette er løst delvis ved at en tar ned 4 langtidsplasser ved Færvik BOS og tilpasser da bemanningen deretter. Ved utregning av pleiefaktor så innebærer det en reduksjon i årsverk tilsvarende 2,4. Fordeling av årsverkene er gjort ved å overføre 0,8 til Røed BOS og 1,2 til Elim Bokollektiv fra 01.01.2021. Resterende 0,4 er ikke fordelt. I tillegg ligger det en uløst budsjettutfordring på 2,1 årsverk for at alle avdelinger skal ha lik pleiefaktor på 0,7.

24.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

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

I avdelingenes egne handlingsplaner legges vekt på følgende satsingsområder:

- Gjennomføre prosesser etter bestilling om at hvert sykehjem når målsetting om å bli 100 %-Sykehjem. Det innebærer at minst 50 % av ansatte skal ha 100% stilling og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 75 %.
- Gjennomføre tiltak for å nå kommunens målsetting om sykefravær på under 6,5 %
- Ytterligere redusere bruk av overtid og ekstrahjelp.
- Redusere matsvinn ytterligere og nå målsetting om 50 % reduksjon i forhold til 2019 målingen. Egen handlingsplan "Mester på rester" er utarbeidet.
- Legge planer sammen med fagutvikler for bruk av fagkoordinatorer med fokus på fag, prosedyre, veiledning og kvalitetsutvikling mv.
- Sette opp konkret plan for regelmessig etisk refleksjon.

24.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

24.3.1 Sykefravær

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

24.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	228,4	238,4	10,2
Midlertidige årsverk	40,6	35,8	-4,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**269**	**274,2**	**5,4**

24.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	74,6 %	78,3 %
Heltidsandel fast ansatte	25,5 %	35,3 %

24.3.4 HMS og kvalitet

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

24.4 Vold i nære relasjoner

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

24.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enhetens interne fagutviklingsnettverk skal utarbeide klinisk kompetansestige for sykepleiere i enheten. Nivåinndeling for sykepleiere med systematisk oppfølging og avklaring av ferdigheter og sertifisering/resertifisering inndelt etter 4 definerte nivåer. Fagutvikler starter arbeidet sammen med fagkoordinatorene ved inngang til året. Dette er et stort arbeid, men svært viktig tiltak for å forbedre faget og bedre tilpasse utviklingsmuligheter for den enkelte ansatte.

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

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

25 Østre Agder krisesenter

25.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	3 018	3 546	-528	-17
Andre driftsutgifter	393	268	125	32
Sum utgifter	**3 411**	**3 813**	**-402**	**-12**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-415	415	0
Andre inntekter	-57	-40	-17	-30
Sum inntekter	**-57**	**-455**	**398**	**698**
SUM NETTO	**3 354**	**3 359**	**-5**	**0**

Oppsummering økonomi

Enheten har vært omfattet av koronatilleggene som Arendal kommune inngikk avtale om f.o.m. 20.12.2021 t.o.m. 30.04.2022. Overtidstilleggene har medført et merforbruk så langt. Med kompensasjon vil enheten beregne at det er balanse i regnskap/budsjett ved årets slutt.

25.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten hadde 3 % nedtrekk i budsjettet for 2021 og nye 3 % for årets budsjett.

Dette er løst ved å redusere bemanningen noe i enkelte helger, og ut ifra erfaringen så langt har det ikke medført ekstra belastning for ansatte eller hatt innvirkning på tjenesten i sin helhet. Pågangen til krisesenteret er svært variabel, så dermed er det behov for å se dette an over en lengre periode for å se på eventuelle konsekvenser av tiltaket.

25.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Enheten har fullført sitt verdiarbeid så langt. Videre implementering vil ha spesielt fokus etter sommerferieavvikling. Arbeidsgiverstrategien ses i sammenheng med dette arbeidet.

VERDIER ØSTRE AGDER KRISESENTER

Trygghet - gir beskyttelse, ro og stabilitet

Kjennetegn i hverdagen:

- Vi som jobber på krisesenteret har stort fokus på trygghet og sikkerhet for brukere, kolleger og oss selv.
- Hjelpen vi gir til brukerne er satt i system av kompetente, engasjerte og tilstedeværende ansatte som sørger for framdrift og mestring for den enkelte.
- Vi gir hverandre kollegastøtte og sørger for at vi står sammen om et godt faglig tilbud til alle brukere.

Respekt - ser den enkelte

Kjennetegn i hverdagen:

- Vi møter bruker og kolleger med aktiv lytting og med blikk kontakt.
- Vi tror på og har respekt for brukerens opplevelser av volden.
- Vi anerkjenner ulikheter og ulike utgangspunkt.
- Vi heier på hverandre.

Humor og lek - skaper gode opplevelser

Kjennetegn i hverdagen:

- Gjennom lek og humor gir vi traumebevisst omsorg som er helende og forløsende.
- Vi tør å le og by på oss selv, det skaper relasjoner og gir tillit.
- Vi letter på «trykket» med latter og moro.

Vennlighet - bygger relasjoner og fellesskap og alle blir sett

Kjennetegn i hverdagen:

- Vi møter alltid brukere og hverandre med et smil.
- Vi viser raushet og forståelse i møte med brukere og kolleger.
- Fellesskapet inkluderer alle.

25.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,4 %	5,1 %	2,8 %
Langtid	16,8 %	6,3 %	-10,4 %
Fravær, sum	**19,1 %**	**11,5 %**	**-7,7 %**

Langtidsfraværet er ytterligere på vei ned. Korttidsfraværet så langt har vært høyt og årsaken har vært Covid 19 smitte og forkjølelse/influensasmitte hos både beboere og ansatte.

25.3.2 Årsverk

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

Faste årsverk er tatt noe ned ift. nedtrekk for årets budsjett. Dette har kun berørt vakante ressurser.

25.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7 %	81,0 %
Heltidsandel fast ansatte	50,0 %	50,0 %

I tråd med gjeldende retningslinjer vurderes økning av deltidsstillinger i enheten. Ved ny turnusplan (26 ukers) dekkes planlagt fravær med økt stillingsprosent i perioden for ansatte som ønsker det.

25.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	4	3	3 000	5
Antall Kvalitets avvik	8	4	3 700	8

25.4 Vold i nære relasjoner

Enhetens oppdrag er å avdekke og følge opp voldsutsatte som tar kontakt med krisesenteret. Enheten legger stor vekt på samarbeid med alle tjenester som blir involvert i voldsutsattes oppfølging og samarbeidsmøter har vært gjennomført og gjennomføres videre etter enhetens årshjul for samarbeid.

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

- Arendal barneverntjeneste
- Grimstad barneverntjeneste
- Barnevernsvakten
- Bemanningsenheten Arendal kommune
- Livsmestring Arendal kommune
- Familietjenesten Arendal kommune

Videre framover vil nye informasjonsmøter planlegges og gjennomføres. Det har ikke så langt vært gjennomført informasjonsstands. Dette skyldes smitteverntiltak i enheten. Det er planlagt stands framover i mai og juni. Videregående skoler i kommunesamarbeidet vil være spesielt aktuelle.

25.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Barnehageplass:

I virksomhetsplanen for 2022 beskriver krisesenteret behovet for en akutt barnehageplass. Behovet gjelder barn som ikke kan benytte sitt ordinære barnehagetilbud pga. risiko eller lang reisevei når de bor på krisesenteret med mor eller far i en lengre periode.

Enheten har hatt et samarbeidsmøte med Barnehagesjef i Arendal kommune for å se på muligheten til å få et tilbud på plass, noe som førte til at Statsforvalter ble kontaktet av Barnehagesjef for å drøfte dette.

En akuttplass vil utløse både pedagog og bemanningsnorm, så det vil bli krevende kostnadsmessig å ha en slik plass stående. Saken må tas opp i samarbeidsutvalget i første omgang og eventuelt videre i Kommunedirektørens budsjettseminar Østre Agder i 2023 for å vurdere om dette skal jobbes videre med.

Stasforvalter presiserer også at krisesenteret må være observante på at det er flere lovverk inne i bildet.

Nytt krisesentertilbud for menn:

Arendal eiendom KF forbereder bygging av nytt krisesentertilbud for menn, samlokalisert med krisesentertilbudet for kvinner, og er beregnet påbegynt høsten 2022. Dette vil ha et spesielt fokus i tiden framover, og parallelt med byggingen skal det gjøres rosanalyser knyttet til samlokaliseringen. Det er fremdeles slik at loven betinger separate lokasjoner. Det planlagte tilbudet har egne innganger og vil forholde seg til "Lov om krisesenter" av 2010 og "Forskrift om fysisk sikring av krisesentertilbudet". Nødvendige retningslinjer og prosedyrer skal være på plass før tilbudet åpnes for beboere.

Det har vært medvirkning fra ansatte i planleggingen av tilbudet. Det har vært gjennomført befaringer på 2 andre krisesentertilbud som drifter med samlokaliserte tilbud for menn og kvinner. I tillegg har det vært gjennomført arbeidsmøter for å få på plass et godt romprogram og videre kvalitetssikring av tegninger som sikrer et hensiktsmessig og sikkert bygg.

Samlokaliseringen vil gi et likeverdig og trygt tilbud til menn som kommer med barn. Personalressursen kan forvaltes mer effektivt i begge tilbud.

Tolkesamtaler:

21.04.2022 ble det gjennomført et samarbeidsmøte for å samkjøre og kvalitetssikre retningslinjer og rutiner knyttet til bruk av tolk i aktuelle enheter i Arendal kommune. Dette er et planlagt tiltak som også ligger i Arendal kommunes handlingsplan mot vold i nære relasjoner.

En arbeidsgruppe med representasjon fra Barneverntjenesten, Østre Agder krisesenter og Servicesenteret skal utarbeide et felles forslag for alle kommunens enheter og vil ligge på Ansattportalen. Rutinen skal ha et spesielt fokus på helsestasjon, skole og barnehage som møter mange barn, unge og foreldre. Når forslaget er ferdig, vil det gå ut en mail til alle enhetsledere hvor det presiseres viktigheten av riktig og nødvendig bruk av tolk gjennom ansatte som kjenner til og følger opp rutinen.

Rus/Psykiatri:

Det er fremdeles ikke på plass et akuttilbud til voldsutsatte personer som ikke kan inngå i det ordinære kollektive krisesentertilbudet. I løpet av høsten vil enhetsleder ta opp dette i møte med Helse- og omsorgssjefen, og se på hvilke muligheter det kan være ift. å planlegge en akutt krisesenterplass.

"Ressursvenn":

I virksomhetsplanen er det beskrevet et ønsket samarbeid med frivillige som ønsker å være "ressursvenn" i samarbeid med Krisesenteret. Det vil innebære å være en nærperson som bistår i å etablere nettverk for en ny person eller ny familie i et nytt lokalsamfunn. Krisesenteret skal være

bindeleddet til nærpersonen, der hvor det er aktuelt å introdusere dette. Ressursvennen kan være besøksvenn som inviterer til besøk eller kommer på besøk, følge til ulike aktiviteter og/eller navigerer til å bygge nettverk til å leve et sosialt liv.

Planleggingen er igangsatt. Enheten har bl.a. hatt møte med Røde kors for å se på muligheten til å få etablert et samarbeid, og vil følge opp videre med et nytt møte for videre avklaringer.

26 Legevakten

26.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	11 383	14 806	-3 422	-30
Andre driftsutgifter	3 713	4 897	-1 184	-32
Sum utgifter	**15 096**	**19 703**	**-4 607**	**-31**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-517	-359	-158	-31
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-659	659	0
Andre inntekter	-777	-1 667	890	115
Sum inntekter	**-1 295**	**-2 685**	**1 391**	**107**
SUM NETTO	**13 801**	**17 018**	**-3 216**	**-23**

Oppsummering økonomi

COVID-19 medfører fortsatt ekstra utgifter til utstyr, vakthold og ekstra renhold, og føres på eget prosjektnummer 7450. Grunnet koronaavtalen føres alle ekstravakter ut april på 7288. Til sammen utgjør dette 4.1 mill. kroner.

Refusjon fra Helfo, egenandeler og medisinsalg for februar, mars og april har ikke kommet over i regnskapet ennå.

Etter at korona-avtalen opphørte, har det blitt ekstra utfordrende å dekke opp vakter, og da spesielt i helgene. Legevakta har på grunn av ansatte som har sluttet, svangerskapspermisjoner, sykefravær og i utgangspunktet vakante helgestillinger, store utfordringer med å dekke opp alle vaktene. Det er fokus på minst mulig bruk av kostbare løsninger som forskyvning og overtid, men dette har ikke vært mulig den siste tiden. De fast ansatte har jobbet mye ekstra og er slitne. Det er ansatt flere nye sykepleiere, men grunnet oppsigelsestid starter de fleste først over sommeren.

Under forutsetning om at ekstrakostnadene i forbindelse med pandemien blir kompensert, melder legevakta så langt om balanse.

26.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Legevakten er et interkommunalt samarbeid, der Arendal Kommune er vertskommune. Et eventuelt nedtrekk i Legevaktens budsjett fra Arendal kommune vil medføre tilsvarende trekk for de de andre kommunene, altså en dobling i reduksjon.

Legevakten har faste innkjøpsansvarlige for å sikre en riktig lagerbeholdning, og har stort fokus på å drive mest mulig rasjonelt og ressurseffektivt. Koronapandemien førte til nye og ressurskrevende arbeidsoppgaver som krevde styrket bemanning. Selv om disse oppgavene nå nesten er borte, er ordinær aktivitet så stor at bemanningen må opprettholdes.

Legevakt er en lovpålagt del av den akuttmedisinske kjeden, og skal inneha en beredskapsfunksjon. Beredskapen spises opp av lav grunnbemanning, økende innbyggertall, og økende antall innbygger uten fastlege. Akuttmedisinforskriften har krav om svartid på 80 % innen 2 minutter. Helsedirektoratet har endret på hvordan svartid skal beregnes, noe som medfører at

legevakten har gått fra en svarprosent på 72 i 2021, til 54 hittil i år. Høsten 2023 skal nytt bygg stå ferdig, med lengre avstand mellom arbeidsstasjonene. På bakgrunn av alle disse faktorene er det meldt et behov i konsekvensjustert budsjett på minimum 6,5 sykepleierårsverk, pluss styrket fagutvikler på 0,4 årsverk. Dette meldes også her i tertial.

26.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

26.3.1 Sykefravær

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

26.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	24,6	23,6	-1,3
Midlertidige årsverk	1,7	2,2	0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**26,3**	**25,8**	**-0,8**

26.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	57,3 %	58,8 %
Heltidsandel fast ansatte	14,0 %	17,5 %

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på helg og høytid. For å ha nok ansatte på helg, har legevakten alltid hatt mange helgestillinger. Det siste halvåret har vi mistet flere sykepleiere til sykehuset og private aktører, som kan tilby full stilling, kun dagtid og høyere lønn. Legevakta har ikke lønnsmidler eller oppgaver nok på hverdager, til å tilby alle 100% stilling.

Noen av løsningene som ligger i heltidsprosjektet er ikke gjennomførbare på en høyaktivitetsavdeling som en legevakt er. Legevakta har ikke-rullerende plan over 26 uker, og det jobbes videre med å finne løsninger på helgeutfordringene.

26.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	2	4	3 000	
Antall Kvalitets avvik	11	5	3 700	

26.4 Vold i nære relasjoner

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

27 Institusjon 2

27.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	26 777	33 210	-6 432	-24
Andre driftsutgifter	2 530	3 067	-537	-21
Sum utgifter	**29 307**	**36 277**	**-6 970**	**-24**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-4 649	-4 742	93	2
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-1 834	1 834	0
Andre inntekter	-446	-397	-50	-11
Sum inntekter	**-5 095**	**-6 972**	**1 877**	**37**
SUM NETTO	**24 212**	**29 304**	**-5 092**	**-21**

Oppsummering økonomi

- Pleiefaktor ved Solhaug BOS er lavere enn ved andre institusjoner i kommunen. Det har tidligere vært sagt at det skal være lettere pasient kategorier på Solhaug BOS. Det viser seg at det ikke er mulig å få til. Vi vil ha behov for en økning på 1,6 årsverk for å komme opp i pleiefaktor på 0,7 på langtidsavdelinger og 0,8 på korttidsavdelinger.
- Overforbruk lønn har flere årsaker, men i stor grad pågående 1-1 bemanning på grunn av utagerende brukere. Dette gjelder på hele inst.2. Vi har på en av våre enheter ekstra innleie på de fleste skift, da grunnbemanning ikke er tilstrekkelig. Covid-19: beboere med mistanke om smitte eller som er smittet medfører også merforbruk på lønn. Årsaken ligger i at personer med demens må isoleres og må ha 1-1 bemanning
- Vi har flere ressurskrevende brukere, noe som gjelder alle enheter på institusjon 2. Disse er over 67 år og det kan derfor ikke søkes om egenandel for ressurskrevende bruker(e). Dette er en beboer gruppe som sees i økende antall og som det fortløpende søkes om annet omsorgsnivå til. Før det evt. skjer må vi ivareta beboerne best mulig der de er. Dette medfører et stort antall vakter som leies inn ekstra og som vi dermed ikke har dekning for innenfor gitte rammer.
- Overforbruk på medisinsk forbruksmateriell, men mye av dette vil forhåpentligvis dekkes via Covid 19 midler.
- Utgifter ved gjeldende sykefravær dekkes i stor grad av sykelønnsrefusjon, men vi har en utfordring med svært høyt fravær ved den ene av enhetene. Sykemeldte blir fulgt opp og dette tilbys tilrettelegging der det er mulig.
- Det er nødvendig med kompetanseøkning ved Solhaug (omgjøring 6 årsverk), dette kan kun skje ved å omgjøre helsefagarbeider stillinger til sykepleier stillinger. Det søkes derfor om lønnsmidler for å kunne gjennomføre dette tiltaket
- Høyere lisensutgifter enn budsjettert samt økte utgifter i forhold til vedlikehold av medisinsk teknisk utstyr.
- Vi har pr. nå økt antall senger på Solhaug BOS fra og med 01.04.2022. Vi har på bakgrunn av økningen et merforbruk på lønn nå 3 helsefag arbeidere i 100 % stilling pr. mnd. Dette vil bli et negativt avvik om det ikke gis kompensasjon.
- Vakante stillinger på sykepleiersiden som har vært utlyst flere ganger og står udekket gir dyre adhoc løsninger. Disse stillingene som står udekket medfører forskyvninger og overtid, da det ikke lar seg løse på andre måter.
- Mottakskjøkken ved Solhaug BOS står med 17 helger udekket som det må leies inn på. Kjøkken personell ønsker ikke flere helger, selv med tilbud om økt stilling. Det må være 2 tilstede på alle skift. Dette er kommet som følge av nedtak på 0,5 årsverk og dermed helge manko.

Tiltak for å redusere avvik - komme i balanse:

- Vi har sett på totalt antall årsverk på enhetene våre. På Solhaug har det vært overforbruk på fastlønn og for mange ansatte i forhold til gitte rammer. Vi har derfor i samarbeid med HR og HTV sett på overtallighet og omplassert 4 årsverk. Vi har ikke kommet helt i mål, men kan ikke ta flere pr. nå pga. sykefravær og inndekning av personell på helg.
- Økning i pleiefaktor ved Solhaug BOS vil bedre muligheten til å komme i balanse. Det er viktig å nevne at lav grunnbemanning vil gjøre at utfordringen vil vedvare uavhengig av situasjonene vi har hatt med Covid-19.
- Det vil fra neste år muligens bli en ledig stilling ved mottakskjøkken for kokk, denne kan da lyses ut med annenhver helg for kokk. Dette løses ikke før neste år, men ved en mulig overgang til pensjonisttilværelse. Vi har enkelte dager med ca. 1/uke hvor det er en for mye på jobb ved mottakskjøkken. Vi tar ikke inn disse dagene ved evt. fravær og vi fordeler ressurser mest mulig over hele året for å unngå innleie i størst mulig grad ved ferie avvikling.

Vi gjør det vi kan for å styre mot balanse. For å kunne lykkes med å komme i balanse vil vi i stor grad være avhengig av at økning av antall senger og de årsverk som blir brukt til dette kompenseres i budsjettet. Videre bør tilsvarende pleiefaktor som ved andre institusjoner, tilstrebes i budsjettrammen. Det ligger også en forutsetning at vi får refusjon av Covid-19 utgifter, dette gjelder utstyr, periodevis økt bemanning og innleie i forbindelse med KS avtalen.

27.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

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

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

I avdelingenes egne handlingsplaner legges vekt på følgende satsingsområder:

- Gjennomføre prosesser etter bestilling om heltid, hvert sykehjem har en målsetting om å få til økt andel med heltid jf. vedtak. Det innebærer at minst 50 % av ansatte skal ha 100 % stilling, og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 75 %. Vi hadde stor tro på at vi vil lykkes på Solhaug og Røed med å nå denne målsettingen. Elim har liten sirkulasjon av medarbeidere og flere av medarbeiderne ønsker ikke heltid. Det vil derfor kunne ta noe lengre tid å nå målsettingen her. På Solhaug BOS har andel heltidsansatte gått i negativ retning fordi vi pga. overtallighet måtte redusere med 4 heltidsstillinger. Vi prøver ut langvakter på Solhaug BOS, men det har ikke vært på langt nær alle som ønsker dette og vi ser at flere av de ansatte som prøver ut langvakter vil tilbake til ordinære skift.
- Kommunens målsetting om sykefravær på under 6,5 %, jobbes det med ved alle enheter. Vi har høyt fravær ved en av enhetene. Sykemeldte følges opp og tilrettelegging tilbys for å få ansatte tilbake i jobb.
- Fokus på å få til en reduksjon i bruk av overtid og ekstrahjelp. Bildet er komplisert fordi vi har beboere som krever 1-1 bemanning. Avdelingsledere ved enhetene er restriktive på ekstra innleie, men det er en balanse for å unngå ytterlige stigning i fravær.
- Redusere matsvinn ytterligere og nå en målsetting om 50 % reduksjon i forhold til 2019 målingen. Kontinuerlig jobbing. Kjøkken prøver å være mer på avdelingene for å tegne seg et bilde av porsjons størrelser og om det er mat beboeren ikke ønsker å ha på menyen.
- Etisk refleksjon på ledermøtene. Ledermøter has som hovedregel x1 pr. uke. Meningen er å kunne gi god informasjon og følge opp saker som må følges opp i enhetene. Dette er alt fra internt til bystyrevedtak.

27.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

27.3.1 Sykefravær

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

- Vi har et spesielt høyt fravær ved en av våre enheter. Dette er til dels alvorlig sykdom og kroniske lidelser.
- Vi ser nå ettervirkninger av Covid-19 i stor grad. Det varsles om en stor slitenhet og flere er kortvarig evt. langvarig sykemeldt.
- Slitasjen over lang tid pga. Covid-19 har rammet alle yrkesgrupper, men størst press på sykepleierne som er i fåtall. Derfor har de som har vært i jobb opplevd å måtte jobbe ekstra og følt på et stort ansvar for å få til driften ved enhetene.
- Sykefravær følges tett opp av avdelingslederne.
- Dersom mulig tilbys alltid tilrettelegging over en periode for å få ansatte tilbake i arbeid.

27.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	94,6	97	2,2
Midlertidige årsverk	10,8	6,4	-4,4
Sum årsverk	**105,4**	**103,5**	**-2,1**

Vi forbruker flere årsverk enn vi har i gitte ramme. Mye av årsaken ligger i det som er sagt tidligere som at:

- Lav pleiefaktor ved Solhaug BOs sammenlignet med andre enheter med henholdsvis 0,7 på langtid og 0.8 på korttid.
- Høyt sykefravær, gir ofte dyr innleie. Dette merkes spesielt hos sykepleiergruppen da det er nødvendig med sykepleierkompetanse. Dette gir overtid og forskyvninger.
- Utstrakt bruk av 1-1 bemanning pga. utagering på beboerne. Dette gjelder alle enheter.
- Økt antall senger-> 3 X100 % stilling. Dette vil vedvare i første omgang perioden april-august (5 mnd.)
- Vakante stillinger som vi ikke har annet valg enn å leie inn på adhoc løsninger. Utlyst flere ganger uten søkere.

27.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	75,1 %	77,0 %
Heltidsandel fast ansatte	35,7 %	40,3 %

Vi jobber kontinuerlig for å få opp andel på heltid. På Solhaug fikk vi negativ tendens ved overtallighet og omplassering av ansatte i 100 % stillinger.

Det er sykepleiere som jobber deltid og samtlige har tilbud om heltid. De fleste som ikke søker om 100 % stilling ønsker å jobbe deltid av forskjellige årsaker. Vi må ta innover oss at svært mange ønsker stillingsstørrelse på 75-80 %.

27.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2021**	**mål 2022**
Antall HMS avvik	-	38	3 000	350
Antall Kvalitets avvik	-	108	3 700	450

27.4 Vold i nære relasjoner

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

27.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enhetens interne fagutviklingsnettverk har utarbeidet en klinisk kompetanseplan for sykepleiere/vernepleiere og for helsefagarbeidere. Vi valgte ut en av våre enheter for å teste ut kompetanseplanen. Det har vært lærerikt og vi ser at det er behov for kompetanseheving blant alle yrkesgrupper. Dette arbeidet er vi godt i gang med. Vi satser på små økter med intern kursing som lar seg utføres i arbeidstiden, da det ofte kan være tilstrekkelig med 1/2 -1 time med undervisning. Vi planlegger fagdag til høsten hvor vi kan få inn eksterne foredragsholdere. Dette vil være innenfor gitte ramme.

Det jobbes med intern kursing ved alle enheter og vi ser at ansatte har behov for kompetanse heving. Satsing på fag gir motivasjon og økt arbeidsglede blant medarbeiderne. Dette utsagnet er basert på tilbakemelding fra ansatte.

Avvik tas opp på generell basis for at ansatte både skal kunne lære og at vi skal forebygge nye avvik.

28 Birkenlund skole

28.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	15 406	16 253	-848	-6
Andre driftsutgifter	451	494	-44	-10
Sum utgifter	**15 856**	**16 748**	**-891**	**-6**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-917	-837	-79	-9
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-825	-939	114	14
Andre inntekter	-582	-527	-55	-9
Sum inntekter	**-2 323**	**-2 303**	**-20**	**-1**
SUM NETTO	**13 533**	**14 445**	**-911**	**-7**

Oppsummering økonomi

Enhetens merforbruk på lønn skyldes ekstra utgifter i forbindelse med fravær og "koronaavtalen". Enheten forventer å få 1,3 mill. kroner kompensert som følge av disse merutgiftene.

28.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Birkenlund har i perioder utfordringer med å opprettholde lærernormen, særlig på småskoletrinnet. Dette skyldes at flere elever har store enkeltvedtak om spesialundervisning. Vi har også økte kostnader knyttet til at elever med store behov for oppfølging er på SFO.

Birkenlund skole har fått tilskudd til å bygge en egen avdeling for elever med ulike funksjonshemminger.

28.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

28.3.1 Sykefravær

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

Fraværet har økt betydelig i første kvartal 2022 sammenliknet med første kvartal 2021. Det meste av korttidsfraværet er relatert til korona, men vi har også langtidsfravær som er knyttet til annet.

Enheten jobber systematisk med sykefraværsoppfølging, men ser at noe av fraværet er vanskelig å få ned på grunn av kroniske sykdommer.

28.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	53,5	53	-0,5
Midlertidige årsverk	6,4	7	0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**59,9**	**60**	**0,1**

Antall faste årsverk er relativt stabilt.

28.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,3 %	90,0 %
Heltidsandel fast ansatte	58,1 %	69,4 %

Enheten har hatt en positiv utvikling når det gjelder stillingsstørrelse. Vi har som mål å utlyse 100 % stillinger, men lykkes bare delvis med det. Dette skyldes at fast ansatte ønsker å jobbe redusert blant annet på grunn av egen helse. Vi har derfor behov for noen reduserte stillinger på SFO.

28.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	36	18	3 000	100
Antall Kvalitets avvik	0	4	3 700	100

De fleste avvikene er om utagerende elever. Avvikene blir fulgt opp, og drøftet generelt i HMS utvalget. Vi arbeider med å få en helhetlig tenking om hvordan vi skal bruke avvikssystemet.

28.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	-	22 timer på barnetrinnet og 12 timer på ungdomstrinnet.	-	-
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	-	-

Vi har ikke klart å levere alle de spesialpedagogiske timene i 1. tertial på grunn av det høye sykefraværet. Målet er at elevene skal ta igjen noe av den tapte undervisningen i løpet av semesteret.

28.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	5	6
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	1

28.4 Vold i nære relasjoner

Vårt lokale BTI team møtes hver annen uke. Der drøfter vi elever og læringsmiljø, også opp mot ¨Vold i nære relasjoner.

Handlingsveilederen drøftes med jevnlige mellomrom på trinn, team og i SFO. Skolen er alltid med på Uke 6 og den Psykiske helsedagen.

28.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Birkenlund skole har vært med på et læringsmiljøprosjekt i regi av Udir og UiS. Vi har gjennomført en rekke kursinger, arbeider med caser og blitt veiledet direkte på områder vi har funnet det formålstjenlig. Vi ser at dette har påvirket læringsmiljøet ved skolen i en positiv retning.

Skolen er i ferd med å videreutvikle avdelingen vi har for elever med ulike funksjonshemninger.

29 Asdal skole

29.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	16 026	18 269	-2 243	-14
Andre driftsutgifter	682	675	7	1
Sum utgifter	**16 708**	**18 944**	**-2 235**	**-13**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-609	-645	36	6
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-573	-1 199	626	109
Andre inntekter	-109	-173	64	59
Sum inntekter	**-1 291**	**-2 017**	**725**	**56**
SUM NETTO	**15 417**	**16 927**	**-1 510**	**-10**

Oppsummering økonomi

Vikarutgifter og kompensasjon for merarbeid og overtid under Covid-19 står for mesteparten av overforbruket når det gjelder lønn. Vi har aktivt brukt koronaavtalen/koronaprosjektet til føring av merutgifter. Samlet skal vi da få refundert 1 314 631 kroner, ifølge avtalen. Sykelønnsrefusjoner gir oss 626 000 kroner, som dekker inn ganske mye av vikarbruken. Når koronarefusjon og sykelønnsrefusjon trekkes fra, har vi et reelt overforbruk på 330 000 kroner frem til nå på lønn. Dette skyldes elev med segregert tilbud som trenger ekstra oppfølging. Det som ikke er tatt med i regnskapet til nå, er utgifter til SMI skolen, som beløper seg til 1 000 000 kroner, i løpet av dette året. Der blir vi fakturert nå til sommeren, og til nyttår. Enheten har også fått beskjed om trekk på 1 000 000 kroner, grunnet merforbruk forrige budsjettår. Merforbruket der skyldtes også utgifter til SMI skolen.

29.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi holder bemanningen på akkurat det som er lovpålagt i forhold til lærernormen. Spesialundervisning slås sammen slik at så mange elever som mulig deler på ressursen til spesialundervisning. Der det er mulig settes det ikke inn vikar for fagarbeidere i korttidsfravær.

Vi kjøper kun inn det som er strengt tatt nødvendig i forhold til drift. Det er likevel vanskelig å tilpasse seg kommunens økonomiske utfordringer, når enhetens rammer ikke tar høyde for elever med helt spesielle utfordringer. For Asdal skole sin del vil kostnaden til slike typer elever være på i overkant av 2 mill. kroner i 2022.

29.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

29.3.1 Sykefravær

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

Sykefraværet korttid er høyere grunnet at flere ansatte har hatt Covid-19 etter nyttår. Mange ansatte har også barn de har vært hjemme med grunnet Covid-19. Sykefraværet langtid skyldes i hovedsak medarbeidere som er gravide.

29.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	57,0	56,5	-0,5
Midlertidige årsverk	8,9	9,5	0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**66**	**66**	**0**

Sum årsverk er det samme som tidligere, fast litt ned, midlertidig litt opp. Det ble søkt etter pedagog i en stilling i februar. Vi fikk da ikke kvalifiserte søkere, og måtte gå inn på en midlertidig løsning frem til sommeren, derav endringen.

29.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,4 %	87,5 %
Heltidsandel fast ansatte	48,5 %	56,1 %

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

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

Vi har hatt dette med heltidskultur oppe på personalmøter i samarbeid med tillitsvalgt i Utdanningsforbundet.

Vi har klart å øke heltidsandelen noe, og fortsetter å arbeide med dette.

29.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	11	7	3 000	60
Antall Kvalitets avvik	4	5	3 700	60

HMS avvik gjelder i stor grad elever med utagerende adferd mot ansatte, og avvik angående inneklimaet på ungdomstrinnet. Det gjelder kulde, varme og luftkvalitet.

Kvalitetsavvik gjelder bortfall av spes.ped. undervisning, da det er vanskelig å finne kvalifiserte vikarer til å steppe inn i spesialundervisning ved fravær av spesialpedagog. Det er ikke mange timene det gjelder, men de ansatte er oppfordret til å dokumentere det ved å skrive avvik.

29.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	5	-	-
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	-	-

Avvik i forhold til pedagogtimer med spesialundervisning var ekstra vanskelig under pandemien, da karantener, sykefravær og smittevern gjorde det vanskelig å sette inn faglærte pedagoger ved fravær av spesialpedagog.

Vi har prioritert så langt det har vært mulig å prioritere faglærte pedagoger inn i klassene. Vi gikk i en periode fra tre til fire grupper på hvert trinn på ungdomstrinnet grunnet smittevern. Dette var ekstremt utfordrende personalmessig. Da forholdt vi oss til likeverdighetsprinsippet i forhold til undervisningen til elevene. Ingen elever fikk optimal undervisning i denne perioden, men alle grupper skulle ha faglært lærer i undervisningen, og dette gikk noe ut over spesialundervisning. Derfor var det ikke registrert mye bortfall av spes.ped. 1. tertial 2021. Bortfall i 2022 har økt betraktelig. Dette skyldes sykefravær, i hovedsak grunnet Covid-19. Det har ikke vært mulig å hente inn faglærte pedagoger. Vi har lyst ut stilling, men det har ikke vært en eneste faglært pedagog å oppdrive. Det har vært skrevet få avvik i forhold til det reelle bortfallet av spes.ped.

29.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	5	3
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

Tallet på 2.tertial 2021 er hele 2021 under ett.2.tertial isolert sett, hadde vi 0 aktivitetsplaner.

29.4 Vold i nære relasjoner

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

29.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Ingen avvik og/eller nye tiltak i forhold til virksomhetsplanen i forhold til innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring.

30 Stuenes skole

30.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	17 021	17 917	-895	-5
Andre driftsutgifter	778	920	-142	-18
Sum utgifter	**17 799**	**18 837**	**-1 038**	**-6**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-493	-698	206	42
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-450	-1 172	722	160
Andre inntekter	-127	-209	83	65
Sum inntekter	**-1 069**	**-2 079**	**1 010**	**94**
SUM NETTO	**16 730**	**16 758**	**-28**	**0**

Oppsummering økonomi

Vi tar sikte på å levere et regnskap i balanse dette året. Vi har hatt store merutgifter i forbindelse med korona de fire første månedene, og ansattes ekstra innsats i denne perioden. Det er også knyttet store utgifter til elever som ikke kan motta sin opplæring på skolen, men må få deler av opplæringen sin på alternative arenaer.

30.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten vil så langt vi kan følge opp de kommunale utfordringene og tilpasse driften til det mulige handlingsrommet.

30.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

30.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	4,1 %	5,6 %	1,5 %
Langtid	7,2 %	11,4 %	4,3 %
Fravær, sum	**11,3 %**	**17,0 %**	**5,7 %**

Fraværet på enheten er for tiden høyere enn ønskelig. Vi ser at det stort sett ikke er knyttet til forhold på arbeidsplassen, men vi vil likevel ta tak i dette i samarbeid med tillitsmannsapparatet.

30.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	52,1	53,9	1,8
Midlertidige årsverk	16,3	15	-1,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**68,4**	**68,9**	**0,5**

Antall årsverk endrer seg etter ulike behov i elevgruppa. Vi har mange elever med ulike sosiale- og andre adferdsutfordringer som krever tett oppfølging og veiledning.

30.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	93,0 %	93,5 %
Heltidsandel fast ansatte	67,9 %	81,4 %

Vi tilbyr alle ansatte på Stuenes skole 100 % stilling. Det er flere som velger å arbeide redusert av ulike grunner.

30.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	42	51	3 000	70
Antall Kvalitets avvik	1	8	3 700	10

Avvikene som går på helse- miljø- og sikkerhet, dreier seg i stor grad om vold og trusler fra elever mot ansatte og medelever. Kvalitetsavvikene representerer manglende gitte spesialundervisningstimer.

30.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	68	100	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Vi har dessverre så høyt fravær at vi opplever et altfor stort frafall av gitte spesialunder-visningstimer. Det er utfordrende å finne gode vikarer, slik at ekstrabelastningen hviler på de ansatte som alltid stiller opp.

30.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	7	14
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	2	2

30.4 Vold i nære relasjoner

Vi har de siste årene styrket skolens stab med flere yrkesgrupper som har viktige støttefunksjoner rundt elevene. Vi har sosionom, vernepleier, psykiatrisk sykepleier og sosiallærer. Dette medfører at det er mange som kan snakke med de elevene som trenger ekstra oppfølging

30.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi arbeider systematisk med læringsmiljøet gjennom et toårig prosjekt i samarbeid med utdanningsdirektoratet som vi deltar i og vil fortsette med.

Vi arbeider også med årsplaner og fagplaner tilknyttet Læreplanen fra KL 20 og tre tverrfaglige temaer på hvert årstrinn i forhold til de overordnede emnene; bærekraft og utvikling, demokrati og medborgerskap samt folkehelse og livsmestring.

Vi vil i tillegg ha lesekompetanse for 1.-10. trinn som satsningsområde.

31 Nedenes skole

31.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	15 827	16 723	-895	-6
Andre driftsutgifter	845	769	76	9
Sum utgifter	**16 672**	**17 492**	**-819**	**-5**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-974	-963	-11	-1
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-472	-525	53	11
Andre inntekter	-64	-166	102	159
Sum inntekter	**-1 510**	**-1 654**	**144**	**10**
SUM NETTO	**15 162**	**15 838**	**-676**	**-4**

Oppsummering økonomi

Lønnsutgiftene gjenspeiler en krevende fraværssituasjon spesielt i årets tre første måneder der mesteparten skyldes Covid-19. En større del av overforbruket på lønn dekkes inn av sykelønns-refusjon samt refusjon av overtidslønn relatert Covid 19 - dersom denne blir refundert i sin helhet. En større, ikke periodisert, utgift i perioden er undervisningsmateriell.

Forøvrig ingen større vesentlige avvik.

31.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi søker kontinuerlig å finne kvalitetsmessig gode løsninger innenfor den gitt budsjettrammen. Den største utfordringen er å drifte gode skjermede tilbud til elever som trenger det. Krevende ift. både kvalitet og budsjett.

31.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

31.3.1 Sykefravær

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

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

31.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	57,0	56,4	-0,6
Midlertidige årsverk	7,7	6,2	-2,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**64,6**	**62,6**	**-3,0**

31.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,7 %	91,1 %
Heltidsandel fast ansatte	58,5 %	76,6 %

En ønsket positiv utvikling.

31.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	3	19	3 000	60
Antall Kvalitets avvik	4	1	3 700	10

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

31.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	23	71	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Det er ofte lite hensiktsmessig å sette inn vikar ved spes.ped. læreres fravær da dette i stor grad er sårbare elever der relasjon er vesentlig for kvalitet i opplæringen. Økningen skyldes den ekstreme fraværssituasjonen i februar-mars. Vi planlegger for at vedtak blir oppfylt på årsbasis.

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

31.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	14	15
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

31.4 Vold i nære relasjoner

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

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

31.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Arbeidet med Fagfornyelsen er vårt viktigste innovasjon- og utviklingsarbeid i 2022, og implementering av tverrfaglige tema som har vært et hovedfokus i vår.

Vi har også gjennomført en ståstedsanalyse og samarbeidet med UiA i både analyse, drøfting og utvelgelse av utviklingsområde for neste skoleår.

Vi etablerer hjertesone rundt skolen i høst.

32 Stinta skole

32.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	16 893	18 916	-2 023	-12
Andre driftsutgifter	1 319	674	646	49
Sum utgifter	**18 213**	**19 590**	**-1 377**	**-8**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-794	-621	-173	-22
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-617	-1 393	777	126
Andre inntekter	-179	-192	13	7
Sum inntekter	**-1 590**	**-2 206**	**617**	**39**
SUM NETTO	**16 623**	**17 384**	**-760**	**-5**

Oppsummering økonomi

Merforbruket skyldes merkostnader- og inntektstap korona. Stinta skole har tilgode 975 294 kroner, og forventer at dette blir dekket inn mot årets slutt.

32.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Stinta har i perioder utfordringer med å opprettholde lærernormen. Årsaken til dette er økt andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Når antall elever med spesialundervisning øker ser vi det som nødvendig å øke antall timer spesialundervisning.

Stinta har fått tilskudd til å renovere vårt naturfagsrom. Utfordringer for oss er innkjøp av inventar og utstyr som enheten må bekoste selv.

32.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

32.3.1 Sykefravær

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

Enheten har hatt en betydelig økning i første kvartal 2022 sammenliknet med første kvartal 2021. Mye av fraværet er relatert til korona, men vi har også langtidsfravær som er knyttet til annet.

Enheten jobber systematisk med sykefraværsoppfølging, og gjennomfører dialogmøter i samarbeid med NAV, fastleger, den ansatte og skolen.

32.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	58,4	57,2	-1,9
Midlertidige årsverk	13,2	14,0	2,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**71,6**	**71,2**	**0,1**

Antall faste årsverk er relativt stabilt. Vi har denne våren to oppsigelser av faste stillinger som kan forklare endringen i faste årsverk. Vi har gjort endringer i personalet og tildelt lærere og fagarbeidere vikariater fram til sommeren.

32.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,5 %	92,4 %
Heltidsandel fast ansatte	62,1 %	75,4 %

Enheten har som mål å utlyse 100 % stillinger, og har til en viss grad lykkes med dette på pedagogsiden. Når det gjelder gruppen fagarbeider har vi fortsatt utfordringer med å få ansatte til å utvide stillingen til 100 %. Årsaken til dette kan begrunnes i at fagarbeidere i noen grad ønsker å følge skoleåret, og ikke arbeide på SFO i skolens ferier.

32.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2021**	**mål 2022**
Antall HMS avvik	20	47	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	16	32	3 700	50

Antall avvik i 1. tertial 2022 sammenliknet med 1. tertial 2021 har økt. HMSutvalget har som fast punkt på møtene avvikshåndtering og drøfting av egnede tiltak. Vi ser nå en endret kultur i enheten for å melde avvik.

32.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2022**	**mål 2022**
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	20 timer på barnetrinnet. 12 timer på ungdomstrinnet	15 timer på barnetrinnet 10 timer på ungdomstrinnet	-	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	-	0

Vi har 1. tertial grunnet høyt sykefravær ikke gjennomført alle spesialpedagogiske timer på barnetrinnet og ungdomstrinnet. Høyt sykefravær skaper sårbarhet på enheten, og medfører at elever som har spesialundervisning må være i klasse. Målet er at elevene skal ta igjen noe av den

tapte undervisning i løpet av semesteret.

32.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	3
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	1

32.4 Vold i nære relasjoner

Vårt BTI team møtes hver annen uke der vi drøfter vårt arbeid med ¨Vold i nære relasjoner. Handlingsveilederen drøftes med jevnlige mellomrom på trinn, team og i SFO. Stinta skole har ved to anledninger deltatt i UKE 6. UKE 6 i 2022 var temaet identitet, seksualitet, egen grenser og å kunne si ifra til en voksen. Temaene knyttes opp mot livsmestring- og folkehelse.

32.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

Begrepet «lærelyst» er nytt i fagfornyelsen. Hva legge vi i begrepet og hvordan skal vi se det i sammenheng med god underveisvurdering. I rundskriv «Individuell vurdering Udir-2-2020 understrekes det at vurderingspraksisens i fag har betydning for elevens selvfølelse og lærelyst. Vurderingspraksisen må utøves med et profesjonelt skjønn som bidrar til å bygge opp under læring og ikke bryter ned den enkeltes tro på seg selv som lærende individer.

33 Roligheden skole

33.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	16 196	19 811	-3 615	-22
Andre driftsutgifter	515	501	14	3
Sum utgifter	**16 711**	**20 312**	**-3 601**	**-22**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-850	-1 120	270	32
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-317	-1 540	1 224	386
Andre inntekter	-80	-159	79	99
Sum inntekter	**-1 247**	**-2 819**	**1 572**	**126**
SUM NETTO	**15 464**	**17 493**	**-2 029**	**-13**

Oppsummering økonomi

Enheten har betydelig økte lønnsutgifter. Dette skyldes svært høyt sykefravær og høye lønnsutgifter som følge av koronaavtalen.Enheten har hittil i år hatt over 2 mill. kroner i koronarelaterte utgifter.

33.2 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

33.2.1 Sykefravær

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

33.2.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	58,7	58,9	0,2
Midlertidige årsverk	6,7	8,2	1,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**65,4**	**67,1**	**1,7**

33.2.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,7 %	91,9 %
Heltidsandel fast ansatte	53,7 %	79,1 %

33.2.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	15	5	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	11	9	3 700	70

Det er nok en betydelig underrapportering når det gjelder både HMS- og kvalitetsavvik. Vi oppfordrer alle ansatte til å melde avvik, men med et betydelig antall vikarer er nok ikke dette gjort. i tilstrekkelig grad.

33.2.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	32	86	-	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	-	0

33.2.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	6	6
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

33.3 Vold i nære relasjoner

Barn og unge skal ha kunnskap om vold, krenkelser, seksualitet og kropp, vold knyttet til seksualitet, og vold i nære relasjoner, tilpasset alder og utvikling.

- *Skolen skal påse at barn og unge får den nødvendige kunnskapen om temaene, som beskrevet i kompetansemål etter 2., 4., 7. og 10. trinn.*

Seksualitet og grensesetting vil bli tatt opp på alle trinn i forhold til det tverrfaglige temaet "Folkehelse og livsmestring". Skolen benytter bl.a. materiell fra programmet "Mitt valg" i forhold til dette temaet..

Skolen har innledet et samarbeid med stiftelsen "Alternativ til vold" De har holdt et foredrag for hele personalet og det er planlagt et opplegg for elevene høsten 2022.

33.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

Koronasituasjonen her medført noen begrensninger i forhold til utviklingsarbeid på tvers av fag og trinn. Men koronasituasjonen har utvidet den digitale kompetansen i personalet.

Roligheden skole har fokus på fagfornyelsen og innføring av ny læreplan og benytter Utdanningsdirektoratets kompetanseutviklingsmateriell i dette arbeidet.

Skole er en av tre pilotskoler i regionen som har inngått et samarbeid med UiA i forhold til videre arbeid med fagfornyelsen. Skolen har gjennomført en ståstedsanalyse som danner grunnlag for videre samarbeid med UiA med spesielt fokus på vurdering og elevmedvirkning.

Skolen deltar også i "Lektor 2" programmer som er et samarbeidsprosjekt mellom Naturfagsenteret, Havforskningsinstituttet og skolen. Prosjektet går ut på at elevene skal kartlegge forekomsten av Stillehavsøsters på utvalgte områder på Tromøya.

Skolen opplever en stadig økende utbredelse av psykisk uhelse og skolevegring blant elevene. Her er samarbeidet med Familietjenesten og skolehelsetjenesten helt avgjørende. Dette er krevende saker som forutsetter tverrfaglig innsats og vi opplever samarbeidet med disse to aktørene som svært bra.

Roligheden skole har fulgt opp kommunens plan for dysleksivennlig skole. Det er utarbeidet lokale rutiner i forhold til avdekning av lese- og skrivevansker, og en oversikt over elevenes rettigheter.

Skolen har et tett samarbeid med Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsklubb. Tromøy frivilligsentral bidrar med etter skoletid aktiviteter for mellomtrinnet med bl.a. gratis matservering. Skolen benytter lokalene til Tromøy fritidsklubb til "Arbeidslivsfag" og en representant fra skolen deltar på styremøtene i fritidsklubben.

34 Hisøy skole

34.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	15 195	16 561	-1 366	-9
Andre driftsutgifter	532	491	41	8
Sum utgifter	**15 727**	**17 052**	**-1 325**	**-8**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 050	-1 066	16	2
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-816	-1 059	243	30
Andre inntekter	-97	-244	146	151
Sum inntekter	**-1 963**	**-2 369**	**405**	**21**
SUM NETTO	**13 763**	**14 684**	**-920**	**-7**

Oppsummering økonomi

Enheten har fortsatt et merforbruk på lønn, øvrig drift har vi god kontroll på.

Hovedutfordringen er at vi ligger helt i nederste grense ift. anbefalt pedagogdekning ift. elevtall (GSI). Dvs. at dersom vi reduserer pedagogstillinger ytterligere, vil vi ikke kunne oppnå anbefalt lærernorm ift. antall elever. I tillegg har vi en økning ift. enkeltvedtak om spesialundervisning som må ivaretas. Vi er restriktive med vikarbruk, og setter inn vikar ved helt nødvendig behov. Enheten har særs lite handlingsrom, men vi driver en nøktern, men god skole for våre elever.

34.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har og vil fremover ha et kalkulert overforbruk på lønnsutgifter. Dette for å forsøke og overholde pedagognormen som er gjeldene i skolen. Vi er svært restriktive med å sette inn vikarer. Viser også til tidligere rapportering på dette.

Vi har minimalisert kurs og opplæring av ansatte, og kjøper bare inn det mest sentrale ift. læremidler. Elever med store utfordringer jf. vedtak, krever mye av våre ressurser for å kunne ivareta de respektive elevene, dette inkludert tilflyttede elever.

Enheten jobber godt og systematisk ift. sykefravær og oppfølging av ansatte.

34.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

34.3.1 Sykefravær

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

Enheten har langvarige sykemeldinger som følges opp. De ansatte følges tett opp jf. vårt systemarbeid for oppfølging av sykemeldte.

34.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	60,9	59,2	-1,7
Midlertidige årsverk	2,3	2,3	0,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**63,2**	**61,4**	**-1,8**

34.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,3 %	88,9 %
Heltidsandel fast ansatte	58,0 %	70,6 %

Undervisningspersonalet har i stor grad den stillingsstørrelsen de ønsker å inneha.

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

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

34.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2021**	**mål 2022**
Antall HMS avvik	7	8	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	3	3 700	10

34.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Vi har ingen elever som ikke får det tilbudet som beskrevet i enkeltvedtaket. Skolen har store undervisningsgrupper, men enhetsleder karakteriserer ikke disse som pedagogiske uforsvarlige.

34.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	4	5
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	1

34.4 Vold i nære relasjoner

Enheten har høyt fokus på dette kontinuerlig. Vi jobber jevnlig med LINK i klassene, samt at livsmestring og folkehelse gjennomsyrer mye av vår undervisning. I tillegg er skolens helsesykepleier aktiv i klassene med aktuelle temaer på området. Det er lav terskel hos oss for å drøfte saker i skolens ressursteam, samt at vi samarbeider konstruktivt med barnevernet el. andre aktuelle instanser om det skulle være aktuelt.

Vi har lav terskel for å kontakte foresatte, og legger stor vekt på et ærlig og åpent hjem-skole-samarbeid. I dette samarbeidet er vi ærlige om vår plikt og rett til si fra dersom skolen observerer ting som ikke er bra for eleven det måtte gjelde.

35 Eydehavn skole

35.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	4 889	5 381	-492	-10
Andre driftsutgifter	316	263	53	17
Sum utgifter	**5 205**	**5 644**	**-439**	**-8**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-273	-358	85	31
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-213	-131	-82	-38
Andre inntekter	-42	-115	73	174
Sum inntekter	**-527**	**-604**	**77**	**15**
SUM NETTO	**4 678**	**5 040**	**-362**	**-8**

Oppsummering økonomi

Vi har i første tertial et merforbruk på lønn. En betydelig del av dette er ekstra ressursbruk siste del av 2021 som vi ikke fikk registrert tidsnok i desember. Dette er forklart i månedsrapporter.

Ekstra oppfølging av elever og sykelønnsrefusjoner er forsinket fra NAV. Vi venter også noen refusjoner fra fylkeskommunen.

Hele merforbruket fra 2021 ser vi kan bli vanskelig å ta inn med det økte behovet for oppfølging av elever. De kommende måneder vil lønnsutgiftene avta noe da vi er blitt ajour med skyldige timer.

35.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

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

35.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

35.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,3 %	1,8 %	-0,5 %
Langtid	11,9 %	5,8 %	-6,0 %
Fravær, sum	**14,2 %**	**7,7 %**	**-6,5 %**

Vi har med god tilrettelegging fått tilbake langtidssykemeldte. Tilretteleggingen har gitt resultater og vi ser at ansatte nå fungerer uten mange tiltak. De fleste midlertidige tiltakene kan avsluttes i juni.

35.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	15,7	15,7	0,0
Midlertidige årsverk	5,4	5,8	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**21,1**	**21,5**	**0,4**

Vi har en liten økning av elevtallet, og fått tydelig ekstra behov for midlertidig arbeidskraft/vikarer som følge av enkeltelever. En av årsakene til økt behov er samarbeidet med SMI-skolen om overføring av elever til sin nærskole her hos oss.

35.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	82,7 %	89,4 %
Heltidsandel fast ansatte	63,2 %	79,0 %

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

35.3.4 HMS og kvalitet

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

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

35.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

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

35.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	2
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

35.4 Vold i nære relasjoner

Vi har nært samarbeid med Familietjenesten, barnevernet og helsesykepleier for å avdekke eventuelle voldshandlinger mot elevene. Skolen ressursteam har ukentlige møter og alle ansatte kjenner godt til BTI-arbeidet. Det er lav terskel for å utforme undringsnotat etter dette systemet.

35.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Som beskrevet i vår virksomhetsplan starter vi opp med fast uteskole en hel dag hver 14.dag for hver klasse. Ekstra dager med grupper av elever. Vi er i gang med å bygge en solid gapahuk som skal bli base for uteskolen. Vi er blitt forsinket, og ser det blir vanskelig å fullføre til skolestart bare på foreldredugnad. Det vil høyst sannsynlig bli behov for innleid arbeidskraft.

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

I samarbeid med FAU deltar vi nå i et pilotprosjekt med Digitale foreldre (digitaleforeldre.no) som skal hjelpe foreldre og skole hjelpe barna for en god "digital oppvekst".

36 Flosta skole

36.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	3 893	4 435	-542	-14
Andre driftsutgifter	195	178	18	9
Sum utgifter	**4 088**	**4 613**	**-525**	**-13**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-265	-272	7	3
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-56	-102	46	82
Andre inntekter	-28	-43	15	54
Sum inntekter	**-349**	**-417**	**68**	**19**
SUM NETTO	**3 739**	**4 196**	**-457**	**-12**

Oppsummering økonomi

Et etterslep av refusjon sykepenger og lønnskostnader for ansatt ved annen enhet, merutgifter korona, gjesteelev og periodisering, er hovedårsaker til enhetens merforbruk 1. tertial.

36.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

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

36.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

36.3.1 Sykefravær

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

36.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	15,1	14,5	-0,6
Midlertidige årsverk	0,7	1,4	0,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**15,8**	**15,9**	**0,1**

En liten endring i faste årsverk grunnet overføring av en stilling til annen enhet. Om denne vil bli erstattet i forbindelse med nytt skoleår er ennå ikke avklart.

36.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,9 %	93,8 %
Heltidsandel fast ansatte	64,7 %	87,5 %

Vi har fortsatt 2 ansatte på AAP og 2 ansatte som av diverse årsaker har redusert lønnsandel som påvirker Heltidsandel fast ansatte negativt.

36.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	1	5	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	20

HMS-avvik gjelder hovedsakelig vold og trusler fra elever mot ansatte, samt inneklima (kulde, varme og luftkvalitet).

36.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	-	-
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	-	-

36.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	0
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

36.4 Vold i nære relasjoner

Personalet har gjennomført nettkurset «*Alt det jeg er*» (En digital kunnskapsreise for lærere og lærerstudenter om tema vold og seksuelle overgrep), noe som har økt kompetansen til ansatte. Elisabeth Nærestad (BTI-leder) har vært en viktig bidragsyter i dette arbeidet for å øke kunnskapen om BTI-arbeidet både lokalt og sentralt. BTI-koordinator og leder deltar alltid på samlinger i regi av BTI-leder. Ansatte orienteres med relevant temaer i etterkant av disse samlingene.

36.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det har også i 1. tertial 2022 vært liten tid til innovasjon og nybrottsarbeid. Covid-19 (delvis gul beredskap), og innføring og implementering av nytt læreplanverk (fagfornyelsen) har vært svært tidkrevende å gjennomføre og lagt beslag på det meste av utviklingstiden vår.

37 Moltemyr skole

37.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	12 813	13 944	-1 131	-9
Andre driftsutgifter	1 126	835	292	26
Sum utgifter	**13 939**	**14 779**	**-840**	**-6**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-541	-451	-90	-17
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-468	-1 408	940	201
Andre inntekter	-183	-173	-10	-5
Sum inntekter	**-1 192**	**-2 031**	**840**	**70**
SUM NETTO	**12 747**	**12 747**	**0**	**0**

Oppsummering økonomi

Første tertial viser et regnskap i balanse. Forutsatt at refusjoner for ekstrakostnader i forbindelse pandemien refunderes, som forespeilet, styrer enheten mot balanse for regnskapsåret 2022.

37.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det er i 1. tertial samsvar mellom antall stillinger og lønnsbudsjett. Det knyttes likevel stor bekymring til den stramme økonomien, skolen har store etterslep på investeringer til nødvendig inventar, samt utskifting av læreverk i forbindelse med Fagfornyelsen. Det ligger noe penger i budsjettet, men skolen kan måtte omprioritere midler for å få til en forsvarlig drift med tanke på spesialundervisning og oppfølging av sårbare elever.

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

Det jobbes derfor aktivt med å redusere fraværet slik at utgifter til vikarer faller tilbake til et normalnivå, og at det lander innenfor budsjetterte midler ved årsavslutning. Dette forutsetter at koronaavtalen innfris i sin helhet.

37.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

37.3.1 Sykefravær

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

Det høye fraværet fra i høst har fortsatt i første tertial 2022. Vi ser likevel en positiv endring i

korttidsfraværet, noe som var å forvente etter endringene rundt testing og karantene vinter 2021.

Fjorårets nedbemanning og to år med pandemi har ført til stor slitasje på personalet, og vi ser nå en økning i langtidsfraværet. Enheten vil gjenoppta samarbeidet med Agder arbeidsmiljø og vurdere tiltak som kan motvirke utviklingen på sikt.

37.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	45,0	43,8	-0,7
Midlertidige årsverk	4,5	3,9	-0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**49,5**	**47,7**	**-1,3**

Det ble i 2021 tatt store grep for å redusere bemanningen ved enheten. Reduksjonen fra 1. tertial 2021 er på hele 13,9 årsverk. Det er ikke planlagt ytterlige innstramninger i 2022, men framskriving av elevtall de neste årene kan gi behov for ytterlig reduksjon. Dette vil på kort sikt løses ved naturlige avganger.

37.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,1 %	93,4 %
Heltidsandel fast ansatte	58,0 %	81,3 %

Utviklingen på Moltemyr er positiv. Moltemyr skole jobber aktivt for å støtte opp under kommunens arbeid med heltidskultur, og strekker seg langt for å kunne tilby arbeidstakere som ønsker å øke stillingsstørrelsen dette.

37.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	50	28	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	31	13	3 700	20

Det meldes fortsatt for få avvik, men fordelingen på de ulike avdelingene er bedre enn før. Dette sees i sammenheng med økt bevissthet rundt avviksmeldinger. Det er likevel en bekymring at grensen for hva som anses som påregnelig i skolesammenheng er for høy. Dette gjelder både trakasserende atferd og vold fra elever.

37.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak		90		30
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper		0		0

Avviket i pedagogtimer etter vedtak skyldes i hovedsak stort fravær som følge av pandemien. Det har i perioder vært krevende nok å opprettholde driften på klassenivå.

37.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	22	13
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

Vi ser en markant nedgang i antall planer i forhold til 2. tertial 2021. Dette skyldes at flere av sakene nå er lukket. Vi ser også at når sakene startes tidlig, ofte på skolens initiativ, så lukkes de også fortere. Dette indikerer ikke at antall sårbare barn har blitt redusert, men at vi jobber bedre rundt dem.

37.4 Vold i nære relasjoner

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

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

Vi har i 1. tertial sett behov for å jobbe med sosial kontroll. I forlengelsen av dette har vi laget en kort veileder i forbindelse med feiring av religiøse høytider som kan påvirke barnas læring.

37.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Moltemyr skole bruker nå Visma Flyt Timeplan og Vima sikker sak. Ledelsen er veldig fornøyde med verktøyene, men ser frem til at de administrative systemene får bedre integrasjoner med HR (Bluegarden) og 360 sak/arkiv. Det er fortsatt mye som må sjekkes og rettes manuelt. Dette, sammen med nye påloggingskrav, stjeler mye unødvendig tid i en hektisk arbeidsdag.

Skolen har deltatt i UDIRs satsing på Læringsmiljø. Skolen har det siste året brukt tiden på å forankre og implementere prosjektet i organisasjonen. Vi er nå inne i siste fase med oppfølging av eksterne veiledere, men vi vil videreutvikle dette arbeidet utover høsten, slik at vi har en helhetlig plan som er godt forankret i "Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø" og Temaplan for gode skoler i Arendal kommune.

«Finn din greie» er et prosjekt i samarbeid med Kulturenheten. Med eksterne prosjektmidler vil vi utvikle et aktivtetsrettet tiltak for å fremme inkludering og øke deltakelse i fritidsaktivitet med

utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn og ungdom. Det er Kulturenheten som drifter prosjektet. Fritidsmedarbeider på Moltemyr er ansatt 30 % av Kulturenheten for å gjennomføre prosjektet. Prosjektet går over tre år. Første år har vært en suksess på Moltemyr og vi planlegger i disse dager oppstart år to fra høsten med nye elever, og ser samtidig på muligheter for å videreføre noe for dette årets kull.

38 Myra skole

38.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	7 998	8 318	-319	-4
Andre driftsutgifter	335	424	-89	-27
Sum utgifter	**8 334**	**8 741**	**-408**	**-5**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-533	-349	-184	-35
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-168	-326	158	94
Andre inntekter	-62	-91	29	47
Sum inntekter	**-763**	**-766**	**3**	**0**
SUM NETTO	**7 571**	**7 975**	**-405**	**-5**

Oppsummering økonomi

Vi ligger 5 % i minus på budsjettet. Grunnen til dette er færre barn på SFO enn forventet, et høyere sykefravær og flere utfordringer i forhold til elevoppfølging enn budsjettert til. Det ligger ikke an til at vi kan spare inn på lønnskostnader. Vi har hatt et overskudd de to siste årene som kan brukes til å betale ned på underskuddet opparbeidet dette budsjettåret.

38.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi følger jevnlig med i enhetens regnskap. I forhold til ansettelser i langvarige vikariater, har vi en behovsvurdering før det ansettes. Det gjelder fra og med 01.08.2021. Vi jobber for å holde oss innenfor den budsjettrammen som vi har fått.

Det er utfordringer i elevgruppen i forhold til sosial kompetanse. Det betyr at vi må bemanne mer enn forventet i forhold til assistentoppfølging. Høsten 2021 og våren 2022 har det kommet flere sakkyndige vurderinger enn forventet som har ført til at flere ressurser må brukes på enkeltelever ved enkeltvedtak. Vi har fått to fremmedspråklige elever som har behov for ekstra norsk og matematikk opplæring. Disse kom i slutten av januar 2022. Det har vært meldt inn at vi ikke vil klare å holde budsjettet for 2022.

38.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

38.3.1 Sykefravær

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

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

38.3.2 Årsverk

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

Vi har hatt en som har sluttet etter nyttår. I tillegg har de fast ansatte blitt brukt som vikarer ved sykefravær.

38.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,5 %	91,7 %
Heltidsandel fast ansatte	64,7 %	81,3 %

38.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	1	2	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	0	9	3 700	30

Det har vært meldt inn flere kvalitetsavvik. Det dreier seg stort sett om bortfall av spes.ped. timer.

To HMS avvik - et gjelder trafikkuhell og et gjelder avvik i forhold til vedlikehold av bygning.

38.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	8	-	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	1	-	0

Vi har brukt færre innleide vikarer og omdisponert personell. ved sykefravær. Det er ikke ønskelig, men vi har hatt et høyt kortidsfravær som gjør det utfordrende å få innleide vikarer.

38.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	3	5
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	-	-

38.4 Vold i nære relasjoner

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

38.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har hatt kurs i mitt valg og har fokus på kvalitetsplanen og sosial læring Vi jobber med kvalitetsforbedring i forhold til bevisst bruk av personell, og vi jobber med kvalitetsforbedring i forhold til opplegg rundt elever med utfordringer (faglig og sosialt).

39 Nesheim skole

39.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	3 868	4 191	-323	-8
Andre driftsutgifter	136	84	52	38
Sum utgifter	**4 005**	**4 275**	**-270**	**-7**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-283	-252	-31	-11
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-67	-249	182	272
Andre inntekter	-22	-109	87	395
Sum inntekter	**-371**	**-610**	**238**	**64**
SUM NETTO	**3 633**	**3 665**	**-32**	**-1**

Oppsummering økonomi

Så langt så har enheten et lite underskudd, som sannsynlig vil utlignes med utestående refusjoner. Likevel er lønnsutgiftene litt for høye og de kompenseres av et mindreforbruk av driftsmidler, noe som ikke er bærekraftig i lengden. Det letes derfor etter mulighet for å kunne redusere ytterligere på lønnsutgifter.

39.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har fått ned sykefraværet. Det jobbes aktivt med det psykososiale arbeidsmiljøet på et forebyggende plan. Enheten reduserer på drift, bl. annet ved å ikke gjennomføre ønsket skoletur, innvilge kurs til ansatte, bøker til skolebiblioteket og utstyr til skolekjøkkenet samt digitalt ekstrautstyr og lisenser.

Enheten har nedbemannet dette skoleåret og vurderer å redusere ytterligere for å få større handlingsrom. Det er enda litt uklart hvilke spesialpedagogiske behov enkelte klasser vil få.

39.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Vi har et HMS- og kvalitetsutvalg som har jevnlige møter og som arbeider med kvalitet og arbeidsmiljø ved enheten

39.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	3,1 %	2,6 %	-0,5 %
Langtid	20,0 %	5,7 %	-14,3 %
Fravær, sum	**23,0 %**	**8,3 %**	**-14,8 %**

Enhetens sykefravær har gått ned enten ved at ansatte har gått ut i permisjon eller vendt tilbake etter langtidssykemelding. Kortidsfraværet har gått ned som et naturlig resultat etter pandemien.

39.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	16,2	14,7	-1,0
Midlertidige årsverk	4,3	4,3	0,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**20,5**	**19,0**	**-1,0**

Årsaken til at antall årsverk er gått ned er at noen har søkt permisjon grunnet videre avklaring. Samme grunn er hvorfor antall midlertidige årsverk er konstant.

39.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,4 %	92,9 %
Heltidsandel fast ansatte	47,4 %	83,3 %

Stort sett er alle ansatte i enheten ansatt i 100 %, men ved tilbakeføring har man vært i delvis jobb noe som forklarer at prosentandelen på de to måleindikatorene har økt.

39.3.4 HMS og kvalitet

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

Samtlige ansatte har fått opplæring i Avvikssystemet. HMS utvalget og verneombud har vært pådrivere for å øke avviksmeldingene. HMS avvik går på temperatur og slitasje på bygning.

39.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

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

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

39.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	0	3
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

39.4 Vold i nære relasjoner

Vi følger programmet Mitt Valg og i den forbindelse underviser vi elevene i temaet vold i nære relasjoner. I tillegg bruker vi programmene fra NRK Super på alle klassetrinn. Vi er raske til å opprette undringsnotat hvis det er noe vi undrer oss over, og samarbeider med aktuelle instanser.

Vi har økt bevisstheten rundt definisjoner av ulike typer vold og samarbeider med helsesykepleier og barnevern der vi er i tvil. Alle ansatte skal være klar over handlingsveilederen, og plakaten henger synlig på arbeidsplassen. Vi har jevnlig temaet oppe på fagmøte.

39.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Da vi har hatt noen utskiftninger i personalet har vi hatt større fokus på å innarbeide et bærekraftig og godt psykososialt arbeidsmiljø på tvers av teamene. Vi har arbeidet med temaene personlig utvikling og endringsvilje i kollegiet.

Vi er også tilknyttet et prosjekt på UIA hvor bruk av ståstedsanalysen som metode læres for å kunne brukes videre i kvalitet og utviklingsarbeid ved skolen

40 Rykene oppvekstsenter

40.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	8 712	9 065	-354	-4
Andre driftsutgifter	514	723	-209	-41
Sum utgifter	**9 226**	**9 789**	**-563**	**-6**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-761	-805	44	6
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-368	-834	466	127
Andre inntekter	-88	-291	203	231
Sum inntekter	**-1 217**	**-1 930**	**713**	**59**
SUM NETTO	**8 009**	**7 859**	**150**	**2**

Oppsummering økonomi

Det forventes at enheten vil styre mot regnskapsmessig balanse ved årets slutt, da den økonomiske rapporten for 1. tertial viser at enheten ligger der den skal.

40.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det jobbes aktivt med det psykososiale arbeidsmiljøet for å forebygge sykefravær.

40.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

40.3.1 Sykefravær

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

Sykefraværet korttid steg betraktelig da samfunnet "åpnet opp igjen". Mange ansatte har vært hjemme grunnet Covid-19, eller med syke barn. Sykefraværet er nå på rett vei.

40.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	30,1	31,2	0,6
Midlertidige årsverk	7,3	6,4	-0,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**37,4**	**37,6**	**-0,3**

Antall årsverk er forholdsvis stabilt. Endringene skyldes en lærer som har kommet tilbake fra morspermisjon samtidig som vikar for lærer har sluttet.

40.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,3 %	91,8 %
Heltidsandel fast ansatte	60,6 %	80,0 %

Nesten samtlige ansatte har en stillingsprosent på 100 %. Eks. har fagarbeidere gjerne 60 % i skole og 40 % i SFO. Noen har permisjon fra deler av sin 100 % stilling grunnet helse. De siste årene har vi bare ansatt folk i 100 % stillinger.

40.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	5	4	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	0

HMS avvik gjelder i stor grad elever med utagerende atferd. Det er jevnlig fokus på at avvik skal meldes og personalet har fått opplæring i dette opptil flere ganger.

40.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Vi prioriterer timer til spesialundervisning. Dersom en time skulle falle bort, tas denne timen igjen innen samme uke. Kontaktlærer har ansvar for å gi tilbakemelding dersom dette likevel ikke lar seg gjennomføre.

40.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	2
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

40.4 Vold i nære relasjoner

Vår lokale *Handlingsplan mot vold og trusler i skolen*, har blitt evaluert og oppjustert. Risikoanalysen vil bli tatt på nytt ved skolestart. Handlingsplanen tas opp i HMS utvalget jevnlig. Ved bekymring meldes tilfeller til barnevernet, ved usikkerhet drøftes tilfellene anonymt med barnevernet.

Barnehagen bruker den kommunale planen; *Overordnet handlingsplan - vold mot ansatte i barnehage*. Planen er gjennomgått og drøftet i personalet. I tillegg har vi laget en sjekkliste som skal følges i skole og barnehage dersom en blir utsatt for hendelser.

Alle de kommunale barnehagene deltok i kursrekken med tema «vold og overgrep» i 2019. Intensjonen med kursene var å øke kunnskap og bevissthet hos alle ansatte.

Skole og barnehagen arbeider med samtaleverktøyet "*Kroppen er min*," og personalet i barnehage har gjennomgått kurs. Når tema tas opp på skole, har vi dette i samarbeid med helsesykepleier.

40.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Ingen nye tiltak er iverksatt i forhold til virksomhetsplanen.

Arbeid med ny IKT plan:

Digitale ferdigheter er en av de fem grunnleggende ferdighetene som elevene skal mestre. Vårt arbeid med å lage et helhetlig planverk for digitalisering på vår skole er nå ferdig. Planen har blitt en dynamisk plan som endres i lys av ny forskning og retningslinjer fra departementet. I prosessen med å utarbeide vår plan har vi brukt UDIR sine kompetansepakker som grunnlag for våre vurderinger. Dette har vært et lærerikt og spennende arbeid for enheten og vi har opparbeidet oss ny kompetanse og innsikt.

41 Sandnes skole

41.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	7 974	9 440	-1 466	-18
Andre driftsutgifter	293	287	7	2
Sum utgifter	**8 267**	**9 727**	**-1 459**	**-18**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-860	-746	-114	-13
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-400	-825	425	106
Andre inntekter	-57	-73	16	28
Sum inntekter	**-1 317**	**-1 644**	**327**	**25**
SUM NETTO	**6 950**	**8 082**	**-1 132**	**-16**

Oppsummering økonomi

Vi har fortsatt utfordringer med høyt kort- og langtidsfravær og fortsetter prosessen, internt og med ekstern bistand, ift. å få opp nærværet. Vi bemanner ned fra høsten på grunn av få 1. klassinger og redusert antall klasser ved skolen. Vi vil være restriktive ved bruk av vikar. Sårbare elever med særskilt spesielle behov har vi plikt til å ivareta, det blir krevende i forhold til at vi må nedbemanne. En annen faktor er om vi får dekket våre koronautgifter i sin helhet.

41.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi bruker opp mye av budsjettet til å innfri kravene og rettighetene i forhold til sårbare elever med særskilte behov. Vi følger reglene i forhold til innkjøp. Vi er i en prosess sammen med personal ift. å øke nærværet ved enheten.

41.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

41.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,4 %	5,5 %	3,1 %
Langtid	16,2 %	9,5 %	-6,7 %
Fravær, sum	**18,6 %**	**15,0 %**	**-3,6 %**

Vi er en IA-bedrift. Deler av fraværet er koronarelatert.

41.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	31,4	31,5	0,1
Midlertidige årsverk	7,6	7,0	-0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**38,9**	**38,4**	**-0,5**

Vi nedbemanner noe i juni og fortsetter i august. Vi setter inn så lite vikarer som mulig, men noe er det likevel behov for, da vi har plikt til å opprettholde en forsvarlig drift.

41.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,8 %	89,6 %
Heltidsandel fast ansatte	43,2 %	64,9 %

Det er et dilemma å tilby ansatte full stilling samtidig som vi må nedbemanne.

41.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	1	0	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	7	7	3 700	10

41.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	7	7	10	-
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	-

Vi har 7 innmeldte avvik i forhold til bortfall av spesialundervisning. Vi har bestrebet oss på å sette inn vikar ved fravær for å ivareta elevenes rettigheter. Vi må nedbemanne fra høsten samt bruke minimalt med vikar for å holde budsjettet. Vi ser for oss at antall avviksmeldinger vil øke.

41.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	3	7
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

41.4 Vold i nære relasjoner

Vi følger den kommunale handlingsplanen hvis situasjoner oppstår.

42 Strømmen oppvekstsenter

42.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	8 430	9 270	-839	-10
Andre driftsutgifter	420	323	97	23
Sum utgifter	**8 850**	**9 592**	**-742**	**-8**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-862	-833	-29	-3
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-745	745	0
Andre inntekter	-71	-145	74	104
Sum inntekter	**-932**	**-1 723**	**790**	**85**
SUM NETTO	**7 918**	**7 870**	**48**	**1**

Oppsummering økonomi

Den økonomiske rapporten for 1. tertial viser at enheten ligger der den skal. Det forventes at enheten vil styre mot regnskapsmessig balanse ved årets slutt.

42.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har hatt en tung prosess med nedbemanning spesielt i barnehagen de siste årene. Nedbemanningen har vært knyttet både til de økonomiske utfordringene i kommunen og nedgangen i antallet barn. Det å redusere budsjettet i forhold til innsparinger på sykefravær har vært svært vanskelig. Spesielt vanskelig har det nok vært i pandemien. Innsparingene har vært tatt på andre områder av driften, og enheten klarer å holde budsjettet og samtidig gi god kvalitet i tråd med retningslinjene.

42.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

42.3.1 Sykefravær

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

Etter å ha vært igjennom en pandemi så er sykefraværet i ferd med å normalisere seg. Vi har noe langtidsfravær for tiden, mens korttidsfraværet er på god vei nedover. De første månedene i første tertial fikk vi mye sykefravær knyttet til Covid-19.

42.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	32,4	32,4	0,0
Midlertidige årsverk	2,9	5,4	2,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**35,3**	**37,8**	**2,0**

Antallet faste årsverk er stabilt, mens vi har hatt en liten økning på midlertidige årsverk. Denne økningen skyldes økning av barnetallet i barnehagen utover våren. Midlertidigheten i ansettelsen er avklart med HR, og vil justeres ved barnehagestart høsten 2022.

42.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,6 %	92,6 %
Heltidsandel fast ansatte	57,1 %	68,6 %

Tabellen viser at de ansatte hos oss har i snitt en stor stillingsprosent. Andelen heltidsansatte er betydelig større i virkeligheten enn det som fremkommer i tabellen over. Ansatte som har flere stillinger i enheten regnes her som deltidsansatte. Eksempelvis har fagarbeidere som jobber både i skolen og SFO deltidsstilling i denne sammenhengen, selv om de jobber 100 % i samme enhet. De siste årene har vi kun ansatt folk i 100 % stillinger.

42.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2021**	**mål 2022**
Antall HMS avvik	4	0	3 000	25
Antall Kvalitets avvik	1	2	3 700	5

Det meldes lite avvik ved enheten på tross av at vi har hatt fokus på dette over tid i personalet.

42.3.5 Undervisning

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2022**	**mål 2022**
Avvik mht pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	23	2	-	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	-	0

På tross av at vi har vært igjennom en pandemi i dette tertialet, er det få timer til spesialundervisning som har gått bort. Vi har i stor grad klart å dekke opp slik at elevene har fått de timene med pedagog de skal ha.

42.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2021	1. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	1	2

Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

42.4 Vold i nære relasjoner

Skolen og barnehagen har arbeidet med å utvikle gode rutiner i BTI-arbeidet.

Barnehagen jobber bevisst med samtaleverktøyet "Kroppen er min", og personalet i skolen har gått igjennom et nettbasert kurs som omhandler vold i nære relasjoner.

Personalet i barnehagen har og gjennomgått et basiskurs i; Seksuelle overgrep, vold og grov omsorgssvikt.

42.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Ingen avvik eller nye tiltak i forhold til virksomhetsplanen.

43 Lunderød skole og ressurssenter

43.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	12 192	11 520	672	6
Andre driftsutgifter	282	150	133	47
Sum utgifter	**12 475**	**11 670**	**805**	**6**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-57	-65	8	14
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-917	-923	6	1
Andre inntekter	-204	-24	-180	-88
Sum inntekter	**-1 179**	**-1 012**	**-167**	**-14**
SUM NETTO	**11 296**	**10 658**	**638**	**6**

Oppsummering økonomi

Overskudd skyldes i hovedsak lønnsmidler som ikke er brukt; elevs flytting sammenfalt med en oppsigelse. Stillingen ble ikke lyst ut igjen.

43.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi sparer der det er mulig:

- Ikke vikar ved fravær av 1 ansatt pr base på de baser det er mulig.
- Færre kveldsmøter

Vi har prøvd å bake møtetid inn i vaktplan, men det lar seg ikke lenger gjøre pga. flere elever - flere som kommer tidlig og flere som trenger ledsager under transport. Fra august 22 vil møtevirksomhet utløse godtgjøring/overtid.

43.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

43.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	3,6 %	5,9 %	2,3 %
Langtid	9,9 %	11,9 %	1,9 %
Fravær, sum	**13,6 %**	**17,8 %**	**4,3 %**

43.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	43,6	42,6	-1
Midlertidige årsverk	4,9	7,4	2,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**48,5**	**50,0**	**1,5**

43.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,8 %	92,2 %
Heltidsandel fast ansatte	75,0 %	78,7 %

43.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	10	18	3 000	25
Antall Kvalitets avvik	1	3	3 700	5

43.4 Vold i nære relasjoner

Regelmessige samarbeidsmøter med foreldre og avlastning. Dette vil være en arena for å kunne ta opp bekymring vedrørende enkeltelev.

I tillegg har skolen flere ganger innkalt til ekstramøter i forbindelse med bekymring.

43.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi jobber fortsatt med å forbedre og skape større variasjon i undervisningen. Siste tiltak har vært stasjonsundervisning.

Grunnbemanningens deltakelse må vi fortsette å jobbe med. Det har vært vanskelig å finne tid til forberedelse pga. stort sykefravær. Det er ønskelig med ubunden tid for miljøveiledere.

44 Tromøy barnehagene

44.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	4 382	4 920	-538	-12
Andre driftsutgifter	253	293	-40	-16
Sum utgifter	**4 635**	**5 213**	**-578**	**-12**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-716	-729	13	2
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-371	371	0
Andre inntekter	-42	-68	26	62
Sum inntekter	**-757**	**-1 168**	**410**	**54**
SUM NETTO	**3 878**	**4 045**	**-167**	**-4**

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk i 1.tertial. Funksjon 211- styrket tilbud til førskolebarn.

Høsten 2021 ble spesial pedagogiske vedtak overført fra pedagogisk fagteam til barnehagene. Det fulgte ikke med økonomiske midler til disse stillingene. Det utgjør en lønnskostnad for 1,38 % stilling som utgjør minus 279 000 kroner pr.1 tertial

Vi har også hatt vikarutgifter som er koronarelatert som utgjør 127 174 kroner.

44.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi jobber kontinuerlig for å holde budsjettet, og å ha en forsvarlig drift innenfor loven. Vi har fokus på nærvær og å være helsefremmende, vi har et mål på 95 % nærvær. Vi hadde mye fravær i februar og mars som var koronarelatert. Vi samarbeider og fordeler ressurser før vi setter inn vikar.

44.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

44.3.1 Sykefravær

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

Vi har en langtidssykemeldt som ikke er jobbrelatert. Vi hadde mye korona relatert sykefravær i februar og mars, som har ført til et høyere sykefravær i 1.tertial.

Vi har fortsatt mål om 95 % nærvær. Vi jobber aktivt med å tilrettelegge og jobbe helsefremmende. Enheten har fokus på å skape gode dager og godt arbeidsmiljø. Vi bruker verktøyet "en bra dag på jobb".

44.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	20,0	20,0	0,0
Midlertidige årsverk	4,0	4,5	0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**24,0**	**24,5**	**0,5**

44.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95,1%	96,1%
Heltidsandel fast ansatte	81%	85,7%

Vi jobber mot å ha flest mulig heltidsansatte.

44.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	0	3	3 000	5
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	5

44.4 Vold i nære relasjoner

Hele personalet deltok i kursene om "vold og overgrep" i 2019. Vi har fortsatt stort fokus på dette. Pedagogene har også blitt kurset og fått opplæring i verktøyet "kroppen er min". Dette jobbes det aktivt med i førskolegruppene. Vi drøfter våre bekymringer, og søker oftere råd og hjelp fra ulike instanser. Vi sender bekymringsmeldinger når vi er bekymret. Vi jobber med BTI, alle er kjent med handlingsveilederen. Vi jobber med dette på planleggingsdager, fagutviklingen og ledermøter.

44.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi jobber aktivt med satsningsområdene, og å være en helsefremmende barnehage.

Vi har brukt tid på å jobbe oss sammen som en enhet igjen, etter en tid med korona. Da har vi blant annet jobbet med 10 faktor, og satte oss tiltak. I tillegg jobber vi med verktøyet til en "god dag på jobb".

45 Stemmehagen barnehage

45.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	5 979	6 645	-666	-11
Andre driftsutgifter	194	187	8	4
Sum utgifter	**6 173**	**6 832**	**-659**	**-11**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-707	-704	-3	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-12	-456	444	3 700
Andre inntekter	-34	-28	-6	-18
Sum inntekter	**-752**	**-1 187**	**435**	**58**
SUM NETTO	**5 421**	**5 645**	**-224**	**-4**

Oppsummering økonomi

Ved utgangen av første tertial har vi et merforbruk på lønn på funksjon 211. Det kan forklares ved at vi har ett vedtak som vi ikke har lønnsmidler til. I tillegg har vi på samme funksjon hatt koronarelaterte merutgifter på ca. 113 000 kroner. Blir disse kompensert vil enheten gå mot balanse ved årsslutt.

45.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Budsjettet er stramt. Vi jobber kontinuerlig med å både prøve å holde budsjett og å ha en forsvarlig drift.

Vi har morgenmøte hver dag hvor alle avdelingene, som kan, er representert. Her samles informasjon om sykefravær og andre aktuelle ting. Personalet fordeles/omdisponeres etter beste evne, og så tar en stilling til eventuelt vikarbehov. Vi har mange barn med spesielle behov som trenger kjente voksne sammen med seg, det gjør at jobben med å omdisponere de ansatte blir større.

Vi har hatt veldig høyt sykefravær første kvartal, mest fordi koronasmitten nådde barnehagen vår i februar-mars og nesten alle ansatte ble syke. I samme periode opplevde vi at flere av vikarene våre ikke ønsket å jobbe på grunn av frykt for egen helse. Generelt opplever vi at de ansatte er slitne etter to år med unntakstilstand så det har vært et bevisst valg å sette inn en del vikarer fremfor å tyne personalet mer enn nødvendig.

Vi har et nøkternt forbruk når det gjelder innkjøp og har laget en god oversikt til avdelingene ang. innkjøpsavtaler.

45.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

45.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	7,7 %	6,4 %	-1,3 %
Langtid	1,2 %	9,4 %	8,2 %
Fravær, sum	**8,9 %**	**15,7 %**	**6,9 %**

Det er gledelig med nedgang i kortidsfraværet selv om det fortsatt er høyt. Koronasmitten traff barnehagen vår i februar-mars og nesten alle ble smittet. Langtidsfraværet har økt betraktelig.

Arbeidsmiljø er hele tiden på agendaen i HMS-møtene. Ansatte som er sykemeldte følges tett opp både gjennom oppfølgingssamtaler og Raskere Frisk.

Vi prøver hele tiden å bli bedre, også når det gjelder å forebygge fravær. Å jobbe i barnehage innebærer at ansatte til tider må stå i krevende arbeidssituasjoner over tid. For å få hjelp til å finne gode funksjonelle verktøy og en praksis til å håndtere og anerkjenne dette har vi hatt et godt samarbeid med Agder Arbeidsmiljø.

45.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	26,6	26,6	0,0
Midlertidige årsverk	5,6	4,6	-1,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**32,2**	**31,2**	**-1,0**

Situasjonen er uendret siden forrige periode.

45.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100,9 %	110,7 %
Heltidsandel fast ansatte	90,7 %	90,7 %

Situasjonen er uendret siden forrige periode.

45.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2021**	**mål 2022**
Antall HMS avvik	3	4	3 000	15
Antall Kvalitets avvik	3	1	3 700	10

45.4 Vold i nære relasjoner

Den økte kompetansen som de fleste ansatte har fått etter kursrekken som kommunen hadde i 2019 gjør at denne problemstillingen skal ligge langt fremme i bevisstheten til alle de ansatte i alt de foretar seg i barnehagen.

Vi jobber med psykisk helsefremmende barnehager og førskolebarna jobber med "kroppen er min". Begge deler er viktige komponenter i temaet "vold i nære relasjoner".

45.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi jobber etter planen med hovedsatsningsområdet vårt som er psykisk helsefremmende barnehager.

Vi får en endring i gruppen barn med spesielle behov fra høsten 2022, så det vil fremover også være et økende behov for kompetanseheving på områdene rundt multifunksjonshemming og diverse tilleggsutfordringer.

Vi har hatt 2 studenter fra barnehagelærerutdanningen, og har hatt 2 lærlinger.

46 Gullfakse barnehage

46.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	3 833	4 628	-794	-21
Andre driftsutgifter	135	151	-16	-12
Sum utgifter	**3 968**	**4 779**	**-810**	**-20**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-510	-519	9	2
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-187	187	0
Andre inntekter	-24	-77	53	221
Sum inntekter	**-534**	**-783**	**249**	**47**
SUM NETTO	**3 434**	**3 995**	**-561**	**-16**

Oppsummering økonomi

Funksjon 211: Styrket tilbud førskolebarn

Årsaken til merforbruket skyldes at fra høsten 2021 ble spesialpedagogiske vedtak overført fra pedagogisk fagteam til barnehagen. Det fulgte ikke økonomiske midler til disse stillingene. Det er 1,5 stilling fra 1. januar - april som vises i 1.tertial, og vedtaket videreføres ut året. Slik det ser ut nå mangler vi 400 000 kroner for å dekke disse tilretteleggingstillingene første halve år.

Funksjon 201: ordinær barnehagedrift

Det viser et overforbruk pr. 1. tertial, men dette vil bli ivaretatt av refusjoner på sensoroppdrag og kompenserte koronautgifter.

Enheten totalt jobber for å gå i balanse mot årets slutt.

46.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Budsjettet er stramt, og vi vil jobbe for å nå dette, men samtidig skal vi drive forsvarlig og innenfor loven.

Vi følger opp de sykmeldte og søker om fritak for arbeidsgiverperioden for ansatte med kronisk sykdom. Vi har møte hver dag kl. 9 for å fordele ressursene (ansatte) ut ifra antall barn før vi evt. setter inn vikar.

Vi har laget regler for innkjøpsrutiner. Kjøper kun inn det som er nødvendig. Det gjøres ikke småinnkjøp, men det samles opp slik at vi kan kjøpe inn stort.

46.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

46.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	3,5 %	6,3 %	2,7 %
Langtid	10,6 %	4,7 %	-5,9 %
Fravær, sum	**14, 2%**	**11,0 %**	**-3,2 %**

Vi hadde mye koronarelatert sykefravær i hele februar og mars som førte til et høyt korttidssykefravær 1. tertial. I snitt hadde vi to ansatte syke samtidig i denne perioden. Langtidssykefravær har gått ned, og ansatte er tilbake på jobb.

46.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	16,8	17,7	0,9
Midlertidige årsverk	2,0	2,0	0,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**18,8**	**19,7**	**0,9**

Situasjonen siden januar er uendret. De to som står på midlertidige stillinger er faste ansatte, men har søkt om permisjon for å jobbe som støtteressurs for barn med spesielle behov.

46.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,0 %	85,7 %
Heltidsandel fast ansatte	60,0 %	66,7 %

Situasjonen siden januar er uendret. Årsaken til økningen i heltid handler om hvordan en ansatt førte timene i HR.

46.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	1	13	3 000	15
Antall Kvalitets avvik	1	5	3 700	10

46.4 Vold i nære relasjoner

Vi deltok i kursrekken om vold og seksuelle overgrep som kommunen arrangerte høsten 2019, og vi fortsetter å ha fokus på dette arbeidet i 2022. Vi har som mål at alle ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å kunne fange opp alle barn som utsettes for vold og seksuelle overgrep. Vi drøfter våre bekymringer rundt enkeltbarn med kollegaer/enhetsleder, og kontakter våre samarbeidspartnere når vi er bekymret, og sender bekymringsmelding der det er behov for det.

I mars deltok vi på BTI samling. Barnehagene har jobbet med implementeringen av BTI-modellen, og har en familie i BTI systemet nå. Enhetsleder er stafettholder.

Pedagoger har fått opplæring i "Kroppen er min" og dette arbeidet er implementert i vårt årshjul. I april hadde pedagogene repetisjon på høstens opplegg om "kroppen er min" med førskolegruppa.

46.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I august flyttet ansatte fra Møllers til Gullfakse, og vi ble en barnehage. Vi har brukt tid til å bli kjent og også tid på å evaluere sammenslåingen. De siste månedene har vi fått til gode prosesser på tvers av avdelingene og det er positivt for arbeidsmiljøet og kulturen. Vi har blant annet jobbet med 10-faktor og satt opp forbedringsmål og tiltak for året som kommer.

Vi har det siste halvåret hatt en del avvik som går på fysisk utagering fra barn til voksen. Vi har jobbet mye med å finne gode tiltak i samarbeid med foreldrene. Situasjonen har blitt bedre, men opplever at dette er en økende utfordring. Barnehagen har spilt inn ønske om kursing i dette, og det planlegges et slikt kurs til høsten.

Vi har jobbet mye med miljøfyrtårnsertifiseringen de siste månedene, og vi ble miljøfyrtårnsertifisert i mai 22.

47 Strømsbuåsen barnehage

47.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	5 343	5 386	-44	-1
Andre driftsutgifter	186	155	32	17
Sum utgifter	**5 529**	**5 541**	**-12**	**0**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-737	-775	38	5
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-208	208	0
Andre inntekter	-33	-81	47	142
Sum inntekter	**-770**	**-1 063**	**293**	**38**
SUM NETTO	**4 759**	**4 478**	**281**	**6**

Oppsummering økonomi

Lønnsutgiftene er basert på antall barn i Strømsbuåsen barnehage pr.15.12.21. I tillegg til barna som allerede hadde plass på Strømsbuåsen, startet 21 barn fra Gåsungen og 19 helt nye barn august 21.Totalen ble da 83 barn. Vi oppfylte både bemannings og pedagognorm, og opplevde at vi ikke kunne ta inn flere barn selv om vi hadde flere søkere som ønsket start i februar og mars. Vi har derfor "mistet" endel barn denne våren som hadde oss på 1.plass. Samtidig må det sies at vi i nåværende barnehageår klarte å ivareta alle ansatte etter sammenslåingen, grunnet helt "full" barnehage.

Vi har også denne våren hatt foreldre på besøk som har ønsket å flytte til Arendal og starte i vår barnehage, men som dessverre ikke har funnet bolig i nærheten.

Overskuddet i regnskapet skyldes i det vesentlige refusjoner. Vi vil arbeide for å være ajour ved årets slutt.

47.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har fortsatt mye fokus på nærvær, men har jo også i denne perioden hatt endel koronarelatert fravær. Nærmere bestemt 92 dager. Det har i perioder vært belastende., samtidig som det også har vært mye fravær hos barna. Det har igjen bidratt til at barnehagen kunne ivareta driften på en forsvarlig måte.

Sammenslåingen av våre to barnehager har også medført at det har vært et annerledes år, midt oppi pandemiutfordringene. Men ansatte har bidratt på en god og konstruktiv måte - det oppleves i dag at alle er "i samme hus".

Alle innkjøp har blitt vurdert nøye også dette halvåret. Vi har også økt fokus på gjenbruk og god ivaretakelse av det vi allerede har.

47.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

47.3.1 Sykefravær

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

Sykefraværet var spesielt høyt i første kvartal hvor det koronarelaterte fraværet utgjorde 5,78 %.

47.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	23,8	21,8	-2,0
Midlertidige årsverk	2,5	1,5	-1,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**26,3**	**23,3**	**-3,0**

47.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	99,2 %	94,8 %
Heltidsandel fast ansatte	79,2 %	78,3 %

47.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	**1. tertial 2021**	**1. tertial 2022**	**mål 2021**	**mål 2022**
Antall HMS avvik	0	0	3 000	8
Antall Kvalitets avvik	0	2	3 700	10

47.4 Vold i nære relasjoner

Alle de kommunale barnehagene deltok i kursrekken med tema «vold og overgrep» i 2019. Intensjonen med kursene var å øke kunnskap og bevissthet hos alle ansatte. En del av kompetansesatsingen var også «treningsbasert». Dvs. at alle ansatte var delaktige i rollespill hvor ulike caser ble presentert og skulle bli løst for å ivareta barnets beste. Vi kan aldri vite hvem et barn vil formidle en vond hemmelighet til, derfor er det spesielt viktig at alle ansatte er involvert i dette viktige arbeidet. Dette året har vi 22 barn som snart starter på skolen. Alle har gjennomgått «kroppen er min», både høst og vår gjennom de ulike temasamlinger.

Vi har hatt fokus på BTI arbeidet gjennom våre ulike møteforum. Vi har også deltatt i BTI-samlinger.

47.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har fortsatt vårt arbeid med å ivareta det å være en psykisk helsefremmende barnehage. Vi har også gjennomgått det meste av UDIRs kompetansepakke for et psykososialt barnehagemiljø, med alle våre tre yrkesgrupper (ped.ledere, barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere) gjennom de faste møteforumene.

Vi har også denne våren vært opptatt av ulike vekster, både ute og inne. Barna har gjennom økt kunnskap og ansvar, virkelig ivaretatt våre spennende vekster på en utrolig engasjerende måte.

48 Jovannslia barnehage

48.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	3 486	3 979	-493	-14
Andre driftsutgifter	113	127	-15	-13
Sum utgifter	**3 598**	**4 106**	**-508**	**-14**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-169	-361	192	114
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-190	190	0
Andre inntekter	-18	-20	2	11
Sum inntekter	**-187**	**-572**	**385**	**206**
SUM NETTO	**3 411**	**3 534**	**-123**	**-4**

Oppsummering økonomi

Enheten har i 1. tertial et merforbruk på kostnader på 500 000 kroner. Hovedårsakene er økt bemanning som følge av merinntak av barn, økt behov for støtteressurs til barn med særlige behov og økt bruk av vikarmidler under Covid-19 fravær. Da enheten 01.08.2022 fikk overført arbeidsgiveransvar og midler for støtteressurs fulgte ikke nok midler med til de vedtakene vi har. Enheten har vedtak på 1 årsverk mer enn overførte midler i 1 tertial. Økte utgifter ift. inntak av flere barn utgjør 180 000 kroner. Enheten har hatt korona utgifter på 170 000 kroner. Blir disse kompensert vil enheten være i balanse ved årsslutt.

48.2 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

48.2.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	3,5 %	5,5 %	2,0 %
Langtid	8,5 %	7,0 %	-1,5 %
Fravær, sum	**12,0 %**	**12,5 %**	**0,5 %**

Enheten har hatt fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten har brukt verktøyet "En bra dag på jobb", som er et verktøy som bidrar til at de ansatte samarbeider om å skape et godt arbeidsmiljø som skal bidra til redusert sykefravær og hindre frafall. Vi har identifisert hva vi er gode på og som vi skal jobbe videre med, og vi har identifisert og laget en handlingsplan på forbedringspunkter. Arbeidsmiljø og sykefravær er kontinuerlig tema på personalmøter og i HMS-møter. Ansatte som er sykemeldt følges tett opp gjennom dialogmøter, samarbeidsmøter og gjennom tiltaket rasere frisk. Økning av korttidsfravær er i stor grad Covid-19 relatert.

48.2.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	13,4	13,4	0,0
Midlertidige årsverk	3,6	3,1	-0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**17,0**	**16,5**	**-0,5**

Enheten har færre midlertidige årsverk som følge av at fast ansatte er tilbake i jobb. Endringer i årsverk skyldes at enheten hadde 1,5 årsverk ekstra på støtteressurs, men 0,5 årsverk vedtaket falt bort i januar.

48.2.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,8 %	83,8 %
Heltidsandel fast ansatte	68,8 %	68,8 %

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten tilrettelegger for flest mulig heltidsstillinger. Ved nye tilsettinger vurderes det alltid først å øke stillinger til de som jobber redusert.

48.2.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	9	5	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	20

48.3 Vold i nære relasjoner

I 2019 deltok hele personalet i en kursrekke på 4 kvelder som kommunen arrangerte. Temaet var å få kunnskap og fange opp barn som utsettes for vold og seksuelle overgrep tidlig. De 2 siste årene har personalet gjennomført 4 samlinger i året med temaet "Kroppen min" med de eldste barna i barnehagen. Det blir brukt film, bøker, sanger og samtale under samlingene. Temaene på samlingene er: 1. " Kroppen og grenser, 2. "Hemmeligheter", 3. "Hvem bestemmer?", 4. "Si det til noen". Samlingene varer 1 1/2 time. Foreldrene blir orientert om opplegget på forhånd. Bekymringer rundt enkelt barn drøftes så tidlig som mulig med kolleger eller andre instanser, undringsskjema i BTI modellen brukes mye i dette arbeidet.

49 Engene barnehage

49.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	3 477	4 111	-634	-18
Andre driftsutgifter	94	138	-44	-47
Sum utgifter	**3 571**	**4 249**	**-678**	**-19**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-395	-597	202	51
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-164	164	0
Andre inntekter	-17	-47	30	176
Sum inntekter	**-412**	**-808**	**396**	**96**
SUM NETTO	**3 159**	**3 440**	**-282**	**-9**

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk på lønnsutgifter. Dette skyldes merkostnader på 460 000 kroner grunnet et merinntak av barn 1. kvartal

49.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har små og få midler til drift, her er det lite å spare. Det har ikke vært gjort store innkjøp utover det mest nødvendige for å kunne opprettholde et pedagogisk og forsvarlig tilbud til barna.

Vi samarbeider og fordeler ressurser der det går før vi setter inn vikar ved fravær.

49.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

49.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	5,7 %	6,9 %	1,2 %
Langtid	9,6 %	4,4 %	-5,3 %
Fravær, sum	**15,3 %**	**11,2 %**	**-4,1 %**

Enheten har hatt en positiv utvikling i forhold til langtidssykefraværet. Dette skyldes at ansatte er tilbake på jobb i 100 % eller mottar arbeidsavklaringspenger.

49.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	14,2	13,2	-1,0
Midlertidige årsverk	2,5	3,5	1,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**16,7**	**16,7**	**0,0**

På grunn av merinntak av barn 1.tertial har enheten økt bemanningen med midlertidige stillinger denne våren. Ledige stillinger fra august på grunn av merinntak av barn vil først og fremst bli tilbudt overtallige i andre kommunale barnehager eller bli utlyst som faste stillinger.

49.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,8 %	93,3 %
Heltidsandel fast ansatte	75,0 %	86,7 %

I enheten jobber de aller fleste 100 %. De som jobber redusert er uføretrygdet i resterende del av stillingen

49.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	0	1	3 000	15
Antall Kvalitets avvik	0	4	3 700	15

49.4 Vold i nære relasjoner

Høsten 2019 deltok ansatte i en kursrekke på 4 kvelder om vold og seksuelle overgrep. Ansatte som ikke var med på dette tilbudet i 2019 fikk kursing høsten 2021. Gjennom kommunikasjons verktøyet "Kroppen er min" settes det søkelys på følgende tema for barna. Kropp og grenser - Hvem bestemmer? - Hemmeligheter - Si det til noen. Opplegget gjennomføres hver høst for førskolebarna.

Bekymringer rundt enkelt barn drøftes så tidlig som mulig med kollega og foreldre, undringsskjema i BTi modellen brukes i dette arbeidet.

Ett av satsningsområdet for de kommunale barnehagene er psykisk helsefremmende barnehager. Her jobber vi med å skape gode relasjoner mellom barn-barn og barn-voksen og gode lekemiljøer.

49.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Deler av pedagoggruppen deltar våren 2022 i en kursrekke i regi av Rekomp. Temaer her er: Analysekompetanse, arbeid med ståstedsanalysen og forankring av kompetansehevingsarbeidet.

Vi er i sluttfasen for å bli Miljøtårnsertifisert. Vi fortsetter vårt arbeid med å være psykisk helsefremmende barnehager.

50 Lia Barnehage

50.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	2 816	3 216	-400	-14
Andre driftsutgifter	93	107	-14	-15
Sum utgifter	**2 909**	**3 323**	**-414**	**-14**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-380	-439	59	16
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-229	229	0
Andre inntekter	-14	-12	-2	-14
Sum inntekter	**-394**	**-681**	**287**	**73**
SUM NETTO	**2 515**	**2 643**	**-127**	**-5**

Oppsummering økonomi

Gitt at enheten får kompensert for merutgifter i forbindelse med korona, vil enheten gå i balanse. Det er også utestående sykelønnsrefusjon.

Enheten har hatt et merinntak, som har ført til at enheten måtte øke bemanningen og derfor noe høyere lønnskostnader.

50.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har en langtidssykemeldt og en sykemeldt som er begynt å komme noe tilbake i jobb, med tilrettelegging. Alle sykemeldte følges opp med jevnlige samtaler.

Det har ikke vært gjort noen store innkjøp. Enheten jobber med å synliggjøre seg i nærmiljøet gjennom sosiale medier og fornøyde foreldre.

50.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

50.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	0 %	4,9 %	4,9 %
Langtid	0 %	16,3 %	16,3 %
Fravær, sum	**0 %**	**21,1 %**	**21,1 %**

I denne perioden har enheten en langtidssykemelding og en sykemelding hvor den ansatte gradvis vender tilbake til sin stilling med tilrettelegging. Mye av fraværet er koronarelatert.

Enhetens mål ang. fravær i 2022 er: 3 % på korttidsfraværet og 10 % på langtidsfraværet. Enhetens mål totalt er å ikke overskride et fravær på 9,5 %.

50.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	11,8	11,8	0
Midlertidige årsverk	1,0	1,0	0
Sum årsverk	**12,8**	**12,8**	**0**

Enheten har 8,5 årsverk som er fast ansatte. Enhetsleder kommer i tillegg, det gjør også støtteressurs på 0,8 og spesialpedagog full stilling. Det er en langtidssykemeldt og en sykemeldt som er tilbake 40 % av stillingen. Det er satt vikar i begge tilfellene. På grunn av merinntak har enheten måttet øke bemanningen frem til ferien med 0.8.

50.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,8 %	94,6 %
Heltidsandel fast ansatte	61,5 %	76,9 %

Enheten har flest fulltidsansatte. De som jobber redusert, har fått tilrettelagt for å kunne stå et år til i jobb, før de velger å gå av med pensjon. En jobber 90 % og en jobber 60 %. Alle utover dette er i 100 % stillinger.

50.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik		4	3 000	15
Antall Kvalitets avvik		7	3 700	15

50.4 Vold i nære relasjoner

To pedagoger har jobbet med Kroppen er min med førskolegruppen. Temaet er lagt inn i enhetens årshjul og temaet kommer opp på våre møter når det blant annet er gjennomgang av beredskapspermen. Når enheten hadde BTI som tema på personalmøte i mars, ble det naturlig å trekke inn dette temaet.

Det er også to stykker på enheten som har fulgt kursrekken på Stine Sofie senteret med Barnehagepakken, som er et verktøy som det kan jobbes med i mindre barnegrupper, for å kunne avdekke vold og overgrep.

50.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten ble miljøsertifisert 2. mai 2022 og i den forbindelse fikk vi et par punkter vi hadde forbedringspotensialer på. Det var energiforbruk, kildesortering, sykefravær og sykkelparkering.

51 Spesialpedagogiske tjenester

51.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	11 972	12 687	-715	-6
Andre driftsutgifter	3 546	899	2 647	75
Sum utgifter	**15 518**	**13 586**	**1 932**	**12**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-10	-6	-4	-40
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-650	-780	130	20
Andre inntekter	-188	-614	426	227
Sum inntekter	**-848**	**-1 401**	**552**	**65**
SUM NETTO	**14 670**	**12 186**	**2 484**	**17**

Oppsummering økonomi

Enheten har er lite mindreforbruk pr. 30. april. Årsaken til dette er at utgifter til spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging i de private barnehagene ikke blir regnskapsført før i mai måned. Dette er kostnader som kommunen ved Pedagogisk fagteam refunderer to ganger pr. år, i mai og i november. Foreløpige tall viser at refusjonene for 1. halvår 2022 er 2,5 millioner kroner høyere enn budsjettert. Legger vi framskriving av vedtak om spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging som skal videreføres til høsten og erfaringstall fra tidligere år til grunn, anslår vi at rammen til dette feltet er 2 000 000 kroner for lavt. Det foreslås derfor å øke rammene til spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging i private barnehager med 2 000 000 kroner.

PP tjenesten har et lite merforbruk som skyldes en overlapp av vikarer i forbindelse med fødselspermisjon. Vi velger derfor å ikke ansette i et utlyst vikariat denne våren slik at vi kan komme i balanse i forhold til budsjett. Imidlertid ser vi at bemanningsreduksjonene som har vært gjennomført de siste årene tærer på de ansatte, og med et økende behov for utredninger av elever i skole og barn i barnehage ber vi om at bemanningen i PP tjenesten økes med 2 rådgiverstillinger. 1,5 stilling vil være en tilbakeføring til nivået før nedbemanningen i 2020/2021, og 0,5% stilling vil innebære en reell stillingsøkning.

I andre tjenester som jobber med barn og unge slik som barnevern og helsestasjon har det vært en stor økning i antall medarbeidere, og skal PP tjenesten fortsatt være tett på skoler og barnehager og en sterk faglig samarbeidspart må bemanningen styrkes.

Sandum alternative opplæringssted er i regnskapsmessig balanse. Imidlertid er undervisningskapasiteten på ungdomstrinnet vårt redusert med en halv undervisningsstilling, noe som betyr en reduksjon i tilbudet. Med tanke på at behovet for de alternative plassene på Sandum er etterspurt ber vi om at bemanningen økes med 50 %stilling slik at vi opprettholder vårt opprinnelige tilbud på en god måte.

51.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har de siste to årene nedbemannet med til sammen 5 stillinger. Dette preger enheten sterkt, og for mange av våre medarbeidere har det ført til økt arbeidsbelastning.

PP tjenesten er redusert med 1,5 rådgiverstilling, noe som har gitt lengere saksbehandlingstid og ofte brudd på tidsfrister i individsaker. Det blir mindre tid til å jobbe med systemsaker og ikke minst har det redusert tjenestens mulighet til å være tettere på skoler og barnehager slik intensjonen var i Stortingsmelding 6; Tett på- tidlig innsats og inkluderende fellesskap.

Sandum alternative opplæringssted har redusert sin bemanning med 0,5 undervisningsstilling på ungdomstrinnet, noe som gjør tilbudet som bygger på stabile pedagoger og god og nære relasjoner svært sårbart. Det begrenser også antall elevplasser på ungdomstrinnet.

Pedagogisk fagteam som har ansvar for å effektuere spesialpedagogisk hjelp i de private barnehagene er redusert med 3 årsverk. 1 årsverk er en avdelingslederstilling og 1 årsverk er en spesialpedagogstilling. I tillegg har vi endret på arbeidsformen slik at antall timer i direkte arbeid med barna er effektivisert tilsvarende 1 årsverk. Fagteamet jobber bare med lovpålagte oppgaver, og selv om vi nå har gjort endringer som maksimerer effekten av de ressursene vi har tilgjengelig slik det er beskrevet over er det satt av for lite midler til spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging for barn under skolepliktig alder. Dette skyldes først og fremst at behovet de siste årene har økt kraftig, og at rammene ikke er økt tilsvarende.

51.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Det har vært en økning i sykefraværet som i stor grad skyldes Covid-19, og anses å være et forbigående fenomen.

Vi har ikke hatt noen økning i faste årsverk ut over 0,50 %. Dette skyldes som nevnt en overlapping i stilling i forbindelse med et vikariat som avsluttes i juni 2022. Endring i faste og midlertidige årsverk må skyldes en endring i forbindelse med registrering. Det samme gjelder for heltid hvor vi har økt både gjennomsnittlig stillingsstørrelse til 94,2 % og andel fast heltidsansatte til 88 %.

51.3.1 Sykefravær

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

51.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	44,1	46,0	2,1
Midlertidige årsverk	5,9	4,5	-1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**50,0**	**50,5**	**0,7**

51.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,0 %	94,2 %
Heltidsandel fast ansatte	79,6 %	88,0 %

51.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	1. tertial 2021	1. tertial 2022		
Antall HMS avvik	4	1	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	24	35	3 700	30

51.4 Vold i nære relasjoner

Enheten gjennomgikk handlingsplanen for Vold i nære relasjoner i sin enhetssamling 24. mars 2022.

51.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten er i rute med sine innovasjons og utviklingsprosjekter

52 Livsmestring

52.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	36 563	35 490	1 073	3
Andre driftsutgifter	8 179	11 369	-3 190	-39
Sum utgifter	**44 742**	**46 859**	**-2 117**	**-5**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-109	-160	51	47
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-2 155	2 155	0
Andre inntekter	-313	-1 914	1 600	511
Sum inntekter	**-423**	**-4 229**	**3 806**	**900**
SUM NETTO	**44 319**	**42 630**	**1 690**	**4**

Oppsummering økonomi

Enheten har et mindre forbruk pr april på 1,6 mill. kroner. Dette skyldes i hovedsak periodisering av inntekter. Dette blir korrigert ila. mai. Enheten melder om balanse ved årets slutt med forbehold om at Covid-19 kostnader ført på prosjekt 7288 blir kompensert fullt ut.

Enheten ber om følgende i tertial:

- Dekning av 2 årsverk til FACT rus team. Jf. FACT rus avtale. Dette er halvårseffekt.
- Fullfinansiering av stilling i FACT team, da egenandel bortfaller.
- 2,5 årsverk til økning våken nattevakt stillinger Torbjørnsbu bofelleskap. Pr. i dag er det 1 våken nattevakt. Denne ønskes økt til 2 våkne nattevakter.
- 20 % stilling (halvårseffekt) overføres fra koordinerende enhet.
- Tilskudd ATROP søkes om dekning av tilskudd jf. bystyrevedtak.
- Det er behov for å opprette 1-1 tilbud for ressurskrevende bruker. Egenandel ressurskrevende bruker meldes derfor her.
- Enheten ønsker å melde en tilbakeføring av driftsmidler på 3 mill. kroner. Dette har sammenheng med utsettelse opp start av 2+2 bolig.

52.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har fokus på økonomi og har dette som fast tema i ledermøtet. Det gjennomføres jevnlige møter ca. hver måned med økonomi ift. status.

Avdelingslederne er bevisst ved vikar bruk og vurderer behov for innleie av vikarer ved fravær. Langvakts turnus og heltid er med på å holde et allerede stramt budsjett. Uforutsette utgifter til brukere som en kjøper tjenester til (bemannede boliger eks via Stendi) er utfordrende.

Teams møter og fokus på å gå/sykle til brukere der det lar seg gjøre er med på å redusere drivstoff/vedlikeholdsutgifter til bil. Enheten har byttet ut flere fossil biler med El biler, noe som er med på å redusere drivstoff utgiftene.

52.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

52.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,8%	4,9%	3,1%
Langtid	5,4%	9,5%	4,1%
Fravær, sum	**7,3%**	**14,4%**	**7,2%**

Enheten har fokus på arbeidsnærvær og det er jevnlig dialog med HR for å se på tiltak for å redusere sykefravær. Enhetens fravær kan sees i sammenheng med stort arbeidspress, overtid etter Covid-19 i samfunnet.

52.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	119,0	122,2	3,2
Midlertidige årsverk	8,5	9,0	0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**127,5**	**131,2**	**3,7**

Enheten har fått tilført ressurser til rusarbeid/Torbjørnsbu og til kriminalitetsforebyggende koordinator. Midlertidig årsverk er i hovedsak prosjektstillinger.

52.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,1 %	87,9 %
Heltidsandel fast ansatte	65,0 %	66,0 %

Enheten har fokus på heltid og ser på muligheten for å slå sammen stillinger før utlysning, slik at små stillinger økes opp. Enheten ønsker langvakter i alle sine boliger.

52.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	101	59	3 000	Registrere det som er avvik som avvik.
Antall Kvalitets avvik	21	15	3 700	Registrere det som er avvik som avvik.

52.4 Vold i nære relasjoner

Dette er et kontinuerlig fokus i tjenestene. Enheten har fått tilført ressurser for å lyse ut stilling som kriminalitetsforebyggende koordinator, stillingen skal ha SLT arbeid, voldskoordinator og etikk som fokusområder. Alle medarbeiderne har fått digital opplæring i vold i nære relasjoner.

Enheten vil vurdere om innkomstskjema og rutiner kan ytterligere forbedres med tanke på å avdekke vold i nære relasjoner. Det er vanskelig å avdekke fordi svært mange skjuler det for hjelperne, særlig i rusmiljøet.

52.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har fortsatt fokus på kulturbygging, oppdatering/revidering av rutiner og oppgavedeling. Enheten jobber med å gjøre rutiner som er lik for alle om til fellesrutiner i enheten.

Det er etablert digitale fellesmøter i enheten der en kan gi informasjon som inneholder faglig innlegg. Enheten har fokus på effekt og prøver å måle kvalitet i arbeidet en gjør. Hver avdeling har presentert hvordan de arbeider i disse møtene. Enheten har etablert felles sharepoint site, der all relevant informasjon om enheten legges ut.

Enheten har fokus på å registrere avvik og bruker også dette når det oppstår situasjoner/hendelser som kan forbedres. QM+ blir brukt som "forbedringsportal" i enheten. Det meldes mange avvik særlig fra bemannede boliger, og flere avvik omhandler vold og trusler. Enheten anmelder alvorlige vold og trusler mot ansatte og har fokus på å forebygge dette.

53 Barnevern

53.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	21 594	22 444	-850	-4
Andre driftsutgifter	12 360	14 167	-1 807	-15
Sum utgifter	**33 954**	**36 611**	**-2 656**	**-8**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-1 411	1 411	0
Andre inntekter	65	-2 039	2 105	3 238
Sum inntekter	**65**	**-3 450**	**3 515**	**5 408**
SUM NETTO	**34 020**	**33 161**	**859**	**3**

Oppsummering økonomi

Det reelle tallet for tjenesten etter 1. tertial er et underforbruk på 745 819 kroner, og forklares med:

- faktura for kjøp fra staten (statlige fosterhjem og institusjon) på kr 4,8 mill. kroner er ikke bokført.
- diverse fakturaer på 150 000 kroner er ikke bokført
- vi har mottatt en refusjon fra staten på i overkant av 600 000 kroner, dette er en engangssum (refusjon fra staten opphørte 1.1.22)
- juridisk plattform Visma veileder er betalt for hele året med 250 000 kroner.
- inntekter fra andre kommuner på barnevernvakta er ikke bokført for april, ca. 150 000 kroner.

Tjenesten holder lønnsbudsjett. Kostnader til kommunale fosterhjem, avlastning, samt kjøp av staten er pr. i dag i samsvar med budsjett. Dersom det ikke kommer uforutsette plasseringer, vil tjenesten greie å holde budsjettet for inneværende år. Tjenesten har også 1 mill. kroner på fond som ikke er med i budsjettet.

53.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Barneverntjenesten har tatt ned to årsverk i tråd med bystyrevedtak.

53.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

53.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,6 %	4,6 %	3,0 %
Langtid	8,1 %	9,4 %	1,3 %
Fravær, sum	**9,7 %**	**14,0 %**	**4,3 %**

Sykefraværet for første kvartal 2022 har vært meget høyt. Vi ser at det har vært mye korttidsfravær som skyldes at vi har ansatt mange med barnefamilier og at sykefravær er knyttet til økt smitte nå som samfunnet har åpnet opp. Det er også flere langstidssykemeldte, disse er ikke syke grunnet arbeidsforhold, men er borte fra jobb grunnet ulike helseutfordringer.

53.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	52,5	52,1	-0,4
Midlertidige årsverk	5,7	6,0	0,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**58,2**	**58,1**	**-0,1**

Barneverntjenesten har 54,4 ansatte totalt sett, dette dekker både barnevernvakt og de som er lønnet på sykepengerefusjon (3 stk.).

De midlertidige årsverkene er fire ansatte som dekker opp for svangerskapspermisjon og annen permisjon.

53.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	93,7 %	98,6 %
Heltidsandel fast ansatte	80,4 %	85,5 %

Tjenesten har heltidskultur. De ansatte på vakta har 80/ 90 % stilling for å dekke turnus, samt at noen få ansatte har innvilget midlertid redusert stilling grunnet private behov.

53.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	2	1	3 000	4
Antall Kvalitets avvik	2	6	3 700	8

53.4 Vold i nære relasjoner

Å forebygge omsorgssvikt er barneverntjenestens hovedoppgave og arbeid med familier hvor det er voldsproblematikk er en sentral del i dette arbeidet. Barneverntjenesten benytter en rekke interne tiltak så vel som samarbeid med eksterne samarbeidspartnere slik som Alternativ til vold, psykiske helsetjenester, politi, Stine Sofie Stiftelse og kommunale forebyggende tjenester. Barneverntjenesten jobber med et stort antall saker hvor det er meldt inn bekymring omkring vold og overgrep.

53.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Barneverntjenesten har hatt fokus på barnevernreformen og nye oppgaver og økt ansvarsområde. Blant annet har tjenesten utviklet et program for veiledning og oppfølging av nye fosterhjem. I tillegg får alle fosterhjem tilbud om kurs i Traumebevisst omsorg for fosterforeldre, med påfølgende veiledningsgrupper. Arbeidet med oppfølging av fosterforeldre vil være et av våre fokusområder fremover. Vi har blant annet søkt om midler fra statsforvalter som i hovedsak skal gå til kurs og samlinger for fosterforeldre, samt å utvikle kompetansen til ansatte som skal veilede.

Flere ansatte gjennomfører videreutdanning, både for å imøtekomme masterkravet som etter hvert kommer for ansatte i barneverntjenesten. I tillegg skoleres ansatte i hjelpetiltaksarbeid, nærmere bestemt ulike måter å veilede familier utifra hvilken problematikk familien strever med.

Barneverntjenestens kompetanseplan viser at opplæring er satt i system og at vi ivaretar opplæring innen både juss, fag og arbeidsmiljøtiltak.

54 Helsestasjon

54.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter	11 423	12 174	-750	-7
Andre driftsutgifter	3 178	2 917	262	8
Sum utgifter	**14 602**	**15 090**	**-489**	**-3**
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-457	-295	-162	-35
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-322	322	0
Andre inntekter	-2 921	-3 426	505	17
Sum inntekter	**-3 378**	**-4 043**	**665**	**20**
SUM NETTO	**11 224**	**11 047**	**176**	**2**

Oppsummering økonomi

Vi har et merforbruk på lønn, men har noen utgifter på lønn i prosjekter hvor vi ikke har mottatt tilskuddsmidlene enda (0,8 årsverk). I tillegg har vi restbeløp stående på sykelønnsrefusjon på 227 000 kroner.

Vi har manglende inntekter på Vaksinasjonskontoret grunnet lite etterspørsel etter reisevaksiner pga. pandemien. Vi forventer refusjon på 226 500 kroner på konto nr. 7288.

Enheten har fått tilbake de ressursene budsjettet for 2022 ble tatt ned med og det bidrar til at vi styrer mot balanse ved årsslutt.

54.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enhet helsestasjon ble opprettet 01.01.2021, og består av faggruppene:

- Jordmortjenesten (svangerskap og barselomsorg)
- Helsestasjonstjeneste 0-5 år
- Skolehelsetjeneste 6-16 år
- Ungdomshelsetjeneste: Skolehelsetjeneste 16-20 år, helsestasjon for ungdom, seksuell helse, e-helsesykepleier og helsespl.voksenopplæringen

I tillegg gir vi tilbud om reisevaksine, smittevernoppfølging og selvmordsforebygging

Faggruppene har egne fagkoordinatorer som møtes jevnlig med enhetsleder.

Organisasjonskart

Enheten samarbeider tett med helsestasjonsleger, barnefysioterapeuter og kommuneoverleger som har faste konsultasjonsdager på helsestasjonen.

Enhetens målsetting og målgruppe

«Sammen om å fremme helse, forebygge sykdom og bidra til livsmestring».

Tjenestene har som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling, god tilknytning og livsmestring. Vi ønsker å gi helhetlige tjenester i et familieperspektiv

hvor viktige tema er fysisk og psykisk helse, relasjoner og hvilke verdier som er viktig for den enkelte. Vi jobber for at barn og unge skal ha det bra hjemme, i barnehage/skole og på fritiden. Tjenestene skal bidra til å styrke kommunens arbeid for tidlig innsats i alle ledd i det kommunale tjenesteapparatet. Tidlig innsats forstått både som innsats på et tidlig tidspunkt i et barns liv og tidlig inngripen etter kommunens BTI modell.

Vi jobber for at alle ansatte trives og blir sett i sitt arbeid. Videre at alle får tilgang på den kompetansen de trenger for å gi et faglig forsvarlig tilbud til brukere. Enhetens målgruppe er alle gravide med partnere, samt alle barn, unge og deres familie. Ved behov også deres nettverk.

Samarbeid og kvalitet

Vi vil ha fokus på enhetens struktur og rutiner. Dette har vært fokus i 1.tertial og gjennomføres fortløpende:

- Styringsgruppe, diverse faggrupper og HMS-utvalg.
- Helsestasjons-/skolehelsetjenesteforum, svangerskapsforum, flyktningehelseforum, vaksinasjon- og smitteverns forum og selvmordsforebyggende forum (tverrfaglig og tverrenhetlig)
- Enhetens prosedyrer og rutiner gjennomgås og revideres fortløpende
- Veiledning med ekstern veileder
- Følge opp enhetens samarbeidsavtaler etter nasjonale faglige retningslinjer med en rekke samarbeidsaktører som barneverntjenesten, enhet livsmestring, koordinerende enhet, fastleger, kommuneoverleger og NAV. Det er etablert faste møtestrukturer i flere av samarbeidsavtalene.
- Fortsette deltakelse i samarbeidsprosjekt med ABUP og HABU

BTI

Arendal kommunes BTI- team 0-6 år organiseres og ledes fra Enhet helsestasjon. Representanter fra enheten er deltakende i de tre andre BTI-teamene for 6-16 år. BTI har stort fokus i enheten og vi ønsker å bidra til at vi får enda bedre resultater av samarbeidet i 2022.

BTI-team 0-6 år fulgte i 2021 opp 53 saker hvorav 48 var nye saker. Det har til nå i 2022 vært en markant økning av antall nye saker og det er brukt mer ressurstid fra koordinator pga. dette (ca. 80 %) Ca. 1/3 av sakene til BTI-team 0-6 år henvises inn fra jordmødrene.

Grønt samfunn

Enheten er miljøsertifisert og vil arbeide for å opprettholde sertifiseringen. Sertifiseringen ble fornyet i 2021. Enhetens ansatte oppfordres til samkjøring og bruk av offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser. Det er kjøpt inn elektriske sykler til bruk av transport på kortere turer/hjemmebesøk. Disse brukes i større grad nå i sommerhalvåret. Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som f. eks digital konferanse og samarbeidsmøter, benyttes i større grad enn før, når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

Det legges vekt på etisk bevissthet refleksjon både på våre fagmøter og veiledninger. Det er lagt til rette for en åpenhetskultur hvor det kan varsles om kritikkverdige forhold.

Kursvirksomhet og aktuelle prosjekter/grupper i enheten, og i samarbeid med andre enheter i kommunen, SSHF og UiA

Svangerskapskurs
Er under revidering da det ble en stopp pga. pandemien. Vi planlegger for fysiske samlinger igjen fra høsten, men jobber nå med å innhente opplysninger fra de gravide om hva de ønsker seg av

nye kurs.

Utsikten
Barn som pårørendegrupper for barn og foreldre, der en av foreldrene er psykisk syke eller har et problematisk forhold til rus/vold. Det er gjennomført en gruppe nå i vår.

God start
Program med utvidet helsestasjonsoppfølging av risiko-gravide/-familier, enten det er utfordringer med rus, sykdom, psykisk helse, økonomi eller andre belastninger som gjør dem sårbare. Programmet innebærer også tverrfaglig styrket samarbeid. I 2021 var det 24 familier i dette programmet og av de var 13 nye i 2021. Familiene følges helt til skolestart. Vi har jevnt tilsig av nye familier i 2022, og har lagt inn i forløpet en tettere kontakt med barnehagen og BTI.

Nettverk av barneansvarlige
Nettverk av barneansvarlige fra alle helseavdelingene i kommunen, krisesenteret, NAV, legevakten og fengselet som ledes fra helsestasjon. Barneansvarlige skal ivareta kompetansen om rettigheter til barn som pårørende i avdelingen og at prosedyren for dette følges. Leder kaller sammen nettverket som har ansvar for prosedyren vedrørende barn som pårørende i kommunen og kompetanseutvikling til barneansvarlige. Møtes hvert halvår. Har bidratt inn med erfaring til nasjonale samlinger.

Cos-kurs (Circle of security)
Foreldreveiledningskurs i grupper om forståelse av samhandling mellom barn og foreldre. Drives i samarbeid med familietjenesten i avdeling helse og familie og barneverntjenesten.

Testet ut digitalt kurs med brukbar evaluering i 2021, men ønsker også å tilby fysiske kurs i 2022.

Har våren 2022 strevd med å få tilgjengelige kursledere, men har ett kurs gående nå. Jobber nå for at kommunen skal løfte opp denne virksomheten å bruke mer ressurser på dette på tvers av enhetene.

Unge mødre gruppe
Tilbud til unge mødre som har behov for ekstra støtte og veiledning med oppfølging av sitt barn. Møtes på helsestasjonen annenhver uke på ettermiddagstid i ett år til veiledning, sosial og praktisk trening. Vi fulgte opp 6 mødre annenhver uke gjennom 2021. Er i gang med ny gruppe i 2022.

Forebygging av overvekt og fedme:
Helsestasjonen samarbeider tett i programmer som «Til rett tid» (forskningsprosjekt med UiA), «Smart livsstil» (SSHF), «Friskere familier» (Frisklivssentralen)og Matnyttig som er et prosjekt vedrørende kosthold til små barn (forskningsprosjekt med UiA). Implementeringen av Matnyttig trappes opp i 2022.

Godt begynt
Kartlegging av 1 åringers fysiske og psykiske helse (forskningsprosjekt med UIA). Trappes opp fra høsten 2022 da programmet får interaksjon med CGM (EPJ - journalsystemet vårt).

Seksuell helse
Prosjekt som i år går inn i drift med 70 % sexologstilling. Dette handler om å fremme trygg seksualitet og identitet hos barn, unge og etniske og seksuelle minoritetsgrupper ved å øke kompetansen til ansatte i og rundt skole og skolehelsetjenesten, inkludert voksenopplæringen og ved individuelle samtaler med barn, unge og deres familier. Man ønsker å oppnå bedre forståelse for seksuelle behov, forebygge vold og overgrep, redusere abortraten og redusere smitte av SOI. Det legges vekt på at det jobbes tverrfaglig og tverrsektorielt i skolene/voksenopplæringen,

helsestasjon for ungdom og mellom støttetjenestene i kommunen.

Det er til nå stor etterspørsel etter sexologen i 2022 både for individuelle saker og mer på systemnivå.

Fysisk aktivitet i skolen
Samarbeid med fysioterapeut om et prosjekt som handler om mer aktivitet i skolen. Vurderer utvidelse til flere skoler. Det er fysioterapeutene som holder i satsningen.

DU-kurs
Mestringskurs for ungdom på videregående skole.

ICDP (International children development program)
Helsesykepleier i Voksenopplæringen har ansvar for foreldrekompetansekurs for familier i introduksjonsprogrammet. Det holder kurs på ulike språk etter behov. Kurs holdes fortløpende og det er også lagt til rette for egne kurs på polsk til foreldre utenfor introduksjonsprogrammet

Home-start
Samarbeid /økonomisk tilskudd til Frelsesarmeen som lønner en lokal leder/koordinator. I tillegg bidrar helsestasjonen til å sertifisere frivillige kontakter som besøker/støtter småbarnsfamilier med ulike utfordringer, med minimum et barn under skolealder. Helsestasjonen oppfordrer aktuelle familier til å ta kontakt og ved behov hjelper til med å ta kontakt. I 2021 fikk 26 familier dette tilbudet og 13 av de var rekruttert fra helsestasjonen.

Kommunen har fornyet sin kontrakt med Home-start i vår.

Piloter i 2022
2 og 4 års undersøkelser i barnehagen (Strømmen oppvekstsenter og Longum naturbarnehage)

Planer er lagt for høsten og noen få flere barnehager er invitert med.

Planlegger for flere skoler hvor 1.trinns-undersøkelsen foregår på skolen, men vil være avhengig av tilgang på legeressurser. Ligger an til at vi får flere LIS 1 lege ressurser til høsten. Legeressursen ligger under Helsedirektoratets minstenorm for skolehelsetjenesten og i tillegg er det vakante legestillinger ved årets begynnelse.

54.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

54.3.1 Sykefravær

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

Vi har økning både i korttids- og langtidsfravær. Korttidsfraværet skyldes i stor grad at langt på vei hele enheten ble smittet av Covid-19 på nyåret frem til påske. I tillegg har mange ansatte barn som ble smittet.

Langtidsfraværet arbeides det aktivt med og vi har 4 medarbeidere som har vært langvarig borte, men som nå har planer for å komme fullt tilbake i jobb med noe tilpasning.

Vårt mål er 6,5% gjennomsnittlig fravær.

54.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	40,7	42,1	1,4
Midlertidige årsverk	3,2	2,1	-1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**43,9**	**44,2**	**0,3**

Vi har 0.3 årsverk forsterket på Helsestasjon for ungdom ut året dekket av pandemitilskudd fra Statsforvalteren. De samme midlene skal også dekke styrking i skolehelsetjenesten som vil være 1 årsverk i høstsemesteret 2022.

Vi får i 2022 og 2023 tilført 500 000 kroner ekstra fra Fylkeskommunen for å kunne utvide livechattilbudet på kveldstid til digital skolehelsetjeneste/Preikes. Forventer å ansette i løpet av sommeren.

54.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,1 %	83,7 %
Heltidsandel fast ansatte	51,0 %	53,9 %

Det jobbes bevisst mot høyere andel heltidsansatte i enheten. Målet vårt for året er 90 % gjennomsnittlig stillingsstørrelse og 65 % heltidsansatte.

54.3.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	0	1	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	13	8	3 700	50

54.4 Vold i nære relasjoner

Alle i enheten har tatt e-læringskurset som ligger i dossier/kompetanse. Vi bruker kommunens handlingsplan og har også utarbeidet egne prosedyrer for hvordan vi tar opp dette tema i de ulike konsultasjonene på helsestasjonen og på skolene.

54.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har i 2022 samarbeidet med UiA om 3 forskningsprosjekter: Til rett tid, Godt begynt og Matnyttig som tidligere er beskrevet. Implementeringen av Matnyttig påbegynnes høsten 2022

Enheten har innført DigiHelsestasjon i 2021 som gjør det mulig for våre brukere å kommunisere trygt digitalt med helsepersonell og avbestille timeavtaler digitalt. I 2022 vil vi markedsføre dette videre. Dette fungerer nå etter intensjonen og vi fortsetter med markedsføring.

Det var planlagt for at vi høsten 2022 skulle være pilot for DigiUng som vil gjøre det mulig for barn mellom 12 og 16 år og logge seg inn på Helsenorge via Feide for å få tilgang på «5000 spørsmål og svar til helsesykepleier» og be om en avtale med skolehelsesykepleieren på skolen. Dette har fra DigiUng sin side blitt utsatt til jan.2023.

Preikes (Digital skolehelsetjeneste i Agder) ble opprettet i 2021 og drives fra vår enhet med støtte fra Fylkeskommunen. Den blir styrket i 2022 og vi skal involvere flere kommuner i dette tilbudet til elever på videregående skoler og lærlinger. Det har vist seg å være liten interesse fra andre kommunen å bidra inn så vi utvider tilbudet ved Arendal helsestasjon. Det utvidede tilbudet handler om to kvelder med livechat tilbud til målgruppen.

Vi vurderer å ta i bruk egen intern sharepoint side for enheten som vil bidra til at prioriteringer og oppgavefordeling vil tydeliggjøres og tilgjengeliggjøres på en annen måte enn i dag. Dette vil bidra til å styrke kvaliteten i våre tjenester og sikre at alle som jobber i enheten har tilgang på oppdatert og relevant informasjon. Vi planlegger at dette arbeidet er i gang høsten 2022.

Det er et mål at de som har bruk for det i enheten, har kompetanse på bruk av *teams* og *planner,* og at det er laget strukturer for god utnyttelse av disse systemene. Dette vil bidra til økt effektivitet og kvalitet. De ansatte har fått tilgang på digitalt kurs.

Vi har sluttet med å gi ut papirbrosjyrer ved at vi i stedet viser til relevante internettsider og egen kommunal hjemmeside. Vi har samarbeid med helseoversikt (app) og anbefaler denne. Våre brukere gir svært gode tilbakemeldinger på denne appen. Vi får tilbakemeldinger på at det blir flere og flere brukere i vår kommune. Helsestasjon for ungdom er fortsatt på Instagram.

Vi følger opp våre ROS analyser, spesielt med tanke på koronaepidemien. De er pr. nå gjennomgått på nytt.

FIT (feedback informert tjeneste) skal brukes aktivt der hvor barn/ungdom/foreldre får veiledning utover ordinært program. Vi fortsetter med å ikke bruke den digitale løsningen. Det er gitt tilbud om nye kurs.

Alle jordmødre og helsesykepleiere som jobber med de minste får sertifisering til å arbeide med programmet NBO (New Born Observation) i svangerskap og nyfødtperioden. 15.06.22 blir 18 helsesykepleiere og jordmødre sertifisert.

Enheten er base for to av Familiesykepleierne i programmet «Familie for første gang». De flytter i mai fra skolebasen på helsestasjonen til nytt kontor i Rådhuset etter eget ønske for å få sitt eget kontor. Resten av teamet har base i Kristiansand. Familiesykepleierne skal følge opp disse familiene med ukentlige hjemmebesøk i vel 2 år.

55 Arendal eiendom KF

55.1 Innledning

Arendal eiendom KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten til styret i Arendal eiendom KF presenteres etter kommunelovens særregnskap. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal eiendom KF.

55.2 Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0	0
Sum generelle driftsinntekter	**0**	**0**	**0**	**0**
Sum bevilgninger drift, netto	-29 520	-27 690	-1 830	-6
Avskrivinger	83 952	83 952	0	0
Sum netto driftsutgifter	**54 432**	**56 262**	**-1 830**	**-3**
Brutto driftsresultat	**54 432**	**56 262**	**-1 830**	**-3**
Renteinntekter	-533	-1 070	537	101
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	7	7	0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0
Netto finansutgifter	**-527**	**-1 063**	**537**	**102**
Motpost avskrivinger	-83 952	-83 952	0	0
Netto driftsresultat	**-30 046**	**-28 753**	**-1 293**	**-4**
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	**0**	**0**	**0**	**0**
Fremført til inndekning i senere år	**-30 046**	**-28 753**	**-1 293**	**-4**

Bevilgningsoversikt drift

Bevilgningsoversikt drift viser finansieringen av foretakets totale drift. Dette er en obligatorisk oversikt iht. forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap for kommune og kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap per 30.04, og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt. Oversikten angir ikke årsbudsjett eller årsprognose, men er en status i forhold til rapporteringstidspunktet.

Tabellen som helhet viser at det er et avvik mot budsjett på kr 1,3 mill. kroner.

55.3 Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	-93 074	-96 077	3 003	3
Brukerbetalinger	0	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-22 729	-27 999	5 270	23
Sum driftsinntekter	**-115 802**	**-124 076**	**8 274**	**7**
Lønnsutgifter	24 945	25 035	-90	0
Sosiale utgifter	7 234	6 325	910	13
Kjøp av varer og tjenester	47 246	55 419	-8 174	-17
Overføringer og tilskudd til andre	6 858	9 607	-2 749	-40
Overføringer - utgår fra 2020	0	0	0	0
Avskrivninger	83 952	83 952	0	0
Fordelte utgifter - utgår fra 2020	0	0	0	0
Sum driftsutgifter	**170 235**	**180 338**	**-10 103**	**-6**
brutto driftsresultat	**54 432**	**56 262**	**-1 830**	**-3**
Renteinntekter	-533	-1 070	537	101
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	7	7	0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0
Netto finansutgifter	**-527**	**-1 063**	**537**	**102**
Motpost avskrivninger	-83 952	-83 952	0	0
Netto driftsresultat	**-30 046**	**-28 753**	**-1 293**	**-4**
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	0	0
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	**0**	**0**	**0**	**0**
Fremført til inndekning i senere år	**-30 046**	**-28 753**	**-1 293**	**-4**

Økonomisk oversikt drift etter art

Økonomisk oversikt drift viser finansieringen av foretakets totale drift, med et større detaljeringsnivå. Dette er en obligatorisk oversikt i henhold til forskrifter om årsbudsjett og

årsregnskap for kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap per 30.04, og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt.

Sum driftsinntekter er noe høyere i forhold til periodisert budsjett. Dette skyldes i hovedsak at det er regnskapsført fem måneder med leieinntekter på bolig. Kompensasjon for merverdiavgift avviker mot budsjett, dette henger sammen med at posten for kjøp av varer og tjenester også er over budsjett på rapporteringstidspunktet.

Kjøp av tjenester avviker noe mot budsjett og dette er i hovedsak kostnader knyttet til energi sett i forhold til periodiseringen av budsjettet. Avskrivninger og motpost avskrivninger er ført i sin helhet på rapporteringstidspunktet.

55.4 Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Investeringer i varige driftsmidler	666 670	102 566	564 104	85
Tilskudd til andres investeringer	0	246	-246	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0	0
Avdrag på lån	0	3 159	-3 159	0
Sum investeringsutgifter	**666 670**	**105 971**	**560 699**	**84**
Kompensasjon for merverdiavgift	-94 814	-17 791	-77 023	-81
Tilskudd fra andre	-6 577	-10 824	4 247	65
Salg av varige driftsmidler	-5 000	-2 666	-2 334	-47
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0
Bruk av lån	-559 719	-55 267	-504 453	-90
Sum investeringsinntekter	**-666 110**	**-86 548**	**-579 562**	**-87**
Videreutlån	0	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0	0
Netto utgifter videreutlån	**0**	**0**	**0**	**0**
Overføring fra drift	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundne investeringsfond	-560	2 454	-3 014	-538
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	**-560**	**2 454**	**-3 014**	**-538**
Fremført til inndekning i senere år - udekket beløp	**0**	**21 877**	**-21 877**	**0**

Bevilgningsoversikt investering

Bevilgningsoversikt investering er en obligatorisk oversikt iht. forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap for kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap per 30.04 sammenlignet mot årsbudsjettet og dermed viser investeringsregnskapet at foretaket ligger langt under revidert budsjett.

Det er på rapporteringstidspunktet investert for kr 102,6 mill. kroner mot kr 39,6 mill. kroner samme tid i 2021. Dette avviker mot årsbudsjett på kr 667 mill. kroner, hvor flerbrukshall Sør Amfi (73 mill.), Legevakt (60 mill. kroner), Marisberg videre utvikling (57 mill. kroner), Kjøp aksjer Kanalgården (74 mill. kroner) utgjør de største postene. I tillegg ligger det en rekke poster på om lag 10 mill. Nedtak av budsjett for enkeltprosjekter vil vurderes i 2. tertial.

Tilskudd til andre gjelder utlegg til privatpersoner i forbindelse med private bofellesskap.

Avdrag på lån betales i sin helhet i juni, det som er regnskapsført på rapporteringstidspunktet gjelder nedbetaling på lån på avsluttede investeringsprosjekt vedtatt i desember 2021.

Kompensasjon for merverdiavgift avviker mot årsbudsjett da investeringsnivået har vært lavere enn budsjettert.

Avvik tilskudd fra andre skyldes i hovedsak at det er mottatt spillemidler for tidligere investeringsprosjekt.

Bruk av lån føres ved regnskapsårets slutt.

55.5 Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2022

Driftsbudsjett

Ansvar	Driftsbudsjett, forslag til endring	Økte utgifter / reduserte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
AEKF	Midler til økt vedlikehold	4 000 000	
AEKF	Bruk av disposisjonsfond, 25699004 – overskudd Arendal eiendom		4 000 000
AEKF	Drift av 62 nye elbilladere	310 000	
AEKF	Økt FDV fra Arendal kommune		310 000
AEKF	Korrigering FDV på Lassens hus for 2022 pga forsinkelser i prosjektet	216 000	
AEKF	Redusere driftskostnader eiendomsdrift		216 000
AEKF	Reduksjon overføring av strøm Lassens hus 2022 pga forsinkelser i prosjektet	42 000	
AEKF	Redusere strømutgifter eiendomsdrift		42 000
AEKF	Drift av elbilladere i carport Myratunet, halvårsvirkning	35 000	
AEKF	Økt FDV på Myratunet		35 000
AEKF	Nedenes skole, satellitt ressurssenter, endret bruk (renhold)	104 000	
AEKF	Økt FDV Nedenes skole		104 000
AEKF	Birkenlund skole, ombygning av arealer, endret bruk (renhold)	104 000	
AEKF	Økt FDV Nedenes skole		104 000
Sum endring		**4 811 000**	**4 811 000**

Kommentar

Daglig leder foreslår at budsjettendringer som fremkommer i tabellen over vedtas. Overskudd fra 2020 og 2021 hentes fra fond og benyttes til vedlikehold. Som tabellen viser, er det noen små justeringer på FDV og overføringer til og fra Arendal kommune.

Investeringsbudsjett

Foretak	Investeringsbudsjettet, forslag til endring	Økte utgifter / reduserte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
AEKF	Bortfall av tilskudd prosjekt KØH/legevakt	64 963 000	
AEKF	Økt låneopptak i fm bortfall av tilskudd		64 963 000
AEKF	Marisberg barnehage, ref. sak 22/21, økt investeringsramme med kr 9,5 mill.	9 500 000	
AEKF	Momskompensasjon Marisberg barnehage		1 900 000
AEKF	Økt låneopptak Marisberg barnehage		7 600 000
AEKF	Nedtrekk av prosjekt 06608; Hjelpemiddelsentralen		1 000 000
AEKF	Redusert momskompensasjon prosjekt 06608; Hjelpemiddelsentralen	200 000	
AEKF	Redusert låneopptak prosjekt 06608; Hjelpemiddelsentralen	800 000	
AEKF	Forprosjekt utleieboliger Romstølen	500 000	
AEKF	Økt låneopptak		500 000
AEKF	Kjøp av boliger	10 000 000	
AEKF	Forventet tilskudd til kjøp av boliger		1 900 000
AEKF	Økt låneopptak		8 100 000
AEKF	Moldfaret bofellesskap (BOF), ref. sak 22/8	29 942 000	
AEKF	Momskompensasjon Moldfaret BOF		5 988 400
AEKF	Økt låneopptak Moldfaret BOF		23 953 600
AEKF	Sikring av Stensåsgruver, ref. sak 35/2021	500 000	
AEKF	Økt låneopptak		500 000
AEKF	Natvig felt B, regulering	2 000 000	
AEKF	Finansiering av regulering Natvig felt B gjøres ved bruk av fond 25399900-eiendomsutvikling		2 000 000
AEKF	Fullsprinkling Saltrød BOS	6 000 000	
AEKF	Momskompensasjon Saltrød BOS		1 200 000
AEKF	Bruk av lån		4 800 000
AEKF	Nedtrekk 06599 for å dekke fullsprinkling på Saltrød BOS		6 000 000
AEKF	Redusert momskompensasjon 06599	1 200 000	
AEKF	Redusert bruk av lån	4 800 000	
Sum		**130 405 000**	**130 405 000**

Kommentar

Daglig leder foreslår at budsjettendringer som fremkommer i tabellen over vedtas. Budsjetterte tilskudd til prosjekt KØH/legevakt er endret iht. ny avtale med de andre kommunene. Tilskuddet kommer ikke før i 2024 slik at dette må lånefinansieres i mellomtiden. Budsjettendring for Marisberg er vedtatt i sak 22/21 der finansiering innarbeides i 1.tertial. Prosjekt 06608 Hjelpemiddelsentralen tas ned i 2022 og innarbeides i HØP 2023-2026, dette etter dialog med kommunen. Moldfaret bofellesskap er vedtatt i sak 22/8 og økning av budsjettramme innarbeides i 1.tertial. Regulering av Natvig felt B finansieres ved bruk av fond 25399900-eiendomsutvikling.

Prosjekt 06599 Fullsprinkling Færvik BOS og Saltrød BOS er vedtatt i HØP 2022-2025 med kr 11,2

mill. Dette prosjektet gjelder fullsprinkling av både Færvik BOS og Saltrød BOS. Det opprettes et eget prosjekt for Saltrød BOS som dekkes ved at prosjekt 06599 tas ned med tilsvarende beløp.

Avslutning investeringsprosjekt

I oversikten nedenfor er det listet opp investeringsprosjekter som foreslås avsluttet. Det er sin helhet et mindreforbruk på 33 727 467 kroner. Det er i hovedsak avslutning av prosjektet 06459 som er årsaken til dette.

Prosjekt 06459 – Bofellesskap (BOF) til yngre med nedsatt funksjonsevne HP 2019-2022. Her er det opprettet egne prosjekter pr bofellesskap, og dette prosjektet derfor avsluttes. Medgått utgift vedrører forprosjektet.

Nettobeløp på 26 982 000 kroner benyttes til nedbetaling av gjeld eller reduksjon av nye låneopptak.

Prosjektnummer	Prosjektnavn	Regulert budsjett	Regnskap	Mer-/mindreforbruk
06212	Ny roligheden skole 2013	kr 281 000 000,00	kr 277 681 559,70	kr 3 318 440,30
06408	Solhaug omb 5. etg HP 2018-2021	kr 2 500 000,00	kr -	kr 2 500 000,00
06478	Rykene skole - nytt klasserom 2019	kr 2 500 000,00	kr 2 425 551,00	kr 74 449,00
06606	Flosta gymsal - oppgraderinger 2021	kr 100 000,00	kr 84 598,00	kr 15 402,00
06600	Eydehavn skole - oppgradering av kjøkken 2021	kr 100 000,00	kr 104 982,00	kr -4 982,00
06603	Madshaven - oppgradering av basseng 2021	kr 600 000,00	kr 372 500,00	kr 227 500,00
06607	Birkenlund skole - ombygging/universell utforming 2021	kr 2 775 000,00	kr 2 111 599,00	kr 663 401,00
06568	Tiltak for elever med medisinske behov 2021	kr 135 538,00	kr 135 538,00	kr -
06459	Bofellesskap (BOF) til yngre med nedsatt funksjonsevne HP 2019.-2022	kr 27 000 000,00	kr 66 743,00	kr 26 933 257,00
Sum		kr 316 710 538,00	kr 282 983 070,70	kr 33 727 467,30

Overføring restbudsjett 2021

Estimert mindreforbruk fra 2021 avviker fra faktisk mindreforbruk 2021 og korrigeres i hht tabell under. Sak om restbevilgning er tidligere behandlet i bystyret sak 234/2021 desember 2021. Tabellen under viser at investeringsprosjektene justeres brutto med totalt kr 11 mill. Nettobeløp på 9 108 000 kroner benyttes til nedbetaling av gjeld eller reduksjon av nye låneopptak.

Prosjekt	Prosjektnavn	Faktisk restbudsjett 2021 (avrundet)	Restbevilgning (estimat) som ble overført til 2022	Nedjustering
06318	Legevakt/KØH HP 2016-2019	91 720 000	95 650 000	3 930 000
06374	Ny barnehage Tromøy	14 550 000	15 130 000	580 000
06409	Flosta bos utvidelse HP 2018-2021	1 100 000	1 270 000	170 000
06470	Heftingsdalen HP 2019-2022	1 820 000	2 690 000	870 000
06474	Røed HP 2019-2022	17 620 000	20 950 000	3 330 000
06508	Forsterkede boliger rus og psykisk helse HØP 2020-2024	11 940 000	12 050 000	110 000
06513	Myratunet - omb skyllerom/lager	1 500 000	1 700 000	200 000
06547	Nedenes skole - nytt klasserom HØP 2021-2025	210 000	530 000	320 000
06557	Sti Fløyheia HØP 2021-2025	2 570 000	2 750 000	180 000
06563	Eyde Energipark - områderegulering 2020	5 840 000	6 510 000	670 000
06567	Oppgradering brann i hht nye krav 2021	20 000	290 000	270 000
06572	LED konvertering Plankemyra 2021	90 000	220 000	130 000
06579	Ladestasjoner el-biler hjemmesykepleien 2021	110 000	350 000	240 000
Sum		**149 090 000**	**160 090 000**	**11 000 000**

55.6 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Spesielle utfordringer:

Prisstigning i byggebransjen
Prisutviklingen i byggebransjen er preget av en urolig situasjon i Europa, og vil kunne gjøre både prisutvikling og fremdrift i prosjektene mer usikker. Foretaket har utarbeidet en melding til bystyret hvor situasjonen beskrives generelt og i forhold til enkeltprosjekt.

Vi registrerer også at entreprenører melder inn usikkerhet i eksisterende byggeprosjekt.

Strømutgifter
Foretaket og Arendal kommune har en betydelig utfordring knyttet til høye strømpriser og med å gi gode prognoser for strømutgifter. Sett i forhold til dette er dagens budsjett underfinansiert med kr 5 mill. Arendal eiendom vil følge situasjonen tett og har en forventning om at pris på strøm anses som en konsernutfordring og at et budsjettmessig overforbruk dermed ikke belastes Arendal eiendom alene.

Boliger
Det er fra kommunens side tydelig kommunisert behovet for boliger til ulike grupper av brukere. Krig i Europa gjør behovet mer tydelig og antallet boenheter som etterspørres er økende. Arendal

eiendom bistår med både innleie og nye prosjekt for boliger. Den gamle brannstasjonstomten er godt egnet til boliger av ulik karakter.

Næringsarealer
Det jobbes intenst med klargjøring av næringstomter, både til batterifabrikken, men også til andre aktører, både i egen regi og som bistand til Næringsselskapet. Kapasitet til å følge opp dette arbeidet må vurderes fortløpende for at kommunikasjonen med kommunen og næringslivet kan ivaretas på en god måte.

Boligfelt
Foretaket har utarbeidet en egen konkretisert oppfølgingsplan for kommunale boligfelt. Dette både med hensyn til egnet oppfølging og finansieringsmuligheter, men også relatert til regulering og kommuneplan. Nye felt vil fortløpende bli meldt inn ved rullering av kommuneplanens arealdel.

Foretaket har dessuten igangsatt et forprosjekt med sikte på å bygge boliger som kan bidra til å løse utleiesituasjonen i kommunen, knyttet til bedriftsetableringer m.m.

Arendal eiendom KFs tjenester

Eiendomsdrift
Hovedoppgavene til Eiendomsdrift er drift, renhold og vedlikehold av den kommunale bygningsmassen.

Koronapandemien preget driften med høyt fravær i årets første to måneder. Etter dette har situasjonen normalisert seg. Renhold utføres nå etter normal renholdsplan og rutiner. Periodisk renhold som gulvbehandling, vegger og himling har vært nedprioritert i pandemien grunnet fokus på kontaktpunkter og forsterket renhold, men det jobbes nå med å hente inn etterslepet.

Det er pr. 1. tertial et økonomisk overforbruk på drifts- og vedlikeholdsposter. Tiltak med redusert aktivitetsnivå på drift og vedlikehold iverksettes for å minimere et økonomisk overforbruk ved årets slutt.

Faste kostnader til lovpålagte oppgaver innenfor branntekniske anlegg, elektriske anlegg, heis og ventilasjon, samt vannprøver og serviceavtaler, utgjør en stor del av budsjettene og dette reduserer det økonomiske handlingsrommet til vedlikehold.

Det har vært en stor prisvekst på byggevarer noe som medfører økte kostnader til vedlikehold. Dette gjenspeiler seg også i økte kostnader ved kjøp av tjenester innenfor drift og vedlikehold.

Høye strømpriser gir betydelig økte energikostnader, og det er ventet at det høye prisnivået vil vare i flere år. Kostnader til fjernvarme/fjernkjøling er ventet å følge utviklingen til strømprisene. Høye energipriser gjør enøk-investeringer mer lønnsomme.

Akkumulert energiforbruk, inklusive strøm, fjernvarme/kjøling og bioenergi er pr. 1. tertial 13,2 MWh (14,0 MWh). Egenprodusert solenergi er i 1. tertial 118 000 kWh.

Norflex-samarbeidet med utkobling av laster, har medført utbetaling til AEKF på kr 126 500.- for årets første 3 måneder.

Eiendomsdrift har pr. 1. tertial behandlet 1 452 (1 413) kundehenvendelser fra Helpdesk.

Boligforvaltning
Avdeling for boligforvaltning har ansvar for kommunale utleieboliger. Tomgangsleien er fortsatt lav 2,4 % mot 4,0% samme periode i 2021 i. Restansene på husleie er kr 353 000,- (kr 283 000,- i 2021) på samme tidspunkt.

Det er fremdeles stort behov for store eneboliger til familier. Det vil sannsynligvis komme flere henvendelser fra familier med barn, da det viser seg at flere huseiere velger å selge boligene fremfor å leie ut. Det har også den senere tid vært et økende behov for storfamilier med et eller flere barn som har spesielle behov. Disse trenger ofte tilrettelagte boliger.

Forsterkede boliger til ROP (Rus og psykiatri) brukere er også stadig økende. En ser at disse blir flere og yngre, både jenter og gutter.

Eiendomsutvikling

Marisberg
Ved utgangen av april er det ingen tomter igjen for salg i felt C første byggetrinn. Det foreligger opsjonsavtale/reservasjon på de to siste delfeltene BK6 og BK7. Tomt BK1 er reservert til bofellesskap for personer med nedsatt funksjonsevne. Det pågår dialog med grunneier om videre utviklingen på Marisberg. Detaljregulering av neste byggetrinn kan starte opp dersom partene kommer til enighet.

Østenbuskogen boligområde
Det er igangsatt regulering av området Østenbuskogen boligområde på Myra. Området er ca. 136 daa og kan gi mulighet for ca. 200 boenheter med varierende boligmiks (eneboliger, rekkehus og mindre flermannsboliger/leiligheter). Antall boenheter er avhengig av type bolig/andel konsentrert bebyggelse.

Natvig felt B - boligområde
Området eies av Arendal kommune og en annen privat grunneier. Det er inngått avtale om at Arendal kommune v/Arendal eiendom KF kjøper ut den private part og utvikler boligområdet. Området vil kunne gi 67 boenheter med dagens regulering.

Arendal Næringsselskap AS (ANAS)
Arendal eiendom selger tjenester til Arendal Næringsselskap AS og står for det praktiske arbeidet med oppfølging av pågående anleggsarbeider, regulering m.m. i områder som eies av ANAS.

Eyde energipark
Reguleringsplan for Eyde energipark ble vedtatt av bystyret 3.3.2022.

Områdereguleringen gjennomføres med tanke på etablering av batterifabrikken til Morrow batteries. Området tiltenkt pilotfabrikken er ferdig planert, det pågår arbeider med å klargjøre ytterligere areal for Morrow, totalt ca. 300 daa vil da være klargjort i løpet av 2022.

Agderparken nord
Kontrakten med arbeidene er tildelt Heldal entreprenør AS og arbeidene er igangsatt. Første 40 daa forventes ferdigstilt i september 2022.

Helle næringsområde - Eydehavn
Området er ca. 500 daa og ligger i tilknytning til planlagt vei mellom Eyde energipark og Neskilen. Området reguleres parallelt med arbeidet med rulleringen av kommuneplanen. Reguleringen av Helle er avhengig av fremdriften for regulering av ny vei mellom Neskilen og Eyde energipark.

Prosjekt
Beskrivelse av utvalgte prosjekt under.

Flerbrukshall ved Sør amfi

Bystyret vedtok 25.2.21 et videre arbeid med utredning av flerbrukshall/turnhall, hvor det skal utarbeides en leieavtale med Agder fylkeskommune, som legges frem for bystyret

KØH/Legevakt/Korttidsplasser
Prosjektet ble påbegynt med grunnarbeid våren 2021. Kontrakt med totalentreprenør Veidekke AS ble signert 25.2.21.

Underveis i grunnarbeidene ble det avdekket dårlige grunnforhold som påvirker økonomi og fremdrift, jamfør sak til bystyret desember 2021. Budsjettet ble vedtatt justert til 300 mill.kroner inkl. mva. Legevakt og Kommunal øyeblikkelig hjelp planlegges ferdig sommeren 2023. Byggets brutto areal er ca. 5 500 m2.

Grunnet usikkerhet i markedet pga. krigen i Ukraina, har entreprenør varslet om mulig fristforlengelse/vederlagsjustering.

Omsorgssenter Saltrød
Prosjektet er delt opp i to faser, i henhold til melding sendt til bystyret 20.6.19. Kommunen har selv prosjektansvaret og arbeider med parallelloppdrag, reguleringsplan og avklaring av romprogram. Arendal eiendom KF er med i arbeidsgruppene og overtar prosjektet i fase 2 hvor overgangen er planlagt til våren 2022.

Det ble lagt frem sak om budsjett og romprogram i bystyret oktober 2021. Prosjektledelsen i Arendal kommune arbeider videre med et romfunksjonsprogram som skal ligge til grunn for anbudskonkurransen som Arendal eiendom skal styre i fase 2. Fra foretakets side er det særdeles viktig at reguleringsplanen også ivaretar byggeprosjektets behov for fleksibilitet og kostnadskontroll, også når det gjelder kostnader til erverv av areal.

Lassens hus
Byggearbeidene ble påbegynt høsten 2021 med refundamentering og utvendige arbeider på tak og yttervegg/vindu/dører. Fredningen på bygget gjør at arbeider må gjøres nøysomt og i tett dialog med vernemyndighetene. Innvendige arbeider påbegynnes i løpet av våren. På bakgrunn av prisøkninger i byggebransjen kan omfanget av arbeidene måtte vurderes.

Røed avlastningsboliger
Prosjektet ble påbegynt våren 2021. Eksisterende bygg skal rives og erstattes med nytt bygg som skal inneholde åtte avlastningsrom og to leiligheter i tillegg til personalbase. Røed bygges i massivtre. Ferdigstillelse sommeren 2022.

Marisberg barnehage
Bystyret vedtok i januar 2021 at Marisberg barnehage skal bygges til 70 barn, hvor 5 plasser er tilrettelagt for barn med autisme og multifunksjonshemming. Barnehagen planlegges ferdigstilt august 2023.Prosjektet er i anbudsfasen.

Bofellesskap – private og kommunale
Prosjekt Bofellesskap er organisert med en prosjektgruppe sammensatt med fagpersoner fra enhetene i kommunen og med prosjektleder fra Arendal eiendom. Mandatet tilsier at prosjektgruppen både ser på aktuelle lokasjoner/tomter, ivaretar planlegging og etableringen av

kommunale bofellesskap samt bistår private grupper av pårørende med etablering av bofellesskap. Det vurderes alternative anskaffelsesmåter hvor både byggeprosjekt i kommunal regi er aktuelt, men også kjøp av både tomt og bygg i markedet.

Prosjektet melder om utfordringer i første tertial knyttet til spesielt to forhold, som kan påvirke fremdrift og økonomi:

- En betydelig kostnadsøkning i byggemarkedet. Dette medfører priser som er svært utfordrende både for kommunen, men ikke minst for den enkelte som ønsker å kjøpe egen leilighet. (Arendal eiendom har levert en egen melding til bystyret om denne problematikken)
- Flere av de private gruppene, som arbeider med felles etablering av bofellesskap, melder om utfordringer både hva gjelder egnet lokalisering, men også med hensyn til antallet i den enkelte gruppe.

Et resultat av dette vil kunne være en større andel kommunale bofellesskap, som kan medføre økte investeringer for kommunen.

Det er avholdt fellesmøter med gruppen av pårørende og kommunikasjon med de enkelte private gruppene. Det blir også igangsatt en brukerundersøkelse for pårørende og brukere. Dette for å sikre seg god informasjon om behov og ønsker samt forutsigbarhet for kommunen i arbeidet videre.

Satsingsområder

Tertialrapporten er en avviksrapport, og 1. tertialrapport vil følgelig fokusere på avvik fra mål som er satt i strategidokumentet som det mest konkrete styringsdokumentet for Arendal eiendom.

Foretakets administrasjon har konkretisert oppfølgingspunkt hvor det rapporteres i tertialrapport og i årsberetning på målbare størrelser:

Mål i strategidokumentet
Tilstedeværelse høyere enn 94 %.

Arendal eiendom har over tid arbeidet målrettet ift. å nå målsettingen om sykefravær på maksimalt 6 %. Fraværet i første tertial er 7,18%. Virkningen av pandemien er nå stort sett over og gir mulighet til et mer målrettet arbeid med sykefraværsarbeid også i grupper.

Mål i strategidokumentet
Sørge for at verneverdige og fredede bygninger i foretakets eie blir tilfredsstillende vedlikeholdt.

Foretaket har en stor bygningsmasse å vedlikeholde. Det utføres utvendig rehabiliteringsarbeid og malearbeid på det gamle rådhuset og prosjektet Lassens hus videreføres inn i 2022. Torbjørnsbu gård er solgt og skal følges opp av nye eiere. Foretaket har et tilsynsansvar i henhold til salgsavtale.

Mål i strategidokumentet
Utøve god vedlikeholdsplanlegging og redusere vedlikeholdsetterslepet til kr 90 mill. i løpet av 2023

Store deler av foretakets budsjett er bundet opp i faste kostnader, og nye bygg og nye lovkrav minsker handlingsrommet. Konsernbidraget på kroner 6 millioner per år er videreført og gjør det krevende å nå målsettingen. Mindreforbruk fra regnskapet for 2021 forutsettes å benyttes til forsterket vedlikehold. Det rapporteres i årsberetningen på måloppnåelse.

55.7 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

55.7.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,1 %	3,7 %	1,6 %
Langtid	10,1 %	4,1 %	-6,0 %
Fravær, sum	**12,2 %**	**7,8 %**	**-4,4 %**

55.7.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	130,8	133,3	2,5
Midlertidige årsverk	2,9	1,5	-1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**133,7**	**134,8**	**1,1**

55.7.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,2 %	88,8 %
Heltidsandel fast ansatte	60,0 %	63,8 %

55.7.4 HMS og kvalitet

	Resultat		Kommunens	Enhetens
Styringsindikator	1. tertial 2021	1. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	122	97	3 000	300
Antall Kvalitets avvik	1 413	1 452	3 700	-

55.8 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Klima/Miljø

Vi er sertifisert etter ledelsessystemet ISO 14001 – ytre miljø, organisasjonens miljøpåvirkning er kartlagt og oppdateres årlig. Det er utarbeidet egen oversikt over miljøaspekter i avdelingene, der de ansatte har bidratt med å foreslå de vesentligste miljøaspektene og laget forslag til målsettinger og tiltak. Alle ansatte skal kunne bidra til å minske vårt miljøavtrykk med helt konkrete tiltak. Det stilles krav om kontinuerlig forbedring og vi har årlig ekstern revisjon. I 2022 er vårt miljømål:" Miljøhensyn skal ivaretas ved innkjøp". Dette innarbeides i alle nye innkjøpsavtaler.

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Strategidokumentet for Arendal eiendom KF har mål og tiltak for kvalitetsforbedring, organisasjonsutvikling og innovasjon. Dokumentet rulleres årlig og tas inn i foretakets årsberetning.

På systemnivå er ISO 14001 ytre miljø, og 45001 arbeidsmiljø innarbeidet.

Det gjennomføres årlig ekstern revisjon av våre ledelsessystemer.

55.9 Vedtak i foretakets styre

Saksprotokoll

1.tertial 2022 _ Arendal eiendom KF

Arkivsak-dok.	22/9052
Saksbehandler	Anita Haugland

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret Arendal eiendom KF	23.05.2022	22/28

Daglig leders forslag til vedtak

1. Styret i Arendal eiendom KF tar tertialrapporten til etterretning.
2. Styret i Arendal eiendom KF vedtar foreslåtte budsjettendringer.

Styret Arendal eiendom KF har behandlet saken i møte 23.05.2022 sak 22/28

Møtebehandling

Styrets omforente forslag til nytt pkt. 3.:

3. Styret i Arendal Eiendom KF ønsker en melding/ sak som belyser mismatch mellom husleieinntekter og faktiske utgifter AEKF har, da spesielt med fokus på strømutgifter.

Votering
Enstemmig

Styret Arendal eiendom KF vedtak

1. Styret i Arendal eiendom KF tar tertialrapporten til etterretning.
2. Styret i Arendal eiendom KF vedtar foreslåtte budsjettendringer.
3. Styret i Arendal Eiendom KF ønsker en melding/ sak som belyser mismatch mellom husleieinntekter og faktiske utgifter AEKF har, da spesielt med fokus på strømutgifter.

56 Arendal havnevesen KF

56.1 Innledning

Arendal havnevesen KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal havnevesen KF.

Arendal Havn er selvfinansierende, inntekter genereres fra kommersielle avtaler med næringslivet og brukerbetaling i småbåthavner og gjestehavn. Havnens budsjetter utarbeides basert på markedsforventninger og forventet kundeaktivitet.

56.2 Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0	0
Sum generelle driftsinntekter	**0**	**0**	**0**	**0**
Sum bevilgninger drift, netto	-5 256	-10 916	5 660	108
Avskrivinger	0	11 946	-11 946	0
Sum netto driftsutgifter	**-5 256**	**1 030**	**-6 286**	**-120**
Brutto driftsresultat	**-5 256**	**1 030**	**-6 286**	**-120**
Renteinntekter	-83	-97	14	17
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	-187	187	0
Renteutgifter	1 704	1 688	16	1
Avdrag på lån	3 531	3 531	0	0
Netto finansutgifter	**5 151**	**4 934**	**218**	**4**
Motpost avskrivinger	0	-11 946	11 946	0
Netto driftsresultat	**-104**	**-5 982**	**5 878**	**5 652**
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	104	0	104	100
Mindreforbruk	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	**104**	**0**	**104**	**100**
Fremført til inndekning i senere år	**0**	**-5 982**	**5 982**	**0**

56.3 Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	0	-75	75	0
Brukerbetalinger	0	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-13 662	-20 782	7 121	52
Sum driftsinntekter	**-13 662**	**-20 857**	**7 196**	**53**
Lønnsutgifter	3 593	3 107	486	14
Sosiale utgifter	889	739	150	17
Kjøp av varer og tjenester	3 591	6 088	-2 497	-70
Overføringer og tilskudd til andre	333	-7	340	102
Avskrivninger	0	11 946	-11 946	0
Sum driftsutgifter	**8 406**	**21 888**	**-13 482**	**-160**
Brutto driftsresultat	**-5 256**	**1 030**	**-6 286**	**-120**
Renteinntekter	-83	-97	14	17
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	-187	187	0
Renteutgifter	1 704	1 688	16	1
Avdrag på lån	3 531	3 531	0	0
Netto finansutgifter	**5 151**	**4 934**	**218**	**4**
Motpost avskrivninger	0	-11 946	11 946	0
Netto driftsresultat	**-104**	**-5 982**	**5 878**	**5 652**
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	104	0	104	100
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	**104**	**0**	**104**	**100**
Fremført til inndekning i senere år	**0**	**-5 982**	**5 982**	**0**

Tall i hele 1 000

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
6001002	**Småbåthavn**				
	Sum utgift	2 626	2 223	403	15
	Sum inntekt	-2 350	-7 379	5 029	214
	Sum netto	**276**	**-5 156**	**5 432**	**1 968**
6001001	**Arendal havnevesen**				
	Sum utgift	9 971	11 426	-1 455	-15
	Sum inntekt	-10 345	-13 358	3 013	29
	Sum netto	**-374**	**-1 948**	**1 573**	**421**
6001003	**Gjestehavn**				
	Sum utgift	1 044	1 324	-280	-27
	Sum inntekt	-1 050	-218	-832	-79
	Sum netto	**-6**	**1 105**	**-1 111**	**-18 517**
6001004	**Kiosk**				
	Sum utgift	0	0	0	0
	Sum inntekt	0	0	0	0
	Sum netto	**0**	**0**	**0**	**0**
6001006	**Fellesområde**				
	Sum utgift	104	11 946	-11 842	-11 387
	Sum inntekt	0	-11 946	11 946	0
	Sum netto	**104**	**0**	**104**	**100**
6001007	**Badeanlegg**				
	Sum utgift	0	0	0	0
	Sum inntekt	0	0	0	0
	Sum netto	**0**	**0**	**0**	**0**

Regnskapsmessig nettodriftsresultat i tertial 1 var 5,9 mill. kroner mot budsjett 0,1 mill. kroner.

Den viktigste årsaken til dette er leieinntekt fra småbåtplasser (7,3 mill. kroner) som innbetales i sin helhet i første tertial, mens i den er periodisert i årsbudsjettet. Med periodisering er leieinntekt fra småbåt i første tertial 2,4 mill. kroner.

Reelt nettodriftsresultat er derfor 0,9 mill. kroner når leieinntekten fra småbåt periodiseres.

Havn
Netto driftsinntekter var 13,3 mill. kroner, som er 3 mill. kroner mer enn budsjettert.
Leieinntekter for areal er 1,3 mill. over budsjett. Inntekter fra Sandvikodden er ca. 0,6 mill. kroner over budsjett etter økningen av håndtert HVO.

Driftsutgifter var 11,4 mill. kroner mot budsjett på 9,9 mill. kroner Utgifter til innleie av maskiner/kjøp av tjenester og økt strømutgift står for de største avvikene.

Småbåt
Leieinntekten er ikke periodisert og er innbetalt med totalt 7,3 mill. kroner. Periodisert budsjett i tertial 1 er 2,3 mill. kroner. Driftsutgifter er på budsjett.

Gjestehavn
Sesongen i gjestehavn begynner mot slutten av 1. tertial. Inntekten i tertial 1 er 0,2 mill. kroner er derfor under budsjett (periodisert) på 1 mill. kroner. Driftsutgifter på 1,3 mill. kroner er ca. 300 tusen over budsjett med økte utgifter til strøm og utgifter knyttet til bassenget som størst avviksposter

56.4 Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Investeringer i varige driftsmidler	103 920	43 747	60 173	58
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0
Sum investeringsutgifter	**103 920**	**43 747**	**60 173**	**58**
Kompensasjon for merverdiavgift	0	0	0	0
Tilskudd fra andre	0	0	0	0
Salg av varige driftsmidler	0	0	0	0
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0
Bruk av lån	-103 920	-40 888	-63 032	-61
Sum investeringsinntekter	**-103 920**	**-40 888**	**-63 032**	**-61**
Videreutlån	0	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0	0
Netto utgifter videreutlån	**0**	**0**	**0**	**0**
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0	0
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	**0**	**0**	**0**	**0**
Fremført til inndekning i senere år - udekket beløp	**0**	**2 859**	**-2 859**	**0**

56.5 Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2022

Driftsbudsjett

Ingen endringer i vedtatt driftsbudsjett.

Investeringsbudsjett

Prosjektnr.	Investeringsbudsjettet, forslag til endring	Økte utgifter / reduserte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
11499	Gjestehavn 2021 endring i finansiering	500 000	
11604	Areal tilrettelegging, prosjektet påbegynt	5 000 000	
11469	Infrastruktur Eydehavn inkl. ro-ro flyttes til 2023		15 000 000
	Endring tilskudd/fond	1 251 000	
	Låneopptak - Reduksjon	8 249 000	
Sum endring		**15 000 000**	**15 000 000**

11499: Endring i finansiering av prosjektet, rettelse av feilføring i tertial 2. 2021. Prosjektet finansieres med 2,5 mill lån og 2 mill tilskudd i tråd med havnestyrets vedtak av mars 2021.

**Korreksjon, totalramme er 5 millioner, ikke 4,5 mill som fremstilt i tertial 1. 2022 saken til havnestyre.*

11604: Prosjektet er påbegynt, deler av finansiering på 5 mill. som var planlagt i 2026 flyttes til 2022. Videre er finansiering som planlagt, 10 mill i 2023 og 14 mill i 2024.

11469: Årets budsjett tas ned da prosjektet ikke vil bli påstartet i år. Prosjektet er spilt inn i Arendal Havns 10års investeringsplan.

56.6 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

56.6.1 Sykefravær

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

56.6.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022	Endring
Faste årsverk	12,5	12,5	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	**12,5**	**12,5**	**0**

56.6.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned apr 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	96,2%	96,2%
Heltidsandel fast ansatte	92,3%	92,3%

56.6.4 HMS og kvalitet

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

56.7 Vedtak i foretakets styre

Saksprotokoll

Tertialrapport 1-2022

Arkivsak-dok.	17/627
Saksbehandler	Rune Hvass

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Havnestyret Arendal Havn KF	11.05.2022	22/35

Havnefogdens forslag til vedtak
Arendal havnestyre vedtar tertialrapport 1-2022 og oversender til Bystyret for endelig vedtak og godkjenning.

Havnestyret Arendal Havn KF har behandlet saken i møte 11.05.2022 sak 22/35

Møtebehandling

Votering
Enstemmig vedtatt

Havnestyret Arendal Havn KF vedtak/innstilling
Arendal havnestyre vedtar tertialrapport 1-2022 og oversender til Bystyret for endelig vedtak og godkjenning.