

Virksomhetsplan 2020



**ARENDAL
KOMMUNE**

Innholdsfortegnelse

1	Rådmannen m/stab (1101).....	4
2	Felles overføringer og drift (1103).....	16
3	Kommunalteknikk og geodata (1201)	18
4	Kultur (1202).....	22
5	Brann (1203).....	28
6	Innovasjon og kompetanse (1204).....	33
7	Vitensenteret (1205).....	38
8	Arendal voksenopplæring (1206)	43
9	Østre Agder (1207).....	48
10	Psykisk helse og rus (1301)	52
11	Koordinerende enhet (1302)	59
12	Mestring og habilitering (1303).....	66
13	Hjemmebaserte tjenester (1304).....	72
14	Institusjoner (1305).....	81
15	NAV Arendal (1306)	85
16	Østre Agder krisesenter (1307).....	89
17	Legevakten (1308)	93
18	Spesialpedagogiske tjenester (1402).....	96
19	Birkenlund skole (1410).....	100
20	Asdal skole (1411).....	104
21	Stuenes skole (1412)	108
22	Nedenes skole (1413)	112
23	Stinta skole (1414)	116
24	Roligheden skole (1415)	120
25	Hisøy skole (1416)	123
26	Eydehavn skole (1417).....	126
27	Flosta skole (1418).....	129
28	Moltemyr skole (1419).....	133
29	Myra skole (1420).....	137
30	Nesheim skole (1421)	140
31	Rykene oppvekstsenter (1422)	143
32	Sandnes skole (1423)	148
33	Strømmen oppvekstsenter (1424).....	151
34	Tromøy barnehagene (1450)	154
35	Hisøy barnehageenhet (1451).....	156
36	Barnehager sentrum øst (1452)	159
37	Stinta barnehageenhet (1453).....	162
38	Jovannslia barnehageenhet (1454).....	165

39	Øyestad barnehageenhet (1455)	168
40	Lunderød skole og ressurscenter (1403)	171
41	Barnevern (1404)	173
42	Avlastning og bosetting (1405).....	176
43	Forebyggende tjenester (1406)	181
44	Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder (1501)	184
45	Arendal eiendom KF (5001)	186
46	Arendal havnevesen KF (6001).....	195

1 Rådmannen m/stab (1101)

1.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1101	Rådmannen m/stab			
	Sum utgifter	160 792 178	183 481 695	955 906 158
	Sum inntekter	-72 391 178	-50 506 695	-172 206 949
	Netto driftsramme enheten	88 401 000	132 975 000	783 699 209

Enheten omfatter drift knyttet til administrativ og politisk ledelse, samt rådmannens staber. Enheten er inndelt i seks ulike fagområder hvor rådmannen og kommunalsjefene har ansvar for og følger opp hver sine fagfelt. Rådmannens staber inngår i de respektive fagområdene:

- Rådmann m/lederlag, herunder stab juss
- HR, IKT og kvalitet, herunder stab HR og IKT
- Økonomi, herunder stab økonomi
- Kultur, infrastruktur og utvikling, herunder stab samfunnsutvikling
- Helse og levekår, herunder stab helse og levekår
- Barn, unge og familier, herunder stab BTI, skole og barnehage.

I tillegg til stabene inngår det enkelte tjenester/driftsoppgaver som naturlig inngår i fagfeltene (tillitsvalgte, lærlinger, skatteopprekker, innfordring og fakturering, byggesak, reguleringsplaner, politisk sekretariat, politisk organisering, støttetjenester helse og levekår, legetjenester mm).

Store tilskudd, felles overføringer/drift som følges opp av rådmann m/staber er organisert i egen enhet 1103.

1.2 Rådmannen m/lederlag

Oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I budsjetterammen inngår ressurser til rådmann m/lederlag og rådmannens stab juss.

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det ble i 2019 inngått samarbeidsavtale med Grimstad, Froland og Risør kommuner om felles jussnettverk. Formålet med samarbeidet er å sikre deltakende kommune tilgang på juridiskbistand i kommunens virksomhet. Det er ved etablering av avtalen overført en stilling fra Grimstad kommune og i tillegg er nettverket styrket med 0,5 stilling. Økte ressurser dekkes av refusjoner fra deltakerkommunene.

I 2020 vil det bli endringer knyttet til skatteopprekverfunksjonen da denne flyttes fra kommunen og til staten. Det etableres et vertskommunemiljø i Arendal for kommunal innkreving.

I arbeidet med budsjettvedtaket er det nedsatt 12 arbeidsgrupper som skal vurdere ulike områder for mulighet for innovasjon og økonomisk innsparing. Prosessen er samlet under navnet Bærekraft 2023 og legges frem som sak til bystyret juni 2020.

1.3 HR, IKT og kvalitet

Oppfølging av vedtatt budsjetteramme

Stab HR, IKT og kvalitet vil i 2020 prioritere 5 områder spesielt:

- Arbeidet med å få ned sykefraværet i hele kommunen til 7 % intensiveres. I tillegg til det

godt etablerte arbeidet med å jobbe forebyggende, og med etablerte rutiner for sykefraværsoppfølging vil det vil bli lagt vekt på å jobbe målrettet mot prioriterte grupper av ansatte med historisk høyt fravær. En særlig gruppe vil være ansatte med gjentakende syk-frisk-syk-frisk fraværsmønster over flere år.

- Arbeid med heltidskultur prioriteres høyt. Det er nødvendig å få rundt 200 nye heltidstilsatte i helse og levekår for å nå målet om minst 50 % heltidstilsatte per tjenesteområde.
- Lærlingesatsingen videreføres og det vil bli jobbet med å rekruttere nye veiledere etter hvert som antall lærlinger økes.
- Opplæring, rådgivning og veiledning av ledere prioriteres for å sikre at alle ledere har tilstrekkelig kompetanse til å kjenne seg trygge i alle deler av lederjobben. I tillegg til lederutviklingsprogrammet som handler om refleksjon og utvikling vil det bli jobbet med å tilby god opplæring i den administrative delen av lederrollen.
- Som en del av samfunnsoppdraget og for å sikre kommunen den beste kompetansen vil det bli jobbet med likestilt arbeidsliv. Formålet er å gjøre det enklere for kommunen å gjøre en aktiv og systematisk innsats for mangfold og likestilling. Likestilling og mangfold forstås i denne sammenheng bredt, og dekker blant annet: kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering.

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I tillegg til det arbeidet som gjøres innenfor arbeidsgiveriet med innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring (se over) vil det i 2020 jobbes spesielt med:

- Igangsetting, opplæring og oppfølging av nytt elektronisk system for HMS- og kvalitetsavvik.
- Styrking av rådmannens arbeide med systematisk internkontroll på overordnet nivå.
- Konkretisering og gevinstrealisering av digitaliseringsprosjekter. Arbeidet vil skje gjennom digitaliseringsprogrammet i IKT Agder og klargjøring av kommunens strategi og organisering av arbeidet med digitalisering.
- Fortsatt opplæring i Lean av ledere og ansatte.

1.4 Økonomi

Oppfølging av vedtatt budsjettamme

Stab økonomi består av flere fagfelt. Felles for området er en kompetanse innenfor styring og økonomi.

Stab økonomi har kompetanse og ansvar for overordnet budsjettarbeid, rådgivning enheter/tjenester, Inntektssystemet og forskrifter, Innkjøp, finans, styringssystemer, rapportering, KOSTRA med mer.

Hovedoppgaven til stab økonomi er styringssystemene som handlingsprogram (budsjett og økonomiplan), årsberetning og regnskap, tertialrapportering og månedsrapporter. Rådgiverne har ansvar for særskilte oppgaver og områder, og alle enhetsledere har «sin» rådgiver som skal bistå i kompetanseoverføring, oppfølging og veiledning på økonomiske forhold. Staben holder jevning kurs for enhetsledere og andre ifm budsjett og andre prosesser.

Innkjøpstjenesten gjøres i samarbeid med juss og fagmiljøene, samt Arendal eiendom KF. Det skal utvikles et innkjøpsreglement som skal gjøre det enda lettere for enhetene å gjennomføre kjøp.

Stab økonomi har ansvar for alle oppgaver innenfor finans, og forvalter låneporteføljen også for foretakene. Bystyret skal hver periode vedta et finansreglement som styrer risiko og forvaltning av kommunens gjeld.

Som en egen faggruppe er det også kompetanse på kommunal fakturering og innfordring. Frem til 1. juni er også skatteoppkrever en del av staben. Skatteoppkrever flyttes fra kommunen til skatteetaten og det er for 2020 kun budsjettert med drift i 5 måneder. Innenfor fakturering så er det etablert er miljø med egen fagleder i 50 % stilling.

Staben bidrar også med oppfølging og utvikling av kommunens ERP system sammen med øvrige kompetansemiljø og IKT-Agder, samt ansvar for organisasjonsdatabasen.

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det er startet et utviklingsarbeid i forbindelse med å samkjøre kommuneplanens samfunnsdels handlingsplan med handlingsprogrammet (budsjett og økonomiplan). Innføring av bærekraftsmålene som den overordnede styringen skal også bli ivaretatt. Det er en egen prosess på arbeidet, som også inkluderer innføring av klimabudsjett.

Ny kommunelov fordrer en gjennomgang og justering av ulike reglementer og arbeidsrutiner. Dette vil ha særlig fokus gjennom våren. Det er et utbredt samarbeid med revisor, regnskap (AKST), HR og Juss for å kvalitetssikre dette.

Det er startet et arbeid med å samle innkrevningstjenesten til Arendal og Grimstad kommuner. Kommunen beholder særnamsmannsretten når skatteoppkreveren flyttes, og det er ønskelig med et mer robust miljø enn det hver kommune kan få til alene.

Enkelte av oppgavene som utføres kan være aktuelle for digitalisering og nye prosesser. Det er et potensiale å effektivisere oppgavene som er lagt til AKST, og det er en aktiv samhandling mellom økonomi og regnskap.

1.5 Kultur, infrastruktur og utvikling

Oppfølging av vedtatt budsjetttramme

Kommentarene under er knyttet til håndteringen av 2020-rammekuttene i enhetene Kultur, Kommunalteknikk/Geodata, Brann, Vitensenteret og Innovasjon/Kompetanse.

Kulturenheten

Budsjettkutt 2020

Kulturenheten har fått et reelt kutt i driftsbudsjett på 4,7 mill. kroner. I tillegg kommer konkrete kutt i tilskudd til Canal Street på 200 000 kroner og tilskudd til regionale kulturinstitusjoner (Kilden og Kuben) med i alt 2,9 mill. kroner (budsjettvedtak BS 2018 og 2019). Til sammen er kutt i rammen med full virkning fra 2021 på 7,8 mill. kroner. Budsjettvedtak sent i desember betyr lite mulighet for prosess i enheten slik at langsiktige innsparingstiltak kan igangsettes. Lønn til ansatte og eksterne tilskudd hjemlet i avtaler preger enhetens budsjett, og det er derfor krevende å kutte på så kort varsel.

Det vil igangsettes en prosess for å finne innsparingstiltak i enhetens drift i løpet av første kvartal, med tanke på budsjett 2021 og utover.

Bystyret har videre bedt enheten om at «innstrammingsiltakene i kulturbudsjettet bør ikke ramme sårbare grupper, barn/unge, frivillige og folkehelse – så langt det er mulig å få til». Dette er en umulig oppgave, noen av kutt-tiltakene vil ramme nevnte grupper. Imidlertid har enheten valgt å skjerme kulturskolen og Kilden/nytt kulturbygg.

Enheten har også valgt å skjerme gratisprinsippet for lag og foreninger (unntaket her vil være gjeninnføring av brukerbetaling på oppvarmet kunstgressbane på Arendal idrettspark, se avsnitt om avd. Park, idrett og friluft). Selv en lav timebetaling, vil få alvorlige konsekvenser særlig for de store breddeforeningene med mange aktivitetstilbud og vil kreve ekstra administrasjon. I stedet reduserer enheten driftstilskuddet, da dette får mindre konsekvenser enn innføring av leie.

Enheten vil imidlertid se på om det er enkelte utleieobjekter (eks. nytt kulturbygg) de kan ta leie for uten at det kommer i konflikt med gratisprinsippet. Enheten vil derfor i 2020 gjennomgå utleiereglement og satser for brukerbetaling der det er formålstjenlig.

For øvrig har enheten noen mindre inntekter fra kommersielle aktører som leier sentrumsarealer med strøm. Disse satsene er svært lave og enheten vil øke disse noe for 2020.

Enheten velger ikke å kutte noe i tilskuddene til de regionale kompetansesentrene. Sentrene betyr

mye for de profesjonelle kunst/kulturmiljøene i Arendal og regionen, på sikt ønsker de å styrke de sentrene der Arendal er vertskommune. Dersom de lokalt kutter/reduserer støtte, kan det igangsette en dominoeffekt som gir tap av arbeidsplasser, skatteinntekter og all kompetanse vil havne i Kristiansand.

Tiltak som kuttes	Kutt 2020	Konsekvens
Kulturenheten samlet	1 450 000	Konsekvens er en enda mer marginal drift av alle avdelinger og mindre rom for uforutsette utgifter og nye oppgaver.
Internasjonalt marked		Kuttes fra 2021 – sparer netto 168 000 kroner
Tilskudd kulturhuset	700 000	Kulturhuset får et direkte tilskudd på 1,5 mill. kroner. Kulturhuset går i overskudd og vi mener reduksjonen kan forsvares. Kuttet økes til 1 mill. kroner fra 2021.
Tilskudd Frivilligsentralene	200 000	Kommunen har fire frivilligsentraler med et samlet tilskudd på vel 3 mill. kroner. Kutt samlet 200 000 kroner i 2020 og samlet 400 000 kroner fra 2021.
Tilskudd Brattekleiv skipsverft	100 000	Avtale ble inngått i 2016, AK er stifter sammen med Aust-Agder fylkeskommune og eierne av bygningsmassen familien Smith-Sørensen. Tilskudd vedtas årlig av «Arendal kommune og Aust-Agder fylkeskommune». Årlig tilskudd fra AK er 650 000 kroner. Det foreslås å trekke seg ut av stiftelsen så fort det lar seg gjøre og redusere tilskuddet til 100 000 kroner fra 2021.
Talent Arendal	100 000	Ordningen avvikles. Har gjort det mulig for unge talenter innen idrett og kultur å satse for å utvikle en mulig profesjonell karriere. Har vært et samarbeid med Stiftelsen Kulturkjerka og NOV.
Tilskudd Idrettsgallaen		Tilskuddet på 50 000 kroner kuttes helt fra 2021. Arrangementet 2020 er planlagt og skal være i Arendal.
Tilskudd mediefondet Zefyr	65 000	Kuttes i sin helhet
Tilskudd Vegårshei skisenter	40 000	Kuttes i sin helhet
Tilskudd Øynaheia løypelag		Arendals andel av tilskuddet er 108 000 kroner. Kutt fra 2021 40 000 kroner. Avtalen er mellom Arendal, Grimstad, Froland og Birkenes kommuner. Ved reduksjon i tilskudd, yter Arendal det samme som Grimstad og Froland. Avtalen må reforhandles.
Driftstilskudd lokalmuseene	100 000	Samlet får lokalmuseene (Kløckers hus, Bomsholmen, Torungen, Boy Leslie) 650 000 kroner i støtte. Reduksjon i kutt fordeles.
Tilskudd Canal Street, vedtatt i BS	200 000	Det betyr at CS kun får et tilskudd på 110 000 kroner fra 2020.
Tilskudd regionale kulturinstitusjoner (Kuben, Kilden), vedtatt i BS 2018/2019	600 000	Bystyret vedtok alt i 2018 et kutt på 600 000 kroner i tilskudd til Kuben fra 2020 (er lagt inn i ramma) samt kutt på 300 000 kroner i tilskudd til Kilden. I tillegg har BS vedtatt et kutt på 2 mill. kroner på Kuben/Kilden fra 2021. Både Kilden og Kuben har avtaler som binder ev. kutt i tilskudd frem til 2022. Det betyr at kutt på 2,3 mill. kroner i 2021 må tas fra andre formål i kulturenheten. Imidlertid melder kulturenheten her at det vil bli bedt om å utsette kuttkravet i konsekvensjustert budsjett til 2022.
Endringer i budsjett 2020	Dekker kutt	Kommentar
Husleie nye kulturlokaler	1 222 000	I 2020 blir noe av kuttkravet dekket av spart husleie, da innflytting i nye kulturlokaler blir noe senere (dvs. sommer 2020) enn tidligere planlagt. Flere kutt tiltak får først virkning fra 2021, mindre husleieutgifter i 2020, avbøter da dette.
Hovefestivalen	200 000	Beløpet som ble tilbakeført enheten var opprinnelig 500 000 kroner. Av disse var 300 000 kroner tiltenkt

Tiltak som kuttet	Kutt 2020	Konsekvens
		ungdomsarrangement ifm. landsfestival for UKM 2020, som arrangeres på Hove i juni. Denne summen omdisponeres i 2020 til ungdomsarrangement i nye kulturlokaler og er eneste mulighet en har for å lage attraktive konserter, åpen scene og andre arrangement i det nye huset i åpningsåret.
Byggetilskudd Kuben	273 000	Låneutgifter er noe redusert som fører til redusert overføring til Kuben/AAMA.

Konsekvenser av kutt i kulturenhetens drift

Samlet sett innebærer budsjettkuttene at enheten får en mer marginal drift i årene fremover.

Avdeling Ung kultur - nytt kulturbygg (tidligere Kilden)

Ung kultur - nytt kulturbygg skjermes for kutt, men på grunn av en allerede presset økonomi er driften her også preget av begrensede ressurser.

Ung kultur skal både drifte det nye kulturbygget, tilby arrangement og aktiviteter til ungdom og holde bygget åpent for at flest mulig skal kunne oppleve dette som et hus for alle. Ung kultur er svært lavt bemannet, og hadde som intensjon om å styrke staben til innflytting i nytt kulturbygg 2020. Avdelingen har grunnbemanning på 4,5 stillinger fra august 2020. 1,5 stilling overføres fra Munkehaugen våren 2020. Disse stillingene har også flere eksterne ansvarsområder som oppfølging av skatehall, musikkbingene, oppvekstområdene, UKM, og Ungdommens bystyre.

Manglende ressurser vil mest sannsynlig medføre at de ikke kan gi tilbud om et utvidet fritidstilbud på ukedagene, eller i helgene og feriene slik ungdommene ønsker. De vil kun kunne holde i en fast åpningstid, og fokusere på interne behov. Eksterne samarbeid må nedprioriteres.

Avdeling park, idrett og friluft

Park, idrett og friluftsliv har de siste 3 årene hatt en betydelig reduksjon av sine budsjetter. Dette skyldes i all hovedsak av manglende driftsmidler avsatt til to kostnadskrevenne nye anlegg (Norac stadion og Barbu park)

Anleggene er i budsjettet underfinansiert slik at de reelle driftskostnader ligger betydelig over midler som er avsatt. Avdelingen vil for inneværende og kommende år ikke overta anlegg til drift dersom ikke nødvendig driftsmidler sikres.

Reduksjon i avdelingens budsjett for 2020 (334 000 kroner) vil måtte dekkes inn med lavere aktivitet i virksomheten som utgjør en besparelse på (114 000 kroner) og gjeninnføring av brukerbetaling på Kunstgressbanen med undervarme i Arendal Idrettspark (220 000 kroner) som føres som inntekt i budsjett.

Avdeling kulturskole

Skolens 14 årsverk ble grunnet økonomi og pågående endringsprosess knyttet til nytt kulturbygg, ikke fylt i løpet av 2019. Vi har valgt å «spare ressursen» til forventet økt ressursbehov ved innflytting i nytt kulturbygg. Det er behov for kompetanseutvikling i henhold til endrede behov og etterspørsel som følge av rask samfunnsutvikling, men dette kan ikke prioriteres innenfor den økonomiske rammen kulturskolen har per i dag. Dette er en av skolens største utfordringer.

Arendal kulturskole har høyest kontingent i regionen, og kan derfor ikke øke denne. Det vil i tråd med bystyrets vedtak bli opprettet noen tilbud som tilpasses fritidskortet på 1 000 kroner.

Avdeling bibliotek

Lov om folkebibliotek med forskrifter stiller klare krav til bibliotekets samlinger om aktualitet, bredde og kvalitet. Med dagens situasjon kan det stilles spørsmål ved om Arendal bibliotek i tiden framover kan svare på publikums forventninger til et moderne folkebibliotek. Kuttene i 2020 vil medføre betydelige kutt i bibliotekets tilbud og tjenester. Det må forventes reduserte tall for besøk og utlån.

Innkjøp av medier (bøker, lydbøker, filmer, aviser, tidsskrifter, e-bøker med mer) kuttet med 100

000 kroner. Dette gir et innkjøpsbudsjett for medier på rundt 15 kroner pr. innbygger og er blant landets laveste. I 2020 vil Arendal bibliotek ha et mediebudsjett som er under halvparten av nivået i 2009 når vi tar høyde for prisstigning og konkrete kutt. I tillegg inkluderer mediebudsjettene i dag også e-bøker og tilgang til noen databaser. Konsekvensen er at biblioteket i dag har en svært lav tilvekst av nye bøker, lange køer på etterspurte titler, og svært begrenset innkjøp av fagbøker/sakprosa.

Basert på regnskapstallene for 2019 må anslag for inntekter reduseres. Dette gir virkning i ytterligere kutt for drift på 140 000 kroner.

Det må vurderes ulike muligheter for innsparing knyttet til åpningstider.

Avtaler knyttet til drift av «meråpent bibliotek» er/blir sagt opp, men oppsigelsen får ikke virkning før 2021. Dette tiltaket er gjort for å ha mulighet til å gjøre endringer i forhold til innretning av kuttene i 2020 og imøtekomme mulige ytterligere kutt slik det er signalisert for perioden.

Avdeling kulturnettverk

Denne avdelingen håndterer alle tilskudd, både de avtalefestede og de løpende tilskuddene som fordeles etter søknad fra lag, foreninger, kulturarrangører og kunstnere. Konsekvensene her vil derfor være manglende mulighet til å yte støtte til de som i stor grad skaper aktivitet i kultursektoren i kommunen, både profesjonelle og frivillige. Kommunens tilretteleggerrolle blir vesentlig svekket.

Det kuttes en vakant stilling i kulturnettverket, noe som først og fremst vil merkes i arbeid med friluftsliv. Her vil kun de lovpålagte oppgavene kunne gjennomføres. Tiltak for å fremme hverdagsfriluftslivet som vedtatt i gjeldende Kommunedelplan for kultur, blir nedprioritert.

Munkehaugen kultursenter har redusert drift våren 2020, og fra september vil enheten ikke lenger ha mulighet til å drifte bygget med egne ressurser. Det arbeides med å finne løsninger for videre drift. Det vil bli lagt frem en politisk sak i løpet av våren.

Enhet kommunalteknikk og geodata

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

Innenfor enhetens selvkostområde planlegges det videreføring av arbeidet rundt optimalisering av selvkost-økonomi-modell.

Innenfor enhetens rammefinansierte del har rammen blitt redusert med 2 mill. kroner. Dette gir spesielt krevende utslag for vei, der det allerede var et stramt budsjett. Det blir utfordrende å holde kvaliteten i tjenestene på et ønsket nivå.

Nivå på sommerdrift vei avgjøres av resultat etter endt vintersesong. Det er lagd modeller for kostnader ved vinterdrift der vinteren katalogiseres som «lav», «normal» og «høy». Ved «lav» eller «normal» kategori vil det være lite midler til sommerdrift, og pengene må prioriteres til å gjelde veier med stor trafikkmengde og på trafikksikkerhetstiltak. Ved «høy» kategori må sommerdriften reduseres ytterligere. Redusert sommerdrift som kantklipp, feiing, grøfting, krattrydding, asfaltlapping og sluktømming vil over tid gi oss et enda større etterslep på vedlikehold. Noe som vil være ressurskrevende å ta inn igjen senere.

Ved utarbeidelse og vedtak av nye reguleringsplaner må det vurderes at kravene for kommunal vei skjerpes, i forhold til hvilke veier som skal være kommunale kontra hvilke veier som skal være private. Kommunen sin totale veilengde øker jevnlig uten tilhørende finansieringen av drift. Det må vurderes hvilke kommunale veier som bør overtas av private. Samt at det må vurderes hvilket kvalitetsnivå tjenestene knyttet til kommunal vei skal ligge på fremover. Som en konsekvens av bygging av ny E-18 og tilstøtende fylkesveier er det en forventning fra fylkeskommunen at mindre trafikkerte fylkesveier overtas til kommunal drift. Dette er ikke mulig innenfor dagens økonomiske rammer.

Enhet Vitensenter Sørlandet

Bystyret vedtok i desember 2019 å skyve investeringsmidlene til Raet Nasjonalparksenter ut av handlingsprogramperioden.

Det er 5 år siden kommunene planla etablering av Velkomstsentre i de tre nasjonalpark kommunene. Vitensenteret Sørlandet åpnet Velkomstsenteret for Arendal kommune i august 2018. Siden den gang har de som organisasjon, gjort strukturelle endringer for å kunne møte det ressursbehovet Forprosjekt Raet nasjonalparksenter krever. Hele 2019 var preget av politisk usikkerhet. Det har vært svært krevende å ivareta et nettverk, ta imot mengder av forespørsler, representere nasjonalparken på konferanser, organisere enhetens ressurser og økonomi, i dette usikre landskapet. Pågangen i kombinasjon med den politiske uklarheten har medført at Vitensenteret har fått en del kostnader, og det den politiske beslutningen som nå foreligger har medført at Vitensenteret må finne inndekking for omtrent 400 000 kroner i 2020 som var budsjettert i prosjektarbeidet.

Vitensenteret har fått i oppdrag av bystyret å gjøre en ny vurdering i 2020 i forhold til om Vitensenteret Sørlandet kan bli et autorisert besøkssenter. Denne vurderingen vil Vitensenteret gjennomføre våren 2020. Det måtte tas en rekke beslutninger om hva Arendal kommune ønsker å ha som ambisjon knyttet til Raet nasjonalpark i 2020. Det ligger et stort potensial for økt næringsutvikling, med bærekraft og naturverdier i fokus. Vitensenteret har allerede produsert en utstilling knyttet til at vi er et Velkomstsenter til nasjonalparken, og vil i 2020 aktivt arbeide for at vi kan bli et autorisert nasjonalparksenter hvis det fattes en politisk beslutning om det i 2020.

Ut over endringene i investeringsbudsjettet vedtok bystyret samtidig å redusere driftsbudsjettet til Vitensenteret 200 000 kroner. Dette er innarbeidet i enhetens virksomhetsplan/budsjett.

Enhet Østre Agder brannvesen

Enheten er pålagt en besparelse på 1 mill. kroner årlig i neste 4 års plan på driftsbudsjettene.

ØABV har de siste årene gjennomført omfattende risiko og sårbarhetsanalyser i tett samarbeid med eierkommunene. Der har enheten avdekket flere risikoområder og lagt en plan for hvordan dette kan bedres. Blant annet er planen i 2020 å få på plass overflateredning i tre nye kommuner (Vegårshei Gjerstad og Tvedestrand). Det er planlagt en større styrking av kompetanse- og beredskap gjennom å utdanne røykdykkere ved Froland brannstasjon, og planen er innkjøp av terrenggående kjøretøy for å raskere kunne få kontroll på branner og støtte på ulykker i ulendt terreng. I tillegg er det fortsatt et etterslep på lovpålagt kursing av mannskapene som jobber allerede i dag.

Enheten har brukt flere år på målrettet utvikling og endring, samt evnet å ta inn et tidligere økonomisk overforbruk, levert balanserte regnskap og lagt til rette for at de oppfyller dagens krav. I tillegg plikter de også å posisjonere seg best mulig for å være i stand til å håndtere morgendagens krav og de ukjente hendelsene enheten garantert vil oppleve. Nedtrekket oppleves selvsagt utfordrende og deres realiseringsevne innenfor en rekke områder vil bero på kontinuerlig oppfølging av regnskap for å se hva de eventuelt klarer å realisere i 2020, tross nedtrekk.

0 kroner til investering 2020 er i tillegg vedtatt i Arendal bystyre desember 2019.

Investeringsbudsjettet for brannvesenet i Østre Agder er på 2,9 mill. kroner årlig. Blant tingene som dermed skyves er en ny hurtiggående båt for at brannvesenet ikke skal være avhengig av redningsskøyte, politibåt eller helikopter for å komme seg til oppdrag i skjærgården. I tillegg stod utskiftning av kommandobil, røykdykkerbil i Froland, personellflyttere og materiellinvesteringer på programmet. Litt lenger fram skyves fornyingen av de større kjøretøyene på, samt innkjøp av spesialkjøretøy de ikke har i dag. En pause i investeringsporteføljen vil kunne føre til dårligere kvalitet på tjenestene, innbytte-tap på kjøretøy som skal skiftes ut og økte driftsutgifter blant annet til verksted og vedlikehold.

Investeringsrammen betraktes som brutto ramme ettersom momskompensasjonen tilfaller kommunen og ikke enheten. Dersom enheten skal være i stand til å realisere fremtidige objekt (investeringer på nye storbiler spesielt), er de nærmest avhengige av å kunne forholde seg til netto rammer. Alternativt må rammene økes ettersom kostnadsnivået på denne type investeringer og kjøretøy har økt betraktelig siste årene.

Enhet Innovasjon og kompetanse

Bystyret vedtok å redusere enhetens ramme med 1 million kroner. Dette er i hovedsak gjort ved å kutte en vakant stilling ved Servicesenteret.

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Samtlige 7 enheter har i sine respektive virksomhetsplaner kommentert hvordan de jobber med innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring.

1.6 Helse og levekår

Oppfølging av vedtatt budsjettramme

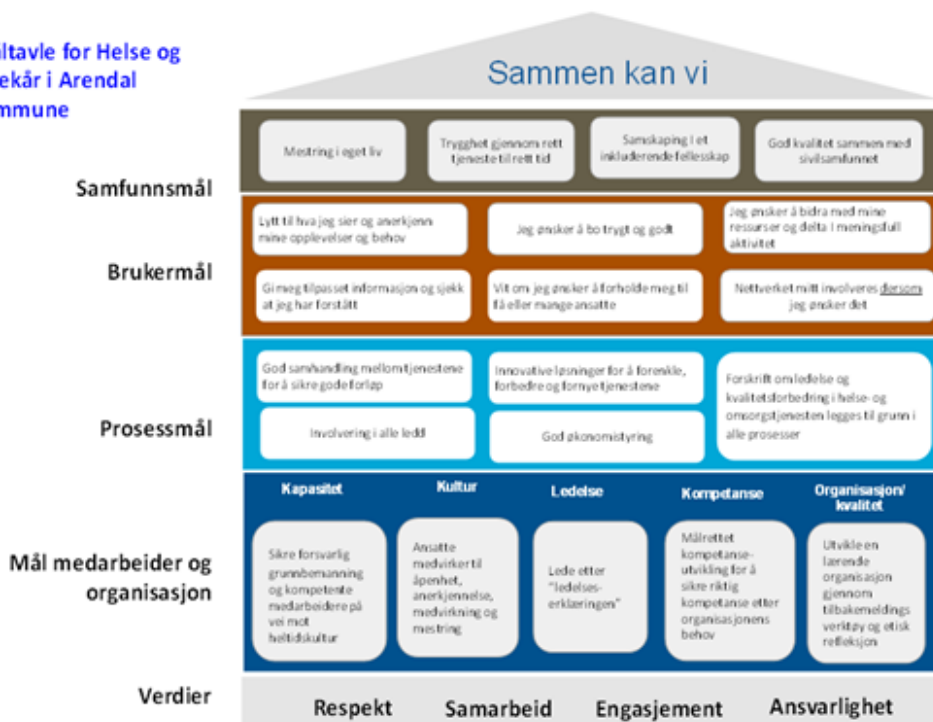
Vi jobber systematisk med oppfølging av vedtatt budsjettramme. Vi tar ut styringstall for de ulike tjenestene for å følge med på svingninger i antall brukere og kompleksitet. Helse og levekår følger årshjulet.

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Satsningsområder 2020 - 2023 i Helse og levekår:

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

Måltavle for Helse og levekår i Arendal kommune



Vi skal jobbe med utgangspunkt i politiske vedtak, satsningsområder og måltavle for Helse og levekår. I tillegg til å følge opp lovpålagte oppgaver og daglig drift skal vi ha særlig fokus på følgende i 2020:

- Nytt helsehus
- Gode forløp
 - inntaksteam, utrede lege omsorgsbolig, gjennomgang av pasientforløp, ny arbeidsform i omsorgsbolig med base, samarbeid korttidsplasser og hjemmesykepleien
- Forbedringsarbeid medikamenthåndtering
- Tillitsbasert omsorg
- Rekruttering og kompetanse

- Fra assistent til fagarbeider
- Sertifisering livsglede
- Plan for utvikling av rusfeltet inklusive ettervern
- Videreutvikle Arendalshjelpe
- Utvikling organisasjonen Helse og levekår basert på brukernes behov – ny struktur
 - utvikling bemanningsenhet
- Utbygging bofellesskap for personer med utviklingshemming
- Stimulere og legge til rette for etisk refleksjon i enhetene og avdelingene
- Etisk råd – gjøre kjent og ta i bruk
- Heltid
- Etablere Intern revisjon for helse og levekår
 - Avvik, varsling og intern revisjon/tilsyn
- Samlokalisering hjemmesykepleien og andre hjemmebasert tjenester
- Leve hele livet. Sammen om kvalitet. Alders- og demensvennlig samfunn
- Det gode menneskemøtet - kommunikasjon
- Digitalisering, e-helse og trygghets-/ velferdsteknologi
 - Myratunet som testarena
- Systematisk oppfølging av studenter i praksis og lærlinger
- Nytt bygg Legevakt/KØH/avklaringsplasser
- Krisesentertilbud for menn
- Utredning; Hvordan kan Arendal kommune intensivere arbeidet mot fattigdom, og spesielt barn i fattige familier/barnefattigdom
- Samhandling SSHF, UIA, Agder
- Statlig finansiering av omsorgstjenester (avhenger av hvilket vedtak bystyret fatter i januar 2020)

1.7 Barn, unge og familier

Oppfølging av vedtatt budsjetttramme

Stab barnehage

Stab barnehage følger opp vedtatt ramme innenfor de områdene som ligger i budsjettet.

Kompetanseheving kommunale og private barnehager vil nå i større grad ivaretas av regional kompetanseheving i Østre Agder. Denne felles kompetansehevingen for kommunale og private barnehager vil i stor grad dekkes av midler fra fylkesmannen i tillegg til en kommunal og privat andel i de åtte kommunene som er med i ordningen.

Staben har også et ansvar for å sikre at økonomiske overføringer til private barnehager ivaretas.

Staben vil følge de kommunale barnehagene tett opp i arbeidet med å tilpasse personal til antall barn. Dette er et samarbeid med HR.

Stab skole

Stab skole følger opp budsjettvedtaket fra bystyret og vil særskilt prioritere følgende områder i 2020.

- Innføring av ny læreplan for grunnskolen fra 01.08.2020
- Videreføre og forbedre arbeidet med gode læringsmiljø i skolene med fravær av mobbing
- Følge opp bystyrets vedtak om 1:1 dekning på PC/Pad for elevene fra august 2020
- Jobbe for at Arendal kommune blir en dysleksivennlig kommune i løpet av 2020
- Legge til rette for og være sekretariat for skoleutvalget som skal jobbe med utredninger i 2020
- Utføre mer internkontroll ved skolene av rutiner og lovopplyllelse
- Fortsette satsingen og prioriteringen på videreutdanning av lærere

Stab BTI

BTI er ikke i seg selv et tiltak for barn, unge, gravide og familier det knyttes bekymring til. Det er en

modell som beskriver prosessen med å ta opp, snakke om, diskutere og iverksette tiltak for gravide, barn og unge eller familier det knyttes bekymring til. I modellen ligger en forventning om at de ansatte i aktuelle enheter har kompetanse til å oppdage, dvs. ha undring eller bekymring, for gravide, barn, unge og/eller foreldre, og vet hvilke prosedyrer og rutiner som skal følges for å iverksette tiltak. Fokuspunkter i 2020 vil være

1. Alle tjenester som møter barn, unge, foreldre og gravide følger BTI handlingsveileder når det oppstår undring eller bekymring rundt et barn. Også private skoler og barnehager forventes å gå fram på denne måten.

Arbeidet med handlingsveilederen har avdekket behov for å avklare roller og ansvar mellom tjenester som er involvert i oppfølging av barn og unge, og dette jobbes det videre med i 2020.

2. Tidlig innsats gjennom at medarbeidere har nødvendig kompetanse til å fange opp utsatte barn og unge, snakke om det som er vanskelig og handle på bakgrunn av bekymring

3. Helhetlig og koordinert oppfølging av barn og familier med sammensatte utfordringer er oppgaven for de fire tverrfaglige BTI-teamene som ble opprettet høsten 2019. Dette utviklingsarbeidet fortsetter i 2020 med mål om å skape gode rammer for at flere ulike tjenester samarbeider med barn og foreldre slik at vi får en felles forståelse av hvilke utfordringer de opplever, og at tiltakene treffer de utfordringene de er ment å løse.

4. Barn og unge har en grunnlovsfestet rett til å få si sin mening i saker som angår dem, og å bli lyttet til. Hvordan vi går fram for å sikre denne retten er bakt inn i handlingsveileder BTI, men dette handler også mye om hvilket barnesyn og hvilke holdninger vi voksne har med oss i møte med barn og unge. Vi har en ambisjon om at

Alle barn og unge i Arendal kommune blir møtt med respekt, omsorg og varme. I Arendal blir alle barn og unge inkludert i fellesskapet.

De ansatte i Arendal kommune viser åpenhet, ærlighet, engasjement og endringsvilje. De ansatte tar barn, unge og foreldre på alvor og legger til rette for gode relasjoner og godt samarbeid på alle nivå.

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Barnehage

Barnehagene er nå en del av regional kompetanseutvikling Østre Agder; de åtte kommunene og UiA.

Våren 2020 skal UiA utvikle en kompetanserekke for styrere og pedagogiske ledere i hvordan drive gode utviklingsprosesser i egen barnehage. Denne kompetanseutviklingen vil starte opp høsten 2020.

Barnehagene viderefører arbeidet med gode læringsmiljø, og alle barnehagene skal ha en innføring i Dialogmodellen. Dette gjelder også private barnehager.

I 2019 ble alle kommunale og en stor del av de private barnehagene kompetansehevet i forhold til *Vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt* og er nå i gang med å bruke verktøyet *Kroppen er min!* I 2020 vil det bli en oppfølging av styrere og pedagoger. Oppfølging av assistenter og fagarbeidere ivaretas i den enkelte barnehage.

Bedre tverrfaglig innsats følges opp på felles styrersamlinger og andre faste møtearenaer som barnehagene har. Vi vil ha et stor fokus på bruken av handlingsveilederen, slik at enda flere barnehageansatte tar den i bruk.

Stab barnehage skal gjennomføre i løpet av 2020 kvalitetstilsyn i 8 barnehager, både kommunale og private.

Skole

For 2020 vil skoleutvalget og deres konklusjoner/anbefalinger ha mye å si for hvilken retning utviklingen og kvalitetsforbedringen vil ta. Pågående utvikling og kvalitetsforbedring er:

- BTI (Bedre tverrfaglig innsats)
- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler

- Videreutdanning for lærere og skoleledere i *kompetanse for kvalitet*
- Desentralisert kompetanseutvikling (Dekomp) sammen med Østre Agder hvor hovedfokus for 2020 er digital kompetanse og bruk av digitale verktøy i undervisningen. Herunder også digitalisering i forbindelse med nye læreplaner
- Heltidskultur
- Innføring av ny læreplan for grunnskolen fra høsten 2020

BTI

Dette er et betydelig utviklingsarbeid der mye testes ut, justeres og forbedres.

1.8 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,7	1,1		
Fravær langtid (%)	2,9	3,2		
Fravær (%)	4,6	4,3	7	4
Antall HMS-avvik	28	10	3 000	100
Antall kvalitets-avvik	12	9	3 700	100
Andel heltidstilsatte	86	86	55 %	86
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83	90	83 %	90

Stabene har et lavt fravær og målet er satt tilsvarende lavt for 2020. Virksomhetens art tilsier at det sjeldnere vil oppstå HMS- og kvalitets-avvik enn i de operative enhetene. Målet settes likevel til 100 avvik av hver type, tilsvarende 2 avvik per ansatt. Det er en høy andel heltidstilsatte i stabene og det vurderes ikke som nødvendig med spesielle tiltak for å jobbe med heltidskultur i stabene.

1.9 Klima/Miljø

Kommunedelplan for klima- og energi 2019-2030 ble vedtatt av Arendal Bystyre 2. mai 2019. Klima- og energiplanen inneholder konkrete mål for hele Arendalssamfunnet og for kommunens drift. Hovedmålet er at byen skal være fossilfri innen 2030 og gjøre Arendal til en 1,5 graders by innen 2040. Planen viser hvordan byen kan nå målet om 1 tonn utslipp av klimagasser pr innbygger i 2040.

En 4-årig handlingsplanen for gjennomføring og status skal revideres årlig i forbindelse med budsjettbehandlingen.

Handlingsplanen for klima- og energi 2019-2023 som ble vedtatt av bystyret i desember 2019 operasjonaliserer målene og strategiene i Kommunedelplan klima og energi 2019-2030.

Tiltak som skal bidra til å redusere utslipp og energibruk skal gjennomføres av mange flere aktører enn Arendal kommune. Handlingsplanen gjør rede både for tiltak som Arendal kommune skal gjennomføre og hva vi er avhengige av å stimulere andre aktører til å gjøre. Tiltak for klimatilpasning hører til egen temaplan.

Tiltakene i Handlingsplanen er gruppert etter sektor med samme sektorvise inndeling som Kommunedelplan klima og energi. Hvert kapittel inneholder en beskrivelse av virkemidler og en tiltaksliste. Tiltakslisten beskriver hvilke aktører som er ansvarlige for finansiering, gjennomføringen og/eller oppfølgingen av tiltakene, samt gjeldende framdriftsplan. Samskaping med innbyggere og næringsliv er spesielt viktig, og prioriteres.

Ansvar for tiltak er lagt til flere kommunale virksomhetsområder og enheter. En tverrfaglig

styringsgruppe skal ha koordineringsansvar for gjennomføring og oppfølging av tiltakene. Fra 2021 vil tiltakene i større grad innarbeides i økonomiplanen og klimabudsjett innføres. Framdriftsrapportering vil skje som en del av årsrapporten.

Handlingsplanen skal rulleres hvert år, i forbindelse med budsjettbehandlingen. Handlingsplanen tar hensyn til endringer i tilgjengelige virkemidler, endringer i nasjonale og internasjonale rammebetingelser, ny teknologi som får vesentlig betydning for utslipp eller de vedtatte tiltakene.

Kommunedelplan for klima og miljø beskriver mål fram til 2040, hvor Arendal skal være 1,5-graders by. For å få dette til må mange tiltak gjennomføres, og Arendal kommune må bruke alle tilgjengelige virkemidler, samt samarbeide med en rekke aktører i Arendalssamfunnet. Handlingsplanen omfatter perioden 2019 – 2023.

Tverrfaglig styringsgruppe består av følgende enheter/staber/foretak: Enhet Kommunalteknikk/ Geodata, Rådmannens stab økonomi, Rådmannens stab samfunnsutvikling, Arendal Eiendom KF og Arendal Havn.

2 Felles overføringer og drift (1103)

2.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1103	Felles overføringer og drift			
	Sum utgifter	896 234 250	843 101 250	0
	Sum inntekter	-24 225 250	-17 961 250	0
	Netto driftsramme enheten	872 009 000	825 140 000	0

I denne enheten inngår alle tilskudd, felles overføringer og drift som følges opp av rådmannen m/staber. Enheten er inndelt i samme fagområder som enhet 1101, slik at rådmann og kommunalsjefer kan følge opp sine respektive fagområder.

Utgifter og inntekter på denne enheten er i hovedsak bundet til lovverk, inngåtte avtaler og politiske vedtak, og kan i mindre grad påvirkes av rådmannen på kort sikt. Dette innebærer at økonomistyring på enheten kan være utfordrende, da resultatet påvirkes av forhold som helt eller delvis ikke kan styres. De store postene følges derfor tett opp gjennom året og gjennom rapportering i tertialrapportene.

Nærmere om hva som inngår er omtalt under de ulike fagområdene.

I tillegg til tilskudd, felles overføringer og drift innen de respektive fagområdene inngår også kommunens lønnsavsetning i enhetens ramme. Enhetenes budsjettammer kompenseres fortløpende gjennom året for virkning av årets lønnsoppgjør. Dette finansieres over lønnsavsetningen.

I enheten inngår også Nordisk informasjonskontor.

2.2 Oppfølging av vedtatt budsjetttramme

2.2.1 Rådmannen m/lederlag

Det er pr. i dag ingen store overføringer og tilskudd som følges direkte opp under fagområdet rådmann m/lederlag. Det er i hovedsak ufordelte budsjettposter for enhet 1103 som inngår i dette budsjettområdet.

2.2.2 HR, IKT og kvalitet

Utgiftene her er todelt og består av et ansvar for OU-midler og Agder arbeidsmiljø og et ansvar for IKT-utgifter. Budsjettet for 2020 er på 7 124 000 kroner for utgifter til OU-midler og Agder arbeidsmiljø. Den andre delen gjelder IKT utgiftene som kommunen har. Her er budsjettet for 2020 på 58 130 000 kroner. Utgiftene her er i all hovedsak drift av IKT- Agder, programvarer og leasing av PCer til ansatte.

2.2.3 Økonomi

Budsjettet knyttet til økonomi består av følgende poster:

- Administrative driftsavtaler, herunder bankavtale Sparebanken Sør, Posten Norge, Loomis samt serviceavtale Inventum
- Tilskudd og overføringer, herunder husleie for kirkevergen, KS kontingent, kontingent OFA, tilskudd til Aust-Agder museum og arkiv, overføring til AKST, tilskudd til Arendal kirkelige

- fellesråd, trossamfunn, KIA, Kirkens bymisjon m.fl.
- Forsikring, herunder personforsikring og forsikringer og utgifter til vakthold og sikring
- Overføring til/fra kommunale foretak, som i hovedsak består av husleier til Arendal eiendom KF. Totalt utgjør overføring av husleier ca. 270 mill. kroner.
- Sentrale pensjonsposter, herunder AFP 62-64 år til AKP, årets premieavvik og amortisering av premieavvik for alle pensjonskassene, og reguleringspremie til AKP.

2.2.4 Kultur, infrastruktur og utvikling

Utgiftene her består av overføringer til råd og utvalg. Budsjettet for 2020 for overføring til råd og utvalg er på 4 137 000 kroner. Arendal kommune betaler her for tjenester utført av Aust-Agder revisjon og Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS.

2.2.5 Helse og levekår

Budsjettet knyttet til Helse og levekår består av følgende poster:

- Arendal kommune har en driftsavtale med Blå Kors Norge (Helse Sørøst) vedr drift av Torbjørnsbu. Institusjonen ble etablert for å sikre bostedsløse brukere med Rus og psykiatriutfordringer et tilbud. Budsjett 8,1 mill. kroner.
- Arendal kommune har inngått avtale med flere leverandører vedr finansiering av brukere på tiltak, såkalt varig tilrettelagt arbeid. (VTA) Ordningen forvaltes gjennom NAV. Minimumssatsen Arendal kommune betaler er 25 %. Budsjett 4,1 mill. kroner.
- Arendal kommune betaler driftstilskudd til privatpraktiserende leger som er inne på avtale. Budsjett 24,3 mill. kroner.

2.2.6 Barn, unge og familier

Skole

Budsjettet knyttet til skoler er i all hovedsak fordelt på tre typer utgifter/overføringer:

- Kommunens utgifter til **skoleskyss**. Herunder også kommunens avtale med Setesdalsbilruter på kjøring til svømmeundervisning i skoletiden. For 2020 vil kommunen bruke om lag 12,5 mill. kroner til ordinær skoleskyss til og fra skolen og om lag 1,5 mill. kroner knyttet til kjøring til svømming
- Kommunens utgifter og inntekter i forbindelse med **gjesteelever**. Gjesteelever er elever som kommunen har ansvaret for, men som er midlertidig i andre kommuner og får sin grunnskoleopplæring der. Inntektene er knyttet til elever fra andre kommuner som kommunen gir opplæring til.
- Den siste posten knyttet til skole er **overføringer til friskoler og private skoler** som har elever fra Arendal kommune. For 2020 vil dette anslagsvis bli på om lag 14 mill. kroner

Barnehage

Budsjettet til barnehager består av følgende poster:

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

3 Kommunalteknikk og geodata (1201)

3.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1201	Kommunalteknikk og geodata			
	Sum utgifter	242 918 824	249 007 698	235 634 886
	Sum inntekter	-288 540 824	-289 702 698	-280 677 878
	Netto driftsramme enheten	-45 622 000	-40 695 000	-45 042 992

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

Innenfor enhetens selvkostområde planlegges det videreføring av arbeidet rundt optimalisering av selvkost-økonomi-modell.

Innenfor enhetens rammefinansierte del har rammen blitt redusert. Dette gir spesielt krevende utslag for vei, der det allerede var et stramt budsjett. Det blir utfordrende å holde kvaliteten i tjenestene på et ønsket nivå.

Nivå på sommerdrift vei avgjøres av resultat etter endt vintersesong. Det er lagd modeller for kostnader ved vinterdrift der vinteren katalogiseres som «lav», «normal» og «høy». Ved «lav» eller «normal» kategori vil det være lite midler til sommerdrift, og pengene må prioriteres til å gjelde veier med stor trafikkmengde og på trafikksikkerhetstiltak. Ved «høy» kategori må sommerdriften reduseres ytterligere. Redusert sommerdrift som kantklipp, feiing, grøfting, krattrydding, asfaltlapping og sluktømming vil over tid gi oss et enda større etterslep på vedlikehold. Noe som vil være ressurskrevende å ta inn igjen senere.

Ved utarbeidelse og vedtak av nye reguleringsplaner må det vurderes at kravene for kommunal vei skjerpes, i forhold til hvilke veier som skal være kommunale kontra hvilke veier som skal være private. Kommunen sin totale veilengde øker jevnlig uten tilhørende finansieringen av drift. Det må vurderes hvilke kommunale veier som bør overtas av private. Samt at det må vurderes hvilket kvalitetsnivå tjenestene knyttet til kommunal vei skal ligge på fremover. Som en konsekvens av bygging av ny E-18 og tilstøtende fylkesveier er det en forventning fra fylkeskommunen at mindre trafikkerte fylkesveier overtas til kommunal drift. Dette er ikke mulig innenfor dagens økonomiske rammer.

3.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Planen er å videreføre arbeidet med samhandling internt i enheten og videre utvikle organisasjonen.

Vann

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

- Videreføre fokus på lekkasjereduksjon for å nå målet i hovedplan.
- Vedtak fra Mattilsynet om å utrede leveringssikkerheten, og i den sammenheng må det prioriteres: Longum som kilde ved bortfall av Rore. Overføringsledning fra Rore VBA. Utrede mulighet for samarbeid med kommunene Grimstad, Lillesand, Kristiansand og Birkenes om sammenkopling av vannverkene.
- Krav om installasjon av vannmålere vil fortsette med ca. 1200 pålegg. Utskifting av gamle næringsmålere fortsetter. Plan om å ut med prisforespørsel på fjernavleste vannmålere.
- Representert i fellesprosjekt for anskaffelse av gebyrsystem og forsystemer.

Avløp og miljøvern

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

- Videreføre fokus på oppsporing og fjerne innlekking av fremmedvann på avløpsnettet.
- Redusere forbruket av fellingskemikalier på renseanleggene.
- Følge opp overvannsprosjekter og sikre tilstrekkelig overvannskapasitet.
- Det vil bli arbeidet videre med tilsyn av separate avløpsanlegg og å øke tilknytningen av boliger til de kommunale avløpsanleggene.
- Arbeide for å etterkomme de nasjonale føringene, der målsetningen er at alle anleggene i den enkelte kommune oppfyller forurensningsforskriftens rensekrav slik at miljømålene etter vannforskriften kan nås.
- Omlegging av arbeidsoppgaver som følge av overføring av renovasjonsoppgaver til Agder Renovasjon.

Prosjektering og utbygging

Avdelingen har ansvar for prosjektering av VA anlegg som utføres i kommunal regi.

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

- Forsterkning hovedanlegg/forbedre renseprosess (eks.):
 - Hovedvannledning fra Rore til Arendal. Oppstart Rykene – Lerestveit.
 - Krisevann-prosjekt med Longumvann som kilde.
- Fornyelse ledningsanlegg (eks.):
 - Frydentopp Hauene.
 - Gunnarsboveien.
 - Kirkeveien Nord.
 - Tybakken.
 - Prosjektering Høgedal – Bjønnes – Bie sanering og overvannskontroll.
- Utbygging nye utb. områder (eks.):
 - Sandviga Torg.
 - Dyviga.

Eksempler på andre tiltak:

- Veikryss til byggefelt på Løddesøl.
- Boligfelt og annen utbygging initiert utenfra, teknisk godkjenning og oppfølging.
- Arbeide med revidering av hovedplan VA.

Vei og parkering

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

- Vinterdrift med fokus på brøyting/ strøing.
- Sommerdriftens omfang vil bli vurdert etter at utgiftene til vinterdriften er avklart. Dersom budsjettet gir rom for ytterligere driftsoppgaver vil det bli iverksatt nødvendig vedlikehold.
- Sommerdrift med fokus på feiing, renhold, kantklipp, grøfting, høvling/grusing av grusveier, asfaltarbeider, veilys.
- Forvaltningens prioriterte oppgaver er innspill til reguleringsplaner, søknader etter veiloven/byggesaker, skiltplaner/ arbeidsvarsling, gravesøknader, oppfølging kontrakter, trafiksikkerhet, vedlikeholde beredskapsplaner.
- Fullføre ny vei norm.
- Investeringer skal gjennomføres innen reasfaltering, fjellsikring/murer, bruer, forsterkning av veikropp og trafiksikkerhet.

Maskiner og anlegg

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

- Vedlikehold av bilpark som eies av Arendal kommune, ca. 200 enheter med tunge og lette kjøretøy, herunder kjøretøy som disponeres av Arendal Eiendom KF, Transporttjenesten og ØABV, vil bli videre ført i 2019
- Fornyning av bil og maskinpark vil bli utført iht. utarbeidet utskiftings plan i forhold til investerings budsjett for 2020.
- Virksomhetens drivstoffanlegg må fornyes.
- Enhetens egne anleggs lag vil i stor grad gjennomføre saneringsoppgaver på VA-nettet i trange byområder og enkelte boligområder. Brøyting, strøing, utbedring av vannlekkasjer og avløpsledninger med driftsproblemer har prioritet.
- Det utføres også anleggsarbeider knyttet til trafikksikkerhetsarbeid og investeringer på veisektoren.
- Videreføring av satsingen på læringer og praksisplasser, i samarbeid med Sam Eyde videregående skole.

Geodata

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

- Oppfølging av geodatasamarbeidsavtalen med Froland og Grimstad kommune.
- Oppfølging av samarbeidsavtale med Arendal kirkelige fellesråd.
- Oppfølging av samarbeidsavtale med Agder Energi Nett.
- Oppbygging/vedlikehold av 3D-modeller/BIM.
- Gjennomføring av regionreform - nytt kommunenummer.
- Gjennomgang av gebyrregulativ for matrikkel - og eierseksjoneringslov.
- 90 gamle attestsaker fra Moland kommune gjenstår. Det settes av dedikert ressurs til dette arbeidet.
- Kvalitetsheving av matrikkel. Eiendommer uten kartfesting (ca. 700 eiendommer).
- Gjennomføre hovedprosjekt for full omtaksering av alle eiendommer i Arendal kommune.

3.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,9	1,2		
Fravær langtid (%)	5,1	3,7		
Fravær (%)	7	4,9	7	5
Antall HMS-avvik	37	11	3 000	
Antall kvalitets-avvik	10	4	3 700	
Andel heltidstiltsatte	96,2	97	55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	98,1	99	83 %	

3.4 Klima/Miljø

Det jobbes kontinuerlig med miljøfyrtårnarbeid som hjelper oss å få en mer miljøvennlig og lønnsom drift. Kommunalteknikk og geodata har ansvar for Miljøfyrtårn på Saulekilen renseanlegg,

Solborg driftsstasjon og i parkering sine lokaler. Miljøfyrtårn er også etablert på rådhuset og gjelder for kommunalteknikk og geodata sine kontorer. Tiltak som tosidig utskrift, økt satsing på innkjøp av el-biler, etablering av flere ladepunkter for el-biler og oppgradering av bygningsmassen, for energieffektivisering er allerede iverksatt, i tillegg til mange andre tiltak.

Forurensningsmyndigheten jobber kontinuerlig med å motvirke forhold som kan føre til fare for forurensning blant annet; tilsyn på private avløpsanlegg, kontroll med grunnforurensning gjennom tiltaksplaner og tildekking av forurensete sedimenter.

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

3.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Eksempler på prosjekter/ prosesser:

- Videreføre samarbeidet med UiA og MIL.
- Videreutvikle prosess/metodikk for å gjennomføre forstudier, forprosjekter og prosjekter.
- Utvikle og implementere et forvaltnings-program som forenkler og effektiviserer driften av kommunal vei.
- Anskaffe og implementere et forvaltnings-program som forenkler driften og faktureringen fra bil og maskin forvaltningen.
- Ta frem forslag til ny økonomistyringsmodell for drift av kommunal vei. Der sommerdriften fristilles mer fra vinterdriften.

4 Kultur (1202)

4.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1202	Kultur			
	Sum utgifter	89 397 796	87 880 767	106 350 071
	Sum inntekter	-18 107 796	-17 035 767	-32 850 842
	Netto driftsramme enheten	71 290 000	70 845 000	73 499 229

Nye tiltak som påvirker enhetens budsjett:

I 2020 åpner det nye kulturbygget og husleie til Kanalgården AS er lagt inn i enhetens budsjett. Det er lagt inn leie for et helt år, men på grunn av noen forsinkelser ved oppstart av byggeprosessen er fremdriftsplanen noe endret. Det er sannsynlig at overtakelsen vil skje i mai. Det er avsatt i underkant av 5 mill. kroner årlig til husleie.

Arendal kommune ble i 2019 pilotkommune for det nasjonale prosjektet fritidskort. Vi får overført årlige tilskuddsmidler til ordningen, både til administrasjon og til fritidskortet. 14.4 mill. skal gå direkte til fritidsaktiviteter til barn og unge i alderen 6-18, og kan ikke benyttes til andre tiltak. Vi får også noe midler til administrasjon pr. år som benyttes til prosjektlederstilling.

4.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Kulturens kraft - kultursatsninger i 2020

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

I 2020 vil våre satsinger fremdeles være knyttet til kulturplanens satsingsområder.

Enheten vil arbeide for at Arendal markerer seg som kulturby i en ny region. Det blir viktig å sørge for at kommunen ikke mister viktige institusjoner, kulturarbeidere og kunstnere i en tid hvor regionen endres. Tilgang på kulturopplevelser og fritidstilbud er viktig for tilflytting, turisme og for innbyggernes trivsel. Enheten må intensivere arbeidet med å finne ekstern finansiering for å kunne opprettholde og utvikle tilbudene fremover.

Åpning av nytt kulturbygg i sentrum august 2020 blir årets høydepunkt. Kulturenheten vil bruke mye ressurser på ferdigstilling av bygget, blant annet søknadsskriving for å sikre teknisk utstyr til øving og fremføring. Bygget vil få nytt navn og identitet i løpet av våren, som følge av en bred medvirkningsprosess gjennom hele byggeperioden. Mange skal bruke de nye lokalene, og det arbeides med booking- og låsesystem for å sikre god tilgang til bygget. Musikkliv og kulturaktører inviteres til å booke seg inn i øvingslokalene fra august. Kulturskolen og Ung kultur skal samlokaliseres og samarbeide tettere for å kunne gi flere og mer varierte tilbud til barn og unge.

Deltagelse i det nasjonale pilotprosjektet «Koordinert kommunalt kulturtilbud» i regi av Ungdom og Fritid, Norsk kulturskoleråd og UKM Norge, hvor Arendal er valgt ut sammen med 3 andre kommuner i landet.

Enheten deltar aktivt i kommunens BTI satsing, hvor det er et mål at barn og unge skal få den støtten de trenger for å ha det bra hjemme, i barnehagen, på skolen, og i fritiden. Pilotprosjektet **Fritidskort** pågår frem mot sommeren 2021, og arbeidet med å gi opplæring i å implementere

aktivitetskalenderen **Friskus** i kommunen fortsetter i 2020. Enheten vil ha fokus på tiltak for å øke deltakelsen til barn og unge i ulike fritidsaktiviteter.

Tjenesten tilrettelagt fritid har som målsetting å få ned ventelister på fritidskontakter og samtidig gi nye tilbud i form av gruppeaktiviteter.

Arbeid med utvidelse av løypenettet knyttet til E-18 utbyggingen vil fortsatt ha stort fokus i 2020, samtidig videreføres samarbeidet med Friluftsrådet Sør vedr Kyststi og det arbeides med ny avtale med IK Grane orientering og Froland kommune vedr løypenettet nord i Arendal/Froland. Samlet sett vil dette løfte innbyggernes mulighet til fysisk aktivitet tett på der folk bor – viktig folkehelseiltak, er gratis og kan brukes av alle i alle aldre. Gode turmuligheter sommer og vinter er også et viktig tiltak for å fremme en attraktiv kommune.

Arbeidet med bind 3 av Arendal by- og regionhistorie starter opp i januar. Bind 2 blir ferdig i løpet av 2020.

Biblioteket fortsetter tiltaket «kreativt verksted» med gratis aktivitetstilbud i skoleferier så lenge prosjektmidlene varer. Vi fortsetter også satsingen på lesestimulering gjennom tiltak som f. eks. «Sommerles», «Sluk en bok», klassebesøk og ukentlige eventyrstunder. Nasjonalbibliotekets nye strategidokument «Rom for demokrati og dannelse – nasjonal bibliotekstrategi 2020-2023» kom høsten 2019, og vil bli fulgt opp så langt ressurser tillater. Biblioteket vil fortsatt ha fokus på faglig oppdatering tilpasset den enkeltes oppgaver og ansvarsområder. Som oppfølging av det nasjonale prosjektet «Morgendagens veileder» vil vi ha et særlig fokus på bibliotekarenes rolle som informasjonsveiledere.

Budsjettkutt 2020 og videre prosess

Enheten har fått et reelt kutt i driftsbudsjett på 4,7 mill. kroner. I tillegg kommer konkrete kutt i tilskudd til Canal Street på 200 000 kroner og tilskudd til regionale kulturinstitusjoner (Kilden og Kuben) med i alt 2,9 mill. kroner (budsjettvedtak BS 2018 og 2019). Til sammen er kutt i rammen med full virkning fra 2021 på 7,8 mill. kroner. Budsjettvedtak sent i desember betyr lite mulighet for prosess i enheten slik at langsiktige innsparingstiltak kan igangsettes. Lønn til ansatte og eksterne tilskudd hjemlet i avtaler preger enhetens budsjett, og det er derfor krevende å kutte på så kort varsel.

Det vil igangsettes en prosess for å finne innsparingstiltak i egen drift i løpet av første kvartal, med tanke på budsjett 2021 og utover.

Bystyret har videre bedt enheten om at «innstrammingsiltakene i kulturbudsjettet bør ikke ramme sårbare grupper, barn/unge, frivillige og folkehelse – så langt det er mulig å få til». Dette er en umulig oppgave, noen av kutt-tiltakene vil ramme nevnte grupper. Imidlertid har enheten valgt å skjerme kulturskolen og Kilden/nytt kulturbygg.

Enheten har også valgt å skjerme gratisprinsippet for lag og foreninger (unntaket her vil være gjeninnføring av brukerbetaling på oppvarmet kunstgressbane på Arendal idrettspark, se avsnitt om avd. Park, idrett og friluft). Selv en lav timebetaling, vil få alvorlige konsekvenser særlig for de store breddeforeningene med mange aktivitetstilbud og vil kreve ekstra administrasjon. I stedet reduserer enheten driftstilskuddet, da dette får mindre konsekvenser enn innføring av leie.

Vi vil imidlertid se på om det er enkelte utleieobjekter (eks. nytt kulturbygg) vi kan ta leie for uten at det kommer i konflikt med gratisprinsippet. Enheten vil derfor i 2020 gjennomgå utleiereglement og satser for brukerbetaling der det er formålstjenlig.

For øvrig har enheten noen mindre inntekter fra kommersielle aktører som leier sentrumsarealer med strøm. Disse satsene er svært lave og enheten vil øke disse noe for 2020.

Vi velger ikke å kutte noe i tilskuddene til de regionale kompetansesentrene. Senterne betyr mye for de profesjonelle kunst/kulturmiljøene i Arendal og regionen, på sikt ønsker vi å styrke de senterne der Arendal er vertskommune. Dersom vi lokalt kutter/reduserer støtte, kan det igangsette en dominoeffekt som gir tap av arbeidsplasser, skatteinntekter og all kompetanse vil havne i Kristiansand.

Tiltak som kuttes	Kutt 2020	Konsekvens
Kulturenheten samlet	1 450 000	Konsekvens er en enda mer marginal drift av alle avdelinger og mindre rom for uforutsette utgifter og nye oppgaver.
Internasjonalt marked		Kuttes fra 2021 – sparer netto 168 000 kroner
Tilskudd kulturhuset	700 000	Kulturhuset får et direkte tilskudd på 1,5 mill. kroner. Kulturhuset går i overskudd og vi mener reduksjonen kan forsvares. Kuttet økes til 1 mill. kroner fra 2021.
Tilskudd Frivilligsentralene	200 000	Kommunen har fire frivilligsentraler med et samlet tilskudd på vel 3 mill. Kutt samlet 200 000 kroner i 2020 og samlet 400 000 kroner fra 2021.
Tilskudd Brattekleiv skipsverft	100 000	Avtale ble inngått i 2016, AK er stifter sammen med Aust-Agder fylkeskommune og eierne av bygningsmassen familien Smith-Sørensen. Tilskudd vedtas årlig av «Arendal kommune og Aust-Agder fylkeskommune». Årlig tilskudd fra AK er 650 000. Det foreslås å trekke seg ut av stiftelsen så fort det lar seg gjøre å redusere tilskuddet til 100 000 kroner fra 2021.
Talent Arendal	100 000	Ordningen avvikles. Har gjort det mulig for unge talenter innen idrett og kultur å satse for å utvikle en mulig profesjonell karriere. Har vært et samarbeid med Stiftelsen Kulturkjerka og NOV.
Tilskudd Idrettsgallaen		Tilskuddet på 50 000 kroner kuttes helt fra 2021. Arrangementet 2020 er planlagt og skal være i Arendal.
Tilskudd mediefondet Zefyr	65 000	Kuttes i sin helhet
Tilskudd Vegårshei skisenter	40 000	Kuttes i sin helhet
Tilskudd Øynaheia løypelag		Arendals andel av tilskuddet er 108 000 kroner. Kutt fra 2021 40 000 kroner. Avtalen er mellom Arendal, Grimstad, Froland og Birkenes kommuner. Ved reduksjon i tilskudd, yter Arendal det samme som Grimstad og Froland. Avtalen må reforhandles.
Driftstilskudd lokalmuseene	100 000	Samlet får lokalmuseene (Kløckers hus, Bomsholmen, Torungen, Boy Leslie) 650 000 kroner i støtte. Reduksjon i kutt fordeles.
Tilskudd Canal Street, vedtatt i BS	200 000	Det betyr at CS kun får et tilskudd på 110 000 kroner fra 2020.
Tilskudd regionale kulturinstitusjoner (Kuben, Kilden), vedtatt i BS 2018/2019	600 000	Bystyret vedtok alt i 2018 et kutt på 600 000 kroner i tilskudd til Kuben fra 2020 (er lagt inn i ramma) samt kutt på 300 000 kroner i tilskudd til Kilden. I tillegg har BS vedtatt et kutt på 2 mill. kroner på Kuben/Kilden fra 2021. Både Kilden og Kuben har avtaler som binder ev. kutt i tilskudd frem til 2022. Det betyr at kutt på 2,3 mill. kroner i 2021 må tas fra andre formål i kulturenheten. Imidlertid melder kulturenheten her at det vil bli bedt om å utsette kuttkravet i konsekvensjustert budsjett til 2022.

Endringer i budsjett 2020	Dekker kutt	Kommentar
Husleie nye kulturlokaler	1 222 000	I 2020 blir noe av kuttkravet dekket av spart husleie, da innflytting i nye kulturlokaler blir noe senere (dvs. sommer 2020) enn tidligere planlagt. Flere kutt tiltak får først virkning fra 2021, mindre husleieutgifter i 2020, avbøter da dette.
Hovefestivalen	200 000	Beløpet som ble tilbakeført enheten var opprinnelig 500 000 kroner. Av disse var 300 000 kroner tiltenkt ungdomsarrangement ifm. landsfestival for UKM 2020, som arrangeres på Hove i juni. Denne summen omdisponeres i 2020 til ungdomsarrangement i nye kulturlokaler og er eneste mulighet en har for å lage attraktive konserter, åpen scene og andre arrangement i det nye huset i åpningsåret.
Byggetilskudd Kuben	273 000	Låneutgifter er noe redusert som fører til redusert overføring til Kuben/AAMA.

Konsekvenser av kutt i enhetens drift

Samlet sett innebærer budsjettkuttene at enheten får en mer marginal drift i årene fremover.

Avdeling Ung kultur - nytt kulturbygg (tidligere Kilden)

Ung kultur - nytt kulturbygg skjermes for kutt, men på grunn av en allerede presset økonomi er driften her også preget av begrensede ressurser.

Ung kultur skal både drifte det nye kulturbygget, tilby arrangement og aktiviteter til ungdom og holde bygget åpent for at flest mulig skal kunne oppleve dette som et hus for alle. Ung kultur er svært lavt bemannet, og hadde som intensjon om å styrke staben til innflytting i nytt kulturbygg 2020. Avdelingen har grunnbemanning på 4,5 stillinger fra august 2020. 1,5 stilling overføres fra Munkehaugen våren 2020. Disse stillingene har også flere eksterne ansvarsområder som oppfølging av skatehall, musikkbingene, oppvekstområdene, UKM, og Ungdommens bystyre.

Manglende ressurser vil mest sannsynlig medføre at vi ikke kan gi tilbud om et utvidet fritidstilbud på ukedagene, eller i helgene og feriene slik ungdommene ønsker. Vi vil kun kunne holde i en fast åpningstid, og fokusere på interne behov. Eksterne samarbeid må nedprioriteres.

Avdeling park, idrett og friluft

Park, idrett og friluftsliv har de siste 3 årene hatt en betydelig reduksjon av sine budsjetter. Dette skyldes i all hovedsak av manglende driftsmidler avsatt til to kostnadskrevenne nye anlegg (Norac stadion og Barbu park)

Anleggene er i budsjettet underfinansiert slik at de reelle driftskostnader ligger betydelig over midler som er avsatt. Avdelingen vil for inneværende og kommende år ikke overta anlegg til drift dersom ikke nødvendig driftsmidler sikres.

Reduksjon i avdelingens budsjett for 2020 (334 000 kroner) vil måtte dekkes inn med lavere aktivitet i virksomheten som utgjør en besparelse på (114 000 kroner) og gjeninnføring av brukerbetaling på Kunstgressbanen med undervarme i Arendal Idrettspark (220 000 kroner) som føres som inntekt i budsjett.

Avdeling kulturskole

Skolens 14 årsverk ble grunnet økonomi og pågående endringsprosess knyttet til nytt kulturbygg, ikke fylt i løpet av 2019. Vi har valgt å «spare ressursen» til forventet økt ressursbehov ved innflytting i nytt kulturbygg. Det er behov for kompetanseutvikling i henhold til endrede behov og etterspørsel som følge av rask samfunnsutvikling, men dette kan ikke prioriteres innenfor den økonomiske rammen kulturskolen har per i dag. Dette er en av skolens største utfordringer.

Arendal kulturskole har høyest kontingent i regionen, og kan derfor ikke øke denne. Det vil i tråd med bystyrets vedtak bli opprettet noen tilbud som tilpasses fritidskortet på 1 000 kroner.

Avdeling bibliotek

Lov om folkebibliotek med forskrifter stiller klare krav til bibliotekets samlinger om aktualitet, bredde og kvalitet. Med dagens situasjon kan det stilles spørsmål ved om Arendal bibliotek i tiden framover kan svare på publikums forventninger til et moderne folkebibliotek. Kuttene i 2020 vil medføre betydelige kutt i bibliotekets tilbud og tjenester. Det må forventes reduserte tall for besøk og utlån.

Innkjøp av medier (bøker, lydbøker, filmer, aviser, tidsskrifter, e-bøker med mer) kuttes med 100 000 kroner. Dette gir et innkjøpsbudsjett for medier på rundt 15 kroner pr. innbygger og er blant landets laveste. I 2020 vil Arendal bibliotek ha et mediebudsjett som er under halvparten av nivået i 2009 når vi tar høyde for prisstigning og konkrete kutt. I tillegg inkluderer mediebudsjettene i dag også e-bøker og tilgang til noen databaser. Konsekvensen er at biblioteket i dag har en svært lav tilvekst av nye bøker, lange køer på etterspurte titler, og svært begrenset innkjøp av fagbøker/sakprosa.

Basert på regnskapstallene for 2019 må anslag for inntekter reduseres. Dette gir virkning i ytterligere kutt for drift på 140 000 kroner.

Det må vurderes ulike muligheter for innsparing knyttet til åpningstider.

Avtaler knyttet til drift av «meråpent bibliotek» er/blir sagt opp, men oppsigelsen får ikke virkning før 2021. Dette tiltaket er gjort for å ha mulighet til å gjøre endringer i forhold til innretning av kuttene i 2020 og imøtekomme mulige ytterligere kutt slik det er signalisert for perioden.

Avdeling kulturnettverk

Denne avdelingen håndterer alle tilskudd, både de avtafestede og de løpende tilskuddene som fordeles etter søknad fra lag, foreninger, kulturarrangører og kunstnere. Konsekvensene her vil derfor være manglende mulighet til å yte støtte til de som i stor grad skaper aktivitet i kultursektoren i kommunen, både profesjonelle og frivillige. Kommunens tilretteleggerrolle blir vesentlig svekket.

Det kuttes en vakant stilling i kulturnettverket, noe som først og fremst vil merkes i arbeid med friluftsliv. Her vil kun de lovpålagte oppgavene kunne gjennomføres. Tiltak for å fremme hverdagsfriluftslivet som vedtatt i gjeldende Kommunedelplan for kultur, blir nedprioritert.

Munkehaugen kultursenter har redusert drift våren 2020, og fra september vil enheten ikke lenger ha mulighet til å drifte bygget med egne ressurser. Det arbeides med å finne løsninger for videre drift. Det vil bli lagt frem en politisk sak i løpet av våren.

4.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,2	1,97		
Fravær langtid (%)	2,8	5,05		
Fravær (%)	4	7,03	7	5
Antall HMS-avvik	4	24	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	9	0	3 700	20
Andel heltidstilsatte	50	40	55 %	55
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	71,6	72	83 %	75

Kulturenheten har generelt lavt fravær og høyt nærvær. Høyere tall på langtidsfravær er i stor grad kjente årsaker som alvorlig sykdom, og dette skaper høye tall enkelte perioder. I 2019 var dette tallet noe høyt, men korttidsfraværet er fremdeles lavt. Dette tar vi som et tegn på at de ansatte trives i jobbene sine og at det er generelt et godt faglig og sosialt miljø i enheten. Medarbeiderundersøkelsene bekrefter dette inntrykket.

Enheten ligger veldig lavt på innrapportering av avvik, spesielt kvalitets-avvik. Dette må forbedres i 2020 for de lave tallene er mest sannsynlig tegn på for lav bevissthet rundt rapportering.

4.4 Klima/Miljø

Innføring av miljøtiltak krever i mange tilfeller investeringer. Nødvendige ressurser til disse formålene må derfor avsettes i fremtidige budsjetter. Generelt prøver enheten å ha bevissthet når det gjelder reiser, både ved å ikke reise unødig, og ved å bruke kommunens elbiler og elsykler.

- Bevissthet rundt å bruke lokale matprodusenter og leverandører ved bestilling av mat, men det er nok ikke alltid like stort fokus på om det er økologisk. Her er det også begrenset utvalg i nærområdet når det gjelder f.eks. catering.
- Fokus på plastbruk og avfallshåndtering på egne arrangementer.
- Arendal bibliotek er miljøsertifisert og rapporterer årlig. Miljøavtrykket har vært stabilt over flere år.
- Ung kultur/Kulturbygget har et grønt fokus, og vil jobbe for å miljøsertifisere bygget. Lagt vekt på bærekraftige løsninger og i medvirkningsprosessene med brukergruppene og personalet er miljø et viktig satsingsområde. Stilt krav til leverandører av inventar i anbudsprosessen. Matsservering er en viktig del av tilbudet, satser mer i retning av vegetar enn tidligere. System for avfallssortering, inne og ute.

- Avdeling park, idrett og friluft har påbegynt forsiktig innføring av el-biler
- Utskifting av varmekilder idrettsbygg til varmepumpe
- Omlegging av drift på kunstgressbaner for å minske uønsket gummi svinn (nye forskrifter kommer 2020)
- Redusert bruk av kjemisk plantevern

4.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har hatt innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring høyt oppe på agendaen de siste årene.

Nytt kulturbygg

Enheten fikk tildelt innovasjonsmidler i 2018 for å utvikle og gjennomføre en medvirkningsprosess for nytt kulturbygg, spesielt rettet mot ungdom, men også andre brukergrupper. Prosessen har pågått i hele 2019 og fortsetter våren 2020, helt frem mot innflytting og åpning høsten 2020. Prosessen har både hatt fokus på medvirkning i byggeprosjektet, på identitet, på organisasjonsarbeid knyttet til samlokalisering for Ung kultur og Kulturskolen - og på utvikling av innhold.

Det nye kulturbygget vil bli et hus for innovasjon, kreativitet og nyskaping. Huset vil ha moderne utstyr for øving og fremføring av musikk som vil virke appellerende både for profesjonelle kunstnere og for unge nysgjerrige. Det jobbes mot en multimedia satsing, hvor gaming, visuell kunst, foto, film og annet blir gjort tilgjengelig i form av utstyr og kompetanse. Det må trekkes frem at vi vil ha utfordringer med å bemanne tilbudet.

Deltakelse i nasjonalt pilotprosjekt

Organisasjonene Ungdom og Fritid, Norsk Kulturskoleråd og UKM Norge skal i 2020-2021 kjøre et pilotprosjekt med følgende målsetninger:

Bygge en solid felles kulturell grunnmur for ungdom i kommunene - Etablere samarbeid og helhetstenkning som mal for videre kommunal praksis - Gi ungdom kompetanse og erfaring med å delta i utviklings- og beslutningsprosesser - Øke deltakelse og minske frafall i de kommunale kultur- og opplæringstilbudene.

Prosjektet blir viktig for kompetanseheving av egne ansatte og for utvikling av nye tilbud.

Avdeling Ung kultur har i desember 2019 søkt storbymidler gjennom Bufdir (800 000 kroner over en tre års periode) for å kunne styrke dette pilotprosjektet, som er en tverrfaglig satsing mellom kulturskole, fritid og øvrig kulturliv inn i det nye kulturbygget. Søknaden behandles våren 2020.

Biblioteket

I 2019 fikk biblioteket midler fra Nasjonalbiblioteket til prosjektet «UngPress». Prosjektet utvikler et opplæringsprogram for skoler som ønsker å bruke journalistikk som mulig metodikk knyttet til skoleoppgaver der slik arbeidsmetode er relevant. I januar 2020 vil vi søke Nasjonalbiblioteket om midler til et formidlingsprosjekt rettet mot de yngste barna og familier.

Fritidskort

Pilotprosjektet fritidskort er et pågående innovasjons- og utviklingsarbeid. Prosjektet krever en teknisk løsning for å sikre koordinert påmelding til fritidsaktiviteter og utbetaling av midler til lag og foreninger knyttet til barn og unges medlemskap. Bufdir har ansvar for rammer og oppfølging, og det knyttes etterhvert følgeforskning til prosjektet. Gjennom tett samarbeid med lag, foreninger og tilbydere av fritidsaktivitet, samt innspill fra barn og unge, er målet å øke barn og unges deltakelse i fritidstilbud, for å skape tilhørighet, inkludering og på sikt bedre levekår.

Friskus aktivitetskalender

Friskus er en nettbasert aktivitetskalender for arrangører, frivillighet og kommune. Verktøyet bidrar til å gi en samlet oversikt over fritidsaktiviteter og arrangement i Arendal, for alle aldre. Verktøyet kan også brukes til rekruttering av og kommunikasjon med frivillige. Vi har valgt Friskus som teknisk løsning for fritidskort i pilotperioden. Vi har igangsatt opplæring og implementering i verktøyet både for ansatte og for frivillighet/arrangører, og arbeidet fortsetter i 2020. Kompetanse innen digitale medier er viktig for kommunikasjon mellom kommune, innbyggere og frivillighet.

5 Brann (1203)

5.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1203	Brann			
	Sum utgifter	96 156 516	90 477 322	99 413 341
	Sum inntekter	-62 712 516	-58 120 322	-65 960 771
	Netto driftsramme enheten	33 444 000	32 357 000	33 452 570

Enheten er pålagt en besparelse på 1 million kroner årlig i neste 4 års plan på driftsbudsjettene.

ØABV har de siste årene gjennomført omfattende risiko og sårbarhetsanalyser i tett samarbeid med eierkommunene. Der har vi avdekket flere risikoområder og lagt en plan for hvordan dette kan bedres. Blant annet er planen i 2020 å få på plass overflateredning i tre nye kommuner (Vegårshei, Gjerstad og Tvedestrand). Det er planlagt en større styrking av kompetanse- og beredskap gjennom å utdanne røykdykkere ved Froland brannstasjon, og planen er innkjøp av terrenggående kjøretøy for å raskere kunne få kontroll på branner og støtte på ulykker i ulendt terreng. I tillegg er det fortsatt et etterslep på lovpålagt kursing av mannskapene som jobber allerede i dag.

Vi har brukt flere år på målrettet utvikling og endring, samt evnet å ta inn et tidligere økonomisk overforbruk, levert balanserte regnskap og lagt til rette for at vi oppfyller dagens krav. I tillegg plikter vi også å posisjonere oss best mulig for å være i stand til å håndtere morgendagens krav og de ukjente hendelsene vi garantert vil oppleve. Nedtrekket oppleves selvsagt utfordrende og vår realiseringsevne innenfor en rekke områder vil bero på kontinuerlig oppfølging av regnskap for å se hva vi eventuelt klarer å realisere i 2020, tross nedtrekk.

0 kroner til investering 2020 er i tillegg vedtatt i Arendal bystyre desember 2019.

Investeringsbudsjettet for brannvesenet i Østre Agder er på 2,9 mill. kroner årlig. Blant tingene som dermed skyves er en ny hurtiggående båt for at brannvesenet ikke skal være avhengig av redningsskøyte, politibåt eller helikopter for å komme seg til oppdrag i skjærgården. I tillegg stod utskiftning av kommandobil, røykdykkerbil i Froland, personellflyttere og materiellinvesteringer på programmet. Litt lenger fram skyves fornyingen av de større kjøretøyene på, samt innkjøp av spesialkjøretøy vi ikke har i dag. En pause i investeringsporteføljen vil kunne føre til dårligere kvalitet på tjenestene, innbytte-tap på kjøretøy som skal skiftes ut og økte driftsutgifter blant annet til verksted og vedlikehold.

Investeringsrammen betraktes som brutto ramme ettersom momskompensasjonen tilfaller kommunen og ikke enheten. Dersom vi skal være i stand til å realisere fremtidige objekt (investeringer på nye storbiler spesielt), er vi nærmest avhengige av å kunne forholde oss til netto rammer. Alternativt må rammene økes ettersom kostnadsnivået på denne type investeringer og kjøretøy har økt betraktelig siste årene.

5.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

ØABV er i dag organisert til å forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser i 7 kommuner. Avdelingene i Enhet 12 består av Agder 110 sentral, beredskapsavdelingen (inkludert det interkommunale redningsdykkersamarbeidet), forebyggende avdeling, feieravdelingen og Interkommunalt utvalg mot akutt forurensing (IUA).

Agder 110 sentral

Se vedlagt handlingsplan for Agder 110

Beredskapsavdelingen

Beredskapsavdelingen består i 2020 av 122 deltidsmannskaper og 32 heltidsansatte som aldri har vært mer slagkraftige og kompetente enn hva tilfelle er i dag. Det er en høy grad av ærekjærhet og profesjonalitet blant mannskapene som setter sin stolthet i å levere trygghet og god beredskap for innbyggerne i vår region.

Opplæring og kurs: Beredskapsavdelingen vil fortsette fokuset på lovpålagte kurs i 2020/2021 (grunnkurs og utrykningslederkurs). ØABVs egne mannskaper har selv utført mange og store kurs som internopplæring, og noen tyngre kurs kjøres av Norges Brannskole i Tjeldsund/Harstad med de plassbegrensninger dette medfører. Budsjettene er fom 2019 styrket noe på kurs og kompetanse, ettersom potten i kommunale forpliktelser fra 2008 ble avvirket i 2018. Spesielt nevnes klasse C sertifisering som kostnadskrevende dersom brannvesenet skal betale for hele eller deler av den enkelte nyansattes utdanning på dette på deltid. Med bakgrunn i bystyrets vedtak på 1 mill. kroner årlig innsparing på driftsbudsjettet vil vi i januar 2020 gjennomgå innsparingsbehovet med tanke på hvilke kurs som er helt nødvendige å gjennomføre, samt se på annen aktivitet som må kuttes for å spare kostnader i stort. Dette må også sees i sammenheng med kode 160-sertifisering for blålys og utrykningskjøring som koster omtrent 50 000 kroner pr. elev (inkl. frikjøp av hovedarbeidsgiver for deltid).

Beredskapsavdelingen har i perioden 2018-2020 hatt en mann fra Forebyggende avdeling ansatt i et prosjekt betalt av Gjensidigestiftelsen. Prosjektets formål er i større grad å integrere forebyggende tenkning og praksis i Beredskapsavdelingen (heltid og deltid). Dette prosjektet går i henhold til plan og 2020 vil være et viktig år for implementering og iverksettelse av nye tanker og metodikk i avdelingen. Det er et ønske at denne prosjektstillingen videreføres ut 2020. Det er søkt om ytterlige midler fra Gjensidigestiftelsen for å videreføre stillingen (avgjøres i ekstraordinært styremøte i Gjensidigestiftelsen januar 2020).

Redningsdykkertjenesten, som også innbefatter Grimstad kommune, fortsetter driften på lik linje med IUA som eget ansvar med styre/representantskap for best mulig oversikt over driftsutgifter og inntektsgrunnlag (innbyggerfinansiert 5 kroner pr. innbygger). ØABV lanserte en operativ og slagkraftig redningsdykkertjeneste fom juli 2017, og denne tjenesten vil styrkes ettersom erfaringer og trening i kombinasjon med et økt antall ansatte med riktig kompetanse styrkes i fremtiden. Grunnet nye forskriftskrav er det behov for utdanning av ytterlig fire til seks dykkerledere i nær fremtid, med de kostnadene dette medfører.

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

Vi vil i 2020 bytte ut Nødnettsterminaler med UHF radioer for bruk som røykdykkersamband. Tester viser at UHF radio fungerer bedre, og vi vil redusere en god del av lisenskostnadene på Nødnett ved en slik overgang.

På et generelt grunnlag vil vi i januar 2020 fortsette å vurdere forskjellige tiltak på vår drift for å nå målet om innsparing som er lagt til beredskapsavdelingen.

Planlagte investeringer 2020 utsettes på bakgrunn av bystyrets vedtak.

Beredskapsavdelingen var alarmert og rykket ut på i overkant av 1250 hendelser i 2019, og vi forventer at dette høye antallet vedvarer også i 2020.

Forebyggende avdeling

Alle aktiviteter forebyggende avdeling gjør blir prioritert med tanke på ØABV sin visjon om at ingen skal omkomme i brann.

Det er avdekket at alle 17 omkomne i brann siden 2000 tilhører risikogrupper som er utsatt for å omkomme i brann. Det forebyggende fokuset på disse gruppene blir spisset og forsterket i 2020 i samarbeid med våre kommuners helse og omsorgstjenester. ØABV tilbyr våre kommuner bistand med opplæring, oppfølging og ikke minst brannsikringsutstyr inn mot de utsatte gruppene. Samarbeid og bruk av beredskapsavdelingen er også en del av dette prosjektet. Vi beregner at

ca. 1 årsverk går med til å følge opp bekymringsmeldinger som primært handler om risikoutsatte. I 2019 er timetallet beregnet til 0,9 årsverk

Det største arbeidsmengden er fremdeles tilsyn, saksbehandling og annen veiledning. Avdelingen har ansatte i 7 stillinger inkludert leder som er ett årsverk under minimum av lovpålagt antall iht. dimensjoneringsforskriften (1 pr. 10.000 innb. + leder – våre kommuner passerte 70.000 innbyggere sommeren 2018).

Avdelingens bidrag til sparetiltak er at naturlige vakanser vil bli holdt åpne i flere måneder for å redusere driftskostnader. På grunn av dette vil gratis brannvernundervisning til våre eierkommuner bli sterkt redusert, dersom det ikke går direkte inn mot risikoutsatte grupper.

Feieravdelingen

Pr. 01.01.2020 består avdelingen av 9 feiersvenner, 1 ufaglært feier og en leder fordelt på to lokasjoner i Arendal og Risør stasjon. Det totale antall feierobjekter i ØABV sitt ansvarsområde teller pr. 31.12.2019 ca. 35 000 objekter.

I ny forebyggende forskrift §. 17 med ikrafttreden 1.januar 2016, skal fyringsanlegg som brukes til oppvarming av byggverk utføres tilsyn og feiing etter behov. Det innebærer også fritidsboliger. Behovet skal baseres på en risikokartlegging av eksisterende bygg i kommunen. I tidligere forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn kunne kommunen gjennom lokal forskrift bestemme om og hvor ofte feiing og tilsyn skulle foretas med fyringsanlegg som benyttes til oppvarming av bebyggelse som kun ble benyttet korte deler av året. Nå skal alle boliger og fritidsboliger som har fyringsanlegg som brukes til oppvarming av byggverk ha risikobasert feiing og tilsyn med fyringsanlegget. Dette arbeidet blir et viktig satsingsområde også i 2020, i tillegg til feiing og tilsyn i stort.

Det er ikke lenger gitt noen mulighet for å unnta fritidsboliger feiing og tilsyn. Minimumsfrekvensen på fire år er fjernet, noe som gir kommunen muligheten til å ha en lengre tilsyns- og feiefrekvens.

I tillegg til feiing og tilsyn har avdelingen også et tett samarbeid med forebyggende avdeling i prosjekter og kampanjer som Trygg hjemme, 6. klasse undervisning i samarbeid med Agder EL, Brannvernuka mm.

Feiegebyret økte for første gang på 11 år i 2019 fra 300 kroner til 305 kroner inklusiv mva. Dette nivået beholdes i 2020.

Interkommunalt utvalg mot akutt forurensning (IUA)

Lageret med oljevernustyr finnes på brannstasjonen på Stoa. Dette medfører at utstyr enklere kan etterses og at enkle øvelser kan gjennomføres uten kostnader for mannskaper på heltid. Noe av det tyngre oljevernustyret er plassert på et fremskutt depot på Arendal Havn (Eydehavn) slik at dette raskt kan fraktes med båt (eksempelvis Boombag). Lettere oljevernustyr og lenser er plassert på ulike brannstasjoner i hele samarbeidet for hurtig håndtering av ulike mindre hendelser. IUA har også plassert en rekke løpemeter med havlenser på Sandvikodden ved inngangen til 2020.

IUA vil fortsette å bygge opp sin kompetanse og materiellmessige kapasitet ved å kurse mannskapene i deltakende kommuner.

Dokumentasjon om brannvesenet

ØABV har opparbeidet seg økt kunnskap om risiko og sårbarhet gjennom utarbeidelse av egen ROS for brannsamarbeidet. Denne prosessen begynte vinteren 2017 og dannet bedre grunnlag for oppfølging av ny forskrift og en ny planlegging for det forebyggende arbeidet. Samtidig dannet ROS ØABV grunnlaget for utarbeidelse av Forebyggende- og Beredskapsanalyse. Etter ferdigstilling av disse analysene ble sammenfatning av dette i ny revidert dokumentasjon om brannvesenet (tidligere kalt brannordning) gjenstand for politisk og administrativ behandling i 2019. Disse vedtatte tankene i våre eierkommuner har lagt premissene for kommende års organisering, utrustning og utvikling av ØABV.

5.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	0,81	0,59		
Fravær langtid (%)	2,05	4,14		
Fravær (%)	2,86	4,72	7	
Antall HMS-avvik		9	3 000	
Antall kvalitets-avvik		16	3 700	
Andel heltidstilsatte		72 heltid/122 deltid	55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	

Dessverre har vi også i 2019 hatt relativt stort fravær med over lengre tid med sykemeldinger. Noe ren økonomisk besparelse gjennom sykkelønnsrefusjon der den ansatte ikke blir erstattet av vikar, men brorparten av fraværet har vært i beredskapsavdelingen hvor den ansatte blir erstattet av vikar eller faste mannskaper inne på overtid. Dette er kostbart, og fraværstallene tar ikke hensyn til langvakter og døgnvakter. I Agder 110 går de ansatte på 12 timers vakter og i Beredskapsavdelingen 24 timers vakter. Ett fravær her tilsvarer 2-3 ordinære fraværsdager kostnadsmessig, og tallene i tabell over er med andre ord reelt større.

5.4 Klima/Miljø

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

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

5.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Østre Agder brannvesen fortsetter i 2020 med utvikling og implementering av de fag- og kompetanseområder som er belyst i våre forebyggende og beredskapsanalyser siste år. Vi utvider tjenestetilbudet innenfor flere beredskapskapasiteter og utdanner flere ansatte på nye områder (blant annet drone-kapasitet, overflateredning og kjøring med terrenggående kjøretøy for å nevne noe).

Innen feierfaget er det en stadig utvikling innen rapporteringsløsningen DM Feiing hvor vi er med i selve utviklingen av programvaren for å sikre optimalitet, i tillegg til at vi nå ser resultatene av endrede måter å varsle om feiing og tilsyn gjennom digitale løsninger og ikke papirlapper på dør og i postkasse.

Integrering av forebyggende tenkning i beredskapsavdelingen har foregått over to år gjennom et prosjekt finansiert av Gjensidigestiftelsen. Dette har sammen med et utvidet samarbeid med flere tjenesteområder i alle våre kommuner ført til større årvåkenhet innen brannvern, noe antall innmeldte branntips og bekymringsmeldinger viser at har stor effekt for at vi skal nå vår visjon om «ingen omkomne i brann».

For 110-sentralen fortsetter det som lett betegnes som teknisk revolusjon av tjenestene, og

operatørene har i dag helt andre muligheter for hjelp og støtte til brannmannskapene ute, så vel som nødstilte innbyggere. Arbeidet med samlokalisering med 112 fom 2023 i Kristiansand fortsetter også i 2020.

Sist nevnes utredninger for hvordan ØABV best mulig organiseres etter at 110 sentralen flyttes til Kristiansand, og enheten er i tillegg av rådmenn gitt et mandat for å utrede muligheter for samarbeid med Grimstad brann og redning.

6 Innovasjon og kompetanse (1204)

6.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1204	Innovasjon og kompetanse			
	Sum utgifter	31 368 866	31 275 028	34 671 257
	Sum inntekter	-13 852 866	-13 409 028	-16 781 946
	Netto driftsramme enheten	17 516 000	17 866 000	17 889 311

6.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Innovasjon Arendal

Innovasjon Arendal er kommunens satsing på innovasjon, innovasjonskultur og kurs- og kompetansetilbudet i Eureka kompetanse.

I 2020 jobber vi med:

Bærekraft 2023

Enheten bidrar med programleder og ledere for 4 av 12 planlagte arbeidsgrupper i «Bærekraft 2023». Hensikten med programsatsingen er å sikre en bærekraftig kommuneøkonomi. Innovasjon og digitalisering skal være en del av arbeidet i alle de 12 arbeidsgruppene. I tillegg bidrar enheten med prosess-støtte og rådgivning til alle prosjektene i programmet. Dette arbeidet legges til Eureka kompetanse og baseres på metodikk fra LEAN og tjenstedesign.

Innovasjonsstrategi 2019-2023

1) Sørge for prioritering og synliggjøring av hva som er kommunen viktigste innovasjonsprosjekter. Det skal utvikles et enkelt veikart som sier noe om kommunens innovasjonssatsinger på kort, mellomlang og lang sikt. Status for kommunens innovasjonsarbeid skal kommuniseres digitalt og presenteres på samlinger der ledelse og staber er samlet.

2) Bidra til økt bruk av LEAN og tjenstedesign ved å støtte forbedringstiltak i staber og enheter slik at tjenester forbedres i samarbeid med tjenestemottaker. Hovedfokuset vil være på prosjekter som er definert under «Bærekraft 2023». Enheten bidrar med prosjektledelse, -støtte og -rådgivning.

3) Kommunens prosjekter knyttet til bærekraft, smartby og digitalisering skal synliggjøres digitalt.

4) Arbeidet med samskaping vil styrkes som en del av «Bærekraft 2023». Vi vil legge til rette for veiledning og prosess-støtte.

Enheten har ansvar for Arendal kommunes rolle som prosjekteier i forskningsprosjektet MEDSAM: Modeller for medborgersamskaping som støttes av Forskningsrådets program - Forkommune. Arendal er en av partnerne som det forskes på i prosjektet. I tillegg deltar vi i møter og samlinger for erfaringsdeling og kompetanseheving på feltet. Arendal er en av 14 partnere i prosjektet.

5) Øke kompetansen på innovasjon og ledelse i kommunen ved å støtte utvikling og gjennomføring av interne og eksterne arrangementer. I tillegg til å ha hovedansvar for Fremtidens kommuner og Arendalsuka bidrar enheten til TEDx og interne enhetsledersamlinger

Fremtidens kommuner 2020

Vi skal gjennomføre vår 20.konferanse 3.-5. juni. Målsettingen er å øke forståelsen for innovasjon i alle norske kommuner og bidra til spredning av de gode innovasjonene som viser verdi. Konferansen legger også til rette for nettverksbygging på tvers av kommuner og sektorer. Den arrangeres i samarbeid med en rekke nasjonale aktører. Fremtidens kommuner er en del av lederutviklingsprogrammet i Arendal kommune.

Kommuneplanens samfunnsdel

Enheten har hatt ansvar for å utarbeide kommuneplanens samfunnsdel. I 2020 innarbeides høringsinnspill i det endelige utkastet til plan. Planen skal til behandling vinter/vår 2020. Enheten bidrar videre i arbeidet for å innarbeide bærekraftsmålene i kommunens handlingsprogram og nye virksomhetsplaner, og forsøker så langt vi klarer å bidra til at kommunens erfaringer i arbeidet med FNs bærekraftsmål formidles til andre kommuner og virksomheter.

Eureka kompetanse

Gjennom partnerskap og arrangementer bidrar vi til kompetanseutvikling for offentlige og private virksomheter på Agder.

1) «Påfyll i sjøkanten» vil fortsette som et gratis tilbud for å øke kompetansen og styrke samarbeidet i regionen

2) Universitetet i Agder vil tilby kurs og studieprogrammer i Arendal gjennom en felles satsing på etter- og videreutdanning i samarbeid med Eureka kompetanse. Muligheten for å søke eksterne midler til å utvikle studietilbud i Arendal vil vurderes og om aktuelt vil det opprettes prosjekter med ekstern finansiering. Eureka kompetanse bidrar til å holde en samlet oversikt over kommunens samarbeid med UiA for å skape større kunnskap og bevissthet rundt samarbeid med universitetet internt i kommunen.

3) Deltakelse i Forskningsrådets mentorordning for Horisont 2020. Det er et ønske og behov for å øke kommunens deltakelse i FOU-prosjekter. Enheten koordinerer kommunens deltakelse i en mentorordning i regi av Forskningsrådet. Målet med mentorordningen er at kommunen skal levere en Horisont 2020-søknad i løpet av to år.

4) Det skal utarbeides en sak som vurderer muligheten for å flytte aktiviteten i Eureka kompetanse til andre kommunale lokaler.

Kommunikasjon

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

I 2020 jobber vi med:

www.arendal.kommune.no

Drift og utvikling av kommunens nettside. Kommunens nettside skal levere god og oppdatert informasjon om kommunale tjenester. Nettsiden skal være med på å effektivisere kommunen. Vi forbedrer nettsiden basert på brukernes tilbakemeldinger og behov. Målet vårt er at flere skal finne det de trenger av informasjon her og nettsiden skal være en plattform for digitale tjenester.

Kommunikasjonsrådgivning

Vi skal veilede og hjelpe ansatte. God kommunikasjon gir bedre og mer effektive tjenester. Vi skal utvikle en metode for kommunikasjonsrådgivning og tilby ansatte gode kommunikasjonsverktøy. Målet vårt er at alle ansatte får gode verktøy slik at de kan kommunisere enda bedre. Sammen skal vi styrke kommunens omdømme.

Sosiale medier

Drift og utvikling av kommunes tilstedeværelse i sosiale medier handler om bedre dialog med innbyggerne våre. Vi har etablert en ny redaksjon for sosiale medier på tvers av kommunens enheter. Målet vårt er å ha en redaksjon som ser bredden i det kommunen jobber med, og vi skal styrke omdømmet vårt ved å fortelle de gode historier i sosiale medier. Det er her vi selv kan sette dagsorden og få kommunisert det som er viktig for innbyggerne å vite om.

Arendalsfolk og www.arendalsfolk.no

Vi skal gi ut to utgaver av Arendalsfolk-avisa i 2020. Det er ikke satt av budsjettmidler til utgivelsene. Vi skal samtidig skrive gode historier fra Arendal kommune på bloggen arendalsfolk.no. Avisa og bloggen skal løfte frem utvikling og gode historier. Målet vårt er at vi blir flinkere til å dele og lære av hverandres suksesshistorier.

elnnsyn

Søk i politiske saker har vært ønsket og etterspurt lenge. I 2020 skal vi i samarbeid med IKT Agder og Difi innføre elnnsyn. Søk i politiske saker vil spare saksbehandlere for mye tid de har brukt på å

lete etter saker og det vil også gjøre det lettere for innbyggere å følge politiske vedtak og saker. Målet vårt er økt effektivitet og åpenhet.

Digitale skjema

Vi skal få på plass en kobling mellom vår skjemaløsning (ACOS Interact) og sak- og arkivsystemet vårt (Public 360) Med over 5000 innsendte skjema i 2019 er det viktig å kutte postmottak som et mellomledd mellom de to systemene. Målet er å spare både tid og penger på automatisering.

Kommunikasjonsansvar for Arendalsuka

Arendalsukas nettside er vår viktigste kommunikasjonskanal. Den inneholder praktisk informasjon, påmeldingssystem og programvisning. Vi skal forbedre nettsiden teknisk for å sikre at den er oppe hele tiden. I tillegg vil vi anskaffe en program-app før Arendalsuka 2020. Målet er å tilby en stabil nettside og en programvisning som gjør det enkelt å orientere seg. Vi skal også gi ut en programavis i forkant av uka. Vi fortsetter vårt aktive arbeide i sosiale medier. Her er målet å skape engasjement og stolthet og å vise at Arendalsuka er en fantastisk arena som gir økt kunnskap og gode opplevelser for alle som deltar.

Kommunikasjonsansvar for Fremtidens kommuner

Fremtidens kommuner feirer 20 år i 2020. Det skal markeres. Samtidig ønsker vi å løfte frem Arendal kommune sin unike måte å jobbe sammen med frivilligheten på. Vi vil følge opp dette ved å involvere frivillige og voksenopplæringen tilblivelsen av konferansen.

1. januar lanserte vi ny hjemmeside som skal gjøre det enklere å finne programmet, kjøpe billett og delta på konferansen.

Servicesenter

Servicesenteret har ansvar for kommunens sentralbord og publikumsmottak. Servicesenteret er kommunens 1. linjetjeneste, og har også ansvaret for selvbetjeningstilbud, turistkontor og ekspedisjons- og vertskapsfunksjonen ved Eureka kompetanse. Som følge av reduksjon i enhetens budsjett i 2020 vil i første omgang en stilling stå vakant ved utgangen av året.

I 2020 jobber vi med:

- Samhandling med ansatte og besøkende for å oppnå god og effektiv kommunikasjon i alle kanaler. Dette gjelder sentralbord, publikumsmottak (telefoner og besøk), e-post og sosiale medier.
- Delta i kommunens webredaksjon og i interkommunalt samarbeid om kommunikasjon og samhandling.
- Ha fortsatt god kvalitet og effektivitet i daglig drift og service knyttet til øvrige oppgaver, herunder skjenkesaker, vigsler, Trio (kalender/sentralbord/intern telefonkatalog), meglerpakker/infoland/ny kartløsning, egenerklæringer, annonsering, publikumsmottak for bostøtte og startlån, bistå i klagesaker, Transporttjeneste for funksjonshemmede (TT-ordning) m.m.
- Sikre at nyansatte legges inn i kommunens sentralbordsystem (Trio) og at alle ansatte til enhver tid er oppdatert på hvordan kalender skal benyttes.
- Bidra til at publikum i større grad tar i bruk våre digitale løsninger som selvbetjenings PCer, besøksregistrering på skjerm og kommunens nettside.
- Vise ekstra oppmerksomhet/gi veiledning til innbyggere som har spesielle behov.
- Værekoordinator for kommunens tolketjenesteavtale med Noricom Språktjenester samt Securitas omkring skjenke-/tobakkutsalgskontrollering.
- Betjene turistkontoret hele året og med hovedansvar utenom sommersesong. Tilby god hjelp til besøkende samt bidra i planlegging av denne oppgaven.
- Samarbeid med ekspedisjons- og vertskapsfunksjonen ved Eureka kompetanse om å yte best mulig service og kvalitet i møte med innbyggere og ansatte.
- Bidra til høy utnyttelse av lokaler i Eureka kompetanse, samt sørge for godt læringsmiljø for de som låner/leier lokalene.
- Gjennomgå egne tjenester med tanke på effektivisering, innovasjon og digitalisering som følge av kommunens arbeid med et bærekraftig budsjett frem mot 2023. Det vil være nødvendig å vurdere reduksjon i personlig service til fordel for digitale tjenester.
- Vurdere muligheten for at Arendal kommune kan tilby sentralbordtjenester for andre kommuner.

Arendalsuka

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

I 2020 jobber vi med:

- Forankring og møtevirksomhet med råd, programkomite, politiske referansegrupper, sponsorer, ambassadører, Arendalsuka-ambassadører, lokalt næringsliv, leverandører av infrastruktur, m.fl.
- Praktisk og teknisk produksjon og oppfølging av alle Arendalsukas egne arrangementer
- Planlegging, praktisk og teknisk produksjon og gjennomføring av byens utearealer og politisk gate. I 2020 jobbes det med å inkludere Kittelsbukt i arrangementsområdet og å forbedre kollektivtransport mellom parkeringsområdet på Høgedal og sentrum, samt større busstilbud i Arendal og regionen.
- Oppfølging og tilrettelegging for sponsorer, innsalg mot potensielle sponsorer
- Utvikling og oppdatering av kriterier og praktiske retningslinjer for arrangører.
- Videreutvikle Arendalsukas miljøstrategi
- Utvikle program-app for å gjøre det lettere for besøkende å orientere seg i programmet.
- Behandling av alle påmeldinger av arrangementer
- Drifte og utvikle nettside og påmeldingssystem.
- Nyhetsbrev, programavis, sosiale medier og grafisk profilering
- Kontaktpunkt for organisasjoner, medier, politiske partier, bedrifter og besøkende gjennom hele året
- Vertskapsfunksjon for deltakere i debatter og gjester i hovedprogrammet.
- Støtte til hovedprogramkomiteen.
- Støtte til programkomiteen for Arendalsuka Ung.
- Budsjett og regnskap.
- Beredskap og sikkerhet.
- Vertskapsfunksjon under uka.

6.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2,8	2,5		2,4
Fravær langtid (%)	5,5	4,5		2,6
Fravær (%)	8,3	7	7	5
Antall HMS-avvik	1	1	3 000	5
Antall kvalitets-avvik	3	1	3 700	5
Andel heltidstilsatte	75	75	55 %	75
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88 %	88 %	83 %	88 %

6.4 Klima/Miljø

Vi ønsker å øke bevisstheten rundt å velge miljøvennlige løsninger.

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

I forbindelse med innkjøp skal miljøvennlige hensyn legges inn i tilbudsforespørsler. Vi vil så langt

det er mulig unngå å gjøre innkjøp av engangsplast.

Arendal rådhus er miljøfyrtårnsertifisert.

Fremtidens kommuner skal i 2020 være Norges mest bærekraftige konferanse. Vi setter miljøkrav ved innkjøp av mat og materiell. Vi jobber med reduksjon av matsvinn, forbedring av søppelhåndtering og sortering, fokus på miljøvennlig transport av mennesker og materiell. Målsetting om å fjerne all bruk av plast under konferansen og økt fokus på gjenbruk.

Arendalsuka setter nye miljøkrav til utstillere og arrangører, spesielt med tanke på å redusere bruk av plast.

6.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Viser til punktet Innovasjon Arendal under Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme.

3 av enhetens ansatte har gjennomført veilederopplæring i LEAN. LEAN-metodikk brukes på egne arbeidsprosesser i tillegg til det enheten bidrar med i andre områder av kommunen.

Som en del av Bærekraft 2023 vurderes enhetens ansvar og rolle i arbeidet med digitalisering i Arendal kommune.

Fremtidens kommuner: Gjennom arbeidet med å bli Norges mest bærekraftige konferanse jobber vi med innovative løsninger for å forsterke sosiale og økonomisk bærekraft i tillegg til klima.

7 Vitensenteret (1205)

7.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1205	Vitensenteret			
	Sum utgifter	25 523 177	25 202 956	22 619 605
	Sum inntekter	-21 478 177	-21 272 956	-18 716 813
	Netto driftsramme enheten	4 045 000	3 930 000	3 902 792

7.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

Vitensenteret Sørlandet er et av 12 regionale vitensentre i Norge. Formålet med de regionale vitensentrene er å skape interesse hos barn og unge for realfag og teknologi. Dette skal skapes gjennom aktiviteter, utstillinger, formidlingsprogram, kurs og arrangementer. Alt som tilbys bygger på interaktivitet. Siden Vitensenteret Sørlandet fikk status som regionalt senter for Agder i 2014, har de statlige bevilgningene doblet seg. Ansvar og forventninger om leveranser har i samme periode også økt betydelig. De siste to årene har vi fått oppdrag direkte fra Utdanningsdirektoratet, og det kan se ut til at de regionale vitensentrene i Norge vil få ytterligere flere oppdrag i årene som kommer. Målsetningen til Vitensenteret Sørlandet er å bidra med kompetanse og kvalitet i de nasjonale prosjektene også i 2020. Når vi lykkes får vi økte statlige tilskudd, tilgang til forskerkompetanse og nettverk. Barnehager og skoler i Arendal, og regionen for øvrig får raskt et tilbud som defineres som viktige satsninger av sentrale skolemyndigheter. Målsetningen til Vitensenteret Sørlandet er at vi når 45 000 barn og unge med våre tilbud i 2020. Vi skal fokusere på å øke kjennskapen til alt de vi kan bidra i vår region, slik at enda flere kommuner benytter seg av våre tilbud.

Vitensenteret sitt fokus på egeninntjening og kostnadskontroll har fungert godt, men det er viktig å understreke at Arendal kommunes rammetilskudd er svært avgjørende for den videre drift. Det ligger klare forventninger for de regionale vitensentrene om fordelingen av tilskudd mellom stat, fylke og kommune, sett i forhold til det statlige tilskuddet. Arendal kommunes rammetilskudd har gått fra å utgjøre 100 % av Vitensenteret sitt totale budsjett i 2013, til 15,8 % i 2020. For 2020 har vi nå for første gang kommet under den forventede fordelingsnøkkelen, og håper at det ikke vil få noen konsekvenser for det statlige tilskuddet i 2021. Rammetilskuddet for 2020 ble redusert med 200 000 kroner.

Det er 5 år siden kommunene planla etablering av Velkomstsentre i de tre nasjonalpark kommunene. Vitensenteret Sørlandet åpnet Velkomstsenteret for Arendal kommune i august 2018. Siden den gang har vi som organisasjon, gjort strukturelle endringer for å kunne møte det ressursbehovet Forprosjekt Raet nasjonalparksenter krever. Hele 2019 var preget av politisk usikkerhet. Det har vært svært krevende å ivareta et nettverk, ta imot mengder av forespørsler, representere nasjonalparken på konferanser, organisere enhetens ressurser og økonomi, i dette usikre landskapet. Pågangen i kombinasjon med den politiske uklarheten har medført at Vitensenteret har fått en del kostnader, og det den politiske beslutningen som nå foreligger har medført at Vitensenteret må finne inndekking for omtrent 400 000 kroner i 2020 som var budsjettet i prosjektarbeidet. Vitensenteret har fått i oppdrag av bystyret å gjøre en ny vurdering i 2020 i forhold til om Vitensenteret Sørlandet kan bli et autorisert besøkssenter. Denne vurderingen vil Vitensenteret gjennomføre våren 2020. Det måtte tas en rekke beslutninger om hva Arendal kommune ønsker å ha som ambisjon knyttet til Raet nasjonalpark i 2020. Det ligger et stort potensial for økt næringsutvikling, med bærekraft og naturverdier i fokus. Vitensenteret har allerede produsert en utstilling knyttet til at vi er et Velkomstsenter til nasjonalparken, og vil i 2020 aktivt arbeide for at vi kan bli et autorisert nasjonalparksenter hvis det fattes en politisk beslutning om det i 2020.

Vitensenteret Sørlandet har sterke føringer fra staten forhold til en rekke områder, og et økende krav til fornyelse, og utvikling av nye tilbud. Videre er det kommet større krav fra Arendal kommune i forhold til å delta på ulike kommunale prosjekter med innspill, innhold og drivkraft. I 2020 har vi ingen vakante stillinger, og med endrede økonomiske forhold, blir 2020 og 2021 krevende år i forhold til å finne den optimale prioriteringen av hva Vitensenteret kan engasjere seg i for at det ikke skal gå utover kvaliteten i våre leveranser. Vitensenteret har dyktige ansatte, men stort samfunnsengasjement og en fleksibel innstilling, slik at vi har forutsetninger for å lykkes med de vi setter som mål for 2020 og videre.

I tillegg til faste kriterier som arealer, undervisningstid, kompetanse, avtaler med skoleeiere mm skal Vitensenteret Sørlandet i 2020 avslutte en strategiperiode hvor vi har fokus på: kvalitetssystem for utvikling av elevprogram, aktiviteter og utstillinger for familier, økt samarbeid med academia og forskningsinstitusjoner. Videre skal det gjennomføres en betydelig flere antall evalueringer. I tillegg til dette må vi starte å klargjøre organisasjonen for å møte den nye strategien for de regionale vitensentrene som trer i kraft 2021. Dette innebærer at vi i 2020 skal være aktive med å bidra i utvikling av en ny strategi (2021-2023) hvor det vil være sterkt fokus på fornyelse av utstillinger, videreutvikling av utstillinger med samfunnsmessig innhold og økt tverrfaglighet. For at Vitensenteret Sørlandet skal møte alle de krav og forventninger de neste årene, må plan om fornyelse, kompetanseutviklingsplan og en rekke piloteringen gjennomføres i 2020 for å møte den nye strategien. Etter mange år med hovedfokus på utdanningsinstitusjoner vil familien komme mer i fokus. Vi ser frem til at vi nasjonalt og lokalt skal arbeide enda mer målrettet mot familier. Vitensenteret Sørlandet sitt mål med et sterke fokus på familien, er å øke deres kunnskaper, evner og ferdigheter, slik at flere deltar i diskusjoner og debatter som er sentralt for vårt demokrati.

I arbeidet med å være mer attraktive for allmennheten har Vitensenteret valgt å definere ulike tema for ulike tidsperioder i løpet av året. Målsetningen er at vi skal få et bredere tilbud og knytte til oss flere samarbeidspartnere. Vi har som mål at flere skal bruke Vitensenteret som en arena. Vitensenteret Sørlandet er med på flere større satsninger i vår region.

Blått kompetansenettverk Sør: Havforskningsinstituttet, NIVA, CCR, UiA, Grid, Lister kompetansesenter, Vitensenteret Sørlandet mfl, utgjør et nettverk. I oppstarten av nettverket har man oppnådd en del bra, men det har vært noen utfordringer. Disse utfordringene har medførte at Vitensenteret ikke fikk startet opp med å etablere aktiviteter for å kunne ivareta det formidlings, og kommunikasjonsansvaret vi har fått i nettverket. Det er for lagt et godt grunnlag for at vi i 2020 skal kunne sikre midler til å kunne iverksette en rekke aktiviteter, og vi ønsker å kunne rekruttere en ressurs for å ivareta alle oppgavene Vitensenteret har fått tildelt knyttet til dette nettverket.

Talentsenter Agder. I 2020 vil Vitensenteret sammen med Agder fylkeskommunen arbeide for å få etablert et Talentsenter for barn med høyt læringspotensial på Agder. Fylkeskommunen og Vitensenteret Sørlandet gjennomførte i 2019 et Talentsenterkonferanse for lærere og rådgivere. I etterkant har Vitensenteret fått flere henvendelser fra lærere og skoleledere som ønsker å lære mer denne elevgruppen som utgjør et sted mellom 10-12 % av elevgruppen. Målet for 2020 er at flere lærere i vår region skal få kjennskap til denne elevgruppen, som dessverre kan finnes i kategorien psykisk syke, elever som får spesialundervisning eller har utfordringer med å følge ordinær undervisning. Dette er en elevgruppe som kan bli en ressurs, og derfor vil Vitensenteret ha fokus på at kunnskap om hvordan denne elevgruppen kan identifiseres spres til skoler på Agder. Det ble på slutten av 2019 oversendt sak til fylkestinget, men det er ønskelig at det lages en ny sak til politisk behandling for å kunne starte opp selve etableringen av Talentsenter Agder. Vitensenteret vil i 2020 også arbeide for at Arendal og Kristiansand kommune tar stilling til hvilken rolle de ønsker å ha inn i et fremtidig Talentsenter Agder.

Det har frem til senhøsten 2019 vært planlagt at Vitensenteret i Kristiansand skulle flytte inn i lokalene etter Sørlandets kunstmuseum, når de flytter inn i kunstsiloen. I 2020 vil fokuset til Vitensenteret være betydelig endret enn tidligere planlagt. Cultiva har varslet at de antagelig i sin nye strategi ikke ønsker å ha fokus på barn og unge i deres satsninger, og at Vitensenteret ikke lenger er tenkt inn i kunstmuseets sine lokaler. Dette har selvsagt vært svært overraskende for oss ansatte ved Vitensenteret, og våre samarbeidspartnere. I løpet av 2020 vil vi inngå dialog med Kristiansand kommune, universitetet og andre relevante samarbeidspartnere for å gjøre en ny vurdering av muligheter for utvidelse i Kristiansand. Vi har en svært god dialog med byggeier av de lokalene vi leier i Kristiansand, og vil ha flere runder med de for å se på alternativer i dagens

lokaler. Selve satsningen i Kristiansand har en bærekraftig økonomi, vi får økt kapasitet i 2020 for å kunne levere enda flere tjenester i Kristiansand og nærliggende områder.

super:bit er et stort nasjonalt prosjekt, hvor alle elever og lærer ved alle Norges grunnskoler får samme tilbud innenfor 2 år. Vitensenteret Sørlandet vil i 2020 gjennomføre en rekke lærerkurs med koding som tema, og elevprogram for flere tusen elever. Dette er et stort prosjekt, som gjør at vår satsning på VitenPåHjul, i 2020 satses stort på. Det å reise ut i alle kommunene på Agder med flere tilbud, vil øke attraktiviteten til Vitensenteret. Super:bit er et prosjekt med direkte finansiering av utdanningsdirektoratet. Sparebankstiftelsen DnB finansierer utstyret til alle skolene, Lær Kidsa koding gjennomføre kurs med utstyr de får rundt omkring i Norge, og NRK vil lage ulike programmer for barn hvor utstyr vi bruker tas i bruk, og med koding som tema.

Vitensenteret Sørlandet er aktivt med på den nasjonale satsningen Skaperskolen. Skaperskolen er en satsning som har som formål å bidra til at skoler i Norge arbeider mer tverrfaglig og at det tilgjengeliggjøres flere ressurser som lærer kan lett ta i bruk. Vitensenteret Sørlandet har bidratt med utvikling av innhold. I 2020 skal vi bidra med mer innhold, gjennomføre flere lærekurs og Skaperfestival. Skaperskolen er en satsning som gjøres i samarbeid med Naturfagsenteret som er et nasjonalt senter for naturfag i opplæringen (UiO).

Prosjektet med å etablere en mindre vitensenteravdeling i Kvinesdal går fremover. I denne satsningen inngår i flere kommunale og kommersielle satsninger, og dette er en del av et sentrumsutviklingsprosjekt. Det jobbes godt, og målsetningen er at avdelingen åpner i 2022. Det vil i 2020 arbeides med organisering, forankring, finansiering og oppstart av dialogmøter i forhold til at alt ivaretas på en riktig måte i prosjektet videre. Denne satsningen er forankret i avtale med fylkeskommune, og det er sterk drivkraft både av administrasjonen, næringslivet og politikere i Kvinesdal kommune.

Universitetet i Agder og Vitensenteret Sørlandet samarbeider på flere og flere områder. I 2020 skal vi ha foredrag for studenter, lærerkurs sammen med UiA, det er en større gruppe studenter som skal hospitere på vitensenteret og vi har felles utviklingsprosjekter. Vitensenteret er representert i brukermedvirkningsgruppen knyttet til Toppforskningsssenteret Feed, som vil ha noen møtepunkter med fremdragende forskere innenfor en rekke områder innen Lifelong nutrition. Målsetningen er at vi får innsikt i forskningen og at det etableres samarbeid om utvikling av aktiviteter og formidlingsprogram knyttet til helse og ernæring.

Vitensenteret har som mål å etablere samarbeid med enda flere organisasjoner, satsningsområder og bedrifter i 2020. Vi ønsker å være et bidra til at kommunen, fylket og regionen får tilgang til flere midler til ulike prosjekter og satsningsområder. Innenfor innovasjon, digitalisering, formidling og kommunikasjon kan Vitensentre bidra og vil engasjere seg for å være en ressurs i arbeidet med gjøre kommunene i stand til å møte fremtidens utfordringer. Vitensenteret vil i 2020 starte opp flere mindre pilotprosjekter med mål om å utvikle svært samfunnsaktuelle tilbud i vår region.

I 2020 vil Vitensenteret Sørlandet sin leveranse til de videregående skolene på Agder være stor. Det er krevende å utvikle og gjennomføre formidlingsprogram for den videregående skole. Mer faglig krevende og mer krevende i forhold til organisering. Vitensenteret Sørlandet satser på at i 2020 skal vi ha flere tilbud for barnehager og alle trinn i grunnskolen og videregående skole

Vitensenteret Sørlandet vil i 2020 være 13 faste ansatte, og omtrent 20 elever/studenter. Vitensenteret er første arbeidstaker for mange unge mennesker. Vi tar dette ansvaret alvorlig. I 2020 skal vi øke opplæringstakten ytterligere, og vi skal bruke mer ressurser på flere opplæringsmøtepunkter. Dette skal evalueres, slik at vi får en god balanse mellom ressurser på opplæring og behov. Vitensenteret starter 2020 med en ny team organisering, og alle de ansatte har arbeidet hardt og godt for å tilrettelegge for at tilbudene vår har kvalitet, økt bredde i tilbudet og at vi lager en organisasjon som er klar for ytterligere vekst.

7.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	2,2	1,05		
Fravær langtid (%)	1,8	1,96		
Fravær (%)	4,0	3,01	7	4
Antall HMS-avvik		1	3 000	1
Antall kvalitets-avvik			3 700	1
Andel heltidstilsatte	11	13	55 %	100
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	98	100	83 %	100

Vitensenteret Sørlandet har høy nærværhetsgrad. Vi er få ansatte og har ganske oversiktlige forhold. Det som vi skal arbeide ytterligere med i 2020 er å utvide andelen timer vi bruker på oppfølging av de unge arbeidstakerne vi har i vår enhet. Vi har omtrent 20-25 unge arbeidstakere, og hvert år rekrutteres det nye. Vitensenteret har ukentlige møter og har åpen dialog om forbedringspunkter kontinuerlig. Alle i organisasjonene trenes opp i melde fra om forbedringspunkter, ideer, tilbakemeldinger og informasjonsbehov. Dette fungerer godt. Vi vektlegger høy grad av medbestemmelse og autonomi. Vi har mange tusen besøkende, og HMS-er derfor et sentralt tema i all utvikling og daglig drift.

7.4 Klima/Miljø

Alle arealene Vitensenteret Sørlandet har er energieffektive arealer. I 2020 skal vi skifte ut alt av engangsbestikk, materialer vi bruker på en rekke aktiviteter og vi skal tilegne oss mer kunnskap om miljøvennlige materialer. Dette for å kunne gjøre gode valg når vi designer våre fremtidige utstillinger.

Våre besøkende vil kunne benytte seg av miljøstasjoner i våre arealer. Videre skal vi fortsette fokuset vårt på samkjøring, vi skal bli enda bedre på koordinering av innkjøp for å redusere kjøring, og redusere antall varemottak.

I 2020 skal Vitensenteret starte opp arbeidet med å bli Miljøfyrtårnsertifisert.

Videre skal FNs bærekraftsmål som retningsgivende for valg av tema i forhold til tema vi skal fokusere på ovenfor allmenheten, og det skal ivaretas når vi skal kvalitetssikre våre elevprogram i henhold til fagfornyelsen.

Vitensenteret skal også i 2020 starte arbeidet med å øke kompetansen om hva en fremtidig utstilling og aktiviteter med bærekraft og grønn innovasjon kan inneholde.

7.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vitensenteret ønsker å bidra til ruste barn og unge til å møte fremtidens utfordringer, og aktive bidragsytere til at vi har fokus på digitalisering og robotisering. Enkelte kommuner får en økning på 69 % flere innbyggere i 2040 som trenger hjelp i hverdagen og fødselsratene synker. Vitensenteret vil bidra gjennom våre innsatsområder til at flere barn og unge blir kreative og at flere i vår befolkning får kjennskap og kunnskap om løsninger som finnes.

I 2020 vil vi øke vår kompetanse, utvide vårt nettverk slik at vi kan rigge oss for å utvikle aktiviteter som bygger på fremtidens teknologi. Vi ønsker å vise løsninger som brukes allerede, og bidra til å koble ulike kompetanse på utradisjonelt vis. I 2020 kommer vi til å være en del av kreative miljøer med fokus på Grønn innovasjon, for at vi skal kunne skape fremtidens utstillinger. Vi ønsker å teste

ut spillteknologi brukt i nye sammenhenger for å fremme læring.

I 2020 vil vi gjennom vår nye Team organisering ha fokus på kvalitetsforbedringer i utviklingen og gjennomføring av våre tilbud. Fokuset er å opprettholde vår dynamiske organisasjon, men rigge oss for ytterligere vekst og for å gjennomføre alle de krav om fornyelse og nyutvikling som vil komme de neste årene.

Definering av KPI tall for våre team og innsatsområder, mål for ulike temaperioder, evaluering av aktiviteter, formidlings program og arrangementer vil danne grunnlag for vårt videre kvalitetsforbedringsarbeid. Videre vil tiltaksarbeidet basert på medarbeiderundersøkelsen være retningsgivende for kompetanseutvikling, rolleavklaringsarbeidet, mandatbeskrivelser og mål for perioden. Vitensenteret er et ressurscenter for regionen, slik at vi driver et kontinuerlig utvikling, fornyelsesarbeid. Våren 2020 skal alle våre formidlings program gjennomgå en kvalitetsvurdering. Ansatte trigges av å skape attraktive tilbud. De bidrar i mange ulike utviklingsprosjekt i egen organisasjon, men også i andres organisasjoner/enheter. På tross av at vi er få ansatte, har vi en solid bredde i vår utdanning og kompetanse.

8 Arendal voksenopplæring (1206)

8.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1206	Arendal voksenopplæring			
	Sum utgifter	52 462 238	53 313 688	57 969 205
	Sum inntekter	-28 331 238	-32 593 688	-39 748 131
	Netto driftsramme enheten	24 131 000	20 720 000	18 221 074

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

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

Konsekvensen av flyktningssituasjonen 2015-2017 fører til at flere deltagere har behov for grunnskoleopplæring, norskopplæring og kvalifisering utover tre år for å komme videre i utdanning og arbeid. Det kommer færre personer inn i den 3-årige, statlige finansieringsordningen samtidig som flere har behov for opplæring ut over 3 år.

8.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

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

Arendal voksenopplæring skal

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

Oversikt over enhetens tjenesteproduksjon. AVO tilbyr opplæring for voksne innen følgende områder:

1. **norsk- og samfunnskunnskapsopplæring samt andre kvalifiserende tiltak for voksne innvandrere fra Arendal, Froland og Tvedestrand; norskopplæring for voksne og enslige mindreårige asylsøkere (Introduksjonsloven):** ca. 220 deltagere, opplæringstilbud på dag- og kveldstid, fra 3 til 25 timer per uke. Norskopplæring med

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

Tiltak innenfor innsatsområder- Utdanning, kvalifisering og arbeid

Grunnskoleopplæring for voksne

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

Spesialundervisning for voksne

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

Norskopplæring

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

Arbeid

- **Karriereveiledning:** Det gis tilbud om målrettet karriereveiledning for alle skolens deltagere. Det gis systematisk og obligatorisk veiledning i modul 4 klassene i forbindelse med innsøking til VGS. Fra 2020 er det planlagt karriereveiledning og tema utdanningsvalg i modul 3 og 4 klassene som en del av læreplanen. Målet er at deltagerne skal kunne reflektere over egen kompetanse og kunne ta gode og velinformerte karrierevalg deretter.
- **Jobbsøkerkurs:** I samarbeid med NAV Arendal er det utviklet et eget jobbsøkerkurs tilpasset innvandrere og flyktninger. Deltagerne øves i å finne stillingsannonser, skrive CV og jobbsøknad, samt trenes på jobbintervjuer. Kurset avholdes en gang hvert halvår samt i utvalgte klasser på skolen.
- **Kompetansepluss:** Arendal voksenopplæring er godkjent tilbyder av kompetanseplusskurs. Opplæringen er rettet mot personer med lav formell kompetanse som har et arbeidsforhold til en bedrift. Opplæringen gjelder grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig, ikt og norsk. Ordningen skal bidra til at flere voksne, gjennom opplæring i grunnleggende ferdigheter, kan ta del i videre opplæring og utdanning og styrke sin deltakelse i arbeids- og samfunnsliv.

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

- Videreføring av samfunnskontakt som arbeider ut mot sivilsamfunnet og frivillig sektor. Styrking av innvandreres muligheter til å oppleve økt tilhørighet og deltagelse samt å redusere barrierer for deltagelse. Samarbeid med «Med hjerte for Arendal», frivillige organisasjoner, NAV, næringsliv og ulike initiativ i Arendal.
- Tilrettelegging for at nyankomne flyktninger deltar i demokratiske prosesser. Videreføring av skolens deltagerråd.
- «Lavterskel helsetilbud» med helsesykepleier stasjonert på Arendal voksenopplæring i samarbeid med NAV og helsestasjonen. Mål om forbyggende fysisk og psykisk helsearbeid samt fange opp alvorlige utfordringer på et tidlig tidspunkt. Tett samarbeid med tjenesteapparatet ellers i kommunen som barnevern, psykisk helse og rus og fastlegene.
- Samarbeid med Aust- Agder Familievernkontor. «Drop in» kontor på Arendal voksenopplæring med mål om at flere innvandrere og flyktninger bruker tjenesten.
- Sosial kontroll. Formålet er å rette fokus på sosial kontroll og mobbing og fremme deltagelse og hverdagsintegrering i samfunnet.
- Videreføring av arrangement. Arendal voksenopplæring tilrettelegger for en felles møteplass, der formålet er at flere mennesker blir kjent med hverandre. Faste arrangement er «Åpen dag», «Kvinnefest», jobbseminar og «Folk møter folk».
- Internasjonalt samarbeid gjennom Erasmus +. Skoleåret 2019-2020 er Arendal voksenopplæring en del av det europeiske samarbeidsprosjektet «Open Learning venues» sammen med fire andre europeiske land. Fokus i prosjektet er voksnes læring i et bredt perspektiv, på tvers av generasjoner og kulturer, på formelle og uformelle arenaer. Prosjektet avsluttes våren 2020.
- Dialogarbeidet «Folk møter folk». Arendal voksenopplæring inviterer målrettet innvandrere, flyktninger og nordmenn til å møtes. Samarbeidsprosjekt mellom Arendal voksenopplæring og MHFA. Prosjektet tilrettelegger for felles møteplass der mennesker kan møtes uavhengig av bakgrunn- som igjen kan bidra til å motvirke segregering og utenforskap, og bygge broer mellom mennesker.

8.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	1,74	0,82		1,5
Fravær langtid (%)	3,93	3,54		3
Fravær (%)	5,67	4,36	7	4,5
Antall HMS-avvik	2	8	3 000	10
Antall kvalitets-avvik		22	3 700	20
Andel heltidstilsatte	70	72,8	55 %	72
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	91	92	83 %	92

8.4 Klima/Miljø

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

8.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Tidlig og grundig kartlegging av alle nye deltagere til skolen. Mål om forbedring av rett plassering i løp, klasse og opplæringstilbud, samt tidligere valg av utdannings-, - eller arbeidsmål for den enkelte deltager.
- IKT som satsingsområde for alle avdelinger. Mål om forbedring av deltageres digitale kompetanse gjennom å sikre at alle deltagere oppnår grunnleggende digitale ferdigheter. Alle deltagere og ansatte skal benytte digital læringsplattform i skolearbeidet.
- Vurdering for læring: Innvilget søknad til Kompetanse Norge om å delta i systematisk pedagogisk utviklingsarbeid for alle lærere og ledere i samarbeid med Høgskolen i Innlandet fra 2018 til 2020. Mål om forbedring av den kollektive læringskulturen, utvikling av en felles hensiktsmessig vurderingspraksis gjennom systematisk og målrettet tilnærming i alle fag, samt tilpasning til den voksne minoritetsspråklige deltagers behov for å øke den enkeltes deltagers læring.
- Tett samarbeid med NAV Arendal om kvalifisering av flyktninger gjennom Introduksjonsprogrammet. Felles satsing på utvikling av introduksjonsprogrammet og nye tilpassede opplæringsløp for deltagere med lite eller ingen utdanningsbakgrunn.
- Skolen ønsker å utvikle og prøve ut grunnskoleløp i kombinasjon med yrkesopplæring for deltakere som ikke har forutsetninger for eller mål om å gjennomføre videregående skole. Muligheter for eksterne prosjektmidler.
- «Programgruppe integrering» skal ha hovedfokus på *kvalifisering, arbeid og næringsliv*. Mål om videreutvikling av tiltak som styrker innvandreneres/flyktingenes muligheter på arbeidsmarkedet.
- Samarbeid mellom Arendal kommune, Aust- Agder fylkeskommune (AVO, Sam Eyde VGS og NAV) om økt gjennomføring av VGS for minoritetsspråklige. Mål om å forhindre frafall for denne gruppen.
- Digitalisering av elevarkiv og forbedring av rutiner: Sikring av gode rutiner når AVOs fagsystem Visma Flyktning ennå ikke er kompatibelt med kommunens arkiv Public 360.
- Kompetanseheving på området synspedagogikk og opplæring til synshemmede samt at

- flere lærere søker om videreutdanning i norsk som andrespråk.
- BTI: Utvikling av en lokal handlingsveileder for «bedre tverrfaglig innsats» for voksne på skolen.
 - Forbedring av kartlegging på morsmål for innvandrere og flyktninger. Mål om å bedre kunne bekrefte eller avkrefte språkvansker for denne gruppen for å kunne tilrettelegge for nødvendig og bedre tilpasset opplæring.
 - I samarbeid med Familievernkontoret skal skolen se på muligheter for å styrke tillit og kontakt mellom nyankomne flyktninger og innvandrere og andre offentlige tjenester i kommunen.
 - Styrke samarbeidet med innvandrerrådet. Mål om et tett samarbeid der skolen og innvandrerrådet i felleskap kan løfte saker som omhandler migrasjon og innvandring i kommunen, det være seg ulike arrangement, politiske innspill, samt synliggjøring av muligheter og utfordringer på feltet.
 - Styrking av samarbeidet med Kristiansand kommune og deres flerkulturelle rådgiver. Vi skal se på mulighetene for et samarbeid med FIDA (forum for integrering og dialog i Agder) som har som formål å være et regionalt senter for innvandrerorganisasjoner i Agder med fokus på integrering og dialog, forebygging av utenforskap, kriminalitet og radikalisering.
 - Styrking av samarbeidet med ny minoritetsrådgiver i IMDI på Sam Eyde VGS.

9 Østre Agder (1207)

9.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1207	Østre Agder			
	Sum utgifter	34 648 556	33 399 196	32 808 498
	Sum inntekter	-19 341 556	-18 087 196	-18 941 320
	Netto driftsramme enheten	15 307 000	15 312 000	13 867 178

9.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Nærings- og samfunnsutvikling

Aktivt bidra under utarbeidelse av handlingsprogram til ny Regionplan Agder 2030, og derigjennom bygge allianser og utvikle samarbeid innenfor arbeidsfeltet samfunns- og næringsutvikling.

Med bakgrunn i resultater fra næringsundersøkelsen om næringsattraktivitet i kommunene gjennomføre aktuelle fellestiltak for kommunene i samarbeidet. I lys av resultatene fra undersøkelsen foreta en evaluering av vedtatt strategisk næringsplan for Østre Agder og vurdere behovet for fornying og endring av denne.

Videreutvikle kontakten med forskningsmiljøene ved UiA, nyttiggjøre seg kunnskap og utvikle næringsrettet samarbeid. Bidra i videre utviklingsarbeid innenfor Blått kompetansesenter Sør og marin verdiskaping.

Teknisk sektor

Følge opp utredningen av muligheter knyttet til samlet overgang til LED i alt veilys. Eventuelt anbefale en plan for en slik overgang overfor styret og de deltakende kommuner.

Utrede etablering av flere felles tekniske standarder etter modell av den eksisterende veilysnormalen som både kommuner og leverandører har stor glede av.

Videreutvikle samarbeidet med Stiftelsen Alternativ til vold

Fra 2020 vil finansieringen av Alternativ til vold skje over Østre Agders budsjett, men det vil fortsatt være slik at Arendal står for hoveddelen av dette tilbudet. Vegårshei kommune har varslet at de ønsker å tre ut av dette samarbeidet fra 31/12.2020, men de økonomiske konsekvensene av denne endringen er beskjeden.

Etablering av et felles kremasjonstilbud

Alle kommunene unntatt Vegårshei har gitt tilsagn på at de skal være med på finansieringen av det nye kremasjonsanlegget som Arendal kommune skal oppføre i Høgedal. Når dette er ferdig planlegges driften å finansieres ved at den enkelte kommune dekker kostnadene ved sine kremasjoner. Et utkast til samarbeidsavtale foreligger, men må revideres for å fange opp endrede forutsetninger.

Spesialisthjerner innenfor fysioterapi

2020 vil være siste året med samarbeid på feltet, ettersom kommunene Arendal, Risør, Froland og Gjerstad har varslet at deres deltakelse opphører ved årsskifte 2020/2021.

KØH (kommunal øyeblikkelig hjelp)

Videreføre tett kontakt med vertskommunen Arendal for å bidra til at de deltakende får optimalt utbytte av samarbeidet om tjenesten. Bidra aktivt til å få på plass nybygget ved sykehuset slik at tjenesten får en ønsket nærhet til Sørlandet sykehus HF i Arendal.

9.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	3,21 %	1,8 %*		
Fravær langtid (%)	2,06 %	0*		
Fravær (%)	5,27 %	1,8 %*	7	2 %
Antall HMS-avvik	0	0	3 000	0
Antall kvalitets-avvik	0	1	3 700	0
Andel heltidstilsatte	100	100	55 %	100
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	100	100	83 %	100

De seks ansatte i Østre Agder regionråd er alle i fulle stillinger.

* tall for hele året 2019.

9.4 Klima/Miljø

Prioritet i 2020 går på økt bruk av Skype møter.

Møtedeltakere tilbys lunsj basert at de smører selv med innkjøpt pålegg når møtene er lagt til egne lokaler. Begrenser svinn til et minimum. Også billig!

Begrense utskriftsmengden.

9.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Østre Agder rådmannsutvalg har initiert et utredningsarbeid av felt der utvidet samarbeid kan bidra til reduserte kostnader eller sikring av økt kvalitet. Det er avdekket samarbeidsfelt som samlet vil kunne innebære reduksjon av de samlede driftskostnadene med millionbeløp. I løpet av første halvår 2020 bærer det foreligge en avklaring av hvilke felt som kommunene ønsker å inngå samarbeid om ut over det eksisterende samarbeidet.

Innovasjon innenfor teknisk sektor

Samlet overgang til LED-teknologi vil innebære helt nye muligheter for styring av nettet i tillegg til den store gevinsten knyttet til lavere energiforbruket i lyskilden.

Innovasjon innenfor helse og omsorg

Sammen med vertskommunen Grimstad kommune delta i felles satsing på I4 Helse som er lokalisert ved UiA, Grimstad

Utvikling – Forskning

Østre Agder skal sammen med øvrige kommuner på Agder utrede behovet for/muligheten til etablering av en forskningsklynge, kalt «Agder Helseklynge» innenfor helse, omsorg og levekår på Agder.

- Vedta felles Strategidokument for trepartssamarbeidet mellom SSHF, kommunene på Agder og UiA og utarbeide en handlingsdel
- Igangsette nye PhD – prosjekter i kommunale helse- og omsorgstjeneste etter modell av etablert PhD – prosjekt i Tvedestrand.

Digitalisering

- Østre Agder inngår i Agder – kommunenes felles innovasjons – og utviklingsarbeid knyttet opp mot Regional koordineringsgruppe (RKG).
- Østre Agder har igangsatt i 2019, og skal videreutvikle i 2020, arbeidet med digitalisering av journalsystemer, utvikling av medisinsk avstandsbehandling og implementering av ulike trykghetsteknologiske løsninger i kommunene

Helsefelleskap på Agder

- Utvikle en forbedret arenastruktur som sikrer mer formalisert samhandling mellom SSHF og kommunene. Et felles Strategidokument med eget handlingsprogram og organisering av regionale samarbeidsutvalg starter opp i 2020.

Kvalitetsforbedring

Gjennomføre felles opplæringstiltak for helsearbeidere i regi av Utviklingssenteret for sykehjem og hjemmetjenester i Grimstad

«Hvordan skal enheten jobbe med innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring det neste året?»

Innen oppvekst har Østre Agder følgende prioriteringer

Innovasjon innenfor oppvekst

I det skole- og barnehagebaserte utviklingsarbeidet er UiA en viktig partner. Partnerskap begrepet innebærer at begge parter skal ha et utbytte. Østre Agder skal jobbe videre for å utvikle partnerskapet slik at regionens lærerutdanning får et løft ved å investere tid og ressurser i Østre Agder.

Utvikling

Samarbeid i Agder

I 2019 ble det brukt tid på å etablere kontakt og legge grunnlaget for videre samarbeid mellom Østre Agder og de øvrige regionene i Agder. I 2020 vil Østre Agder jobbe for å videreutvikle dette samarbeidet for å høste og dele erfaringer. Dette vil øke kvaliteten på sluttproduktet og arbeidet som blir lagt ned i Østre Agder.

Skole

Den desentraliserte kompetansehevnings ordningen (DeKomp) og Fagfornyelsen stiller nye krav til skoleledelsen. Skolen skal gjennomgå et krevende pedagogisk utviklingsarbeid de neste årene. Derfor vil Østre Agder i samarbeid med UiA fortsette å styrke regionens enhetsledere og avdelingsledere i å drive prosessbasert skoleutvikling, spesielt knyttet til innføringen av ny læreplan.

Barnehage

Østre Agder er i oppstartsfasen med arbeidet rundt den regionale ordningen for kompetanseutvikling i barnehagen (ReKomp). En føring i ordningen er at man skal drive lokal barnehagebasert utvikling. I 2020 vil Østre Agder, i samarbeid med UiA, starte etterutdanning av barnehagestyrerne innen prosessledelse. For å ytterligere støtte denne satsingen ønsker Østre Agder å styrke pedagogenes veiledningskompetanse. Dette arbeidet vil starte våren 2020 i form av en samling med alle barnehagestyrere i regionen. Dette avsparket skal markere innføringen av den regionale ordningen, gi et faglig løft og informere om Østre Agders videre satsing.

Det ble gjennomført et kartleggingsarbeid i 2019, fra dette har flere satsningsområder pekt seg ut. I samarbeid med UiA vil det i løpet av 2020 bli utviklet kompetansehevingspakker som skal rulles ut i 2021.

Digitalisering

Skole

Høsten 2019 startet to kommuner, i samarbeid med UiA, et digitalt løft av sine lærere med utgangspunkt i nye føringer i fagfornyelsen. Dette arbeidet fortsetter i 2020 og det er forventet at de øvrige kommunene vil gjennomføre lignende satsing på et senere tidspunkt.

Barnehage

Gjennom kartleggingen av barnehagene i regionen ble det avdekket behov for å øke den digitale

kompetansen. Utviklingen og utarbeidelsen av en kompetansepakke for å møte dette behovet er forventet å starte opp i 2020.

Forskning

I løpet av høsten 2019 har Forskningsrådet godkjent et PhD - prosjekt i regionen. Kandidaten skal blant annet forske på virkningen av Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen. Østre Agder kommer til å samarbeide tett med kandidaten både faglig og finansielt.

Kvalitetssikring

Ved siden av overnevnte satsinger ønsker Østre Agder å starte et samarbeide med UiA om vurdering av virkningen av arbeidet som er satt i gang i regionen. Kravet til endring av metodikk i Fagfornyelsen skal merkes av elevene og vi trenger da å utvikle metoder og verktøy for å måle dette. Det nærliggende å tro at man høster erfaring og kunnskap fra dette arbeidet som blir naturlig å ta med i kvalitetssikringsarbeidet av barnehagesatsingen.

10 Psykisk helse og rus (1301)

10.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1301	Psykisk helse og rus			
	Sum utgifter	85 974 861	85 493 436	226 325 661
	Sum inntekter	-17 751 861	-15 175 436	-50 986 273
	Netto driftsramme enheten	68 223 000	70 318 000	175 339 388

Enhet psykisk helse og rus får ingen ressursøkning i 2020. Men enheten har fått kompensert bortfall av tilskuddsmidler i rammen:

- delfinansiering av 1 årsverk FACT 500 000 kroner
- nedtrapping tilskudd kommunalt rusarbeid 850 000 kroner
- bortfall tilskudd psykologer 820 000 kroner

Det er et sterkt press på enhetens tjenester, samtidig som UngData-undersøkelsen viser økt forekomst av psykiske helseplager i Agder. Alle prognoser tilsier at det vil bli et ytterligere press i 2020.

Aktivitetstall for avdeling psykisk helse og rus voksne:

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

Nye brukere med tjenesten i 2019:

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

Antall avsluttede brukere i 2019:

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

Gjennomsnittlig varighet på innsats fra miljøarbeidertjenesten er 187 dager, psykisk helsetjeneste 194 dager og innsatsteam psykisk helse 64 dager.

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

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

Oppfølgingstjenesten har 106 brukere pr. 31.12.19. Dette er en økning på 18 % fra 2018. 48 brukere var nye, 32 ble avslutta. Aldersfordelingen er den samme som for tjenestene over. Brukerne blir stadig yngre, og det er flest menn som mottar tjenester.

[Arendalshjelpe](#) åpnet «offisielt» i juni 2019. Den sikrer lett tilgjengelige tjenester. Høsten har vært brukt til å lage gode rutiner og systemer for statistikk og rapportering. Dette er på plass fra 2020.

I tråd med rådmannens budsjettforelegg må vi legge til grunn venstreforskyvning av tjenestene. Det innebærer lett tilgjengelige tjenester, rask og tidlig hjelp som bidrar til mestring og som utsetter behov for langvarige tjenester.

10.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Visjonen for Helse og levekår er: **SAMMEN KAN VI!**

Mestringsperspektivet legges til grunn i all tjenesteutvikling. Per Fugelli viser til tre viktige faktorer for at mestring skal være tilstede:

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

Satsningsområder 2020 - 2023 i Helse og levekår

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

Enhet psykisk helse og rus

Mestringsperspektivet skal ligge til grunn for alt det vi gjør sammen med brukerne.

Alle innenfor! Ingen utenfor! Det gode menneskemøtet og Gode forløp er de viktigste satsingsområdene i vår enhet.

Alle Innenfor! Ingen Utenfor!

Gjennom Arendalshjelpe, innsatsteam og [mestringskurs](#) vil vi sette inn tiltak tidligst mulig ved å være lett tilgjengelige og samarbeide på tvers. Tjenestene skal fremme mestring og hvor økt brukermedvirkning og spørsmålet «Hva er viktig for deg» står helt sentralt i våre recoverybaserte tjenester.

Utenforskap medfører store individuelle, så vel som samfunnsmessige kostnader. Rus og psykiske helseplager oppgis som noen av de største årsakene til utenforskap og ensomhet. For å gjøre våre tilbud mer kjent blant samarbeidspartnere og i befolkningen, vil vi bruke arenaer som sosiale medier, Friskus og annonser. Alle ansatte skal ha særlig oppmerksomhet mot brukere med barn og sikre at barna blir ivaretatt, ev. melde bekymring til barnevernet. Enheten deltar i BTI-team ved behov.

Tidlig innsats er viktig og vi vil, i samarbeid med NAV, rette oppmerksomheten spesielt mot gruppen 22-30 år som faller utenfor. NAV har fått tilskuddsmidler til individuell jobbstøtte (IPS) og en av disse er plassert i psykisk helse og rusarbeid voksne.

Alle avdelingene vil ha et tettere samarbeid med Aktivitet Voksne og frivillige organisasjoner for å gi økt tilbud om meningsfulle aktiviteter, noe som kan fremme tilhørighet og opplevelse av mening og mestring. Bofellesskapene vil også internt tilrettelegge og motivere brukerne til økt aktivitet i hverdagen for å gi økt livskvalitet, mestring og verdighet.

Det Gode Menneskemøtet

Vi er opptatt av gode holdninger og hvordan vi møter den enkelte. Forskning fra mange ulike fagfelt viser at gode menneskemøter kan bidra til forandringsøyeblikk, tillitsbygging og relasjonsskaping som heler. Vi må være bevisst våre verdier og holdninger i møte med andre og våre verdier må vise seg i våre handlinger. Etisk refleksjon skal inngå som en naturlig del av hverdagen til ansatte, - både sporadisk og satt i system. De ulike avdelingene og lederteamet har etisk refleksjon som fast post på fagmøter og ledermøter. Vi skal ta utgangspunkt i hva brukeren

ønsker og hva som er viktig i deres liv. I møte med brukeren og pårørende vil vi spørre hvordan de opplever oss og våre tjenester. Flere av tjenestene bruker FIT (et tilbakemeldingssystem fra brukerne). I tillegg bruker vi erfaringskonsulentene og studenter aktivt for kvalitetssikring av tjenestene.

Gode Forløp

En av de største utfordringene innen helsetjenesten er å sikre brukerne mulighet for kontinuitet, helhet og medvirkning i tilbudet. Vi vil fortsette med implementering av pakkeforløpene, delta i tverrfaglige samarbeidsteam (FACT), ulike nettverk, videreføre og fortsatt utvikle Arendalshjelpa og samarbeide med interne/eksterne avdelinger, organisasjoner og frivillige. Når vi inviterer hverandre «inn» til felles samarbeid og innsats skal brukerens mål og ønsker stå i fokus.

Pakkeforløpene for utredning og behandling i psykisk helse og rus som ble innført 01.01.19, involverer kommunen. Samhandling med spesialisthelsetjenesten før, under og etter forløpet er sentralt. Koordinerende enhet ved tjenestekontoret er forløpskoordinator. Overordnet mål er å unngå unødvendig venting for utredning, behandling og oppfølging og sikre likeverdige tilbud til pasienter og pårørende uavhengig av bosted, samt sikre tilgjengelighet og forutsigbarhet. Vår erfaring hittil er at implementering av pakkeforløpene tar tid og at det gjenstår en del for at intensjonen med pakkeforløpet gir resultater både på bruker- og systemnivå. Samhandling og felles møtepunkter blir sentralt også i 2020.

Betalingsplikt utskrivningsklare pasienter

Fra 01.01.2019 ble betalingsplikt for utskrivningsklare pasienter gjeldende for pasienter innen psykisk helse og rus på samme måte som for somatiske pasienter. Det er tjenestekontoret som er i dialog med sykehuset omkring dette. Kommunen har i 2019 betalt for en utskrivningsklar pasient i påvente av et tilstrekkelig kommunalt tilbud. Det er grunn til å tro at presset på kommunale helsetjenester vil øke i takt med økt oppgaveforskyvning fra sykehuset til kommunene

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

FACT-team har en flerfaglig sammensetning og er et samarbeid mellom Arendal kommune og spesialisthelsetjenesten. (Klinikk for psykisk helse). FACT-modellen har som målsetting å kunne hjelpe flere pasienter på en mer effektiv måte og gi de med alvorlige psykiske lidelser en bedre hverdag. Arendal kommune har en egen ansatt i teamet, tilsvarende et årsverk, for å sikre kommunal erfaring. Det er for tiden 92 pasienter fra Arendal kommune i FACT- teamet.

Enheten har også et samarbeid med ARA FACT for pasienter i tverrfaglig spesialisert rusbehandling.

Samhandlingsmelding for rus- og psykisk helsefeltet i Agder

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

Fagrådet har i 2019 fulgt opp meldingen som er vedtatt, ved å utarbeide forslag til tiltak i forhold til barn og unge og personer med samtidig rus og psykiske lidelser (ROP) som utfordrer samfunnsvernet.

Følgende målsetting er førende:

- Vi har lykket når begge nivå sammen har utformet og tilbyr forutsigbare og likeverdige akutt tjenester til barn og unge med alvorlig og sammensatte problem i Agder
- Vi har lykket når ROP pasienter som utfordrer samfunnsvernet mottar felles sømløst toveis tjenester uten ugrunnet opphold.

I 2020 vil også disse områdene jobbes med:

- Eldre med sammensatte lidelser
- Samhandling, arenafleksible og komplementære tjenester og tjenestetilbud

10.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)		2,1		1,5
Fravær langtid (%)		8,2		7,5
Fravær (%)		10,3	7	9
Antall HMS-avvik		54	3 000	100
Antall kvalitets-avvik		117	3 700	150
Andel heltidstilsatte		55	55 %	57
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		85	83 %	86

Det er ikke mulig å sammenligne fraværet i 2018 med fraværet i 2019 siden enheten er endret. Samlet fravær i enheten er høyt, men det er store variasjoner mellom avdelingene.

Noen arbeidssteder har ansatte som er omplassert grunnet kroniske lidelser og har et høyt fravær tross utstrakt tilrettelegging.

Lederne må være spesielt oppmerksom på belastningen for den enkelte ansatte ved utarbeidelse av turnusplaner og ved å følge med på fleksitid.

Det er et sterkt press på enhetens tjenester. Det krever at ansatte hjelper hverandre og bryr seg om hverandre. Det krever også ledere som tilrettelegger, fanger opp tidlig at noen strever, gir lederstøtte, og legger til rette for et godt arbeidsmiljø.

Gode rutiner for kollegaoppfølging ved langtidssykdom er innarbeidet flere steder.

Avvik krever fortsatt stor oppmerksomhet. Det er ulike kulturer for å melde avvik og forståelsen av at dette er forbedringsarbeid. Ting tar tid. Alle avdelingene har avvik som tema i HMS- og kvalitetsutvalg og på personalmøter. Avvikssystemet har vært krevende å bruke. Alle ser frem til nytt system fra 2020.

HMS- og kvalitetsutvalgene skal i 2020 spesielt være opptatt av det psykososiale arbeidsmiljøet, kultur for å melde og lære av avvik, etikk og etisk refleksjon. Oppfølging av MU (medarbeiderundersøkelsen) er også en viktig oppgave for utvalget. Alle HMS-utvalgene er samlet og gir innspill forbindelse med virksomhetsplan, tertialrapporter og årsrapport. Dette sikrer forankring og er en arena for å dele og lære av hverandre.

Resultatene fra MU er overveiende gode. De kan ikke direkte sammenlignes med 2017 siden enheten er endret. I 2020 vil enheten samlet søke å bevare de gode resultatene på faktor 9: mestringsklima og faktor 10: prososial motivasjon, samt jobbe med å forbedre resultatet på faktor 2: mestringsstro. Avdelingene vil gjennomgå resultatene i HMS-utvalg og personalmøter og prioritere hva de vil søke å bevare og forbedre utfra egne resultater.

10.4 Heltidskultur

Enheten har en relativt høy andel heltidsansatte og høy gjennomsnittlig stillingsprosent. Ikke-rullerende plan har gitt muligheter for å øke stillinger for flere ansatte. Økning i stillingsprosent vurderes også kontinuerlig ved ledighet i stillinger. For 2020 ser vi få muligheter for ytterlig å øke stillingsstørrelser. Vi har likevel økt målsettingen noe.

10.5 Klima/Miljø

Informasjon om kurs og aktiviteter spres på Facebook og på innbyggerportalen. Dette sparer papir

til informasjonsbrosjyrer. Alle kan ha en mer bevisst holdning til utskrifter og kopiering.

Psykisk helse og miljøarbeidertjenesten kan i større grad bruke el-bil, el-sykkel eller ta beina fatt etter flytting til sentrum.

En avdeling har fått el-sykkel og flere ønsker dette.

Flere el-biler er ønskelig når ny leasingavtale skal inngås.

Kildesortering jobbes det mye med. Det er vanskelig å få alle brukerne til å forstå betydningen av dette.

10.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

FNs bærekraftsmål nr. 3 og 10 er de mest aktuelle for vår enhet.



Måltavla for helse og levkår skal implementeres i alle avdelinger. Alle ansatte skal kjenne til den og bidra til at den levendegjøres. På personalmøtene skal det reflekteres rundt hva de ulike måla og verdiene betyr for akkurat deres arbeidssted.

Vi vil særlig jobbe med

brukermåla for å sikre økt brukermedvirkning, spesielt:

- lytt til hva jeg sier
- jeg ønsker å bidra med mine ressurser
- gi meg tilpasset informasjon og sjekk at jeg har forstått

prosessmåla:

- god samhandling mellom tjenestene for å sikre gode forløp
- forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten legges til grunn i alle prosesser

Med bakgrunn i tilsynet på Blå Kors Bosenter vil vi foreta tilsyn i egne bofellesskap.

Utvikling og kvalitetsforbedring i enheten vil rette seg mot:

Recovery

Enhet psykisk helse og rus har i flere år gitt recoverybaserte tjenester og det vil fortsatt være satsnings- og utviklingsområde i 2020. Recovery handler om å ha et brukerrettet fokus med en helhetlig tilnærming som tar utgangspunkt i brukerens ønsker og hva som er viktig i deres liv. Flere ansatte går på videreutdanning i recovery på UIA og vi vil fortsette å delta på fagdager og seminarer for å øke kompetansen og styrke recoveryarbeidet innad i enheten. For å videreutvikle oss ytterligere deltar vi i nasjonalt utviklingsarbeid, samt i Recoverynettverket på Agder for utvikling av fremtidens tjenester basert på en recoverystøttende filosofi.

Forebygging av selvmord og overdoser

Brukerplan (nasjonalt kartleggingsverktøy) viser at vi fortsatt må være spesielt opptatt av å forebygge selvmord og overdoser og følge opp de som har overlevd, samt deres pårørende.

God tilgjengelighet på tjenester og lav terskel kan forebygge selvmord. Tilgjengelighet på tjenester kan bidra til at problemer avklares tidlig og kan også redusere behov for mer spesialiserte tjenester. Etableringen av Arendalshjelpa og en fortsatt satsning på tidlig intervensjon er et viktig ledd i dette arbeidet. Enheten vil i 2020 øke innsatsen ytterligere på det selvmordsforebyggende arbeidet blant annet ved hjelp av kompetansehevende tiltak basert på nasjonal faglig

handlingsplan og retningslinjer.

Forebygging av selvmord er en viktig del av folkehelsearbeidet og viktige arenaer for å fremme psykisk helse, forebygge psykiske lidelser og selvmord ligger også utenfor helsetjenestene og er et samfunnsansvar. Enheten vil i 2020 søke å samarbeide tettere med andre instanser hvor vi tar i bruk veiledende materiell for kommunene for forebygging av selvmord.

Kommunen vil tilgjengeliggjøre informasjon om hvordan og hvor mennesker som opplever kriser, store belastninger og/eller selvmordstanker kan søke hjelp.

Forebygging av overdosedødsfall

I 2019 ble det utarbeidet en ny nasjonal overdosestrategi med fokus på nye utfordringer. Enhet psykisk helse og rus er engasjert og oppdatert på det nasjonale strategiarbeidet. Vi fortsetter å jobbe forebyggende og målrettet i tråd med vår handlingsplan for å unngå nye overdoser og dødsfall i Arendal. Vi deltar i nettverk for overdoseforebygging, lavterskelkonferansen og i ny nasjonal overdosestrategi for 2019-2022. Markering av verdens overdosedag, kampanjer og samarbeid med ideelle og frivillige organisasjoner vil fortsatt være viktige lokale tiltak.

Personer som har overlevd en overdose er i større fare for å dø av en overdose på et senere tidspunkt. Det er derfor avgjørende at personer som overlever overdoser får god oppfølging i etterkant. Overdosedødsfall teamet vårt har fokus på den enkelte person bak overdosen og gir tilbud om oppfølging relatert til overdosen for å ivareta vedkommende på best mulig måte. Ved overdosedødsfall skal teamet også søke å ivareta avdødes pårørende i samarbeid med kommunens psykososiale kriseteam. Vi ønsker et tettere samarbeid med spesialisthelsetjenesten i 2020 og er i dialog med for sammen å forebygge overdosedødsfall i Arendal kommune.

Vår lokale [handlingsplan mot overdoser](#) er et levende verktøy i det daglige arbeidet med å forebygge overdoser og overdosedødsfall.

Pårørende og nettverksarbeid

Pårørende har verdifull informasjon og erfaring som er viktig for kvalitetsforbedring og tjenesteutvikling. Vi har opprettet en pårørendegruppe som har faste møter for å innhente pårørendes erfaringer og synspunkter som vi vil bruke i vårt forbedringsarbeid. Vi vil implementere anbefalingene i pårørendeveilederen og utarbeide en plan for vårt pårørendearbeid for å kvalitetssikre at myndighetskravene i veilederen følges opp. Våren 2020 starter vi opp kurs for pårørende som er berørt av andres bruk eller avhengighet av rusmidler. Kurset er et samarbeid mellom Avdeling for rus- og avhengighetsbehandling i Sørlandet sykehus (ARA), kommuner i Agder (Kristiansand, Arendal og Lister kommunene), en pårørende med egenerfaring, og Lærings- og mestringssenteret (LMS). Vi har også målsetting om å starte opp en egen selvhjelpsgruppe for pårørende i Arendal i 2020.

Sosialt nettverk er viktig i recoveryarbeidet. Vi vil forsterke innsatsen på dette området.

Ettervern rus

[Innsatsteam ettervern rus](#) gir et tidsavgrenset og intensivt oppfølgingstilbud og jobber konkret med de som kommer fra rusbehandling. Teamet har et bredt samarbeid med andre aktører som for eksempel NAV, Kirkens bymisjon og rusbehandlingsinstitusjoner. Samarbeidet mellom miljøarbeidertjenesten, innsatsteamet og NAV sikrer at vi har en oversikt over hvem som er til behandling, slik at forberedelse på utskrivelse og oppfølgingen fra kommunen kan starte allerede da. I forkant av behandling er samarbeidet med miljøarbeidertjenesten svært sentralt.

Rusmiddelavhengige trenger god oppfølging både før, under og etter behandling. Teamet vil også i 2020 drive et utstrakt og tverrfaglig arbeid for å gi et godt etterverns tilbud i Arendal. Gatefotballen er et av flere ettervernstilbud og har 18-30 deltagere på trening to ganger hver uke.

Ernæring

Vi vil fortsette satsingen på ernæring og aktivitet. Noen brukere og ansatte i et av bofellesskapene gjennomførte i 2019 kurs i ernæring. Vi vil i 2020 arrangere kurs i matglede i regi av Aktivitet Voksne. Vi vil også tilrettelegge for minst ett fellesmåltid om dagen i alle bofellesskapene, samt ha økt fokus på fysisk aktivitet.

Aktivitet

Brukerplan viser at ca. halvparten av kartlagte brukere i 2018 mangler en meningsfull aktivitet. Det

å ha meningsfulle aktiviteter å gå til kan gjøre hverdagen mer forutsigbar og bidra til økt trygghet og mestring, noe som er viktig for å hindre isolasjon og utenforskap.

Aktivitet voksne er en svært viktig bidragsyter og aktør i vårt psykiske helse- og rusarbeid og hvor en i samarbeid jobber med hvordan aktiviteter kan bidra til bedring (recovery) for den enkelte.

Losen ga i 2019 bistand til cirka 86 personer. I 2020 skal det registreres på en annen måte som sikrer korrekte tall.

Gatefotballen fikk midler til fotballbinge i 2017. Det mangler fortsatt en hall å sette den i som sikrer fotballaget et fast sted å trene.

Drømmen om Lassens hus lever fortsatt. En realisering av dette stedet vil være en viktig base for utvikling av nye aktiviteter og nye måter å samhandle på. Det forventes at restaureringen av bygget starter våren 2020.

Enhetens kompetansemidler skal primært brukes for å øke kompetansen og innsatsen på de nevnte utviklingsområdene. En detaljert bruk av midlene skal utarbeides i starten av året som oppfølging av virksomhetsplanen.

Særlige oppgaver i 2020

Blå Kors Bosenter Arendal

Fylkesmannen gjennomførte tilsyn med Arendal kommunes tjenester til personer med rus- og psykisk helseproblematikk på Blå Kors Bosenter Arendal. Fylkesmannen konkluderte med:

«Kommunen mangler system for kontroll om tjenesten som utøves ved Blå Kors bosenter Arendal (BKBA) er forsvarlig».

Kommunen iverksatte umiddelbart tiltak for å lukke avviket. All dokumentasjon på dette ble oversendt fylkesmannen sammen med kommentarer til faktagrunnlaget medio desember. Kommunen venter på tilbakemelding på om dette er tilstrekkelig til å lukke avviket.

Kommunen vil gjennom hele 2020 på ulike måter følge systematisk med på om BKBA følger opp inngåtte avtaler og de rutiner som er utarbeidet etter tilsynet.

Rusplan

Det skal i 2020 jobbes med plan for utvikling av rusfeltet, inklusiv ettervern, i Arendal kommune de neste 4 årene. Denne planen er en oppfølging av politisk vedtak.

Brukerplan

Det skal gjennomføres ny Brukerplan- kartlegging i 2020. Denne kartleggingen er en del av vårt kvalitetssikringsarbeid, og gir informasjonsgrunnlag for planlegging og dimensjonering av fremtidige tjenester.

11 Koordinerende enhet (1302)

11.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1302	Koordinerende enhet			
	Sum utgifter	139 889 836	122 026 567	117 679 951
	Sum inntekter	-44 144 836	-40 336 567	-33 366 207
	Netto driftsramme enheten	95 745 000	81 690 000	84 313 744

11.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Visjon for Helse og levekår er: SAMMEN KAN VI!

Mestringsperspektivet må etter rådmannens oppfatning legges til grunn i all tjenesteutvikling de kommende årene. Per Fugelli viser til tre viktige faktorer for at mestring skal være tilstede:

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

Satsningsområder 2020 - 2023 i Helse og levekår:

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

Torill Skår, kommunalsjef

Koordinerende enhet

Informasjon om Koordinerende enhet kan leses i innbyggerportalen.

Enheten vil i 2020 bestå av 135 årsverk, inkl. lederteamet.

Koordinerende enhet

Informasjon om [Koordinerende enhet](#) kan i hovedsak leses i innbyggerportalen. Enheten består i alt av 135 årsverk, inkl. lederteamet.



Tjenestetilbud	Årsverk	Arbeidssted
Tjenestekontoret	12,6	Rådhuset
Rehabilitering <ul style="list-style-type: none">Innsatsteam hverdagsrehabiliteringFysioterapeuterErgoterapeuter	28,49	Myratunet
Transporttjeneste, hjelpemiddelformidling og trygghetsalarmtjeneste	10,95	Krøgenes
Rådgivere og koordinatører <ul style="list-style-type: none">Demensrådgivere (1,8)Kreftkoordinator (1,0)Fagkoordinator korttidsavdelinger (1,0)Rådgivere IKT fagsystem og e-helse (3,0)Rehabiliteringsrådgivere (2,0). Ansvar for Frisklivssentralen og private fysioterapeuter er lagt til den ene av rehabiliteringsrådgiverne. Systemansvar for Individuell plan er lagt til den andre.	7,8	Rådhuset
Selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter	22,5	
Korttidsavdelinger <ul style="list-style-type: none">Korttid 2. etasje (11,48)Korttid/rehabilitering 3. etasje (21,75)	33,23	Myratunet
Kommunal Øyeblikkelig hjelp – Østre Agder <ul style="list-style-type: none">Pleie (12,6)Legetjenesten Kommunal Øyeblikkelig Hjelp –<ul style="list-style-type: none">Vaktberedskap (0,61)Daglege (0,80)lege administrasjon (0,20)	12,6 1,61	Myratunet
Bemanningsenheten <ul style="list-style-type: none">Personell (16,0)Bemanningskoordinatorer (2,0)	18,0	Rådhuset
Legetjenesten Institusjon <ul style="list-style-type: none">overføres Koordinerende enhet 2019	5,8	Myratunet
Enhetsleder og Avdelingsledere <ul style="list-style-type: none">Enhetsleder (1,0)Avdelingsleder Tjenestekontor (1,0)Avdelingsleder Transporttjenesten (1,0)Avdelingsleder IT hverdagsrehab. fysio og ergo (1,0)Avdelingsleder KØH (1,0)Avdelingsleder Korttid/rehab (1,0)Avdelingsleder Korttid 2. et. (1,0)Avdelingsleder Bemanningsenheten (1,0)	8	
De ansatte i Frisklivssentralen er ansatt i andre tjenester, men utfører til sammen 2,0 årsverk i Frisklivssentralen. Fysioterapeuter: 0,8 + 0,5 + 0,5 + 0,2 Psykiatrisk sykepleier: 0,2 st.	2	Myratunet

Konsekvensjusterte tiltak 2020-2023

- Driftsmidler Frisklivssentralen 150 000 kroner
- Lønnsmidler lege institusjon 300 000 kroner
- Lisenskostnader digital trygghetsteknologi 1 061 000 kroner
- Gericia - fagsystemer og lisenskostnader 965 000 kroner
- Internoverføring fra Østre Agder- fysioterapi 210 000 kroner
- Ett årsverk transporttjenesten skyves fra 2020 til 2021

Det gode menneskemøtet

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

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

Trygge individ - Trygge hjem

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

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

Vi skal ha fokus på at:

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

Gode forløp

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

Vi skal vise engasjement, være ansvarlige, samarbeide og vise respekt i møte med pasient, brukere, pårørende og kolleger. Vi skal jobbe for at tjenestene oppleves som «sømløse» og i tråd med verdier og målsetninger vi har satt oss i måltavla for Helse og levekår.

11.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	1,5	1,4		1,4
Fravær langtid (%)	5,3	8,0		5
Fravær (%)	6,8	9,4	7	7
Antall HMS-avvik	107	55	3 000	200
Antall kvalitets-avvik	363	270	3 700	200
Andel heltidstilsatte	36,6	49	55 %	50
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	73	93	83 %	84

Ett av satsingsområdene i handlingsprogramperioden er å utvikle og opprettholde intensiteten med å nå sykefraværsmål i alle sektorer.

I følge NAV er Helsefremmende arbeidsplasser preget av god og tydelig kommunikasjon, klar rolle- og arbeidsfordeling, engasjement, motivasjon, mestring og et godt arbeidsklima. Vi skal jobbe forebyggende ved å begrense risiko for fysiske og psykososiale skader og sykdom. Enheten skal fortsette arbeidet med å se muligheter for god oppfølging og tilrettelegging for medarbeidere som er i behov for dette.

Enhetens HMS utvalg er vår viktige arena for å planlegge og arbeidet med forebyggende sykefraværarbeid og helsefremmende arbeidsplassutvikling.

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

11.4 Heltidskultur

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

Koordinerende enhet skal tilstrebe:

- Å kun ansette personell over 50 %. Unntak er reelle studentstillinger.
- At stillingsstørrelse i 90 % skal alltid utlyses som 100 %.
- At nyutdannede sykepleiere og/eller vernepleiere tilbys fast jobb i 100 % stilling, såfremt de inngår i turnus med økt antall helger, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
- At kvalifiserte og egnede lærlinger med læretid tilbys fast jobb, garanteres 100 % stilling når læretid er ferdig og fagprøve bestått, såfremt de inngår i turnus med økt antall helger, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
- At temaer rundt heltidskultur skal i løpet av året tas opp som egen sak i avdelingsledermøter, personalmøter og i HMS-utvalgsmøter. Ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte forventes å medvirke konstruktivt til å skape en heltidskultur.

11.5 Klima/Miljø

Enheten har fått tildelt 2 el-sykler. Disse er plassert på Myratunet. Vi har som målsetting å benytte oss mer av syklene enn det vi har gjort i 2019.

Enheten skal ha et bevisst forhold til møtevirksomhet. Dette med tanke på «tidstyver» men også i forhold til miljøhensyn, og kostnader rundt transport og parkering. Vi skal fortsatt benytte oss av møterom på Krøgenes og på Myratunet, fremfor å innkalle til møter på Rådhuset.

11.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Rekruttering

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

Kompetanse

”Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål.”

Linda Lai

Den strategiske kompetanseplanen for helse og levekår skal ligge til grunn for arbeidet med kompetanseheving i enheten. Målsettingen for koordinerende enhet er å sette medarbeidere i stand til å oppleve mestring i det arbeidet som skal utføres. Vi må sikre at våre medarbeidere har nødvendig og riktig teoretisk og praktisk kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger til å møte dagens og fremtidens behov for tjenesteutøvelse.

Vi er derfor opptatt av at ressursene og kompetansen benyttes fornuftig innenfor de økonomiske rammene, slik at tjenestene blir mest mulig ressurseffektive. Dette betyr at vi må frigjøre ressurser til å jobbe både forebyggende og med tidlig innsats, samtidig som vi må ha ressurser nok og kompetanse til å jobbe med rehabilitering, behandling og oppfølging av våre pasienter i hele pasientforløpet.

Kvalitetsforbedringsteam

Enheten har valgt å dele områdene HMS og kvalitet i 2 ulike forbedringsteam.

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

Forbedringsområder skal konkretiseres og prioriteres for hver avdeling. Det skal utarbeides nye fag- aktivitetsplaner for 2020. Temaene i planene samles i enhetens aktivitetsplan. Denne skal beskrive hvilke kompetanseområder som skal videreutvikles, enten i form av formell utdanning, kursvirksomhet, internundervisning i grupper, E-læring, individuell oppfølging og veiledning. I tillegg må enheten benytte seg av **fellessamlinger**, og fokusere på læring gjennom deling i de ulike ressursgruppene, fagnettverk og kollegaer seg imellom.

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

Samarbeid med hjemmebaserte tjenester

Med de demografiske og økonomiske utfordringene helse- og omsorgstjenestene møter fremover, tvinges vi til å tenke nytt og annerledes. Koordinerende enhet skal i samarbeid med hjemmebaserte tjenester jobbe med ulike forbedringsområder i samhandlingen mellom tjenestene og opp mot spesialisthelsetjenesten. Målsettingen er bedre kvalitet og å få til mer ressurseffektive tjenester. Arbeidet med forbedringsområder starter i januar 2020.

Etisk refleksjon

Etisk refleksjon er et nyttig og viktig redskap for kompetanseutvikling i enheten. Vi har i flere tilfeller oppdaget at etisk refleksjon hjelper oss i vanskelige saker, samtidig som det styrker samhandlingen og fellesskapet mellom medarbeidere i ulike tjenester. Enheten skal fortsette å benytte etisk refleksjon regelmessig i både lederteam og i rådgiverteam. Vi skal også benytte etisk refleksjon i de tilfellene vi opplever plunder og heft i samhandlingen mellom tjenester.

Årshjul

I 2019 utviklet rådgiverteamet et faglig årshjul. Dette inneholdt ulike temaer andre enheter har etterspurt rådgivere i koordinerende enhet.

Årshjulet er tenkt som et verktøy for at ansatte i tjenestene får en oversikt over hvilken kompetanse koordinerende enhet innehar og hvordan den kan benyttes ut mot andre ansatte i Arendal kommune. Årshjulet vil hjelpe å strukturere og synliggjøre undervisning/kompetansen ut mot tjenestene. Det vil inneholde aktuelle tema/målgrupper for undervisning som tjenestene kan etterspørre.

Arbeidet med årshjulet er evaluert i løpet av 2019 og en mer funksjonell oversikt vil fullføres tidlig i 2020. Tilbakemeldinger fra tjenestene om behovet for stedlig tilpasset undervisning er svært tydelig. Dersom vi skal nå ut med kompetanseheving er det nødvendig å tilpasse undervisning til arbeidshverdagen i tjenestene og deres begrensede mulighet til å komme fra. Konsekvensene av dette vil være mer bruk av ressurser i rådgiverteamet.

Evaluering av kompetanseutviklings-, og mobiliserings-tiltak gjennomføres ved årets slutt.

Innovasjon

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

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

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

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

Helse og levekår har utarbeidet en egen plan for digitalisering, e-helse og velferdsteknologi som gir enheten en rettesnor i forhold til satsningsområder. Planen henger sammen med både regionale og nasjonale e-helse strategier.

Hoved- og delmålene for satsingen i helse- og levekår 2020 er:

Velferdsteknologi skal være en integrert del av tjenestetilbudet i Arendal kommune.

- Brukere skal møtes individuelt og oppleve økt trygghet, større egenmestring samt økt livskvalitet i sin hverdag der de bor
- Å forebygge skader og funksjonsnedsettelse som utløser behov for hjelp
- Å oppnå bedre ressursutnyttelse og kvalitet i tjenestene
- Å gjøre arbeidsplasser fremtidsrettede og attraktive

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

Innovasjonsprosjekter

Rådgiver- og lederteamet har også startet opp ulike innovasjonsprosjekter og flere av prosjektene har fått tilført kompetanse- og innovasjonsmidler fra fylkesmannen. Alle prosjektene videreføres og planlegges å settes i drift i løpet av 2020.

- «Basiskurs i lindrende omsorg og demens» er tildelt midler fra fylkesmannen for etablering, planlegging og oppstart av kurs. Dette var opprinnelig tenkt som heldagskurs, men er etter tilbakemeldinger fra tjenestene nå under endring til å bli et e-læringskurs med oppfølgende refleksjonsbesøk i enhetene.
- «Fysisk og kognitiv trening for personer med kognitiv svikt» er også tildelt midler fra fylkesmannen for å starte opp lavterskel treningstilbud som inneholder både fysisk og kognitiv trening. Tilbudet vil forbedre styrke, balanse, kondisjon, hukommelse, språk, trivsel og livskvalitet. Målgruppen er personer tidlig i en demenssykdom som enda ikke benytter andre kommunale tjenester. Vi benytter etablert og dokumentert tilnærming om hukommelsesstimulerende terapi (HST) i den kognitive treningen. Oppstart er planlagt januar/februar 2020.
- Videre jobbes det med prosjektet «Aktiv med kols». Målsettingen for prosjektet er å etablere et varig lærings- og mestringstilbud for mennesker med KOLS i tjenesten i løpet av 2020.
- Fagdag langvarige smerter
- Starthjelp/oppfølging av familier med barn med nedsatt funksjonsevne
- Myratunet som testarena
- Den store klassefesten
- Effektiv samhandling for kvalitet og ressursutnyttelse innen hjelpemiddelformidling

12 Mestring og habilitering (1303)

12.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1303	Tjenester funksjonshemmede			
	Sum utgifter	162 716 456	151 778 158	176 149 181
	Sum inntekter	-27 885 456	-22 596 158	-32 981 127
	Netto driftsramme enheten	134 831 000	129 182 000	143 168 054

12.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Enhet Funksjonshemmede har fra 01.01.2020 endret navn og heter nå **Mestring og habilitering**. Det vil ta noe tid i 2020 før det nye navnet er implementert internt i enheten og i kommunen for øvrig.

Økonomi

Enhetens økonomi ble i 2019 justert både ved 1. og 2. tertial. Noen midler ble tatt ut av enheten som en siste justering etter omorganisering av avlastningstilbudene ved inngang til 2019, og ved 1. tertial ble enheten tilført midler som et resultat av bosetting av nye brukere. Enhetens utgifter og inntekter er i løpet av året også justert i forhold til endring i ressurskrevende tjenester. Budsjettet for 2020 legger et godt grunnlag for å kunne videreføre tilsvarende aktivitetsnivå som i 2019. Imidlertid vil økte eller endrede behov i brukergruppa, kunne få konsekvenser for inntekt knyttet til ressurskrevende brukere.

Det legges også i 2020 opp til jevnlige møter for regnskapsgjennomgang med enhetsleder, avdelingslederne og økonomiansvarlig, inklusive gjennomgang og oppdatering av ressurskrevende brukere.

I forbindelse med de økonomiske utfordringene i budsjett- og handlingsplanperioden 2020 – 2023, ble enheten utfordret på å spare og å finne løsninger innenfor egen ramme til opprettelse av en ny lederstilling. Stillingen er knyttet til nytt kommunalt bofellesskap som er planlagt ferdig for innflytting i 2021. Stillingen var planlagt opprettet allerede i 2020 da vi tidligere har erfart at det er viktig å ha leder på plass så tidlig som mulig i byggeprosessen.

Ettersom denne stillingen nå er borte, vil vi i 2020 planlegge fremtidig organisering og lederstruktur innenfor den rammen vi allerede har til lederstillinger i enheten.

Tjenester

Mestring og habilitering gir primært tilbud til mennesker med utviklingshemming, autisme eller multifunksjonshemming og tilbudene gis i form av boveiledertjeneste i eller utenfor bofellesskap, heldøgns omsorgstilbud og dag- og aktivitetstilbud. Enheten skal, som navnet sier, ha fokus på mestring. Det skal legges til rette for tjenester som er tilpasset den enkelte brukers muligheter og behov og med et mål om mest mulig egenmestring.

Foruten tilbud til nevnte brukergruppe har enheten også et bofellesskap for mennesker med ervervet hjerneskade og en institusjonsavdeling med både korttids- og langtidsplasser for mennesker med psykiske lidelser og/eller rusproblematikk. I denne avdelingen er det også tilrettelagt for en KØH plass. Denne ble tatt i bruk 01.05.2019 og videreføres i 2020.

Enheten har også en egen sykehjemsavdeling for eldre mennesker med utviklingshemming.

Ved inngangen til 2020 er det ca.130 brukere som mottar tjenester i enheten.

Dagtilbud

Ellengård gir dagtilbud til 60 - 65 brukere. I tillegg er det tilrettelagt for dagtilbud på Madshaven.

Dagtilbudet her benyttes av både beboere ved Madshaven og enkelte hjemmeboende brukere. Enheten samarbeider i tillegg med avlastningstilbudene om tilrettelagte dagtilbud for enkelte brukere. I dag tilrettelegges dette i lokalene ved avlastningstilbudene, og det vil i tiden fremover presse seg frem et behov for utvidete lokaler til dagtilbud. Disse bør ideelt sett tilrettelegges i tilknytning til Ellengård, Krøgenes.

Dagtilbud er et godt tilbud til brukergruppen, og for brukere som enda bor hjemme er dette også en god avlastning for pårørende. Ettersom kommunen ikke har klart å bygge boliger i takt med behovet er dagtilbud og avlastning helt nødvendige tiltak for at pårørende skal klare den omsorgsoppgaven de står i.

Ellengård vil i 2020 fortsette å arbeide for gode overganger skole - dagtilbud, og skole – «jobb». Samarbeidet med NAV må i 2020 videreutvikles og det vil fokuseres enda mer på tilrettelegging av VTA og VTO plasser. Kommunale, så vel som private, arbeidsplasser må utfordres til å inkludere mennesker med utviklingshemming i større grad enn i dag.

Ledelse

Avdelingslederne i Mestring og habilitering er opptatt av å «ha orden i eget hus» og å sikre god styring i egne avdelinger både når det gjelder fag, personal og økonomi. Dagens struktur og forventninger til lederrollen gjør at presset er stort. Det er et stort fokus på økonomi og det er lite rom for å gjøre egne eller utradisjonelle prioriteringer.

Lederplakaten er en god veiviser for ledelse og vil i 2020 være et verktøy ved ulike refleksjoner i enhetens ledermøter.

Boligutbygging

Desember 2018 vedtok bystyret å bygge fire nye bofellesskap for voksne mennesker med utviklingshemming i perioden 2021 – 2024. To av bofellesskapene skal bygges i kommunal regi og to i privat regi. I PS 18/184 fattet bystyret vedtak om:

Arendal bystyre vedtar å bygge kommunalt bofellesskap med inntil 6 leiligheter, eller andre gode løsninger som gir brukernes beste, med planlagt ferdigstillelse i 2021. I arbeid med handlingsplan for 2020-23 bes rådmannen legge inn nødvendige driftskostnader, i tillegg til allerede avsatte investeringsmidler.

I forbindelse med budsjettprosess desember 2019, der rådmannen hadde foreslått å bygge 3 boliger til utviklingshemmede med 8 leiligheter i hver, fattet bystyret den 19.12.2019 følgende vedtak:

Boliger til unge voksne med psykisk utviklingshemming Det bør bygges fire bofellesskap til unge voksne med psykisk utviklingshemming.

Proessen i forbindelse med planlegging av det første bofellesskapet startet allerede i 2019. Eiendomsforetaket har gjennomført anbudsrunder i forhold til konsulent tjenester for oppdraget, og i kommunal regi er aktuelle pårørende kontaktet og invitert til samarbeid og medvirkning.

Prosjekt- og arbeidsgrupper etableres i løpet av februar 2020, fremdriftsplan utarbeides, og målet er å kunne presentere en sak til bystyret i løpet av våren 2020.

Måltavle for helse og levekår

I 2019 ble det i Helse og Levekår jobbet med å utvikle en felles måltavle. Ledere og ansatte fra de ulike enhetene bidro i arbeidet. Samfunns mål ble gjennomgått og diskutert med komite for helse, omsorg og levekår og brukermålene er jobbet fram med utgangspunkt i intervju med brukere, inklusive brukere ved Ellengård.

Ledergruppa i Mestring og habilitering er opptatt av at vi i 2020 må jobbe aktivt for at ansatte får et forhold til måltavla, og at denne skal gi retning for det arbeidet som skal gjøres i enheten og i den enkelte avdeling.

Satsingsområder 2020.

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Brukerne i enheten er svært ulike og ansatte i enheten jobber aktivt for å gi brukerne tilpassede tjenester både på dag- og kveldstid. Noen mestrer å delta i lokalsamfunnet sammen med andre

innbyggere, mens andre gir uttrykk for at de trives best sammen med likesinnede. Per Fuggeli var opptatt av viktigheten av å tilhøre en flokk og oppgaven for ansatte i enheten i samarbeid med brukere og pårørende vil være å bidra til at brukerne finner tilhørighet i den «riktige» flokken.

Gode forløp

I forbindelse med bygging av nye bofellesskap, eller i forbindelse med innflytting i eksisterende bofellesskap er det viktig å få til en god dialog eller gode prosesser med brukere og pårørende. Overgangen hjem - bolig kan være svært krevende og må derfor følges godt opp gjennom samtaler og møtevirksomhet. Videre er det viktig for brukere, pårørende og ansatte i enheten å opprettholde et godt samarbeid med 2.linjetjenesten og å bidra til gode overgangsfaser mellom sykehus og kommune. Ellengård fortsetter samarbeidet med videregående skole og NAV for å sikre overgangene mellom skole og dagtilbud eller skole og tilrettelagt arbeid.

Det gode menneskemøtet

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

Trygge individ – Trygge hjem

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

Kompetanse

Sammen med fagutvikler skal enhetens ledelse sørge for at det er fokus på kompetanse og at det utarbeides en aktivitetsplan/kompetanseplan for 2020. Denne må bli både tydelig og synlig for alle ansatte. Linda Lai definerer kompetanse som summen av kunnskap, ferdigheter, verdier og holdninger og dette ønsker vi at vi skal utvikle en felles forståelse for. I de fleste avdelinger i enheten er etisk refleksjon tatt i bruk, og gjennom denne satsingen ønsker vi å bidra til en bevisstgjøring rundt egne handlinger.

Det skal i 2020 legges til rette for enda mer bruk av e-læring.

Enheten vil fortsette å utvikle ressurspersoner innen spesielle tema. Disse skal kunne bistå og veilede andre ansatte og på tvers i enheten. Enheten har mye kompetanse på kap. 9 i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester, som regulerer bruk av tvang og makt. Vi har etterhvert flere ansatte som kan bistå hverandre i dette. Vi har ressurspersoner på aldring og helse hos mennesker med utviklingshemming, på målretta miljøarbeid i arbeidet med mennesker med utagerende adferd, og vi har ressurspersoner i Vergetrening og temaet Vold og trusler på arbeidsplassen. Vi har et mål om å få på plass ressurspersoner i utviklingshemmede og psykisk helse og utviklingshemmede og seksualitet. Pga. manglende tilgjengelige tilbud om videreutdanning i disse emnene har vi ikke lyktes med å få dette på plass enda, men vi satser videre i 2020.

Det skal i tillegg legges til rette for at ansatte kan ta videreutdanning innenfor andre aktuelle tema som etterspørres i enheten. Vi vil søke Fylkesmannen om økonomisk støtte til dette.

Ulike kompetansehevede tiltak innen velferdsteknologi eller mestringsteknologi, som er rettet mot tjenestene til utviklingshemmede er i gang og videreføres i 2020.

Kost, ernæring og fysisk aktivitet hos mennesker med utviklingshemming er et av enhetens satsingsområdene i 2020. I 2019 fikk enheten prosjektmidler fra Fylkesmannen til dette.

Prosjektleder er ansatt i 50 % stilling. Vi vil i 2020 søke om midler til å forlenge prosjektperioden til sommeren 2021. Temaet videreføres og implementeres i enhetens satsingsområder også etter at prosjektperioden er over. Behovet for kompetanseheving blant ansatte innlemmes i enhetens kompetanseplan.

Rekruttering

Det er, og har over tid vært, en utfordring å rekruttere enkelte yrkesgrupper til utlyste stillinger i enheten. Det har vært vanskelig både å få tak i sykepleiere og vernepleiere. Vi ønsker derfor å

fortsatt ha jevnlig dialog og et godt samarbeid med UIA. Vi ser at vi også kan ha fordel av å etablere kontakt med andre utdanningsinstitusjoner, eks Telemark. Vi skal tilrettelegge for å ta imot lærlinger, og vi skal i tillegg bidra til at assistenter kan tilegne seg nok praksis og nødvendig kompetanse for å kunne ta fagbrev som helsefagarbeider, deriblant tilrettelegge for «Fagbrev på jobb».

Innovasjon

Se pkt. 6.

Inkludering

Som arbeidsgiver skal vi bidra til et inkluderende arbeidsliv. Vi skal fortsette å samarbeide med NAV, voksenopplæringen, Durapart, ulike opplæringsinstitusjoner m.fl. for å tilrettelegge for at flest mulig kan delta i arbeidslivet. For brukere som får tjenester i Mestring og habilitering er inkludering et viktig satsingsområde. Vi vil i 2020 ha et spesielt fokus på å få til samarbeid med andre for å skaffe flere tilrettelagte arbeidsplasser.

12.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2,4	1,96		2
Fravær langtid (%)	6,1	5,81		5
Fravær (%)	8,5	7,77	7	7
Antall HMS-avvik	475	150	3 000	250
Antall kvalitets-avvik	422	264	3 700	200
Andel heltidstiltsatte	28,6	29	55 %	40 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	73	74,4	83 %	80 %

Enhetens oppfølging

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

Det jobbes hele tiden med tiltak for å øke nærværet, og det er stor bevissthet blant avdelingslederne i forhold til dette. Det er få fravær som meldes som arbeidsrelatert. Der det er hensiktsmessig vil vi, som tidligere år, benytte oss av tilbudet til Raskere Frisk.

HMS- og kvalitetsutvalg

I 2019 ønsket vi å utvide HMS utvalgene til også å bli kvalitetsutvalg. Vi ønsket i tillegg å etablere en ny struktur for HMS arbeidet i enheten med en kombinasjon av både lokale og felles HMS- og kvalitetsutvalg. Dette ble iverksatt høsten 2019, og videreføres i 2020. Det første fellesmøte planlegges gjennomført i løpet av mars-april 2020. Det andre vil bli gjennomført høsten 2020. De mindre HMS- og kvalitetsutvalgene avholder lokale møter som før, med minimum to møter pr. år.

Høsten 2019 arrangerte enheten i samarbeid med Agder Arbeidsmiljø en samling for HMS og kvalitetsutvalgene med tema «HMS og Kvalitetsarbeid - muligheter i fellesskap». På bakgrunn av gode tilbakemeldinger fra deltakerne starter vi i 2020 med tilsvarende samlinger for de øvrige ansatte i enheten.

Enheten vil i 2020, som tidligere år, samarbeide med Agder Arbeidsmiljø både i forhold til felles arbeidsmiljøtiltak og i forhold til oppfølging på avdelings- eller individnivå.

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

Avvik

Det meldes mange avvik både på kvalitet og HMS. Disse følges opp av avdelingslederne, av ansatte og HMS-utvalgene. I 2020 skal det jobbes videre med tiltak for å forebygge avvik, og det må jobbes mer med å etablere en enda bedre forståelse for hva som er avvik, hvorfor disse skal meldes, og hvordan disse skal meldes og følges opp. Det skal i 2020 iverksettes et nytt avvikssystem og vi må derfor legge opp til opplæring i systemet, samt at vi må forvente at dette vil påvirke avviksmeldingene i en eller annen retning.

Det er utarbeidet nye, felles rutiner for oppfølging av medisnavvik i Helse og Levekår, og disse skal være godt kjent og implementert i enhetens rutiner for avviksoppfølging i løpet av 2020. Enkelte avdelingsledere melder at de har etablert ytterligere interne prosedyrer for melding og oppfølging av medisnavvik.

Flere melder at avvik, så vel HMS som kvalitet, også danner grunnlaget for etisk refleksjon både i HMS- og kvalitetsutvalgene eller i personalmøter.

Det er videre en forutsetning for godt miljøarbeid i enheten at det er fokus på tiltak for å hindre uønsket adferd hos enkelte brukere. Samarbeid med, og veiledning fra habiliteringstjenesten for voksne er satt i system og fortsetter også i 2020.

Heltidskultur

Som tabellen over viser, er enheten på rett vei i forhold til satsingen på heltidskultur. Det har fra 2018 til 2019 vært en jevn økning i andel ansatte i 100 % stillinger, og tilsvarende i forhold til gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Målet i 2020 er å kunne tilby enda flere ansatte høyere stilling. Ved ledighet i stillinger eller ved økning i antall årsverk vil dette alltid bli vurdert.

12.4 Heltidskultur

Ledelsen i enheten skal i 2020 fortsatt ha en bevisst holdning til heltidskultur, og vi skal oppmuntre ansatte til å ville jobbe i store stillinger. Lederne skal bidra og legge til rette for at flere ansatte kan få økt stillingene sine. Ved enkelte arbeidsplasser er en del av vikarbudsjetten tatt i bruk for å løse dette.

Det er et stort fokus på kvalitet i tjenesten, og lederne er derfor svært bevisst i forhold til dette når ulike tiltak skal vurderes. Brukerne, som er en sårbar gruppe, skal ivaretas på best mulig måte.

Det er i løpet av 2019 iverksatt ulike tiltak i enheten for å bidra til heltidskultur. Disse videreføres og utvides i 2020. Av aktuelle tiltak kan nevnes; nye turnusordninger, langvakter, - både på helg og på hverdager -, bruk av vikarmidler til å øke deltidsstillinger, samt en videreføring og videreutvikling av kombistillinger.

12.5 Klima/Miljø

Miljøfyrtårnsertifisering er ikke satt i system i enheten. Dette er lite aktuelt ettersom vi utfører de fleste av tjenestene i brukernes hjem/leiligheter. Vi kan således ikke pålegge beboerne å følge et slikt opplegg, men brukerne veiledes til å sortere avfall og til å gjøre sunne og gode valg i forhold til miljø.

Matservering

Det er kun 3 avdelinger som bestiller mat fra kommunens storkjøkken, og disse forholder seg til det som tilbys herfra. Noen ukedager lages det imidlertid mat i avdelingene.

Mange av tjenestemottakerne i enheten er selv med å både planlegge og å gjennomføre egne innkjøp. Mange har dårlig økonomi noe som ofte påvirker innkjøpene.

Høsten 2019 startet vi opp et prosjekt i forhold til kost, ernæring og aktivitet. Nå i 2020 vil prosjektet rulleres ut og inkludere brukergruppa, pårørende samarbeidsparter m.m. Det vil bl.a. settes noe fokus på de ulike valg som gjøres ved innkjøp av mat.

Biler

Enheten har til sammen 16 biler hvorav 11 av disse er leasingbiler og 5 som vi «eier» selv.

Det er kun 2 av bilene som er el-biler. Vi har i tillegg 1 el-sykkel.

Bilene benyttes til oppdrag for beboerne både i og utenfor bofellesskapene. Bilene erstatter ikke kjøring med privatbiler og har således ingen effekt på reiseregninger og kjøregodtgjørelse.

Ved Ellengård er det pr i dag 3 biler som benyttes i forbindelse med ulike aktiviteter, eksempelvis til maritim gruppe, til skogsarbeid og vedjobbing, inklusiv utkjøring av ved.

Bruk av el-sykkel har ikke fått den effekt man ønsket, og vil i 2020 flyttes til annen avdeling i enheten.

Andre miljøtiltak

Ved Ellengård er man opptatt av gjenbruk både i produksjon og i annen aktivitet. Som eksempel kan nevnes produksjon av «Miljøteier» og tennbriketter.

Gjenbruk og miljøtiltak vil også i 2020 være i fokus ved utvikling av nye aktiviteter og produkt ved Ellengård.

12.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Velferdsteknologi

Fagutvikler og en av avdelingslederne er enhetens representanter i ulike prosjekt, arbeidsgrupper osv. i forbindelse med innføring av velferdsteknologi. En del ansatte har deltatt på ABC-opplæring, og det tilrettelegges for at flere kan delta i 2020.

Alle ansatte oppfordres til å være åpne for nye måter å tilrettelegge tjenestene på, og å tørre å ta i bruk ny teknologi.

Ulike varslingsystemer og digitalt tilsyn er tatt i bruk i enheten, og vi skal oppfordre hverandre til å tenke nytt og innovativt også på andre områder.

Velferdsteknologi er en del av enhetens satsingsområder og det vil i 2020 legges til rette for kompetanseheving på området. Tidlig i 2020 vil representanter fra enheten delta på en konferanse i regi av NAKU som omhandler velferdsteknologi i tjenestene til mennesker med utviklingshemming.

Enheten vil i 2020 prøve å få til et samarbeid med UIA i forhold til I4-Helse.

Annet

Som nevnt tidligere vil Ellengård i 2020 fortsette samarbeidet med NAV, Profleks og Durapart for å etablere flere arbeidsplasser for brukerne. Målet er å tilrettelegge for flere VTA og VTO plasser.

13 Hjemmebaserte tjenester (1304)

13.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1304	Hjemmebaserte tjenester			
	Sum utgifter	241 712 008	232 241 625	261 100 494
	Sum inntekter	-18 474 008	-18 429 625	-40 732 847
	Netto driftsramme enheten	223 238 000	213 812 000	220 367 647

13.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Visjon for Helse og levekår er: SAMMEN KAN VI!

Mestringsperspektivet må etter rådmannens oppfatning legges til grunn i all tjenesteutvikling de kommende årene. Per Fugelli viser til tre viktige faktorer for at mestring skal være tilstede:

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

Satsningsområder 2020 - 2023 i Helse og levekår:

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

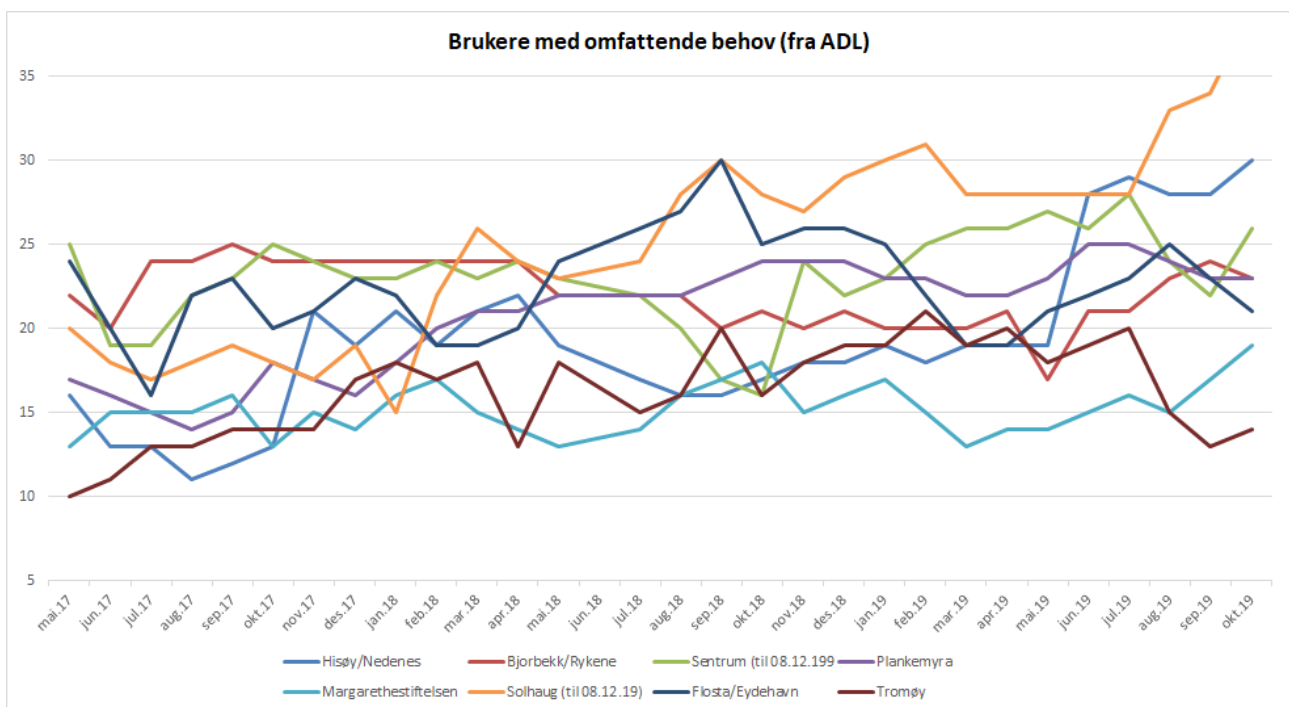
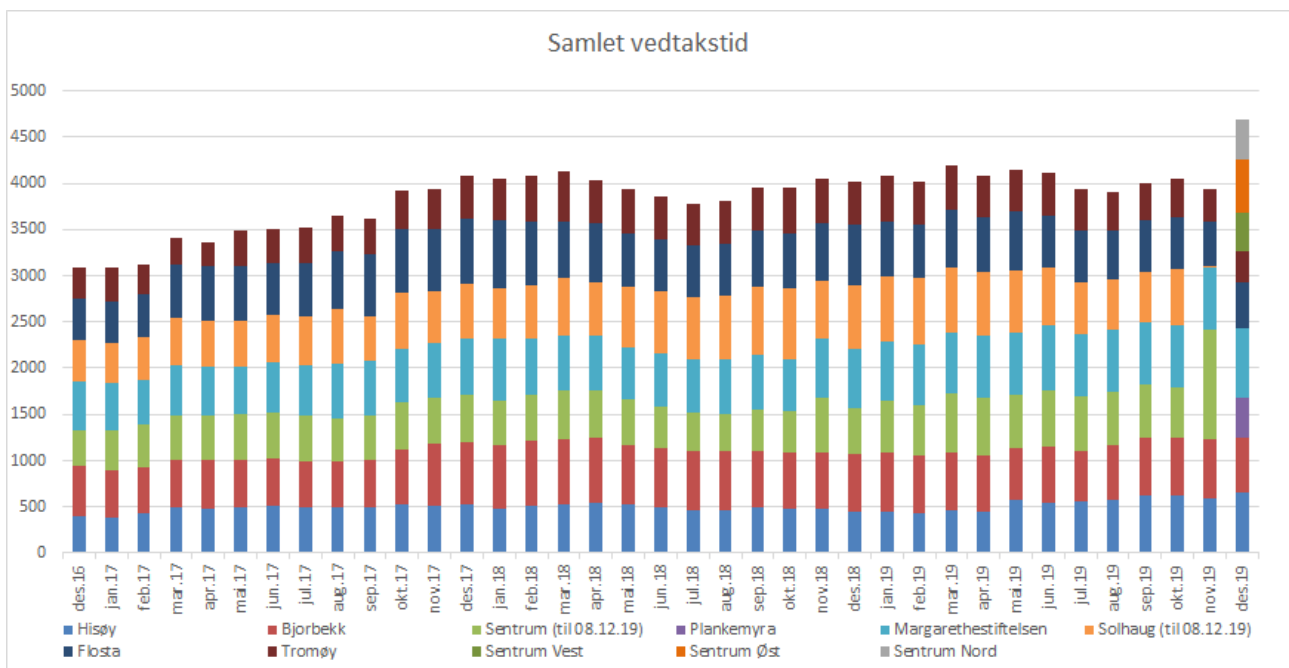
Torill Skår, kommunalsjef

Enhet hjemmebaserte tjenester

Enheten er organisert i 11 avdelinger og gir følgende tjenester: hjemmesykepleie i 7 geografiske soner og i fire døgnbemannede omsorgsboliger, hjemmehjelp, BPA, samt dagaktivitetstilbud og frivillighetsarbeid. Enheten har totalt ca. 450 ansatte.

Utfordringer i 2020

Over tid har hjemmesykepleien fått flere brukere og brukere med mer sammensatte problemstillinger og økt kompleksitet.



Økningen i eldre over 80 år, demens og dårlig score på mange forhold som berører levekår og folkehelse vil gi vesentlige økte utfordringer for hjemmebaserte tjenester også i neste handlingsperiode. Fremover må det med bakgrunn i demografi forventes ytterligere økninger, og økt behov for hjemmesykepleie i form av hjelp til flere og tyngre pasienter hjemme og i omsorgsbolig med heldøgns bemanning.

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

Enheten har i 2020 en økt utfordring ved at enheten ikke er styrket for forventede demografiske endringer. For å holde budsjetttrammen fastsatt av bystyret for 2020 vil enheten arbeide med bedre fleksibilitet av personalressurser og kompetanse mellom avdelingene i hjemmesykepleien og utvikling av en tillitsmodell med mål om riktige tjenester i et mestringperspektiv. God planlegging og organisering av arbeidslister og reiseruter vil også være et nøkkelområde. Det skal fortsatt være

et sterkt fokus på tiltak for å redusere bruk av overtid og vikarer, redusere fravær (spesielt korttidsfravær) og holde utgiftene til medisinske forbruksartikler på dagens nivå eller lavere. Innføring av tillitsmodell i omsorgsboliger med base og i hjemmesykepleien forventes å gi høyere effektivitet pga. mindre administrasjon i fm tjenestetildeling. For øvrig skal det arbeides videre med organisering, rolleavklaringer og gode styringsdata. Flere konkrete forbedrings- og effektiviseringsprosjekter skal iverksettes også i samarbeid med koordinerende enhet. Alle avdelinger skal i 2020 utarbeide handlingsplaner og rapportere på økonomi gjennom månedlige styrings- og rapporteringsskjemaer.

Enhetens arbeid med fremtidens utfordringer samt oppfølging av satsningsområder for handlingsperioden 2020 - 2023 beskrives nærmere nedenfor.

13.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	2,7	2,4		2
Fravær langtid (%)	10,5	10,8		7
Fravær (%)	13,2	13,2	7	9
Antall HMS-avvik	428	206	3 000	500
Antall kvalitets-avvik	791	765	3 700	1200
Andel heltidstilsatte	26	35,6	55 %	40
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	71	77,2	83 %	80

HMS-mål:

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

HMS tiltak:

Alle ansatte forventes å ta ansvar for god kommunikasjon og samhandling. Dette betyr å opptre med integritet og åpenhet, vise respekt og tillit, samarbeide og være støttende og melde ifra om kritikkverdige forhold.

Ledere, verneombud, tillitsvalgte og ansatte skal medvirke til en god læringskultur hvor fokuset er å skape resultater, nye tankemønstre, optimisme og lærer å lære sammen. I stedet for å lete etter feil skal vi lete etter forbedringer.

Ledere skal ta et særskilt ansvar for å tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø og ta initiativet til å utarbeide samspillsregler og sørge for at disse aktivt følges opp i avdelingen.

Avdelingene skal følge opp overordnet HMS plan for kommunen for systematisk HMS arbeid.

Avvik og avvikshåndtering i nytt avvikssystem skal følges opp iht. gjeldende retningslinjer og anbefalte forbedringstiltak jf. revisjonsrapport skal følges opp.

Avdelingene skal gjennomføres årlige risikovurderinger. Omsorgsboligene skal også utarbeide årlige risikoanalyser og handlingsplaner ift. brann.

- Avdelingene skal arbeide aktivt med å definere og gjennomføre forbedringstiltak med bakgrunn i risikovurderinger, avvik, enhetens virksomhetsplan, samt øvrige utfordringsområder i avdelingen. Forbedringstiltakene skal beskrives i avdelingsvise handlingsplaner jf. mal innen 1. februar. HMS - og kvalitetsutvalget skal involveres og medvirke i arbeidet og ansatte i avdelingen skal informeres om planen.

- HMS- og kvalitetsutvalg
 - Avdelingsleder skal sørge for at utvalget fungerer iht. vedtatte retningslinjer.
 - Utvalgets medlemmer skal sørge for å gjøre HMS-mål og tiltak kjent for alle medarbeidere og aktivt medvirke til at de etterleves og blir fulgt opp.
- Nærvær/fravær
 - Avdelinger med fravær over enhetens målsetting skal følge opp NED-prosjektet og aktivt arbeide for å redusere sykefraværet. Avdelinger med høyt fravær skal utarbeide konkrete tiltak og beskrive disse i avdelingens handlingsplan.
 - I ledermøter og i personalmøter skal det reflekteres over hvilke tiltak som kan redusere fraværet. Samspillsregler, forebygging og tidlig tilrettelegging og at alle holder kontakt med sykemeldte er eksempler på tiltak som skal vurderes.
 - Ansatte med høyt fravær skal følges opp gjennom samtaler med leder jf. gjeldende rutiner. «Raskere Frisk», MoA og bruk av Agder Arbeidsmiljø skal vurderes.
- Etisk refleksjon
 - Avdelingsleder skal ta ansvar for etisk standard ved å gjøre ansatte kjent med kommunens etiske retningslinjer og legge til rette for en diskusjon omkring hvordan disse skal forstås.
 - Avdelingsleder skal gi rom for etisk refleksjon og sørge for at dette regelmessig og ved behov gjennomføres på arbeidsplassen.
 - Avdelingsleder skal sørge for at medarbeidere er informert om at Arendal kommune har etablert et etisk råd og at ansatte, brukere og pårørende kan henvende seg til rådet med en sak eller et etisk dilemma.
- Medarbeideroppfølging
 - Alle nyansatte skal følges opp iht. sjekklister for nyansatte og ha en fadder.
 - Alle faste ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtaler en gang i året. Gruppesamtaler kan tas i bruk som metode.
 - Medarbeiderundersøkelsen skal følges opp i enheten og i alle avdelinger før sommeren 2020. Forbedringstiltak skal beskrives i enhetens og avdelingens handlingsplaner.

13.4 Heltidskultur

Enheten skal fortsette å utvikle en heltidskultur og avdelingene skal i 2020 følge opp tiltakene nedenfor. Det forventes at ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte medvirker konstruktivt til å finne lokale løsninger og gjennomfører endringer som kan medvirke til heltidskultur.

- Å kun ansette i stillinger over 50 %, unntaket er reelle studentstillinger.
- Å lyse ut 90 % stillinger som 100 %.
- Sikre at nyutdannede sykepleiere og/eller vernepleiere som tilbys fast jobb i 100 % stilling, såfremt de inngår i turnus med økt antall helger, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
- Sikre at kvalifiserte og egnede lærlinger med læretid som tilbys fast jobb, garanteres 100 % stilling når læretid er ferdig og fagprøve bestått. Forutsetningen er at de inngår i turnus med økt antall helger, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
- I god tid før neste turnusperiode drøfte seg fram til ytterligere tiltak som kan fremme heltid. Kommunalsjef HR kan inviteres til møter med ansatte, ev. sammen med enhetsleder.
- Innføre langvakter i helgene for ansatte som ønsker dette forutsatt at man finner forsvarlige løsninger innenfor budsjett. Erfaringene fra Tromøy hjemmesykepleie skal legges til grunn.
- Prøve ut turnusordning med langvakter alle dager i uken forutsatt at man finner forsvarlige løsninger innenfor budsjett.
- Legge til rette for at flere kan øke sine stillinger ved ledighet, gjerne med økt helgeandel.
- Vurdere å ta i bruk vikarmidler til flere faste stillinger i kombinasjon med å inngå avtaler om fleksibel bruk av personellressurser mellom avdelinger.
- Vurdere å innføre ikke-rullerende arbeidsplaner i flere avdelinger.
- Legge til rette for at ansatte på dagaktivitetssentre og miljøverter kan øke sin stilling gjennom ikke-rullerende arbeidsplaner og arbeid hver fjerde helg. Når slike stillinger blir

vakante skal stillingen lyses ut med arbeid hver fjerde helg.

13.5 Klima/Miljø

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

Avfallssortering skal følges opp etter gjeldende rutiner.

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

13.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Enhetens 11 aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboligene skal ha fokus på aktiviteter som fremmer mestring, helse og gode opplevelser.

I 2020 skal aktivitetssentrene for personer med demenssykdom fortsette implementeringen av HST (hukommelse stimulerende terapi), slik at dette blir en etablert praksis ved alle dagaktivitetstilbud.

Miljøverter har en viktig rolle som frivillighetskontakter i bemannede omsorgsboliger og skal fortsette med å rekruttere, beholde og følge opp frivillige. Målet er å legge til rette for et tilbud av meningsfulle og tilpassede aktiviteter gjennom samspill med brukere, nærmiljø, frivillige og samarbeidende tjenester. Et viktig mål er å bidra til tilhørighet og mening for både brukere av tjenestene og frivillige hjelpere. Innsatsen i forhold til inkludering og tilbud om ulike typer språk- og arbeidspraksis i samarbeid med Røde kors, Nav og voksenopplæringen skal videreføres.

Når det gjelder Motiview sykling/sykling på gjengrodde stier skal sykkelvert ordningen videreføres i samarbeid med Nav Arendal. I 2020 vil vi arbeide for at ordningen blir etablert som en permanent løsning i kommunen.

Frivilligsentralene og miljøvertene har i dag åpne aktivitetstilbud som flere hjemmeboende kan nyttiggjøre seg av, men mangel på transport og følgetjenester gjør det vanskelig for en del eldre å komme seg til de åpne tilbudene. Hjemmesykepleien vil derfor i 2020 oppfordre enda flere hjemmeboende eldre til å søke på TT (tilrettelagt transport) kort, og motivere for deltakelse på aktuelle aktiviteter og møteplasser.

Implementering av Gode pasientforløp som arbeidsmetodikk i alle avdelinger i hjemmesykepleien skal sikre bedre nettverkskartlegging og vil sette samspill og samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere mer i system.

Det er et mål at hjemmetjenestens ansatte blir sterkere motivatorer til at brukerne innarbeider gode hverdagsvaner ift. aktiviteter og det å knytte kontakt med aktuelle felleskap som blant annet gjøres kjent gjennom Arendal kommune sin digitale aktivitetskalender Friskus.

Miljøvertene i omsorgsboligene og Seniorkultur gruppa (Den kulturelle spaserstokken) vil i løpet av 2020 få opplæring i og ta i bruk Friskus som et verktøy for å formidle faste aktiviteter og åpne kulturarrangement.

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

Gode Forløp

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

I 2020 skal alle avdelinger i hjemmesykepleien arbeide videre med implementering av rutiner og

sjekklister i gode pasientforløp. Dette skal prioriteres og fagkoordinator skal ha en aktiv pådriverrolle i samarbeid med avdelingsleder og følge opp avdelingens implementeringsplan i det daglige.

Implementering av Gode pasientforløp som arbeidsmetodikk i alle avdelinger i hjemmesykepleien skal sikre forsvarlighet og kvalitet. Enheten vil gjennom 2020 iverksette en prosess i samarbeid med kommuneoverlege og apotek for å sikre tryggere overganger i pasientforløp som involverer også disse aktørene.

Kartlegging av somatiske helseutfordringer hos pasienter også i andre enheter skal sikres via Gode pasientforløp. Dette medfører at en lang rekke brukere som tidligere ikke har mottatt slik funksjons- og helseoppfølging vil inkluderes i forløpet.

Det skal arbeides videre med ytterligere forenklinger og forbedringer av sjekklistene og system og rutiner for hvem og når disse skal utføres.

Det skal være økt fokus på brukermedvirkning slik at pasientene inviteres inn i arbeidet med egen helseoppfølging mer systematisk enn det vi har klart tidligere.

Enheten fortsetter sin satsning på ernæringskartlegging. Det er utarbeidet en egen metodikk både for å implementere rutiner og dokumentasjon og denne metodikken tas i bruk for å innlemme de siste fem avdelingene som enda ikke har satt ernæringscreening i system. Både medarbeidere og «nettverk ernæring» skal ha en sentral rolle i dette arbeidet.

Fallforebygging er et satsningsområde og prosedyrer for oppfølging iht. sjekklistene skal følges.

Hjemmesykepleien skal sikre at de som har krav på gratis tannlegebehandling er kjent med dette og får tilbudet. Utprøving av en ordning hvor tannhelsetjenesten har gitt konsultasjoner hos beboere i omsorgsboligene er nå satt i drift. Tannhelsetjenesten skal inviteres til avdelingsmøter for å gi informasjon om tannhelse en gang i året.

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

Kommunen tok i bruk TILT (early warning score) i 2017 som et verktøy for å sikre objektive vitale parametere, i kombinasjon med kliniske observasjoner når pasienter ble syke eller etter innleggelse. Et viktig mål har vært å unngå unødvendige reinnleggelser. Vi ser som en konsekvens av satsningen at enheten får positive synergier i form av økt beslutningsstøtte både i forhold til respons og samarbeid med andre aktører i helsetjenesten. Det har skjedd en oppgaveglidning mellom fastleger og hjemmesykepleien knyttet til at våre medarbeidere ofte følger opp målinger på vegne av lege. I forbindelse med at sykehuset nå bytter til NEWS2 vil enheten følge etter og ta i bruk samme metodikk. Metodikken skal implementeres i starten av 2020 og vil gi et verktøy som er mer sensitivt og tilpasset den geriatriske brukergruppen.

Det Gode Menneskemøtet

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

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

Per Fugellis tilnærming skal brukes som innledning til en refleksjon i alle avdelinger i 2020. Det skal reflekteres over hva den enkelte kan gjøre for å fremme «Det Gode Menneskemøtet» i møte med brukene og hvordan vi kan hente fram pasientens motivasjon til mestring.

Link: <http://www.abup.no/?s=per+fugelli>

Mål og verdier skal medvirke til god tjenestekvalitet og også legge grunnlaget for gode menneskemøter. Måltavlen for Helse og Levekår skal derfor implementeres som et aktivt styringsdokument i avdelingene og avdelingslederne skal utarbeide konkrete tiltak for hvordan dette skal gjøres.

Trygge Individider - Trygge Hjem

Implementeringen av gode pasientforløp er et viktig tiltak også for å sikre trygge individer og trygge hjem. Arbeidsmetodikken kan sikre tidligere oppdagelse av forverring og risikoområder og gir en mer systematisk og målrettet oppfølging av den enkelte bruker slik at det som bør og skal gjøres, blir gjort. Metodikken kan også forhindre unødvendige innleggelses og gi bedre brukerforløp internt og eksternt.

«Tiltakspakke demens» er et annet, men viktig tiltak for å sikre en kvalitativ og systematisk oppfølging av prioriterte brukere med demens. Fagkoordinator skal sammen med avdelingsleder ha en aktiv pådriverrolle og skal sørge for at metoden tas i bruk for aktuelle pasienter.

Enheten har som motto: «Ser du noe, så gjør noe med det». Avdelingene bes om å vitalisere mottoet i forbindelse med vitaliseringen av måltavla, i implementeringen av NEWS2 og i daglige pasientgjennomganger.

For at endringer hos pasientene og riktige tiltak og tjenester hos brukere iverksettes tidlig nok vil enheten prioritere kurs i dokumentasjon og observasjonskompetanse. Med mål om tidlig og riktig tjenesteinnsats skal ansatte til enhver tid utøve faglig skjønn og sikrer at brukerne får forsvarlige og riktige tjenester.

Det har vært et samarbeidsprosjekt mellom hjemmesykepleien og brannvesenet i 2019. Fremover skal ansatte påminnes jevnlig at de må melde fra til brannvesenet dersom de observerer «farer» eller behov for brannvarslere i hjemmet. Det skal være en særlig oppmerksomhet overfor risikoutsatte pasientgrupper. Brannvernøvelser skal gjennomføres iht. gitte krav.

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

Fokus på brukermedvirkning og pårørendesamarbeid i alle avdelinger skal videreføres. I omsorgsboligene skal det også fremover være beboermøter to ganger i året. Ved dagaktivitetstilbud for personer med demens skal det fortsatt være pårørendemøter to ganger i året. I omsorgsboligene skal nærmeste pårørende kontaktes av primærkontakt eller tjenesteansvarlig minimum to ganger i året. Pårørende skal også inviteres til kulturarrangement og sommer- og førjulsfester.

Serviceerklæring for hjemmesykepleien er gjort kjent for brukere og ansatte. Forventninger fra brukere om tjenester som ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde skal vurderes individuelt og svares ut på en respektfull og vennlig måte.

Enhetens forbedringsteam ble revitalisert i 2019 og er et viktig satsingsområde for å arbeide aktivt med kvalitet og brukermedvirkning. Forbedringsteamet utvides med brukerrepresentant i 2020 for å forsterke bruker/pårørendeperspektivet i enheten.

Kompetanse og Rekruttering

Kompetanse er avgjørende for å sikre tjenester av god kvalitet, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Enheten skal gjennom aktivitetsplanen beskrive konkrete tiltak for å følge opp strategiske kompetanseplan for helse og levekår med mål om å sette medarbeidere i stand til å oppleve mestring.

Med mål om å mobiliseres kompetanse både i og på tvers av avdelingene vil enheten i 2020 videreføre kartleggingen av viktig spisskompetanse. I denne sammenhengen skal det også sikres

en god og hensiktsmessig arbeidsdeling mellom faggrupper og roller i avdelingen.

Ressurspersonordningen skal driftes videre innenfor følgende prioriterte kompetanseområder; mestring, etikk, forflytning, demenssykdommer, hygiene og palliasjon. Ernæring, diabetes og sår/lager driftes ved hjelp av nettverksmodell. Nettverksmodellen ble etablert i 2019 og skal utvikles videre i 2020. Det er utarbeidet en funksjonsbeskrivelse for nettverkene og et overordnet mål er å sikre faglig oppfølging og spredning av kunnskap og kompetanse i avdelingene.

Etisk refleksjon er et viktig redskap også for kompetanseutvikling og håndtering av utfordrende situasjoner. Enhetens lederteam og alle avdelinger i enheten skal derfor ta i bruk etisk refleksjon regelmessig og ved behov.

Enheten vil for øvrig følge opp Plan for å rekruttere og beholde ansatte i Helse og Levekår og vil bl.a. ha fokus på å beholde medarbeidere gjennom en bevisst, systematisk og strategisk satsing på kompetanse- og kvalitetsutvikling. Avdelingene skal også ha fokus på å utvikle gode arbeidsmiljøer med godt mestringsklima. Ansatte som er stolte av arbeidsplassen sin vil være de beste ambassadørene for å sikre fremtidig rekruttering.

Avdelingene skal sørge for god veiledning og oppfølging av både nyansatte, studenter og lærlinger. Introduksjonsheftet skal tas i bruk for alle nyansatte. Veiledningspedagogikk modul 1 skal prioriteres for å sikre tilstrekkelig antall kvalifiserte veiledere bachelorstudenter og for lærlingene.

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

Ansatte i bemanningsenheten skal prioriteres ved behov for vikar innleie og faglærte skal prioriteres som vikarer fremfor assistenter. Det skal lages en opplæringsplan for vikarer og assistenter og arbeidslistene for disse skal være forsvarlige.

Innovasjon

Fremtidige utfordringer og overordnede føringer og reformer krever at vi tenker nytt og annerledes. Vi må søke nye løsninger og innovasjoner som kan gjøre systemer, prosesser og tjenester mer ressurseffektive og virksomme.

For å få til dette vil det være avgjørende at vi i alle avdelinger har en kultur for aktiv samhandling som handler om å se hverandre - om å motivere, inspirere og å legge til rette for mestring slik at vi kan oppnå bedre resultater sammen. Felles eierskap til forbedringsprosesser, og at alle aktivt er med å forbedre og sette organisasjonen i stand til å nå overordnede målsettinger og ambisjoner i strategiplanen blir viktig. Lederne skal ha fokus på mestringsorientert ledelse og skal være tydelige på mål (hvor vi skal) og mening (hvorfor vi skal dit). Ett konkret tiltak i denne sammenhengen vil være utprøving av LEAN som metode.

Fremover blir det viktig å ha et sterkt fokus på e-helse og enheten skal gjennom Agder samarbeidet være med å videreutvikle fremtidige muligheter med digital trygghetsteknologi, med utprøving av døralarm. Enheten skal fortsette å pilotere nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester) og kjernejournal. Enheten skal også være med i testingen av medisinsk avstandsoppfølging.

Det er behov for å utrede mulighetene for å ta i bruk elektroniske løsninger innfor flere områder. En mulighet kan være å erstatte dagens arbeid med arbeidslister i hjemmesykepleien med et elektronisk planleggingsverktøy for bemanning, kompetanse og effektive kjøreruter. Andre eksempler kan være muligheter for elektronisk dokumentasjon i hjemmet til pasienter og Skype møter.

Med utgangspunkt i nye retningslinjer for medikamenthåndtering skal enheten arbeide videre med kvalitetsforbedring innen medikamenthåndtering og behov for nye og bedre rutiner skal samordnes mellom avdelingene. Piloteringen av en løsning med «medisinsk» med kodelås hjemme skal innføres for aktuelle pasienter i hjemmesykepleien i løpet av året.

Innenfor området tjenesteinnovasjon skal enheten før sommeren innføre en tillitsbasert driftsmodell i de fire døgnbemannede omsorgsboligene. Det samme skal gjennomføres i hjemmesykepleien innen utgangen av året.

Med utgangspunkt i demografiske og økonomiske utfordringer som helse- og omsorgstjenestene møter fremover skal det i samarbeid med Koordinerende enhet igangsettes flere forbedringsprosjekter i samhandlingen mellom tjenestene, tjenestekontor og spesialisthelsetjenesten. Målsettingen er bedre kvalitet og ressurseffektive tjenester.

Ett av disse prosjektene skal pilotere et «innkomstteam». Målet er bl.a. å sikre kvalitet og riktige tjenester ved inngangen til og i overganger mellom ulike tjenestenivå. Bedre samarbeidsløsninger med fastlegene er også et område det skal sees på.

Sykepleierdekningen er sårbar i helger og i ferieperioder og særlig om sommeren. Med bakgrunn i dette vil enheten iverksette flere tiltak. Tiltaket om å få til felles arbeidslister for sykepleiere mellom sonene i øst, vest og sentrum i disse periodene skal prioriteres.

I implementeringen av en tillitsmodell i hjemmesykepleien skal det utvikles et styringssystem som gir tilstrekkelig grunnlag for å vurdere riktige og forsvarlige budsjetttrammer for den enkelte avdeling og hjemmesykepleien samlet.

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

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

Enheten har utviklet et standardsortiment for medisinsk forbruksmateriell. Med mål om å redusere kostnader er det innført et elektronisk bestillingssystem via Aktiv Forsyning ved fem av totalt åtte lager i hjemmesykepleien. Gevinstrealisering opp mot driften av de tre manuelle lagrene skal evalueres i 2020.

Framtidas utfordringsbilde gjør det nødvendig å jobbe med en mer helhetlig utvikling av hjemmesykepleien og andre hjemmebaserte tjenester. I denne sammenhengen skal det arbeides videre med samlokalisering av tjenester for hjemmeboende. Målet for samlokalisering er å legge til rette for:

- Bedre tverrfaglig innsats (BTI).
- Bedre utnyttelse av personell, kompetanse og utstyr.
- Bedre lokaler for hjemmesykepleien.

Det skal avklares antall lokasjoner og hvilke faggrupper som skal samles, men en foreløpig plan er å:

- Samle hjemmesykepleie for sentrumssonene, samt faggrupper som jobber med hjemmeboende i hele kommunen i en lokasjon sentralt i kommunen.
- Opprette en felles lokasjon for hjemmesykepleie i den vestlige del av kommunen og tilsvarende for den østlige.

Kvalitetsforbedringsteamet skal videreutvikles og være en ressurs i det løpende og systematiske kvalitets- og internkontrollarbeidet. Med fokus på kvalitetsforskriften skal arbeidsmetoden bygges på kvalitetsforbedringssirkelen.

14 Institusjoner (1305)

14.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1305	Institusjoner			
	Sum utgifter	282 551 870	279 334 429	304 333 295
	Sum inntekter	-90 658 870	-89 916 429	-98 730 086
	Netto driftsramme enheten	191 893 000	189 418 000	205 603 209

14.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I enheten inngår følgende tjenestesteder:

Plankemyra BOS (67 plasser), Røed BOS (34), Saltrød BOS (34), Nyskogen BOS (35), Færvik BOS (32), Solhaug Bo- og omsorgssenter (41), Tromøy Bokollektiv (27), Elim Bokollektiv (16), 2 vaskerier, Arendal kjøkken og alle kafeer og mottakskjøkken tilknyttet bo- og omsorgssentra. Vitenbiten kafé.

Vi jobber etter filosofien: «Beboeren skal være i sentrum og gis et verdig liv og en fredfull avslutning når behandling ikke lenger er mulig. Stedet skal oppleves som et hjem for beboerne, der den enkeltes ressurser og rest-funksjoner skal opprettholdes lengst mulig i et aktivt og tilrettelagt miljø».

Videre ledes virksomheten med utgangspunkt i Helse Levekårs måltavle med verdiene Respekt, Samarbeid, Engasjement og Ansvarlighet som fundament i alle prosesser.

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

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

14.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2	1,9		
Fravær langtid (%)	6	6,7		
Fravær (%)	9	8,6	7	
Antall HMS-avvik	372	382	3 000	500
Antall kvalitets-avvik	708	667	3 700	1000
Andel heltidstilsatte	312	312	55 %	21,4
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	60,7	65	83 %	23

Avdelingene jobber godt med HMS og fraværsoppfølging av enhetens ansatte. Spesielt hyggelig er det at sykefraværet viser en positiv trend siste 12 måneder og det forventes at dette blir videreført i 2020. Målsetting er totalt fravær på 7 % - det er et utfordrende mål, men realistisk.

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

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

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

Når nå alle avdelinger er sertifisert som Livsgledehem vil neste utviklingsområde være å få på plass Fagkoordinator i hver avdeling. Fra 2020 vil det være sykepleier i ca. 20 % stilling ved hver institusjon, som jobber i nettverk og i samarbeid med enhetens fagutvikler.

14.4 Heltidskultur

Enheten har 3 pilotavdelinger som deltar i prosjektet Heltidskultur høsten 2017. Det er en målsetting at 2018 inkluderer flere avdelinger som pilot og hvor det høstes erfaringer på tvers i enheten. Det er besluttet at Røed Bo og Omsorgssenter er 100 %-sykehjem med ny bemanningsplan fra og med juni 2019 som videreføres ut 2020. Erfaringer så langt viser at dette har vært vellykket.

Videre intensiveres arbeidet med Heltidskultur ved samtlige avdelinger første halvår 2020. Øvrige HMS- og Kvalitetsutvalg skal delta på Heltidskonferansen i mars og avdelingenes ansatte involveres i stor grad for å finne lokale løsninger på utfordringsbildet. Målsetting er at alle avdelinger er 100 %-sykehjem med 50 % av ansatte i 100 % stilling innen utgangen 2021.

Nye og evaluerte retningslinjer for Heltidskultur implementeres.

14.5 Klima/Miljø

Avdelingene er Miljøfyrtårnsertifisert, med det som der hører med av klimatiltak.

Enheten er opptatt av bærekraftig matvareproduksjon, og har siste 2 år vært bronsesertifisert under ordningen for økologisk mat – Økologisk Sertifisering. 8 kjøkken er sertifisert, og kravet er at minimum 15 % av råvarene skal være økologiske for å få Bronsemerket. Våre kjøkken har 16-38 % økologiske råvarer i produksjonen.

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

Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene. Vi vil i løpet av 2020 videreføre arbeidet med veiing og kartlegging av matsvinn samt setter inn tiltak for å redusere dette. Et av tiltakene vil være å bevisstgjøre alt personalet som bestiller, tilbereder og serverer og måltider. Målsettingen bør være å redusere matsvinnet i 2020 med 30 %.

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

14.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har en målsetting om å iverksette kvalitetsmålinger og å jobbe med systematisk kvalitetsforbedrende tiltak. Et av tiltakene er å kartlegge beboerne systematisk og vurdere

kompleksiteten i pleie og behandlingen. I økende grad ser vi oftere svært syke beboere med multiple diagnoser i tillegg til demenssykdom, og dette setter store krav til kompetanse hos ansatte.

Enhetens ledergruppe består av 10 avdelingsledere og enhetsleder. Ledergruppen har møte hver 14. dag, der det tas opp driftsmessige saker, gis gjensidig informasjon og orienteringer, avklaringer m.m. I tillegg har ledergruppa 4 årlige heldagssamlinger. Tema i samlingene er basert på aktuelle behov fra ledere i forhold til ulike utfordringer og de utviklingsområdene man står overfor. Enheten har månedlige møter med økonomirapportering, og møtene har fokus på analyse og øke forståelse for økonomi. I tillegg gjennomføres individuell gjennomgang mellom avdelingsleder og økonomikonsulent.

Arbeide med sentrale områder vi mener skaper økt trivsel og økt nærvær:

- Bruke medarbeiderundersøkelsen aktivt
- Legge til rette for det gode menneskemøte. Medarbeidere skal bli sett.
- Veiledning og coaching. Leder skal være motivator.
- Involvering og ansvarliggjøring av medarbeidere. Utvikle kultur for mestring og medvirkning.
- Veiledning og oppfølging av elever /studenter

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

Trygge individer

- Innkjøp og implementering av velferdsteknologi
- Riktig bruk av tvangsvedtak og tillitsskapende arbeid
- Øke innsatsen på Heltidskultur

Det gode menneskemøtet

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

Gode forløp

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

Kompetanse

Vi har ressurspersoner i hver avdeling med kompetanse på:

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

Dokumentasjon

Øke ansattes kompetanse i forhold til kvalitet på dokumentasjon og tiltaksplan. Avdelingslederne

vil ha et økt fokus på veiledning og opplæring, da en erfarer at man her har et forbedringspotensiale. Vi vil satse på interne kurs og kollegaveiledning.

Kost og ernæring

Øke ansattes kompetanse på pynting av mat og tilpassede porsjoner og næringsinnhold. I 2020 gjennomføres nytt prosjekt med fokus på næringsinnhold og estetikk.

TILT

Ansatte undervises i TILT som står for «Tidlig identifisering av livstruende tilstander». TILT er et hjelpemiddel til å bedømme den voksne pasients vitale funksjoner og brukes av ansatte for å identifisere potensielle risikopasienter. Metoden skal bidra til lik forståelse i behandlingsteamet og gi en objektiv og strukturert vurdering av pasientens tilstand. Vi samarbeider med prosjektet «Gode pasientforløp» og anvender bl.a. internundervisning, E-læring og kollegaveiledning.,

Livsglede for eldre – aktiv omsorg

Mestring skal legges til grunn i all planlegging og aktivitet og i enhet Institusjon er Livsgledearbeidet et tydelig virkemiddel. Kriteriene i livsgledekonseptet medvirker til medborgerskap, samspill med brukere, pårørende og nærmiljø/frivillige og tilhørighet. I 2020 er samtlige avdelinger i virksomheten sertifisert.

Stortingsmelding «Leve hele livet» får økt fokus.

Demensomsorg

I takt med økende eldrebefolkning øker også forekomsten av personer med demens. I sen fase av sykdommen er de fleste i behov for tilrettelagt boform og det er i enheten 3 boformer for personer med demens, bokollektiv, skjermet avdeling og forsterket avdeling for personer med utfordrende adferd. I sistnevnte avdeling er det også andre diagnosegrupper som får plass. Ansatte på disse avdelingene skal være oppdatert på faglige spørsmål og aktuelt lovverk. Ansatte på forsterket avdeling har et særskilt ansvar for veiledning til andre avdelinger og skal være ressurspersoner. Det krever også i 2020 satsing på kompetanse innen fagfeltet.

Inkludering

Enheden har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser. Det skal jobber for å til mangfold både i forhold til kjønn, integrering av personer med fremmedkulturell bakgrunn og personer med ulik seksuell legning. Enheden imøteser arbeidet som skal gjøres i 2020 på dette området, jf. Bystyrets budsjettvedtak i desember 2019.

15 NAV Arendal (1306)

15.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1306	NAV Arendal			
	Sum utgifter	153 432 217	158 071 443	219 474 369
	Sum inntekter	-69 210 217	-79 370 443	-142 836 042
	Netto driftsramme enheten	84 222 000	78 701 000	76 638 327

NAV Arendal har fått reduserte rammer med 4,0 mill. kroner i 2020. For å opprettholde tjenestenivået på 2019 nivå hadde NAV hatt behov for videreføring av 2019ramme og i tillegg styrket denne med 2 mill. kroner.

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

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

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ber om at Arendal kommune bosetter 35 flyktninger i 2020. IMDi ber om at 3 av de 35 plassene er forbeholdt enslige mindreårige over 15 år.

For å styre mot balanse i 2020 må det interne utviklingsarbeidet ha høy prioritet. NAV Arendal håper at den politiske interessen for våre tjenestoområder fortsetter på samme høye nivå som vi opplevde i 2019. Status på utfordringene vil det rapporteres på i tertialrapporteringen.

15.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

NAVs visjon: Vi gir mennesker muligheter!

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

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

Enheten står ovenfor spennende strukturelle endringer i 2020. NAV Agder er fortsatt i sterk utvikling med større NAV kontor og vertskontor for flere kommuner. Agder er fra 1. jan. 2020 et fylke og det er ganske store endringer i Fylkeskommunen sine oppgaver. Prosessen i Østre Agder om å samarbeide rundt tjenester og om et vertskontor jf. Stortingsmelding 33 sin konklusjon om at NAV kontorene må bli større og mer robuste ser ut til å ende med at Arendal er stor nok til å fortsette alene og de 6 andre øst kommunene vurderer et samarbeid.

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

Flere i arbeid

Bedre brukermøter

Økt kompetanse



Styringsdokumenter

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

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

Langtidsplan 2020-2023 operasjonaliserer virksomhetsstrategien, og viser de viktigste prioriteringene for etaten de neste fire årene. Mens NAVs virksomhetsstrategi forteller hvor vi skal på overordnet nivå, handler langtidsplanen om de områdene vi aktivt må jobbe mer med for å forbedre oss. Den inneholder områder det er spesielt viktig å styre på, som har høy risiko, og som vi har behov for å utvikle oss på. Dette er altså ikke en oversikt over alt NAV gjør.

Mål og disponeringsbrev 2020 til fylkene angir hovedprioriteringer for tjenestelinjen i 2020. NAV Agder sin virksomhetsplan for 2020 med tilhørende innsatsplaner og NAV-kontorenes virksomhetsplaner angir prioriterte daglige aktiviteter ved alle enheter som skal bidra til fylkets måloppnåelse.

Tiltak og strategier

I 2020 har NAV Arendal valgt å satse på 5 hovedområder. Disse satsingsområdene styrkes av de strategiene, prosjektene og tiltakene som ligger under innovasjonspunktet.

Årets satsinger er følgende:

- Digitalisering og digital kompetanse (Internt)
- Nærværs tiltak for å forebygge sykefravær (internt)
- Inkluderingsdugnaden (Brukerrettet)
- Redusert sosialhjelp (Brukerrettet)
- Markedsarbeid og bedriftsoppfølging opp mot inkluderingsdugnaden (Brukerrettet)

Det er tiltaksplaner innenfor alle disse satsingsområdene. Både individuelle brukere og arbeidsgivere er brukere for NAV.

Oppfølging av budsjettvedtaket:

- NAV Arendal søker om å bli nasjonal pilot på aktivitetsplikt for personer mellom 30- 39 år (BS sak).
- Sosialhjelpstøtningen økes tilsvarende økningen i barnetrygden for barn fra 0- 5 år fra 1.9.20 (BS sak).
- Barn i fattige familier og barnefattigdom. Lage Rapport med analyse av tjenester, tiltak og organisering. Oppvekst og kultur vil være samarbeidspartnere.

15.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	2	1,5		1,5
Fravær langtid (%)	7,8	8,6		5
Fravær (%)	9,8	10,1	7	6,5
Antall HMS-avvik	22	10	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	3	0	3 700	5
Andel heltidstilsatte	95 %	95 %	55 %	95 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	94 %	95 %	83 %	95 %

Inkludering

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

Nærværarbeid

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

15.4 Klima/Miljø

- Status Miljøfyrtårnsertifisering: Vi jobber jevnt med dette området, og vi har vært Miljøfyrtårn siden 2011.
- Hvis matservering - serveres økologisk mat? Vi har i liten grad matservering, kun ved enkelte fellesarrangementer. Vi kjøper inn økologiske produkter der det er mulig, ellers så bruker vi kun lokale produsenter og leverandører til fersk mat.
- Kjøretøy - andel elbiler, sykler/el-sykler. Vi har nå 4 disponible elbiler, og 2 kassebil/flerbruksbil til bruk ved bosetting (diesel). Videre har vi 1 sykkel og 1 el-sykkel som disponeres av alle ansatte.
- Kjøregodtgjørelse. Redusert pga. økt andel sykkel/gange/kollektiv bruk, og stor bruk av egne kjøretøy.
- Avfall – restavfall økt/reduert. Rapportert avfall har ikke gått ned. Det har økt, men så har vi også fått omtrent 40 % flere medarbeidere siden vi startet arbeidet med kartlegging av avfallet vårt.
- Plast – Vi har ingen engangsartikler til bruk for de ansatte, og vi har nylig supplert bestikk i spiserommet for å unngå bruk av engangsartikler ved store fellesarrangement.

15.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

- Brukerdrevet tjenesteutvikling
- Brukernære relasjonelle metoder (SE-Supported Employment)
- Digitalisering og effektiv brukeropfølging

- Bruker i en helhetlig kontekst

Næringsrelaterte tiltak:

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

Utvikling av brukerrelaterte tiltak:

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

Interne Prosjekter og Satsinger:

- Bolig Los - Familieteam
- Erfaringskonsulent
- IPS-Jobbspesialist Psykiatri
- Jobbspesialist
- SE-Veileder
- Ungdomslos samarbeid med Fylkeskommunen
- Fortsette utviklingen av flyktning og bosettingsarbeidet opp mot ny Integreringslov.

Samarbeid eksternt:

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

Vi i NAV Arendal ser fram til spennende å år i 2020!

16 Østre Agder krisesenter (1307)

16.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1307	Østre Agder krisesenter			
	Sum utgifter	10 728 604	9 307 084	11 517 476
	Sum inntekter	-6 164 604	-5 679 084	-6 465 322
	Netto driftsramme enheten	4 564 000	3 628 000	5 052 154

16.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Opprinnelig budsjett i 2019 var 4,8 mill. kroner før nedtrekk ift ny finansieringsordning i Østre Agder. Ramme for 2020 er også justert av samme årsak.

Bruk av bundet fond som gjelder overskudd iht. samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter, vil bli benyttet til å lukke lovbrudd i krisesentertilbudet for menn. Pr. 01.01.2019 var fondet på 1,3 mill. kroner. Beregnet overskudd i 2020 er ca. 400 000 kroner. Lovbruddet er omtalt i virksomhetsplanen.

Bundne fond som er gavemidler er øremerket til brukerne av krisesenteret, og blir benyttet fortløpende.

16.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	3,51	3,82		
Fravær langtid (%)	0	0		
Fravær (%)		3,82	7	
Antall HMS-avvik	2	2	3 000	
Antall kvalitets-avvik	12	9	3 700	
Andel heltidstilsatte	5	6	55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,67	0,73	83 %	

Avvikene omhandler problemer med telefoner ift kontakt utenfra. Meldes og repareres fortløpende. Ny porttelefon og telefon er på plass.

Sikkerhetsavvik har høyt fokus. Enheten fikk voldsalarm fra politiet 18.12.19 og den øker sikkerheten for ansatte og beboere utomhus.

HMS og kvalitetsmål 2020

MÅL	TILTAK
Lavt sykefravær	Fravær/nærvær skal være fast punkt på personalmøter. Orienter om: <ul style="list-style-type: none">· Avventende sykemelding· Lokale retningslinjer (AK) ved fravær
Høy sikkerhet for beboere og ansatte	· Ferdigstille rosanalyser-sikkerhet ansatte/beboer
Ansatte skal oppleve trivsel og utvikling og mestring på jobb	· Etisk refleksjon: Fast tema på personalmøter. Benyttes i brukermøter ved behov. · Intern kompetanseplan 2020 (Aktivitetsplan-kompetanse) · Trivselskomitéen setter opp datoer for sosiale sammenkomster for hele 2020. Årshjul + løpende info til alle om aktiviteter.
Avvikshåndtering	Innføring og opplæring i nytt avvikssystem QM+. Spesielt fokus på avvik som gjelder beboere: <ul style="list-style-type: none">· Sikkerhet· Individuell oppfølging· Hva er avvik? Settes opp på personalmøte vår 2020.
Heltidskultur skal være tema i enhetens HMS utvalg	Øke stillingsprosenten når det er mulig. Fokus på utvidelse ved IRA. Tema på personalmøter og fokus fra leder i samtaler med ansatte

Resultater fra Medarbeiderundersøkelsen 2019 følges opp på personalmøte/intern samling.

16.4 Heltidskultur

Alt planlagt fravær legges i «ikke rullerende plan» og dekkes opp så langt det er mulig av fast ansatte i deltidsbrøker. Det er lite vikarinnleie, med unntak av akuttbehov og fravær som ikke er planlagt i turnusen.

Det vil arbeides aktivt med å øke stillingsprosenten fast for ansatte i enheten som ønsker dette. De som får tilbudet må være villige til å jobbe ekstra helgetimer.

16.5 Klima/Miljø

Via henvendelser fra private tar enheten imot brukt klær og skotøy til barn i alle aldre og voksne.

Husholdningsutstyr og noe møbler lagres og tilbys beboere som skal reetablere seg og har dårlig økonomi. Krisesenteret veileder og bistår ved behov ved innkjøp til reetablering og følger eller henvises til aktuelle bruktbuikker.

Enheten fokuserer på rutiner og praktisk oppfølging av avfallssortering med alle beboere.

Det skal være fokus på innkjøp av økologisk mat til fellesmiddager. Videreføres fra 2019.

16.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Krisesentertilbudet er en lovpålagt lavterskeltjeneste som tilbyr hjelp til barn, kvinner og menn som er utsatt for eller vitne til vold i nære relasjoner. Tilbudet innebærer døgnkontinuerlig telefonvakt, botilbud ved behov for beskyttelse, dagsamtaler, informasjonsarbeid, faglig og praktisk oppfølging.

2017	2018	2019
Barn: 41	Barn: 63	Barn: 30
Kvinner: 41	Kvinner: 54	Kvinner: 40
Menn: 3	Menn: 2	Menn: 2
Dagbrukere: 46 (5 menn)	Dagbrukere: 54 (4 menn)	Dagbrukere: 43 (3 menn)

Informasjon

Krisesenteret har nå egen FB side. Det skal rettes kontakt til Web redaksjonen for å utvikle FB siden. Det blir viktig å vurdere nye tiltak som kan bidra til at flest mulig blir kjent med vår tjeneste og tar kontakt, om de selv eller kjenner til andre som er voldsutsatt.

Enheten følger sitt årshjul for utadrettet informasjon om tjenesten. Det sendes årlig ut brosjyrer til alle aktuelle tjenester som de igjen kan distribuere videre: helsestasjon, skole, barnehage, hjemmetjenesten, bo -og omsorgssenter, fastleger og føde- og gynekologisk avdeling på SSHF-Arendal o.a.

I årshjulet ligger også informasjonsbesøk fra krisesenteret til Nav ansatte, Elever ved Voksenopplæring, Elever ved Videregående skoler og andre relevante arenaer.

Kompetanse

Helse og Levekårs overordnede strategiske kompetanseplan er førende for kompetanseutviklingen på enheten.

Aktivitetsplan kompetanse for krisesenteret 2020:

MMA (Menneskemøteakademiet) 2-årig kompetanseutviklingsprogram for krisesenteransatte v/RVTS. Oppstart mars 2020.

Verdibasert miljøarbeid:

- hospitering Stine Sofie senteret
- utvikle verdier for miljøarbeidet på krisesenteret

Traumebevissthet og traumeforståelse-vedlikehold og utviklingskurs/opplæring

MI-evaluering og videre oppfølging

Kontinuerlig kompetansedeling-daglig/personalmøter/interne fagdager

Veiledningspedagogikk UIA (overordnet kompetanseplan for Helse og Levekår.)

Krisesentertilbudet for menn

Etter systemrevisjon fra Fylkesmannen 2.og 3. mai 2019, ble det funnet lovbrudd i dagens tilbud for menn og barn som kommer med sine fedre.

Fylkesmannens konklusjon i rapport av 17.06.2019:

Arendal kommune sikrer ikke i tilstrekkelig grad et likeverdig krisesentertilbud for menn. Dette er brudd på: Krisesenterloven §2, jf. Forskrift om fysisk sikkerhet i krisesentertilbudet §§ 2 og 3, Likestillings- og diskrimineringsloven § 12.

- *Tilbudet har ikke universell utforming.* Plassering i 4.etg. uten heis.
- *Tilbudet innfrir ikke krav til fysisk sikkerhet.* Mangler sluse ved inngang og videoovervåkning.
- *Tilbudet mangler skjermede og trygge utearealer for barn.* Kun veranda i leiligheten.

Tilbudet er ikke døgnbemannet. Begrenset stedlig personell, kun på dag og kveldstid etter avtale. Forøvrig tilgjengelig personell på telefon hele døgnet.

Fylkesmannen har gitt frist til 01.04.2020 med en plan på hvordan lovbruddene skal lukkes.

Det arbeides nå med 2 alternativer til et fullverdig krisesentertilbud til menn og barn som kommer med fedre:

- Nytt bygg, samlokalisert med tilbudet for kvinner og barn.

- Samarbeid med Stiftelsen Sørlandet krisesenter i Kristiansand (tidligere Vest Agder krisesenter). Østre Agder krisesenter betaler for sin del av botilbudet til menn og barn. Dagtilbudet forblir i Arendal.

Fokusområder 2020

- Ferdigstille og vedta samarbeidsavtale Østre Agder krisesenteret og barneverntjenestene.
- Få på plass verdier for miljøarbeidet og implementering
- Videreføring/oppfølging/øvelse i Motiverende intervju
- Kvalitetssikre oppfølging og dokumentasjon i beboers/dagbrukers handlingsplan
- Beredskap og sikkerhet:
 - Ny individuell risikovurdering og sikkerhetsplan, fortsette implementering og evaluering
 - Videre arbeid med Ros-analyse på sikkerhet
- Et fullverdig tilbud for menn. Lukke lovbrudd etter tilsyn i 2019
- Krisesentertilbud til psykisk syke. Opprette tettere kontakt med enhet psykisk helse og rus og Tjenestekontoret
- Årshjul samarbeidsmøter med samarbeidsutvalget og iht. avtale relevante tjenester i Østre Agder kommunene
- Etisk refleksjon i alle personalmøter.
- «Handlingsplan for vold i nære relasjoner»- Arendal kommune, avklare krisesenterets rolle.
- Videreføre gruppetilbud til beboere og dagbrukere (samtalecafe/ICDP)

17 Legevakten (1308)

17.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1308	Legevakten			
	Sum utgifter	38 691 479	38 012 736	37 570 072
	Sum inntekter	-25 045 479	-23 120 736	-23 063 547
	Netto driftsramme enheten	13 646 000	14 892 000	14 506 525

17.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Bystyrets ressurstildeling

Rammen fra Arendal Kommune er mindre i 2020 enn i 2019, grunnet ny finansieringsordning i vertskommunemodellen.

Nødnettutgiftene som faktureres av HDO, og som Legevakten ikke kan påvirke, er underbudsjettet med ca. 700 000 kroner, der Arendals andel utgjør ca. halvparten.

Legevakten har døgndrift og stor aktivitet 24/7, 365 dager i året. Utstyr og inventar er utsatt for stor slitasje.

Legevaktens visjon «Tilstede med trygghet og kompetanse».

Behovet for egnede legevaktslokaler er påtrengende. Pasientenes rett til anonymitet og skjerming blir ikke ivaretatt, lokalene tilfredsstillende ikke krav til sikkerhet for pasienter og ansatte, og ved høytider og ferier er det ikke fysisk plass til alle pasientene. Bystyret vedtok i juni 2019 å bygge nytt KØH/LV bygg. Det er viktig at det ikke blir flere forsinkelser i denne prosessen, men at byggingen av nytt bygg starter så raskt som mulig.

Legevakten har stort fokus på pasient- og personalsikkerhet og medarbeidernes mulighet for å kunne mestre jobben de er satt til å gjøre. Et nytt og bedre triageringsverktøy (vurdering av hastegrad) ble tatt i bruk i 2019. En triagering av alle henvendelser, oppleves som økt kvalitet for pasientene, samt er en faglig trygghet for de ansatte. Innføringen opplever vi at hever sykepleiernes kompetanse, og bedrer pasientforløpet. I 2020 er vi pålagt å gjennomføre en kvalitetskontroll for å sikre at systemet brukes riktig.

Krav til opplæring og obligatoriske kurs øker stadig. Dette er positivt, men har en kostnad.

17.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,3	1,9		
Fravær langtid (%)	4,9	4,8		
Fravær (%)	6,2	6,7	7	
Antall HMS-avvik	27	22	3 000	
Antall kvalitets-avvik	49	47	3 700	
Andel heltidstilsatte	17,6	17	55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	56,3	59	83 %	

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

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

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

Legevakten har månedlige personalmøter med undervisning, samt årlig personalseminar.

17.4 Heltidskultur

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

Seks av våre ansatte jobber i en liten helgestilling på Legevakten som et supplement til en større stilling hos annen arbeidsgiver. Legevakten er avhengig av helgestillinger, men det gir uheldige utslag på gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Vi har brukt noe av vikarmidlene for å utvide helgestillinger til 50 % stillinger, men vikarkontoen må dekke opp for uforutsett fravær. Legevaktens grunnbemanning er en minimumsbemanning som medfører at alt fravær må dekkes inn.

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

17.5 Klima/Miljø

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

Legevakten har ingen egne kjøretøy, men har avtale med Prehospitale tjenester, Sørlandet sykehus om legebil. Legevakten disponerer denne bilen på ettermiddag og helg. Den kan være i bruk i 12 timer i strekk, og el-bil er derfor ikke et alternativ. Kjørelengden øker fra år til år, men flere sykebesøk og akutturer vurderer vi som økt kvalitet av våre tjenester til pasientene.

Ved deltagelse på kurs og konferanser brukes kollektiv transport hvis mulig, ellers samkjøres det. Antall km i 2019 var 1 682.

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

17.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Legevaktens visjon «Tilstede med trygghet og kompetanse» er i tillegg til Helse og levekårs måltavle, utgangspunktet for vårt utviklingsarbeid. Det stilles høye krav til kompetanse for legevaksansatte, både faglig og mellommenneskelig.

Alle nyansatte må gjennomføre 7 timers nettkurs og 2 dagers kurs i akuttmedisin, samt et 7 timers nettkurs i vold og overgrep for å oppfylle Akutforskriftens krav.

I tillegg har kommunen innført et obligatorisk kurs i beredskap, samt et obligatorisk oppfriskningskurs for sykepleiere.

Legevakten gjennomfører årlig HLR-kurs og brannøvelse for alle ansatte.

Vold i nære relasjoner, seksuelle overgrep og sikkerhet for ansatte har vi fokus på hvert år.

Hver måned avholdes personalmøter med undervisning i aktuelle tema, som settes opp i halvårlege planer av fagutviklingssykepleier. Det årlige personalseminaret har i tillegg til medisinskfaglige tema, stort fokus på arbeidsmiljø. Resultatet av medarbeiderundersøkelsen danner bakteppet for

valg av tema på seminaret.

Viktige tema fra fjorårets personalseminar, som vi jobber videre med i 2020, er forbedring av pasientmottak og flyten i avdelingen. Vi jobber for å bli Norges beste legevakt.

Manchester Triage System som vi startet opp for fullt i juni 2019, er et viktig verktøy for kvaliteten på pasientbehandlingen. For å sikre riktig bruk av triagen, er vi pålagt å gjennomføre en kvalitetssikring, etter oppsatte krav fra NMTG (Norwegian Manchester Triage Group). MTS-instruktørene skal gjennomgå lydlogger og journaler fra samtlige sykepleiere. Sykepleierne vil få tilbakemelding for forbedring og læring.

Samarbeidspartnere som hjemmesykepleie, BOS, AMK, ambulanse og akuttmottak, bruker andre triagesystemer. Det er viktig at legevakten kjenner til de ulike systemene og kan samhandle for å sikre pasientsikkerheten.

Akutforskriften pålegger Legevakten å gjennomføre tverrfaglige samtreninger. I år vil samtrening være en del av HLR-kurset i januar. Vi ønsker å gjennomføre flere øvelser på akuttsituasjoner i løpet av året, utfordringen er at det krever mye planlegging og ressurser.

Revidering av Legevaktens hjemmeside er noe vi skal jobbe med i 2020. Vi ønsker å gi publikum bedre informasjon på den åpne siden. Hjemmesiden for ansatte krever pålogging og inneholder nyheter, legenes vaktplan og lokale prosedyrer. Her trengs også oppdateringer.

Ansvaret for prosjektet med nytt KØH/LV bygg ligger hos Arendal Eiendom. Fremdriften har stor betydning for Legevakten og vi ser frem til et avklart tidsperspektiv.

18 Spesialpedagogiske tjenester (1402)

18.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1402	Spesialpedagogiske tjenester			
	Sum utgifter	45 446 087	44 419 837	45 475 846
	Sum inntekter	-3 502 087	-3 020 837	-7 328 463
	Netto driftsramme enheten	41 944 000	41 399 000	38 147 383

18.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

- Enhetens overordnede mål er å medvirke til at barn, unge og voksne med særskilte utviklings- og opplæringsbehov får like muligheter til vekst og utvikling, og at de sikres tidlig og riktig innsats når et problem oppstår eller avdekkes.
- Enhetens ramme er redusert med 500 000 kroner i 2020. Sett i sammenheng med et stort overforbruk i 2019 vil det bli en krevende øvelse å klare å løse våre oppgaver innenfor tildelt budsjett. Vi vil i løpet av våren gjennomgå alle våre tjenester med tanke på å kutte i ikke lovpålagte oppgaver. Det blir også satt i gang en prosess for å se på organisering av tjenestene i enheten for barn under skolepliktig alder, slik at vi blant annet får større grad av forutsigbarhet og bedre kontroll på utgiftene der vi har de store kostnadene. På bakgrunn av en stor økning i antall barn med vedtak etter barnehagelovens §19 Spesialpedagogisk hjelp, tegnspråkopplæring mm. vil det i 2020 være nødvendig å gjøre en vurdering av om enhetens ramme er realistisk med de utfordringene kommunen har på dette feltet.
- Vi skal ha et kontinuerlig fokus på å sikre reell medvirkning fra våre innbyggere. PP tjenesten har utviklet et strukturert samtalskjema til barnesamtaler, og dette skal videreutvikles for å romme flere tema og arenaer i 2020. En brukerundersøkelse hvor foreldre gir tilbakemelding på PP-tjenesten sitt arbeide settes i gang i januar 2020. Tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne skal vurderes i hvert enkelt tilfelle, slik at tilretteleggingen treffer behovet i størst mulig grad, og foresatte opplever å bli hørt i forhold til barnets behov
- Høsten 2019 kom stortingsmelding 6, *Tett på- tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Meldingen gir lite konkrete føringer, og i prosessen vi har påbegynt i PPT og Pedagogisk fagteam i 2019 mener vi at disse føringene følges godt opp. Gjennom dette arbeidet, som blant annet startet med besøk i Færder kommune senhøsten 2019, vil vi utrede og vurdere andre former for organisering av tjenesten i enheten for barn under skolepliktig alder. Målet er å jobbe mer forebyggende, tettere på barnehagene og mer fleksibelt for å sikre inkludering, økt kvalitet, og god ressursutnyttelse. Prosessen forankres gjennom en bestilling fra kommunalsjef for barn, unge og familier, og med stor grad av involvering fra ansatte, tillitsvalgte og brukere. Komité for oppvekst vil bli holdt orientert om prosessen.
- Det gjennomføres en evaluering av det alternative opplæringstilbudet for mellomtrinnet på Hovetun etter skoleslutt i juni 2020. Evalueringen skal også inneholde en kartlegging av hvilke skoler som har benyttet seg av tilbudet i tråd med bystyrets vedtak i sak PS 18/91.
- Ved Sandum skole tilstrebes det i dag så langt det er mulig å gi elevene et opplæringstilbud med mulighet for full kompetanse. I 2020 vil vi se dette i sammenheng med behovet for å gi de elevene som strever mest i Arendalskolen et alternativt skoletilbud, og løfte opp en prinsipiell drøfting av problemstillingen.
- Det skal utarbeides Kompetanseplaner i alle avdelinger våren 2020. Det er avdelingslederne i samarbeid med tillitsvalgte og enhetsleder som har ansvaret for dette

arbeidet.

- I april måned gjennomfører avdelingen ved Sandum og Hovetun en 3 dagers samling for alle alternativ skoler i Norge. Tema for samlingen er *Inkludering og Livsmestring*

18.3 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

18.3.1 BTI

BTI arbeidet har stor plass i enheten, og vi setter av mye ressurser til denne oppgaven. Vi bidrar blant annet med teamleder i sentrum BTI- team. I tillegg deltar medarbeidere i Pedagogisk fagteam og PPT i de ulike BTI- teamene. De tre avdelingslederne er oppnevnt som BTI- kontakter, og enhetsleder er medlem av styringsgruppa for BTI- arbeidet. I 2020 blir det viktig å bidra til at BTI- arbeidet «setter» seg i organisasjonen, og at vi som tjenester bidrar til at vi har stort fokus på å løse utfordringene på så lavt nivå som mulig i BTI- modellen.

18.3.2 Læringsmiljø

I dette avsnittet er avdelingenes arbeid beskrevet.

Pedagogisk psykologisk tjeneste

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

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

- PP-tjenesten skal ha høy kvalitet på tjenestene som gis. Det er gjennomført en pilot-undersøkelse på 3 skoler for å evaluere tiltak i sakkyndige vurderinger, og resultatene av denne skal det arbeides med våren 2020
- Gjennom 2019 er det arbeidet med kvalitetsutvikling av systemarbeidet i tjenesten, og det er opprettet fagteam innen læringsmiljø, lesing, adferd, skriving/språk, logopedi/stamming og skolevegring. Det arbeides med systemfokus på flere nivå, både ut fra individualsaker og ut fra bestillinger for grupper. Dette fortsetter i 2020.
- PP-tjenesten vil i 2020 ha mer faglig kursing og oppdatering enn i 2019. Arbeidet knyttes opp mot Stortingsmelding nr. 6. Fagfornyelsen som trer i kraft fra høsten 2020, er også et felt som PP-tjenesten må bruke tid på å kompetanseheve seg på.
- Nærværet har hatt en positiv utvikling i 2019, og skal fortsatt ha fokus ved tett oppfølging av sykemeldte og forebyggende arbeid

Pedagogisk fagteam

Spesialpedagogisk hjelp skal gi barnet tidlig hjelp og støtte og bidra til barnets utvikling og læring. Den spesialpedagogiske hjelpen skal ses i sammenheng med det helhetlige barnehagetilbudet.

Barnehagen skal tilpasse det allmennpedagogiske tilbudet etter barnas behov og forutsetninger, også når noen barn har behov for ekstra støtte i kortere eller lengre perioder.

Pedagogisk fagteam sin rolle i dette arbeidet:

- Videreutvikling, rolleavklaring og bevisstgjøring av det spesialpedagogiske opplegget, slik at dette i større grad blir en del av det helhetlige barnehagetilbudet.
- Spesialpedagogene arbeider i størst mulig grad i barnehager som ligger i nærheten av hverandre, for best mulig utnyttelse av ressursene og begrensning av kjøring
- I større grad gi tilrettelegging for kortere tidsrom, for å sikre at barnets behov og effekten av tilretteleggingen blir vurdert fortløpende
- Tilby «Tegn til tale- møter» for barnehager som trenger oppfølging i forhold til bruk av «Norsk med tegn som støtte»
- Jobbe med nærvær gjennom tett oppfølging av medarbeiderne

Sandum alternative skole

- Utvikle periodeundervisning som undervisningsmetode med fokus på dybdelæring, og styrke elevens ferdigheter i norsk, engelsk og matematikk.
- Månedlige elevsamtaler, og tett skole- hjem samarbeid med ukentlig kontakt.
- Arbeide systematisk med elevens sosiale ferdigheter gjennom Art som metode.
- Jobbe aktivt med overgangen til videregående skole med skolebesøk og hospitering.
- Styrke elevens digitale ferdigheter, både ved å undervise og veilede elevene og ved å videreutvikle og heve kompetansen i personalet.

Mobilt Team

- Mobilt team videreutvikles slik at de jobber systematisk ut mot skolene på 1.-10. trinn, spisset mot elever/skoler hvor det er behov for rask bistand gjeldende psykososiale utfordringer. Mobilt team skal bidra aktivt med å være et bindeledd mellom Hovetun/Sandum og nærskolene.

Hovetun alternative opplæringssted

- Øke elevens motivasjon for å lære og styrke elevenes selvtillit og selvfølelse.
- Gi positiv overføringsverdi til elevens skolehverdag ved nærskolen både faglig og sosialt.
- Tett kontakt med nærskolene og hjemmet. Vi har ukentlig kontakt gjennom e-post, SMS eller telefon.
- Hver dag lager vi lunsj som vi spiser sammen..
- Vi arbeider med sosial trening gjennom lek, felles måltider, spill og aktiviteter. Vi fokuserer på sunt kosthold, lærer å lage enkle og sunne måltider og trener på sosialt samvær rundt bordet
- Skolehverdagen på Hovetun skal inspirere til glede, engasjement og lærelyst

18.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2,3	1,04		1,5
Fravær langtid (%)	9,5	7,43		5,5
Fravær (%)	11,8	8,47	7	7
Antall HMS-avvik	6	7	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	38	59	3 700	30
Andel heltidstilsatte	77	84	55 %	84
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	90,5	93	83 %	93

- Enheten jobber aktivt med oppfølging av sykemeldte for at sykemeldte så langt det er mulig skal kunne stå i jobb. Leder følger tett opp med hyppig kontakt både på telefon og i møter.
- Vi har lavt korttidsfravær, men det er fortsatt mange langtidssykemeldte, noe som innebærer at vi også må sikre at vi ivaretar de som er igjen på jobb på en god måte når arbeidspresset øker som følge av dette.
- Vi har fire årlige enhetssamlinger hvor vi tar opp temaer som arbeidsgiverstrategi, utviklingsarbeid og felles faglige temaer. I år vil vi blant annet følge opp medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2019.
- Det er fokus på å ha et godt arbeidsmiljø i enheten, og vi vil sikre medvirkning i de ulike prosessene som berører ansatte
- Det avholdes minimum to møter i HMS -utvalget pr halvår, og det utarbeides en årlig HMS-plan for enheten.

18.5 Heltidskultur

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

18.6 Klima/Miljø

- Alle avdelinger er miljøfyrtårnsertifisert
- Ansatte med fast plassering i Rådhuset skal bruke el- biler og/eller el-sykler ved behov for kjøring.
- Vi begrenser kjøring og tidsbruk ved at spesialpedagoger arbeider kun i en barnehage eller i barnehager som ligger i nærheten av hverandre.

18.7 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Gjennom prosessen som igangsettes i kjølevannet av Stortingsmelding 6 vil vi videreutvikle deler av våre tjenester både med tanke på kvalitetsforbedring og faglig utvikling gjennom nye løsninger og metoder.
- Spesialpedagogiske tjenester v/ Sandum og Hovetun er i 2020 vert for en årlig 3 dagers samling for alle alternativskoler i Norge. Seminaret avholdes i perioden 28. til 30.april og har tema; «Inkludering og Livsmestring».

19 Birkenlund skole (1410)

19.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1410	Birkenlund skole			
	Sum utgifter	41 764 399	40 545 574	43 334 450
	Sum inntekter	-5 917 399	-6 954 574	-9 148 545
	Netto driftsramme enheten	35 847 000	33 591 000	34 185 905
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-683 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	35 164 000		

19.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

19.2.1 BTI

Vi vil fortsette implementeringen av BTI modellen på hele enheten. Vi vil bruke handlingsveilederen aktivt, samt tilhørende verktøy. Ut fra de møtene vi har hatt i BTI-team ser vi stor nytteverdi av denne måten å jobbe på. Vi vil derfor jobbe for å alminneliggjøre bruken av BTI-team, samt trygge de ansatte og foresatte i dette.

19.2.2 Læringsmiljø

Ved Birkenlund skole har alle elever rett til et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring. Vi mener dette er en grunnforutsetning for at læring skal kunne skje på en rasjonell måte.

Elevundersøkelsen høsten 2019 viser at det er forskjeller mellom trinnene på skolen i hvilken grad elevene mener vi lykkes i arbeidet med å skape et trygt skolemiljø. Guttene svarer jevnt over mer positivt enn det jentene gjør.

Svarene fra elevundersøkelsen tyder på at vi må intensivere vårt arbeid med læringsmiljøet. Vi vil fokusere særlig på at alle ansatte er aktivt med på å finne tiltak som treffer jentene bedre. Vi tenker derfor at:

1) Vi vil fortsette å bruke undervisningsprogrammet MITT VALG for å bedre læringsmiljøet og elevens sosiale ferdigheter. Vi har systematisert hvilke ferdigheter vi arbeider med gjennom året, og hvilke leksjoner som skal gjøres. Vi vil intensivere arbeidet med å få alle med i dette arbeidet.

2) Elevundersøkelsen har også fortalt oss at vi må intensivere arbeidet med å bedre elevmedvirkning og læringskulturen. Dette har vi tenkt å gjøre ved å ta elevene mer med i planleggingsarbeidet og ved å gjennomføre flere fagdager.

3) Vi ønsker å kartlegge ytterligere hvorfor guttene gjennomgående svarer mer positivt enn hva jentene gjør på denne undersøkelsen.

4) I arbeidet med fagfornyelsen vil vi trekke paralleller til hva elevene har påpekt i elevundersøkelsen. Elevene har selv uttrykt at de ønsker mer dybde- og tverrfaglig undervisning.

19.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enheten ha særlig fokus på:

Skolen har et aktivt FAU, med god deltakelse og hyppige møter. Rektor er tilstede på alle møtene, og vi snakker mye om læringsmiljøet og trivselen. Et viktig bidrag fra foreldrene er foreldrenettverk. Det er nettverk på alle trinn, men vi ønsker at det skal være mer aktivitet. På hvert FAU- møte deler representantene ideer om hva de kan gjøre for å øke aktiviteten.

Alle foreldremøtene skal ha en økt om hvordan læringsmiljøet i klassen er, og hvordan vi skal få til et bedre foreldrenettverk.

Skolen vil fortsette å samarbeide med FAU om et foreldreforedrag hver vår. Temaer har vært sosiale medier, psykisk helse, vold i familien. FAU arrangerer hvert år dugnad i skolegården og en byttedag.

Skolen ønsker å være i forkant med informasjon til foresatte.

19.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	49	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	54	52
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	52	51
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	48	49
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	54	55
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	53	55
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	2,7	3
Eksamenskarakter skr. Engelsk		3,8
Eksamenskarakter skr. Matematikk	4	3,8
Grunnskolepoeng	41,3	40,5

Det er gledelig å se at elevene i 2019 prestert som forventet, eller over forventning. Målene for 2020 er satt ut fra den kunnskapen vi har om de elevene som da vil gjennomføre prøvene.

19.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,1	4,3
Trivsel 10. trinn	3,9	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	3,5	3,8
Vurdering for læring 10. trinn	3,2	3,8
Mobbing på skolen 7. trinn i %	15,4	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	17,1	0

Elevene på 7. og 10. trinn har svart at det pågår mer mobbing på de trinnene enn hva elevene på de andre trinnene har svart. På samtlige trinn svarer jentene at det pågår mer mobbing, enn hva guttene gjør.

Vi har allerede gjennomført undersøkelser for å få utdypet hva elevene på 7. og 10. trinn mener, og vi er i ferd med å iverksette tiltak for å redusere mobbingen på disse to trinnene.

19.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	3	2,1		1
Fravær langtid (%)	9	6,1		5
Fravær (%)	12	8,2	7	6
Antall HMS-avvik	30	18	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	22	16	3 700	50
Andel heltidstilsatte	60	68	55 %	70
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85	89	83 %	85

Nærvær

Enheten har et høyere fravær enn ønsket. I vårt arbeid med å få ned både korttids- og langtidsfraværet ser vi at lite av fraværet er arbeidsplassrelatert. I tilfeller hvor det kommer frem noe om arbeidsplassen, dreier det seg om at totalbelastningen for den enkelte er blitt for stor, sett i forhold til forpliktelser på jobb og privat, samt helse.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

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

- Jobbe videre for et godt psykososialt arbeidsmiljø på skolen
- Fullføre arbeidet med ROS-analysene knyttet til utagerende elever
- Følge opp arbeidet med innemiljøet knyttet til romtemperaturer
- For å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet er vi opptatt av å se hver enkelt og å bry oss om hverandre. Vi fokuserer på samfunnsmandatet, og forsøker vi å fordele ansatte mest mulig ut fra hva vi er gode til. Det er viktig for oss å gi hverandre tillit og handlingsrom, slik at vi kan utføre arbeidsoppgavene våre på en best mulig måte.
- Vi vil intensivere arbeidet med å samkjøre oss voksne og forbedre vår vi-følelse.

19.4 Heltidskultur

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

19.5 Klima/Miljø

Birkenlund skole ble resertifisert som Miljøtårn høsten 2019. Vi bestreber oss på å etterleve de mål vi har satt oss der.

I kantina og på SFO forsøker vi å servere sunn, kortreist og økologisk mat. Skolen deltar på «gå til skolen» og «Beintøft» for å øke andelen som sykler og går til og fra skolen.

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

19.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Dette skoleåret vil vi arbeide med å implementere de nye læreplanene som gjelder fra høsten 2020. Vi vil særlig fokusere på hvordan vi skal gjøre undervisningen ved skolen mer tverrfaglig og bære mer preg av dybdelæring. For å få dette til, vil vi etablere felles fagdager for hele skolen en gang hver måned.

Skolen har vært med på et nasjonalt tilsyn i forhold til paragraf 9a i opplæringsloven. I 2020 skal vi forbedre våre systemer i tråd med de påleggene vi har fått.

Vi har valgt å bli en Lektor2 skole. Det vil si at vi skal samarbeide med Naturfagssenteret og næringslivet med realfagsutfordringer.

Ledelsen vil sette av en hel dag per måned til å drive strategisk ledelse.

20 Asdal skole (1411)

20.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1411	Asdal skole			
	Sum utgifter	42 857 194	40 805 756	43 676 927
	Sum inntekter	-4 387 194	-6 064 756	-7 798 686
	Netto driftsramme enheten	38 470 000	34 741 000	35 878 241
	Korrigerer iht. til endringer i GSI-tall	-307 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	38 163 000		

20.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

20.2.1 BTI

- Barne- og ungdomstrinnet har utarbeidet et årshjul for arbeidet med læringsmiljøet og psykisk helse som en integrert del av skolens virksomhet. Dette vil vi fortsatt jobbe med å integrere.
- På bakgrunn av ny § 9A i opplæringsloven har vi revidert de skriftlige rutinene knyttet til mobbing og annen krenkende atferd. Det er fortsatt et behov for en tydelig gjennomgang hvert år både overfor personalet og elevene.
- Skolen ønsker å videreutvikle samspillet/inkludering mellom elevene fra Lunderød skole og ressurscenter og elevene på ungdomstrinnet. Konkret dreier det seg om blandede grupper i spesialundervisning, og flere møtepunkter mellom elevene i den ordinære skolen og ressurscenterets elever. Dette vil gi verdifulle erfaringer for begge elevgruppene, ikke minst for å utvikle sosial kompetanse på tvers av ulike funksjonsnivå.
- Vi ønsker at kontaktlærerne får en oversikt over fritidsaktiviteter til elevene, for å fange opp de som faller utenfor. Da kan vi lettere anbefale aktiviteter gjennom Friskus aktivitetskalender og få foresatte til å bruke aktivitetskortene. Dette gjør vi også for å ha fokus på kjennetegnet at barn har det bra hjemme og i fritiden.
- BTI er gjort kjent for alle ansatte, og vi har tatt i bruk handlingsveilederen. Det er utnevnt to BTI-kontakter på enheten; En for barnetrinnet og en for ungdomstrinnet. Vi har allerede meldt inn to saker til BTI teamet hvor vi har brukt undringsnotat, samtykkeskjema, referater og evalueringsmal fra verktøyene knyttet til handlingsveilederen til BTI.
- Vi har oppe de felles utarbeidede kjennetegnene på at barn og unge har det bra i personalmøter for å ha fokus på dette i vårt daglige arbeid med elevene.

20.2.2 Læringsmiljø

Skolen fortsetter arbeidet med «Det er mitt valg» på barnetrinnet, og «Link til livet» for

ungdomstrinnet. Vi er nå ferdig med en kursrekke over halvannet år med RVTS Sør som har gitt skolen mye kunnskap om tilhørighet. Vi er av den oppfatning at mening skapes gjennom forståelse. Det gir mulighet for en helt ny fortelling om den enkeltes liv.

20.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Asdal skole har i dag ikke noe aktivt foreldrenettverk. Dette forsvant da forebyggende fra politiet sluttet med foreldremøter. Dette er noe skolen ønsker å få i gang igjen. Vi har likevel en god dialog og et godt samarbeid med politiet.

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

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

20.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	53	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	52	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	54	51
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	49	51
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	51	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	51
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	52	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	53	54
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,2	4,0
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	2,9	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,2	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,2	4,0
Grunnskolepoeng	38	41

I nasjonale prøver for 8.trinn måles tre forskjellige skoler; Asdal, Rykene og Strømmen. Disse tre barneskolene får ungdomstrinnet på Asdal elever fra. Resultatet på 8. trinn er i grunnen resultatene fra 5-7.trinn på avgiverskolene. Når vi ser på de elevene Asdal, får fra sitt eget barnetrinn, blir resultatet noe annet.

Resultat fra avgiverskole Asdal, 8. trinn:

Lesing: 51

Engelsk: 52

Regning: 56

20.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,3	4,5
Trivsel 10. trinn	4,2	4,1
Vurdering for læring 7. trinn	3,8	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,2	3,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %	0,0	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	6	0

20.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,93	1,2		2,0
Fravær langtid (%)	3,8	4,1		4,0
Fravær (%)	5,73	5,6	7	6
Antall HMS-avvik	13	65	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	7	13	3 700	50
Andel heltidstilsatte	45,8	48	55 %	50
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	65	80	83 %	83

Antall avvik er stort på HMS- avvik. Dette er i hovedsak avvik på vold og trusler mot ansatte og medelever. Det er en betydelig utfordring med utagerende elever på barnetrinnet, som har problemer med å kontrollere egen adferd, selv om de har full oppdekning av enten pedagog eller fagarbeider.

Enhetens fokus på utvikling av medarbeiderne er knyttet til tre hovedområder:

- Skolevandring, dvs. at rektor og avdelingsleder er til stede i undervisningssituasjoner for å se hvordan personalet utfører arbeidet, med påfølgende tilbakemelding til personalet. Både mestrings- og utviklingsområder drøftes da i en åpen dialog.
- Årlige medarbeidersamtaler med fokus på mestrings- og utviklingsområder.
- Relasjonsledelse, dvs. utvikle og bevare trygge rammer for samarbeidet mellom ledelsen og medarbeiderne.

HMS-arbeidet har følgende prioriterte områder i skoleåret 2019-20:

- Holde tak i beredskapsplanen i forhold til utagerende elever, vold og trusler.

20.4 Heltidskultur

Vi har mange ansatte som er ansatt i mindre stillinger, noe som ligger fra mange år tilbake i tid. Økonomien tilsier at vi neppe kan øke disse stillingene i 2019. Vi har også ansatte som ønsker å gå i mindre enn 100 %-stillinger. Men vi vil oppfordre til og forsøke å legge til rette for større stillinger i 2019. Så har vi et ønske om at de som går i 80 % stilling skal være tilstede på arbeidsplass hver dag, og ikke ha en dag fri. Dette for å få bedre kvalitet i tjenesten.

20.5 Klima/Miljø

Skolen er miljøsertifisert.

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

Enheten har ingen kjøretøy.

20.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

Hvis vi skal lykkes med innovasjon, må vi få til en større involvering og samarbeid med foresatte, elever og eksterne aktører. Så samtidig som vi hele tiden må jobbe for en god brukermedvirkning, må vi også finne de rette folkene å knytte til oss, både fra kommunale tjenester, private tjenester og frivillige tjenester.

Elevrådet, FAU og SU er helt nødvendige parter i dette arbeidet.

21 Stuenes skole (1412)

21.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1412	Stuenes skole			
	Sum utgifter	46 370 599	42 420 509	44 277 098
	Sum inntekter	-4 562 599	-4 552 509	-6 077 607
	Netto driftsramme enheten	41 808 000	37 868 000	38 199 491

*Selv med mindre penger
skal elevene få det de trenger.*

*Gode ansatte jobber og står på
Slik at alle målene sine vil nå.*

Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall -2 014 000

Korrigert Netto driftsramme til enheten 39 794 000

*Gode ansatte jobber og står på
Slik at alle vil store mål oppnå.*

21.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjem samarbeid / Barnehage-hjem samarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

21.2.1 BTI

Alle elever skal ha det trygt og godt.

Samarbeidet må være sømløst og flott.

Barn og voksne må absolutt høres,

bare da vet vi hva som må gjøres.

Vi skal ha møter med mål og mening,

derfor trenger vi fortsatt trening

i menneskemøter og gode tiltak

skal vi være foran og ikke bak.

21.2.2 Læringsmiljø

Læringsmiljøet er viktig og stort

ikke noe med det er lett gjort.

Systematikk og rutiner de må på plass

ellers går det fort i stykker noe glass.

Elevene er både sårbare og sterke
alle skal hjelpes så ingen skal verke.
Vi har mange ideer og gode planer.
Når noe skjer står ingen og glaner
Nei, alle stiller opp for små og store.
Omsorg er hos oss det viktigste ordet.

21.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:
Alle foreldre må kjenne hverandre.
Gjennom mange år skal vi sammen vandre.
Vi skal hjelpe og støtte voksne og barn
som gruppe blir vi et sterkt nok garn.
Når noen strever er vi der alle, skolen, hjemmet og samfunnet rundt.
Oppvekstmiljøet vårt er trivelig og sunt
med møter og samhold og tid til hverandre
Kan vi for mange fremtiden forandre.

21.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	44	48
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	43	47
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	47	49
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	46	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	46	48
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	51	52
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	51	52
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,3	3,4
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,6	3,6
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,3	3,4
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,0	3,2
Grunnskolepoeng	42	43

Prøver og tester er vel og bra
Gode resultater vil alle ha.
Men konkurransen med en selv er den aller beste.
Det gir gode resultater for absolutt de fleste.
Dette er en skole til selve livet
alt som du lærer er mer enn et pust i sivet

Du ser det ikke nå, men vil siden huske masse og være glad for at du ikke falt av lasset!

21.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,1	4,3
Trivsel 10. trinn	4,2	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	3,8
Vurdering for læring 10. trinn	3,5	3,7
Mobbing på skolen 7. trinn i %	Unntatt offentlighet	4
Mobbing på skolen 10. trinn i %	5,8	5

Vi må spørre og søke og finne svar.

Samfunnet er ikke slik som det var

Eleven skal si sin ærlige mening

Først da vet skolen vår beste retning.

Vi ser av svarene hvor vi må gå

Så alle vet hva vi skal gjøre nå

sammen jobbe for et godt miljø

ingen skal seile sin egen sjø.

21.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,8	1,6		1,5
Fravær langtid (%)	4,8	3,6		3,5
Fravær (%)	6,6	5,2	7	5,0
Antall HMS-avvik	70	120	3 000	120
Antall kvalitets-avvik	3	7	3 700	30
Andel heltidstilsatte	95	95	55 %	95
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	90	90	83 %	90

Alle som jobber her drar lasset sammen

noen jobber fullt og noen deltid, det gjør de jammen.

Det er ikke timer på skolen nok til alle,

men for fristelsen skal vi ikke falle

vi vil ha flere på full tid så klart!

Med dette er spørsmålet vel besvart?

21.4 Heltidskultur

Vi ønsker oss en skole som varer hele dagen
Da vil ingen elever eller foreldre ha vondt i magen.
Lekser og arbeid det gjøres her.
Fritiden er fri for alle og enhver.

21.5 Klima/Miljø

På miljøsidan er vi langt i fra best
vi prøver og feiler som folk gjør flest.
Elevene har prosjekter på ulike trinn
De redder oss litt, det er vinn vinn.
Bærekraft og miljø står på planen
Vi fokuserer og er på banen
Elevene er engasjert og flinke
Farvel til miljøtrusselen håper vi å vinke.

21.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Med innføringen av nye fagplaner
Må vi alle øve på å tenke i nye baner.
På IKT vil vi selvsagt også bli best
kompetanseheving med UiA uten protest!
Vi vil styrke våre rutiner og systemer
jobbe sammen om det vi mener
er det viktigste for hver enkelt elev
Og nå våre mål med bare litt strev.

22 Nedenes skole (1413)

22.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1413	Nedenes skole			
	Sum utgifter	40 174 056	38 834 067	41 746 347
	Sum inntekter	-4 995 056	-6 013 067	-8 303 595
	Netto driftsramme enheten	35 179 000	32 821 000	33 442 752
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	599 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	35 788 000		

22.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

22.2.1 BTI

Vi vil legge vekt på å arbeide samvittighetsfullt for at elevene våre skal oppleve å ha det bra på skolen samt være oss bevisst handlingsplikten vi har dersom vi er bekymret for at elever ikke har det bra. Vi vil bruke handlingsveilederen aktivt og vi vil søke å få fram elevenes stemme i saker som omhandler dem.

For å ha en felles referanseramme i kollegiet i dette arbeidet, har vi gjennomført kurs i Traumebevisst tilnærming samt *Mitt Valg*.

22.2.2 Læringsmiljø

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

Vi søker, i tett dialog med PPT og ved aktiv bruk av Ressursteam, å etablere systemrettede tiltak for å fremme læring.

I møte med mer komplekse bekymringer vil vi ha lav terskel for å involvere andre faginstanser/ BTI- team. Vi vil ha et særlig fokus på at elevens stemme skal være tydelig i slike prosesser.

Læringsmiljø

1. Medvirkning og motivasjon

Vi jobber for at elevene våre i større grad skal ha en reell medvirkning i sin egen læringsprosess samt ha god kompetanse til å vurdere denne. Gjennom å utøve praktisk, relevant og variert undervisning, er målet at våre elever skal oppleve økt motivasjon for skole og læring. Aktiv 365 og Trivselslederprogrammet er inkluderende aktivitetsbaserte programmer som i stor grad driftes av elevene selv.

2. Verdisyn

I nært samarbeid med Utdanningsforbundet vil vi videreføre satsingen på grunnleggende

verdier og profesjonsetikk. - med mål om å bli en stadig mer inkluderende skole. Overordnet del av læreplanen er sammen med Opplæringslovens første kapittel om opplæringsens verdigrunnlag grunnlagsdokumenter for refleksjon og profesjonsutvikling. Vi vil gjennom utforskende team og i arbeidet med fagfornyelsen videreføre satsingen på klasseledelse i et inkluderingsperspektiv. Vi henter inspirasjon fra Pål Roland og prosjektet «Inkluderende barnehage- og skolemiljø».

3. Mitt Valg

Mitt Valg er skolens forebyggende program. Det er et komplett undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. Også her kommer ny overordnet del inn som et grunnlagsdokument for arbeidet. Våren 2020 vil vi arrangere foreldrekurs i Mitt Valg.

4. Realfag

Vi viderefører arbeidet med implementering av «utforskende matematikk» som metode. Vi har ressurspersonene som her bidrar til skolens kollektive kompetanseutvikling. I samarbeid med UiA vil vi i vår ha et ekstra fokus på bruk av teknologi i matematikkundervisningen.

22.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Foresatte på de ulike trinnene har etablert Facebook-grupper til kommunikasjon. Disse gruppene brukes også av et aktivt FAU til å nå ut med informasjon gjennom året. De fleste trinnene på småskolen organiserer vennegrupper for elevene - noe som også har positiv innvirkning på relasjoner mellom foresatte.

Foreldremøtene forberedes i samarbeid med foreldrekontaktene. Vi bestreber oss på at møtene skal ha en form som gjør at foreldre og lærere kan bli bedre kjent med hverandre, og at de fritt kan utveksle informasjon og ta opp aktuelle tema. Skolen legger opp til dialog rundt aktuelle problemstillinger som mobbing, nettvett og lekser. Faste innslag er læring, læringsmiljø og trafikksikkerhet. Helsepsykeleier, rådgiver o.a. involveres der det er naturlig.

Lokal informasjonsdag ble arrangert av FAU juni 2019 og vil bli arrangert igjen til våren.

Vi har de siste to årene hatt trafikk-aksjoner i november måned. Dette har vært arrangert av skole og FAU - i samarbeid med Vegvesen og politi. Dette videreføres i 2020.

22.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	52	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	54	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	54	54
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,7	3,8
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,4	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	4,3	4,1
Eksamenskarakter skr. Matematikk	-	3,7
Grunnskolepoeng	40,2	41,9

Resultatene fra årets nasjonale prøver for 5. og 8. trinn er forventede. Vi har over tid kartlagt elevenes læringsutvikling og justert opplæringen deretter. Årets resultater på nasjonale prøver er

også analysert, og tiltak er satt inn.

Resultatene på årets 9. trinn er langt bedre - noe som også er forventet.

Eksamensresultatene 2019 er gledelige. Et resultat i engelsk på 4,3 mot nasjonalt snitt på 3,7 er ekstra gledelig. De øvrige resultatene er også godt over landssnittet. Det er godt samsvar mellom eksamensresultatene og elevenes standpunktkarakterer.

22.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,0	4,2
Trivsel 10. trinn	4,5	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	3,8
Vurdering for læring 10. trinn	3,8	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	10,8 %	0 %
Mobbing på skolen 10. trinn i %	0 %	0 %

Tallene er fra 2019.

Spesielt hyggelig er det med mobbetallene for 10. trinn ved skolen.

Det har vært og er noen spesielle utfordringer med det psykososiale miljøet på årets 7. trinn.

Resultatet kom ikke som en overraskelse, og vi hadde også før undersøkelsen satt inn en rekke tiltak; både på individ- og gruppenivå. Samtidig har vi et samarbeid med ambulerende team og har satt inn sosialpedagogiske tiltak for å skape et tryggere læringsmiljø. Vårt viktigste verktøy er vårt forebyggende program; Mitt Valg.

22.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,4	1,5		1,4
Fravær langtid (%)	3,2	4,9		3,2
Fravær (%)	4,6	6,4	7	4,6
Antall HMS-avvik	15	58	3 000	60
Antall kvalitets-avvik	5	11	3 700	30
Andel heltidstilsatte	61 %	57 %	55 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89,4 %	87 %	83 %	90

Nærværsprosenten er også for 2019 tilfredsstillende selv om vi ikke nådde målet.

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

HMS-avvikene omhandler for det meste vold og rusler fra elever; 40 av 58 avvik.

Kvalitetsavvikene omhandler hovedsakelig bortfall av spesialundervisning. Dette bortfallet justeres det for på årsbasis.

Den negative utviklingen når det gjelder andel heltidsansatte og stillingsstørrelse skyldes ansettelse av tospråklige assistenter til oppfølging av minoritetsspråklige elever.

22.4 Heltidskultur

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

22.5 Klima/Miljø

I et av våre HMS-mål beskriver vi at vi gjennom informasjon, tverrfaglige undervisningsopplegg samt egen kjøkkenhage vil videreutvikle skolen som Miljøfyrtårn. Gjennom å være sertifisert som Miljøfyrtårnbedrift forplikter vi oss også å være miljøbevisste i forhold til innkjøp, renhold, kildesortering og reduisering av mengden søppel. Eksempelvis reduserer vi papirforbruket ved gradvis å digitalisere ukeplaner, hjemmearbeid, prøver og liknende samt at vi har egen vaktmestergruppe blant elevene som har et særskilt ansvar for kildesortering og søppelhåndtering.

Vi har gradvis økt andelen økologiske produkter, i all hovedsak meieriprodukter, til bruk i SFO sin matservering.

22.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

På generelt grunnlag vil forberedelsen av og innføringen av fagfornyelsen være både et utviklingsarbeid og et kvalitetsforbedringsarbeid.

Helt konkret vil vi i løpet av 2020 implementere bruken av 3D-printing i fag som Kunst og Håndverk, realfag samt Forskning i praksis.

23 Stinta skole (1414)

23.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1414	Stinta skole			
	Sum utgifter	46 657 138	43 433 138	47 108 939
	Sum inntekter	-6 120 138	-5 168 138	-8 091 596
	Netto driftsramme enheten	40 537 000	38 265 000	39 017 343
	Korrigerer iht. til endringer i GSI-tall	-465 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	40 072 000		

23.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

23.2.1 BTI

Stinta skole har egen BTI kontakt. BTI- kontakten deltar i skolens ressursteam. Stinta skole tilhører BTI- team sentrum. Vi vil invitere koordinator for BTI- team sentrum til Stinta skole i løpet av vinteren. Ressursteamet på skolen vil være bindeleddet til BTI- teamet sentrum.

Enheten vil fortsette arbeidet med å implementere BTI -modellen, og aktivt bruke handlingsveilederen i vårt arbeid.

23.2.2 Læringsmiljø

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

Elevundersøkelsen de siste årene har vist en positiv utvikling mht. elevenes trivsel og læring på Stinta. Elevundersøkelsen viser lavere mobbetall enn tidligere.

Stinta skole viderefører sitt arbeid fra 2018 og 2019 for å fremme et godt læringsmiljø. Stinta skole er en PALS- skole. PALS fokuserer på positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling. I arbeidet veiledes hele personalet på Stinta av «Nasjonalt utviklingssenter for barn og unge». Alle ansatte på Stinta omfattes av arbeidet med å fremme et positivt læringsmiljø. Deler av planleggingsdager og tiden til utviklingsarbeid blir brukt til dette. Ansatte i SFO får samme opplæring som ansatte i skolen.

I det videre arbeidet for 2020 vil den sosiale planen stå sentralt. Våren 2020 arbeider vi med emnene *samarbeid, selvkontroll, ansvarlighet og selvhevdelse*. PALS- modellen vektlegger trening av sosiale ferdigheter som en grunnforutsetning for å fremme et godt læringsmiljø. I arbeidet med fagfornyelsen trekker vi paralleller til vårt arbeid med PALS.

Fritidsmedarbeider organiserer «etter skoletid», et lavterskeltilbud to ettermiddager i uken. Stinta

skole tilbyr elever fra 5.-til 10. trinn frokost hver dag i samarbeid med Familietjenesten. Begge tilbudene fremmer et positivt miljø på skolen.

23.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Mange klasser og trinn på Stinta skole har etablert foreldrenettverk. Nettverkene organiseres ulikt med hensyn til klassetrinn og alder. Fortsatte i de klasser som ikke har etablert nettverk, organisere likevel ulike aktiviteter i løpet av året.

Læringsmiljøet er fast post på alle foreldremøter. Elevundersøkelsen for hvert klassetrinn presenteres for elever og foreldre i februar/mars. Elevundersøkelsen brukes som et verktøy for det videre arbeid med klassemiljøet. FAU, SU og elevrådene på barnetrinnet og ungdomstrinnet blir presentert undersøkelsen i samme periode.

Skolemiljøutvalget ved Stinta skole møtes tre ganger pr semester. Utvalget skal sikre at elevene har et forsvarlig godt fysisk og psykososialt miljø. Samarbeidsutvalget på Stinta består av de samme personene. Etter valget 2019 fikk vi ny politisk representant, som vi ser fram til å samarbeide med.

FAU viderefører sitt arbeid med Hjertesone. Trafikksikkerhet opptar FAU, og Hjertesonen åpnes formelt våren 2020. FAU er også opptatt av læringsmiljøet, hvordan undervisningen foregår og foreldrenes mulighet for å medvirke og bidra.

23.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	51	52
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	47	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	46	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	46	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	53	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	51	51
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		3,7
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		3,2
Eksamenskarakter skr. Engelsk	4,2	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,9	3,9
Grunnskolepoeng	40,6	41

Stinta skole har fortsatt store variasjoner i resultatene på nasjonale prøver. Spesielt gjelder dette lesing og regning. Skolen deltar nå i leseprosjektet «Lesing i Arendalsskolen» sammen med fem andre skoler i kommunen. Prosjektet skal stimulerer til økt fokus på lesing fra 1.-10.trinn.

23.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,3	4,5
Trivsel 10. trinn	4,3	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4	4,2
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	6,4	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	Resultatet er unntatt offentligheten	0

Stinta skole har gjennom de siste årene hatt en positiv utvikling på elevundersøkelsen. Spesielt gledelig er det at elevene opplever mindre mobbing en tidligere, og høyere trivsel.

23.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2,3	1,1		1
Fravær langtid (%)	7,4	6,6		5
Fravær (%)	9,7	7,7	7	6
Antall HMS-avvik	18	34	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	18	37	3 700	50
	38	71		
Andel heltidstiltsatte	54,16	65	55 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	81,11	87	83 %	87

Fraværet er redusert fra 2018 til 2019. Dette gjelder både korttidsfraværet og langtidsfraværet. Likevel har enheten noe igjen før vi når kommunens mål.

Enheten har relativt få HMS- og kvalitetsavvik i 2019. Det er gitt informasjon og opplæring til ansatte. Det arbeides via HMS- utvalget og tillitsvalgte for å stimulerer til at flere melder avvik.

23.4 Heltidskultur

Stinta skole arbeider med å stimulerer til en helhetskultur. Målet er at alle nytilsatte tilsettes i 100 % stillinger. På lærersiden er antall som jobber 100 % økende. For fagarbeidere som kun ønsker å jobbe i skolen, er det utfordrende å legge til rette for 100 % stillinger. Det samme gjelder tospråklige lærere/assistenter.

23.5 Klima/Miljø

Stinta skole har vært Miljøfyrtårnsertifisert siden 2018. Vi rapporterer på en årlig klima - og miljørapport innen 1. april.

Deler av maten som serveres på frokosten og i SFO er økologisk.

Enheten har redusert mengde restavfall, og i større grad enn tidligere kildesortert avfallet.

23.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Stinta skole vil i året som kommer videreføre sitt arbeid med å skape et trygt og godt læringsmiljø for alle elever. Skolens mangfold skal bidra til et positivt og inkluderende miljø. PALS som en skoleomfattende modell skal hjelpe oss å systematisere arbeidet.

Prosjektet «Lesing i Arendalsskolen» vil for fullt iverksettes som et lesestimulerende tiltak. Målet er at elevene skal like å lese og bruke skolebiblioteket aktivt for å finne gode leseopplevelser til lesing på skolen og hjemme.

Skolen er i gang med innføring av Fagfornyelsen.

24 Roligheden skole (1415)

24.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1415	Roligheden skole			
	Sum utgifter	42 043 218	38 839 468	44 396 811
	Sum inntekter	-4 585 218	-4 811 468	-7 131 588
	Netto driftsramme enheten	37 458 000	34 028 000	37 265 223
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	349 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	37 807 000		

24.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

24.2.1 BTI

Roligheden skole har opprettet lokalt BTI-team for barnetrinnet og for ungdomstrinnet. Det er opprettet en BTI kontakt for barnetrinnet og en for ungdomstrinnet. Det er utarbeidet egen møteplan og møtestruktur for lokale BTI-møter.

BTI vil være tema på personalmøte i januar.

24.2.2 Læringsmiljø

Skolens pedagogiske plattform.

Roligheden skole ønsker å skape et trygt, inkluderende og raust skolemiljø der barn og voksne kjenner verdien av å tilhøre et fellesskap preget av gjensidig respekt. Vi vil hverandre vel.

Elevenes mangfold skal reflekteres i varierte og praktiske arbeidsformer der alle opplever mestring.

På Roligheden skole utgjør vi et engasjert og modig fellesskap. Voksne og unge motiverer hverandre til nysgjerrighet, kreativitet og kritisk tenkning. Skolen stimulerer til lærelyst med tydelig faglig fokus.

Læringsarealene i den nye skolen inviterer til aktiv og inkluderende læring.

Roligheden skole deltar i kommunens realfagsnettverk og arbeid med utforskende matematikk videreføres. Roligheden skole er påmeldt prosjektet «Skaperskolen». Dette er et prosjekt i regi av Naturfagsenteret og Vitensenteret i Arendal og har som mål å inspirere barn og unge til skapende og utforskende aktiviteter med teknologi.

Programmet Mitt valg brukes som verktøy for utvikling av sosiale ferdigheter.

24.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Skolen har et nært samarbeid med FAU om bl.a. positivt skolemiljø, trafikksikkerhet og fritidstilbud til elevene. FAU har også utført en formidabel dugnadsinnsats i flytteprosessen til ny skole.

FAU vil i samarbeid med skolen arrangere et stor-foreldremøte i februar 2020 med seksualitet og grensesetting som tema.

Minst halvparten av tida på klasseforeldremøter skal brukes til arbeid med positivt skolemiljø.

Tromøy frivilligsentral gjennomfører etter skoletid aktiviteter i form av matklubb, lekseklubb og aktivitetsklubb for elever på mellomtrinnet. Dette er planlagt utvidete til også å omfatte ungdomstrinnet.

FAU arrangere solidaritetskveld i samarbeid med skolen.

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

24.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	53	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	50	52
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	49	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	48	52
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	56	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	55	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,3	4,2
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	2,8	3,4
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,9	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk		3,8
Grunnskolepoeng	42,7	43,5

Nasjonale prøver viser en svært positiv utvikling når vi ser resultatene over tid. Resultatene i regning og lesing på 9. trinn og på lesing på 5. trinn er svært oppløftende.

Skolen har de siste årene hatt fokus på leseopplæring og dette har gitt seg utslag i svært gode resultater.

24.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,5	4,5
Trivsel 10. trinn	4,2	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,5	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	Unntatt offentlighet.	0,0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	5,3	0,0

Elevenes trivsel har økt betraktelig på 7. trinn.

Når det gjelder mobbing er mobbetallene mer enn halvert på både 7. og 10. trinn. Skolen har jobbet systematisk med klassemiljøutvikling i nært samarbeid med foreldrene og FAU.

Skolen benytter programmet «Mitt valg» for utvikling av elevenes sosiale ferdigheter.

24.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2,3	1,2		1,5
Fravær langtid (%)	7,0	4,2		3,5
Fravær (%)	9,3	5,4	7	5,0
Antall HMS-avvik	12	3	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	44	1	3 700	70
Andel heltidstilsatte	57,2	57,2	55 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89	60	83 %	90

HMS avvikene dreier seg i hovedsak om ansatte som blir utsatt for vold og trusler.

Kvalitetsavvik dreier seg om i hovedsak om brudd på lov, avtaler og rutiner knyttet til bortfall av undervisning eller annen oppfølging av elever.

24.4 Heltidskultur

Fagarbeidere på barnetrinnet kombinerer stillingen med arbeid i skolen og SFO og får derfor tilbud om 100 % stilling.

Det er utfordrende å tilby 100 % stilling til fagarbeidere/miljøterapeuter på ungdomstrinnet. De følger elevenes skolerute og dette utgjør 72 % stilling. Noen av disse har andre deltidsstillinger i kommunen.

24.5 Klima/Miljø

Enheten er ikke Miljøfyrtårnsertifisert. Dette arbeidet vil bli utført i 2020.

Det serveres ikke økologisk mat i kantine eller SFO, men SFO dyrker selv noen grønnsaker som elevene spiser. I samarbeid med Frivillig-sentralen arbeides med et prosjekt i forhold til kortreist og bærekraftig mat i elevkantina, i SFO og etter skoletid.

Roligheden skole vil også delta i et kommunalt prosjekt for redusert matsvinn.

24.6 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.

Roligheden skole vil ha fokus på fagfornyelsen og innføring av ny læreplan og benytter Utdanningsdirektoratets kompetanseutviklingsmaterieell i dette arbeidet.

Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2019 vil bli analysert og gi retning for videre arbeid og arbeidsformer.

25 Hisøy skole (1416)

25.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1416	Hisøy skole			
	Sum utgifter	40 375 833	37 529 860	41 295 521
	Sum inntekter	-7 042 833	-5 503 860	-7 375 674
	Netto driftsramme enheten	33 333 000	32 026 000	33 919 847
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	203 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	33 536 000		

25.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

25.2.1 BTI

Enheten ønsker å jobbe for å innarbeide gode rutiner for saksgang og jobbe systematisk med alle nivåene i BTI modellen. Videre vil enheten vurdere nøye hvilke saker som vil være aktuelle å melde inn til BTI teamet. Enheten ser det som svært viktig at alle som jobber på skolen er godt kjent med nivåene og er klar over at bekymringer som er sammensatte og som må vurderes tverrfaglig henvises til BTI teamet.

25.2.2 Læringsmiljø

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

Enheten vil i 2020 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

Hisøy skole vil fortsette i 2020 å jobbe systematisk med å videreutvikle det arbeidet som skolen har holdt på med gjennom skolebasert kompetanseutvikling. Lærerne på hele skolen skal prøve ut ulike metoder som skal bidra til å skape gode læringsarenaer og god underveisvurdering som igjen skal forbedre læringsresultatene til elevene. Vi skal bevisstgjøre personalet på hva slags elev- og læringssyn vi har på skolen, og vi vil fortsatt jobbe med hele personalet på hva vi legger i profesjonalitet. Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing og jobber hele tiden med elevenes psykososiale miljø blant annet gjennom Trivselslederprogrammet(TL), elevundersøkelsen, LINK (livsmestring i norske klasserom) og skolens skolemiljøplan.

Vi skal fortsatt jobbe med læringsmiljøet for å redusere antall sakkyndige vurderinger og enkeltvedtak om spesialundervisning. Gjennom et bevisst elev-, lærings- og samarbeidssyn skal vi etablere felles grep for å ivareta inkludering og opplæring innenfor den ordinære undervisningen på en bedre måte. Et hovedfokus i dette arbeidet vil være å utvikle solide grep i forhold til organiseringen av dette arbeidet.

Hele skolens pedagogiske personale skal i 2020 jobbe med ny læreplan. Vi følger

Utdanningsdirektoratets kompetansepakke i innføring av nytt læreplanverk. Vi skal gjennom dette arbeidet være maksimalt forberedt slik at vi er klare til å starte nytt skole år på best mulig vis.

25.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Hisøy skole har etablert nettverk på alle trinn og har systematisk plan på vedlikehold av disse. Vi skal sammen med foreldre, klassekontaktene og FAU utvikle en helhetlig plan for foreldremøtene. Vi skal samarbeide tett med foreldrene for å ivareta elevenes psykososiale skolemiljø. En gang i året arrangerer skolen i samarbeid med lokalmiljøet og foresatte en aktivitetsdag som vi kaller Hisøy dagen.

25.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	55	55
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	56	56
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	52	52
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	52	54
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	50	53
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	52	54
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	55	55
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	54	54
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,5	4,3
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,9	3,9
Eksamenskarakter skr. Engelsk		
Eksamenskarakter skr. Matematikk	4,7	4,5
Grunnskolepoeng	47	44

Enheten skal fortsette å levere gode resultater. Vi har som mål at alle resultatene skal ligge over landsgjennomsnittet.

25.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,2	4,4
Trivsel 10. trinn	4,1	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	3,7	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,5	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	4,3	3,0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	6,0	3,0

Elevene på Hisøy skole skal trives, de skal få gode tilbakemeldinger i læringsarbeidet både sosialt og faglig og de skal ikke oppleve mobbing.

25.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,3	1,8		1,2
Fravær langtid (%)	3,0	5,6		4,8
Fravær (%)	95,7	92,6	7	6,0
Antall HMS-avvik	11	14	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	2	4	3 700	15
Andel heltidstilsatte	70	64	55 %	50
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85	86	83 %	85

25.4 Heltidskultur

Når vi skal ansette nye medarbeidere har vi som mål at vi ikke skal ansette i deltidsstillinger.

Tiltak vil være at det ikke gis permisjoner til reduserte stillinger, og at vi kun tilbyr 100 % stillinger ved tilsetninger.

25.5 Klima/Miljø

Enheten ble resertifisert høsten 2019.

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

25.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten skal jobbe systematisk og strukturert med det psykososiale miljøet til elevene. Gjennom skolebasert kompetanseutvikling med sterk fokus på den nye læreplanen vil personalet, både pedagoger og fagarbeidere, utvikle en bevisst god praksis som øker elevenes læringsutbytte både sosialt og faglig.

26 Eydehavn skole (1417)

26.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1417	Eydehavn skole			
	Sum utgifter	13 163 687	12 223 535	12 761 679
	Sum inntekter	-1 802 687	-1 728 535	-2 000 257
	Netto driftsramme enheten	11 361 000	10 495 000	10 761 422
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	349 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	11 711 000		

26.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

26.2.1 BTI

Ansatte på Eydehavn skole er godt kjent med Arendal sin satsing for Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI). Vi vil fortsette å bruke handlingsveilederen med tilhørende verktøy og viderefører det gode samarbeidet med BTI-koordinatoren for vårt distrikt. Siste kvartal 2019 har vi fått erfaring med flere møter på BTI-nivå 3 og vil delta i evaluering av dette arbeidet. Vi har innarbeidet rutiner for bruk av BTI-verktøyene slik at elever som trenger det, får raskt hjelp. Undringsnotat utarbeides på trinnmøter for eventuelle videre tiltak.

26.2.2 Læringsmiljø

Eydehavn skole vil fortsette med å gi alle elevene opplæringen sammen med sin klasse så langt det lar seg gjøre. Det meste av spesialundervisning vil foregå i klasserommet og bare når læringsaktivitetene krever det, tas elever ut av gruppa i kortere økter. Dette gir trygghet og tilhørighet i klassen samtidig som det øker klassens inkluderingssevne.

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

Vi har god erfaring med å inkludere lærlinger i arbeidet med elevenes psykososiale miljø og vil i 2020 også ha sosionomstudenter i praksis hos oss. Kunnskapen disse har, vil vi få utbytte av i personalet og med elevene.

Vi fortsetter med å jobbe med *Drop-In metoden* for å hjelpe elever med en positiv utvikling som fremmer god psykisk helse, trivsel og læring.

Vi vil følge opp resultater fra elevundersøkelsen med eventuelle ytterligere undersøkelser for å kartlegge hvordan elevene opplever sitt læringsmiljø. Sosiogram med «venneanalyser» blir aktivt brukt for å inkludere alle elevene i fellesskapet. De aktivitetsplaner som er laget, og nye som

opprettet ift. §9a vil bli fulgt opp av sosiallærer, kontaktlærere, rektor og fagarbeidere.

26.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Ved skolestart hvert år informeres det på foreldremøte om skolens arbeidet for godt læringsmiljø. Vi jobber for at både foreldre og barn skal ha høy tillit til skolen, og spesielt på dette feltet. Elevenes rettigheter samt forventninger og plikter i skole-hjem samarbeidet tas opp. Skolens rutiner og planer blir gjennomgått og ligger lett tilgjengelig på hjemmesiden.

Høst 2019 startet vi med å informere/inkludere hjemmene for innføring av nytt læreplanverk. Det er viktig at vi jobber sammen med hjemmene for å fremme verdiene i overordnet del, og i FAU vil dette tas opp regelmessig av rektor.

Foresatte på Eydehavn er med i klassens Facebook-gruppe hvor bilder, informasjon og spørsmål deles. Gruppen er opprettet av foreldre, og ansatte er med i den.

26.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	50

Vi er fornøyd med å ha oppnådd resultater på landsgjennomsnittet i 2019 i lesing og regning. Engelsk har også gått markert frem. Ellers er trinnene på Eydehavn ikke store, så vi opplever variasjoner i de årlige resultatene. Men det er spesielt gledelig at vi kan se fremgang for de enkelte elevene på dette trinnet i forhold til tidligere kartlegginger.

26.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,2	4,3
Vurdering for læring 7. trinn	4,1	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	0	0

Vi er veldig fornøyd med at elevene svarer 0 % mobbing hos oss. Likevel er vi realistiske og tenker undersøkelsen ble tatt i en god periode. Vi har og vil fortsette vårt fokus på sosial læring og hensynet til hverandre. Sosiallærer og skoleledelsen prioriterer tid til antimobbearbeidet. Vi opplever også at et meget elevvennlig og oversiktlig skolebygg hjelper i dette arbeidet.

Vi har god trivsel og oppnår godt resultat i forhold til vurdering for læring. Lærere har gode rutiner i å inkludere elevene i sitt læringsarbeid og mulig økt bruk av digitale ressurser hjelper.

26.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	0,6	0,6		2
Fravær langtid (%)	3,8	6,0		4
Fravær (%)	4,4	6,6	7	6
Antall HMS-avvik	5	2	3 000	7
Antall kvalitets-avvik	6	2	3 700	7
Andel heltidstiltsatte	79	79	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88,5	88,5	83 %	89

Eydehavn skole har lavt fravær, men noe økning som følge av ikke arbeidsrelaterte langtidsskader. Vi fortsetter diverse HMS-tiltak for å holde fraværet lavt.

26.4 Heltidskultur

Eydehavn har en høy andel ansatte på heltid. Vi ser dette som et tiltak for å sikre kvalitet og stabilitet i tjenestene våre.

26.5 Klima/Miljø

Eydehavn skole ble i 2019 resertifisert som Miljøfyrtårn etter planen. Vi vil intensivere arbeidet med kildesortering i alle avdelinger for å minimere restavfall. Vi vil ha et samarbeid med Agder renovasjon og gjennomføre andre undervisningsopplegg med fokus på miljø. Vi jobber for å minimere matavfall på SFO og øke bruk av økologisk mat.

Vi ser på om vi kan få redusere antall restavfallsdunker da det er målesystemet for levert restavfall. Bare ved større tilstelninger brukes engangsartikler og da hovedsakelig papp/papir.

Vi har noe bilkjøring som følge av ekstra oppfølging i svømmeopplæringen. Ellers brukes privat bil lite i vår tjeneste. *Skoletrakk* og *sykle til jobben* gjennomføres hvert år.

26.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I 2020 innføres nytt læreplanverk, og det meste av vår felles utviklingstid går til å skape en felles forståelse for hva dette har å si for vår praksis. Vi utvider bruk av digitale hjelpemidler og har et *kreativt partnerskap* med CCE (Creativity, Culture & Education) med i denne satsingen. Kompetansepakkene fra Utdanningsdirektoratet benyttes jevnlig og er gode til å veilede oss inn i refleksjon.

27 Flosta skole (1418)

27.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1418	Flosta skole			
	Sum utgifter	12 330 684	11 102 367	11 959 899
	Sum inntekter	-2 182 684	-1 542 367	-1 763 303
	Netto driftsramme enheten	10 148 000	9 560 000	10 196 596
	Korrigerer iht. til endringer i GSI-tall	343 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	10 491 000		

2020 vil budsjettmessig også bli et svært utfordrende år grunnet stramme økonomiske rammer og ressurskrevende enkeltelever. Lavt elevtall påvirker fortsatt våre økonomiske rammer negativt, noe som vanskeliggjør forutsigbarhet og langsiktig jobbing. Dette er en risikofaktor som gjør oss sårbare med hensyn til bemanning og muligheten til å opprettholde kvaliteten på læringsarbeidet ved skolen. Det er dessuten lite rom for nødvendige investeringer i læringsmateriell og utstyr innenfor budsjettet siden det meste av dette går til drift.

27.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

27.2.1 BTI

- Aktivt bruke «Kjennetegnet på at barn og unge har det bra» i skolehverdagen - både i timene og friminuttene.
- Sørge for at alle ansatte bruker «*Handlingsveileder BTI*» og «*Rutiner og verktøy*» ved mistanke om at et barn har det vanskelig av en eller annen grunn.
- Etablere noen møtearenaer som sikrer ovennevnte kulepunkter
 - BTI-kontakt og leder
 - Ansatte skole
 - Andre ansatte

27.2.2 Læringsmiljø

Skole- og klassemiljø

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

- Om metodikken i *Ingen utenfor*:
 - Tar utgangspunkt i barns erfaringer

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

Læringsmiljø

Skolen fokuserer på følgende områder:

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

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

- Observasjon i friminutt og timer
- Elevene må vite/ ha forventninger om at ansatte er bevisste på disse kriteriene og det som kjennetegner dem
- Månedlige gjennomganger av elevgruppa
- Gi tilbakemeldinger til elevene
- Videreutvikle etablert fadderordning (1.+ 6. klasse og 2.+ 7. klasse)
- Bruke Elevundersøkelsen (5.-7. klasse) og Trivselsundersøkelsen (1.-4. klasse) – hva sier elevene selv?
- Involvere og utfordre elevrådet i større grad til å skape gode læringsmiljø
- Bruke Conexus Engaged aktivt for å følge faglig utvikling

27.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Skolen har hatt et godt samarbeid med forebyggende enhet i politiet inntil for få år siden, men verken i 2018 eller 2019 var det mulig å få til et slikt samarbeid på grunn av ressursmangel hos politiet. Vi ser likevel verdien av etablerte foreldrenettverksgrupper fra tidligere år (oppstart i 1. klasse), og håper at vi kan få dette på plass igjen i 2020. Læringsmiljø blir tatt opp iht. *Rundskriv nr. 8/2018 Elevenes skolemiljø – Kap. 9A i opplæringsloven* i alle foreldremøter gjennom skoleåret. Som en del av skolens solidaritetsarbeid er vi med på den årlige TV-aksjonen og hvor vi gjennomfører et kveldsarrangement i samarbeid med foresatte. Arrangementet skaper et stort engasjement blant store og små i nærmiljøet. Skolen har dessuten et aktivt FAU som har en god dialog med skolens elevråd, og dette samarbeidet har bl.a. resultert i et nytt lekestativ for skolens eldste elever. Samarbeidsutvalget møtes 4 ganger i året hvorav minst ett møte utvides til et skolemiljøutvalg.

27.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	51	52
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	46	49

Vi har en målsetning om at våre elever ved årets nasjonale prøver skal oppnå landsgjennomsnittet, og litt over, i hhv. regning og lesing. I engelsk er det mer usikkert, og en målsetning rett under landsgjennomsnittet vil med stor sannsynlighet være utfordrende nok.

27.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,4	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	3,3	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	Unntatt offentlighet	0

27.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,66	3,73		1,5
Fravær langtid (%)	3,97	22,24		4,5
Fravær (%)	5,63	25,97	7	6
Antall HMS-avvik	21	1	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	0	3 700	10
Andel heltidstilsatte	87 %	82	55 %	81
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	84 %	93	83 %	91

27.4 Heltidskultur

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

- Godt samarbeid mellom verneombud, tillitsvalgt, leder og ansatte
- Økt kompetanse om heltidskultur hos alle ansatte
- Ansatte som nesten uten unntak både kan og vil jobbe 100 %

27.5 Klima/Miljø

Flosta skole ble Miljøfyrtårnsertifisert høsten 2015 og resertifisert høsten 2019. Skolens arbeid med klima/ miljø går frem av vedlagte handlingsplan.

27.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten er en av 9 skoler i kommunen som fikk tilsagn på midler søkt gjennom den *Teknologiske skolesekken* (2018-2022). Tilskuddet skal benyttes til utstyr for programmering til bruk i klasserommet, og skal bidra til å styrke lærernes mulighet til å ta i bruk sin programmeringskompetanse. Mål for satsingen gjennom hele fireårsperioden er å bidra til at elever får kunnskap om og forståelse for teknologi, algoritmisk tenkning, programmering og tilgang til gode digitale læremidler.

Bruke LEAN som verktøy for kvalitetsforbedring. Vi er fortsatt i oppstartfasen og har en stykke vei å gå før LEAN-metodikken er implementert i enheten. Å identifisere tidstyver og digital gevinstrealisering er aktuelle tema å starte med.

Flosta skole vil også i 2020 ha følgende målsetninger for *Tett på realfag*:

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

Ellers er det ikke til å stikke under en stol at tid til innovasjon og nybrottsarbeid i løpet av 2020 er minimal siden vi er midt i arbeidet med innføring av nytt læreplanverk (fagfornyelsen) som trer i kraft 1.8.2020. Dette er svært tidkrevende å gjennomføre og legger derfor beslag på det meste av tiden som ikke brukes til undervisning.

28 Moltemyr skole (1419)

28.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1419	Moltemyr skole			
	Sum utgifter	43 395 215	39 470 352	43 524 802
	Sum inntekter	-5 766 215	-4 404 352	-8 828 398
	Netto driftsramme enheten	37 629 000	35 066 000	34 696 404
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-774 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	36 857 000		

28.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

28.2.1 BTI

Moltemyr skole tilhører barna på Moltemyr, mennesker i alderen 5-16 år som føler sin tilhørighet her. I 2020 vet vi at identitet og tilhørighet er viktig. Barn og ungdom føler tilhørighet til nærområdet sitt, og så utvider det seg med alder. Manglende opplevelse av tilhørighet kan få store konsekvenser, ikke bare for den enkelte, men også for samfunnet på sikt. Vi som jobber tett på mennesker som har måttet flykte fra sine hjem og har mistet alt, vet dette. Vi vet hva det koster å starte livet på nytt, skaffe seg ny tilhørighet.

Moltemyr oppvekstområde er et område hvor skolen er navet, her er ingen andre offentlige bygg. Folk her er stolte av og glade i skolen sin. Det er mye brukerstyrt aktivitet også utenom skoletid. Dugnadsånden er sterk, og identiteten er viktig for barna som vokser opp her og familiene deres. Innvandrerettheten og det språklige mangfoldet er stor, toleranse og ulikhet er normen. For de av oss som er så heldige å jobbe her, er hverdagen full av gull og diamanter. Det sitter i veggene her å jobbe for å snu nederlag til seier, glede seg over små og store suksesser, og dele dem med hverandre.

På Moltemyr er de ansatte tett på livene til barna som er elever her, men også tett på familiene. Det er kultur for å involvere seg litt ekstra, og de voksne blir ofte viktige støttespillere i barnas oppvekst, spesielt når det blir vanskelig. Vi er vant med å samarbeide på tvers av kommunale tjenester på Moltemyr, og vi opplever samarbeidet som godt. Vi håper dette fortsetter i 2020.

Moltemyr skole skal i 2020 bli enda flinkere til å vurdere og sette inn tiltak tidlig, slik at antall saker på nivå 3 i BTI-modellen blir så få som mulig. I 2020 vil vi bli enda modigere til å prøve ut tiltak som er til beste for barna. Det er viktig å være kreative og lete bredt etter løsninger. Vi vil også fortsette å fremme økt samarbeid med andre som kan bidra, som ABUP og HABU. En omforent forståelse for utfordringene i komplekse saker vil nesten alltid være til barnets beste.

28.2.2 Læringsmiljø

For å kunne lære, må man være trygg og trives på skolen. Alle elever har rett på et godt miljø som fremmer helse, trivsel og læring.

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

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

I arbeidet med å fremme et godt psykososialt miljø på Moltemyr skole legger vi fem sosiale ferdigheter til grunn. Disse er hentet fra Djupedalsutvalgets NOU, *Å høre til*, og går igjen i skolens og elevenes planer, og fremmes i skolens arbeid:

Selvfølelse: å oppleve egenverd, akseptere seg selv, kjenne seg akseptert, oppleve indre styrke og ha en positiv holdning til seg selv

Empati: å ha forståelse for andres perspektiver, tanker og følelser, kunne leve seg inn i andres situasjon, vise medfølelse og ta hensyn og kunne tolke og forstå følelsesuttrykk

Prososial atferd: å ha positive, sosiale holdninger og å kunne utføre handlinger som å oppmuntre, bry seg om, vise omsorg, hjelpe til å dele med andre

Selvhevdelse: å kunne hevde seg selv og egne meninger på en god måte, våge å stå imot gruppepress, ta initiativ og bli med på lek og samtaler som allerede er i gang, delta uoppfordret og invitere andre

Selvkontroll: å kunne tilpasse seg ulike situasjoner, takle konflikter og utsette egne behov og ønsker i situasjoner som krever turtaking, kompromisser og felles avgjørelser

Arendals kommunes kjennetegn på at «Alle elever opplever tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet» legges også til grunn i dette arbeidet.

I Fagfornyelsen som trer i kraft høsten 2020 er Opplæringslovens verdier og prinsipper for opplæringen gjort tydeligere i læreplanene for fagene. For å sikre av vi på Moltemyr jobber systematisk med verdier, livsmestring og psykisk helse, i tillegg til fag, settes det av en time i uken til konkret arbeid med læringsmiljøet. Dette gjøres i tillegg til den daglige innsatsen som gjøres der menneskene på Moltemyr møtes. Miljøtimen periodeplanlegges slik at tiden tas fra alle fag. Innholdet i disse timene skal fremme et trygt og godt skolemiljø, og elevene skal få mulighet til å øve seg på ferdighetene hentet fra «Å høre til». Den skal også sikre et kontinuerlig fokus på hvordan vi skal og bør oppføre oss mot hverandre, og hvilke sosiale spilleregler som gjelder.

Moltemyr skole vil i 2020 også ha fokus på å forbedre systemene våre i forhold til oppfølging av elever eller klasser som strever.

28.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

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

Moltemyr skole ønsker i 2020 et tettere samarbeid med foresatte rundt elevenes skolemiljø. Mange av problemstillingene som skaper konflikter og utrygghet i elevenes skolehverdag oppstår på andre arenaer enn skolen. For å forebygge, og løse konflikter når de oppstår, kreves det gode samarbeidskanaler mellom skole og hjem, men også mellom hjemmene. Moltemyr skole

oppfordrer gjennom foreldremøter og i FAU til etablering av foreldrenettverk. Oppvekstmiljø der alle voksne samarbeider til alle barns beste, har mye større mulighet til å skape trygge og gode oppvekstvilkår.

Moltemyr skole har to felles faste foreldremøter i året, men vil i 2020 legge til rette for økt foreldreaktivitet i form av temakvelder etc.

Læringsmiljøarbeid; verdier, livsmestring og psykiske helse vil være naturlige temaer både i de faste foreldremøtene og som aktuelle temaer på temakvelder.

28.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	43	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	41	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	45	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	45	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	43	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	44	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	52	50
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	50	50
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,2	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,7	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,9	3,5
Eksamenskarakter skr. Matematikk	-	3,5
Grunnskolepoeng	42,4	42

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

Moltemyr skole vil i 2020 ha økt fokus på faglesing og begrepslæring, samtidig som elementer fra Fagfornyelsen som trer i kraft fra høsten, gradvis tas i bruk.

28.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4	4,5
Trivsel 10. trinn	4	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,5	4
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	11,8	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	5,6	0

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

Det legges ned betydelig innsats for å styrke relasjoner både mellom voksen og elev, og elever i mellom. Likevel viser elevundersøkelsen i 2019 at det er for mange elever på Moltemyr skole som opplever utrygghet i hverdagen. Det arbeides kontinuerlig med å avdekke årsakene til dette, vurdere egnede tiltak og sette dem i gang. Dette arbeidet vil fortsette i 2020 med uforminskert styrke. Målet for 2020 er at ingen elever på Moltemyr skole skal oppleve å bli mobbet.

28.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	1,9	2,19		2
Fravær langtid (%)	6,14	5,76		3
Fravær (%)	8,04	7,95	7	5
Antall HMS-avvik		54	3 000	30
Antall kvalitets-avvik		2	3 700	20
Andel heltidstilsatte	71,66	73,33	55 %	75
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	84,6	89,67	83 %	90

Fraværet som er oppgitt gjelder korttid/langtid for hele 2018 og hele 2019. Fraværet synes å holde seg relativt stabilt, men enheten har ambisjoner om at spesielt korttidsfraværet skal ned i 2020, og arbeider med tiltak for dette. Langtidsfraværet i inneværende år er i liten grad knyttet opp mot slitasje i jobben, og vi vil strekke oss langt for å tilrettelegge slik at alle våre ansatte kan komme så raskt som mulig tilbake i arbeid.

28.4 Heltidskultur

Enheten har fokus på heltidskultur. På Moltemyr jobber vi for å ha flest mulig ansatte på jobb hver dag, fortrinnsvis i hele stillinger. Det er en forutsetning for å kunne levere gode tjenester at elever og foresatte møter de samme menneskene hver dag. Dette skaper trygghet i relasjonene, og det hever samtidig kvaliteten på samarbeidsoppgaver internt.

28.5 Klima/Miljø

Moltemyr skole har startet på Miljøfyrtårnsertifiseringen, men har fortsatt et stykke vei å gå før vi er i mål.

Moltemyr er en gammel skole med utfordringer på ventilasjon. Dette medfører utfordringer med inn klima. Viser her til elevundersøkelsen om fysiske forhold på skolen.

Moltemyr skole ligger sentralt plassert i oppvekstområdet, og det er ingen elever som er avhengig av vanlig skoleskyss. Det er imidlertid for mange av elevene som daglig blir kjørt til skolen. Moltemyr vil i 2020 sammen med FAU jobbe for å ned dette antallet.

28.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolene i Arendal står foran innføring av nye Læreplaner i 2020, så også Moltemyr. Dette er i seg selv et stort og omfattende endringsarbeid som omfatter hele virksomheten vår.

I den forbindelse jobbes det med å ta i bruk strukturen og verktøyene i Office 365 på hele enheten: One Drive, SharePoint, One Note, Teams, etc.

Arendal kommune er i gang med å implementere BTI-modellen. Moltemyr skole har aktivt startet implementeringsarbeidet på egen enhet.

29 Myra skole (1420)

29.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1420	Myra skole			
	Sum utgifter	23 584 430	22 067 268	23 931 407
	Sum inntekter	-2 598 430	-3 323 268	-5 090 271
	Netto driftsramme enheten	20 986 000	18 744 000	18 841 136
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	78 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	21 064 000		

29.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

29.2.1 BTI

Myra skole har i mange år jobbet godt med Olweus-programmet. Vi har også startet opp med å bruke *Link Til Livet* (nettressurs) i timer som handler om sosial kompetanse og psykisk helse.

Det er laget en struktur for BTI -møter ved skolen og opplegget med de forskjellige trinnene arbeides det jevnlig med. BTI har vært tema i møter med foresatte og i møter med ansatte.

Det er spes.ped koordinator som har ansvar for innkalling til møter og referatskriving- etter meldt behov fra kontaktlærere/foreldre.

Vi bruker resultater fra elevundersøkelsen og Nasjonale prøver for å orientere oss i arbeidet med elevene ved skolen. Rektor deltar jevnlig på elevrådsmøter og legger blant annet frem for elevrådet resultatene fra elevundersøkelsen som blir diskutert i elevråd.

29.2.2 Læringsmiljø

Læringsmiljøet ved Myra skole oppleves som bra. Det jobbes kontinuerlig med trivsel, tilhørighet, mestring og forventninger ved skolen. Elevene samles en gang i måneden til Olweusmarkering i Hallen. Ansatte ved skolen oppleves som tett på. Det jobbes også med struktur i klasserom ved tydelig klasseledelse og forventning til elevenes bidrag til et godt læringsmiljø. I tillegg brukes andre rom enn klasserommene til undervisning, da flere klasserom er noe små i forhold til klassestørrelse. Vi arbeider nå med en evaluering av Olweusarbeidet. Dette vil bli tatt opp på SU-møte i løpet av våren.

29.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Foreldrenettverk: det avholdes to foreldremøter i løpet av hvert skoleår, et om høsten og et på

våren. Det er et godt samarbeid med FAU, og administrasjonen blir jevnlig invitert til disse møtene. Alle klassetrinn har opprettet egne foreldrenettverk via Facebook.

Vi har et fellesprosjekt skole/hjem - Olweus.

Skolen og FAU avholdt i samarbeid et foreldremøte i høst - for alle foreldrene.

Læringsmiljø er tema på klasseforeldremøtene hver høst.

Skole og foreldrene har et felles arrangement i året - Olweuskonserten som avholdes i juni.

Ellers blir foreldrene invitert til samlinger og avslutninger.

Olweus vil bli evaluert og revidert i samarbeid med foreldregruppen i løpet av våren.

29.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	46	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	45	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	43	49

Mål for enheten innen 2023 er å ligge på nasjonalt nivå eller over. Resultatene over tid har variert. Det må legges en plan i løpet av høsten 2020 for å løfte resultatene og få til stabile resultater på landsgjennomsnitt eller over. Det var planlagt å jobbe med dette våren 2019, men vi ble nødt til å prioritere innføring av nytt læreverk som skal tas i bruk høsten 2020. Vi følger kompetansepakken fra UDIR.

29.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,4	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,5	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	6,5	0,0

7.trinn høsten 2018 rapporterte jevnt over lavere tilfredshet med det meste. Dette ble tatt tak i da rapporten var ferdig ved å sette fokus på skolens læringsmiljø. Når det gjelder de enkelte indikatorene ser vi at Myra skole ligger litt over gjennomsnitt for Arendal kommune på trivsel og vurdering for læring, mens vi ligger litt over gjennomsnitt på mobbing.

29.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	0,93	1,07		1
Fravær langtid (%)	10,91	7,48		6
Fravær (%)	11,84	8,55	7	7
Antall HMS-avvik		18	3 000	30
Antall kvalitets-avvik		26	3 700	30
Andel heltidstilsatte		78,9	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		88	83 %	90

Korttid sykefravær skyldes i hovedsak virusssmitte. Langtids sykefravær skyldes stort sett alvorlig sykdom og kronisk syke. Ingen har meldt om at sykefraværet skyldes forhold på jobb.

29.4 Heltidskultur

Det oppfordres til å søke 100 % stillinger, ev. søke høyere stillingsprosent ved anledning. Assistent-/fagarbeiderbruk kan virke noe høy, men dette er også med tanke på at også fagarbeidere skal ha heltidsstillinger. Assistent-/fagarbeiderstillinger besettes i hovedsak av kvinner.

29.5 Klima/Miljø

Vi har akkurat blitt resertifisert i forhold til Miljøfyrtårnsertifisering. Økologisk mat foretrekkes der dette er økonomisk forsvarlig og konkurransedyktig i forhold til andre produkter.

Kjøretøy brukes i hovedsak til og fra arbeid.

Avfallshåndteringen er omtrent som ved forrige rapportering.

Vi betaler for flere dunker restavfall enn vi trenger/bruker. Det må avklares om det er på grunn av anlegget til MUIL.

29.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi er i gang med å forberede oss i forhold til fagfornyelsen og kjører felles opplegg via UDIR. Skolen driver med programmeringsarbeid og deltar på FLL.

FLL - Hva er *FIRST*® LEGO® League? *FIRST*® LEGO® League er en kunnskaps- og teknologikonkurranse som strekker seg over en arbeidsperiode på 8 uker. Den har som mål å inspirere barn og unge i alderen 10-16 år til å bli morgendagens ingeniører, forskere og problemløsere. I løpet av arbeidsperioden vil deltagerne oppleve utforskertrang og skaperglede, sette egne ideer ut i livet, og lære seg å programmere. *FIRST*® LEGO® League er verdens største kunnskaps- og teknologikonkurranse for barn og ungdom. (hentet fra hjemmesiden til HJERNEKRAFT.ORG)

Brukerundersøkelser og resultater fra Nasjonale Prøver blir brukt til kvalitetsforbedring.

30 Nesheim skole (1421)

30.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1421	Nesheim skole			
	Sum utgifter	11 700 195	11 903 605	13 161 938
	Sum inntekter	-1 594 195	-2 479 605	-2 474 288
	Netto driftsramme enheten	10 106 000	9 424 000	10 687 650
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	83 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	10 188 000		

30.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

30.2.1 BTI

Vi er opptatt av at våre elever skal utvikle god fysisk og psykisk helse. Vi vil legge til rette for en god dialog rundt det enkelte barn, og ved å styrke det tverrfaglige samarbeidet med Ambulerende team, Mobbeombudet i Arendal, Familietjenesten og andre, håper vi å kunne koordinere og styrke det helhetlige tilbudet til eleven.

30.2.2 Læringsmiljø

Enheten vil i 2020 legge vekt på dette i arbeidet for godt læringsmiljø:

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

Vi ønsker å skape gode rutiner for overgang barnehage/skole og barnetrinn/ungdomstrinn.

Skolen bruker programmet MITT VALG for å utvikle elevenes sosiale og emosjonelle kompetanse. Vi ønsker å styrke elevenes selvfølelse, robusthet og relasjonskompetanse som grunnlag for livsmestring og en sunn psykisk helse. Gjennom kritisk tenkning og refleksjon om egen rolle og atferd, vil elevene ha bedre forutsetninger for å ta gode valg i forhold til egen oppførsel og deltakelse i samfunnet.

30.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

- Alle klasseforeldremøtene skal ha læringsmiljø som eget tema.
- Skolen oppfordrer til å opprette foreldrenettverk, besøksgrupper og lignende i klassene.

- Vi ønsker få til en felles informasjonsdag for lag og foreninger i skolekretsen.

30.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	49
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	46	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	46	47

Vi ser av årets resultater at vi må ha fokus på å minske antall elever på mestringsnivå 1. Vi må se på hvordan vi kan få utnyttet ressursene enda bedre når det gjelder tidlig innsats. Vi har hatt en liten forbedring i engelsk i forhold til 2018 resultatene.

30.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	3,8	4,3
Vurdering for læring 7. trinn	3,9	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	unntatt offentlighet	0

Skolen vil øke fokus på vurdering for læring når det gjelder elevmedvirkning. Siste resultat ang mobbing er unntatt fra offentligheten.

30.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,15	1,20		0,7
Fravær langtid (%)	1,56	10,59		2,0
Fravær (%)	2,7	11,79	7	2,7
Antall HMS-avvik	3	1	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	1	1	3 700	10
Andel heltidstilsatte	87,05	68,42	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	93	85	83 %	85

Enheten har flere langtidssykemeldte. Vi tilrettelegger så godt vi kan innenfor de rammene vi har for å få ansatte på jobb. Vi forsøker å sette inn vikarer slik at belastningen på øvrige ansatte ikke blir for stor. Det er levert inn avvik på skadet lærer og på bortfall av spesialundervisning. Vi prøver å sette inn vikar ved fravær i all spesialundervisning og der det er 1:1 vedtak om assistent-/fagarbeideroppfølging.

30.4 Heltidskultur

Alle som jobber deltid, har fått tilbud om heltidsstilling.

30.5 Klima/Miljø

Enheten ble Miljøfyrtårnsertifisert i 2018.

Skolen har egen kjøkkenhage som gir kortreiste grønnsaker og poteter til skolekjøkken og SFO i sesongen. Vi benytter oss av Visma for informasjon ut til foreldre, slik at papirmengden reduseres.

Det er svært vanskelig å benytte kollektiv transport etter at E-18 ble flyttet, og dermed busstraseen endret i juli 2019. Dette gjør at vi må benytte oss mer av foreldrekjøring, og at vi også har måttet takke nei til kulturelle tilbud til elevene. Dette gjør det også umulig for ansatte å benytte kollektiv transport til/fra arbeidet. Kjøregodtgjørelser vil øke som en konsekvens av dette, da også lærere oftere benytter egen bil til transport av elever.

30.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Nesheim skole skal jobbe for å gi våre elever tro på framtida, og muligheter for å mestre den. Ved å jobbe for et inkluderende og godt læringsmiljø der det er gode relasjoner elever imellom og i forholdet mellom elev-lærer, håper vi at elevene vil få et større læringsutbytte i alle fag.

Vi vil fokusere på å øke de ansattes kompetanse innen nyere skoleforskning, nye læreplaner og faglig ajourføring. Skolen vil prøve å sette inn raske tiltak der det er behov for litt ekstra oppfølging, - gi tidlig innsats på alle trinn.

31 Rykene oppvekstsenter (1422)

31.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1422	Rykene oppvekstsenter			
	Sum utgifter	21 032 452	20 297 487	18 547 054
	Sum inntekter	-2 503 452	-3 104 487	-2 836 991
	Netto driftsramme enheten	18 529 000	17 193 000	15 710 063
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	-632 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	17 897 000		

31.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

31.2.1 BTI

- Enhetens BTI-kontakter orienterer, kurser og oppdaterer personalet.
- Sikre at alle ansatte kjenner til og bruker *Handlingsveileder BTI* og *Rutiner og verktøy*.
- Aktivt bruke kjennetegnene på at barn og unge har det bra i skolehverdagen.

31.2.2 Læringsmiljø

Skoleåret 2019-2020 har enheten fokus på *vi vil - vi øver - vi får det til*, noe årets *BlimE* -dans også understreket. Målet er å vise barna at alt henger sammen og at en må prøve flere ganger dersom ting er vanskelig. Svært ofte må vi øve før vi mestrer.

Rykene oppvekstsenter har nulltoleranse for mobbing, og vil fortsette arbeidet med et godt psykososialt læringsmiljø blant annet gjennom det forebyggende undervisningsprogrammet i sosial og emosjonell kompetanse *Mitt Valg*. Enheten ser viktigheten av å repetere for alle og sikre at nytt personalet er kjent med plan for godt psykososialt læringsmiljø. En levende plan må evalueres årlig.

Barnehagen og skolen har felles psykososial plan utarbeidet i fellesskap på bakgrunn av kursing i *Mitt valg*. Vårens tema er; Læringsglede, ansvarsbevissthet, mot, selvkontroll og samarbeid. Både barnehage og skole snakker og bruker disse temaene aktivt en måned om gangen.

Enheten startet 2020 friskt med en **Språkbruk-kampanje** der vi har fokus på hvordan vi snakker til og om hverandre. Positivt språkbruk smitter og påvirker elevenes læringsmiljø. Selv om en kampanje har en sluttdato, vil enheten ha fokus på dette i 2020.

Samtidig vil enheten fortsette arbeidet med;

Medvirkning

Elevene skal oppleve at de er en del av prosessene og blir tatt med på råd.

Friminutt

Elevene skal være med å styre aktivitetene i friminuttene gjennom aktivitetsledere.

Tilhørighet

Identitetsbygging til området gjennom bl. a tema uke *Bygdene våre*.

Verdisyn

Enhetens visjon *Læring for livet*, skal være en rød tråd i alt vi gjør. Våren 2020 skal også barnehagen være med på prosjektuken med tema *Bygdene våre*.

Realfag

Enheten vil videreføre det gode arbeidet som pågår på bakgrunn av realfagssatsingen. Vi har fått gode rutiner på deling av praksis, intern kursing, opplæring i bruk av nettressurser og aktiv bruk av Vitensenteret. Noen av barnehagepersonalet har gjennomført kurs om hvordan en aktivt kan bruke realfag i barnehagehverdagen og vi ser frem til å komme i gang med dette våren 2020.

Kroppen er min

Barnehagens ansatte gjennomførte høsten 2019 kursene i tema: *Kroppen er min. (Grunnforståelse av seksuelle overgrep, vold og grov omsorgssvikt. Traumeforståelse. Kommunikasjon.)* Våren 2020 vil vi gjennomføre aktiviteter og samlinger for førskolegruppen med samtaleverktøy fra *Kroppen er min*. Verktøyet skal bidra til å gi barna egen styrke og kunnskap i å si ifra om noen utsetter barnet for krenkelser eller overgrep. Med økt fokus og kompetanse, vil de voksne kunne være trygge og gode støttespillere og samtalepartnere til barn som utsettes for vanskeligheter.

31.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Læringsmiljø i foreldremøter

Hver høst har skolen et foreldremøte der den første delen gjennomføres som et stormøte i gymsalen og den andre delen gjennomføres på de ulike trinnene. Tema læringsmiljø er en naturlig del av det som tas opp i disse foreldremøtene på trinnet, men også i foreldresamtalene. Skolen har de siste tre årene hyrt inn eksterne foredragsholdere til foreldremøtene i gymsalen. Høsten 2019 var det representanter fra *Mitt Valg* som gjennomførte foreldremøte. I tillegg til dette er det våren 2020 avtalt stormøte i gymsalen med tema: *Seksuelle overgrep gjennom spill og sosiale medier på våre barn* 24. og 25. mars 2020. Dette er en del av enhetens arbeid mot mobbing på sosiale medier.

Lokal informasjon/aktivitetsdag

Hver høst gjennomfører skolen en *Dyre- og hobbydag*. Denne dagen har lange tradisjoner på Rykene. Alle elevene tar med seg et dyr eller en hobby, som de viser frem. Foreldre stiller opp med hester, griser, geiter og kuer. Samtidig er det salg av kaker og kaffe til inntekt for et barnehjem i Kambodsja. Denne dagen har blitt en fin tradisjon på skolen.

Sist skoleår startet vi opp med *Bygdene våre*, en uke med lokalhistorie og tradisjoner fra Rykene/Løddesøl. Denne uken får alle klassetrinn innføring i lokalhistoriske tema fra ulike historiske perioder som steinalderen og krigen. Foreldre/besteforeldre stiller opp og underviser. Elevene reiser/sykler på omvisninger og besøker lokale steder. Det hele kulminerer med en utstilling i mediateket der foreldre er invitert.

Skolen gjennomfører aktivitetsdager/temadager som: Matematikkdag, Fotball cup, Volleyball cup, Fair Play-cup og Ski- og ake dag.

Foreldrenettverk

Enheten har ikke et foreldrenettverk. Enheten har god dialog med politiet.

Skolen har et aktivt FAU som samarbeider tett og godt med skolen og er en positiv faktor i skolens arbeid for et godt læringsmiljø. Sist skoleår arbeidet FAU med innføring av *Hjertesone*.

31.2.4 Barnehage-hjemsamarbeid

Enheten opplever at vi har kommet inn i noen gode rutiner for barnehage-hjemsamarbeid. Enheten vil derfor fortsette med *Foreldrekaffe*, der foreldre og besteforeldre kan komme innom på en kopp kaffe og en vaffel. *Åpen dag*, der nye foreldre kan komme innom for en omvisning. *Lucia* og *Påske-frokost* vil også bli gjennomført.

Foreldre får tilbud om 2 foreldresamtaler i løpet av barnehageåret, oftere ved behov. Her er det samtale om barnets utvikling, trivsel, samarbeid med hjemmet og det som foreldre måtte lure på.

Barnehagen og skolen har felles hjemmeside der det legges ut informasjon fortløpende i tillegg til direkte informasjon ved henting og lapper. Barnehage og skole har felles SU- møter.

På høstens foreldremøte blir det gitt informasjon om barnehagens satsingsområder. Denne høsten blir det viktig å orientere om BTI, Språkløyper, Kroppen er min, realfag, læringsmiljø og trafikksikker barnehage. Enheten har oppgradert et uteområde som tidligere var parkeringsplass til en sykkelbane for barnehagen. Vi håper på flott markering og åpning av denne før påske.

31.2.5 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2020
Ute-innemiljø	3,7	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,5
Barnets trivsel	4,4	4,5
Informasjon	3,5	4,0
Barnets utvikling	4,3	4,5
Medvirkning	4,0	4,5
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,3	4,5
Tilfredshet	4,1	4,5

Enheten har fremgang fra sist år på alle indikatorer, bortsett fra to, noe vi er meget godt fornøyd med. Enheten vil likevel arbeide videre med de to indikatorene som er lavest, nemlig *Ute-innemiljø* og *Informasjon*. Enheten har brukt planleggingsdagen 02.01.20 til å analysere, evaluere og utarbeide tiltak.

31.2.6 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	47	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	51	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	50

Enheten ser en fin utvikling i resultatene på nasjonale prøver og er godt fornøyd med årets resultater i engelsk og matematikk. Samtidig er vi ikke fornøyd med resultatene i lesing og vil ta grep for å sikre at disse bedres.

31.2.7 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,2	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4,3	4,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %	8,7	0

Resultatene på elevundersøkelsen viser at trivselen for årets 7. trinn er god, samtidig som vi ikke er fornøyd med resultatet på mobbing. Skolen har hatt stort fokus på dette arbeidet de siste årene og har i mange år hatt svært lave tall og har et klart mål om null mobbing og lav terskel for å iverksette §9A tiltak. Dette arbeidet vil fortsette også i 2020.

31.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)		0,9		0,5
Fravær langtid (%)		5,4		4,5
Fravær (%)	8,7	6,3	7	5
Antall HMS-avvik	4	14	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	3	0	3 700	5
Andel heltidstiltsatte	71,4	74,3	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		95,5	83 %	96

Enheten arbeider systematisk med Arendal kommune sin *Arbeidsgiverstrategi* og har et godt fungerende arbeidsmiljøutvalg. HMS-arbeidet har 2019-2020 som mål å ferdigstille beredskapsplan for *Utagerende elever vold og trusler mot ansatte*.

31.4 Heltidskultur

Godt samarbeid mellom verneombud, tillitsvalgt, ledelse og ansatte er viktig for å få en god utvikling innen helhetskulturtenkningen. Høy andel tilstedeværelse er positivt for enheten og den ansatte.

- Alle ansatte med 90 % stilling eller mer har fått tilbud om en 100 % stilling.
- Fremover vil det kun lyses ut 100 % stillinger.

31.5 Klima/Miljø

- Avfall. Enheten kjøpte høsten 2019 inn nye avfallsbøtter til matavfall. Alle klasser kildesorterer nå alt avfall.
- Matservering - SFO har drøftet mulighetene for økt bruk av økologisk mat, men ikke innført dette da det er noe kostbart. SFO har dreid innkjøp av varer til sunnere alternativer samt kuttet ned på matvarer med mye salt og sukker. Enheten vil videreføre dette arbeidet i 2020.
- Miljøfyrtårnsertifisering. Enheten er ikke Miljøfyrtårnsertifisert.

31.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

En innovasjon er en planlagt endring som har til hensikt å forbedre praksis. For at endringsarbeidet skal kalles innovasjon, skal det altså være planlagt. Det innebærer at en skal vite hva en vil endre, hvorfor og hvordan.

Enheten arbeider innovativt for å få til en kvalitetsforbedring i spesialundervisningen. Dette innebærer flere elementer. Dyslektikere får ikke lenger spesialundervisning, men er med i en gruppe der de får ulik undervisning etter behov. Dette som en del av den ordinære undervisningen. For eksempel får de felles gjennomgang og opplæring i hjelpemidler tilknyttet pc bruk.

Analysearbeid i tilknytning til kartleggingsprøver må sees i sammenheng med spesialundervisningen. Hvilke elever ligger i faresonen? Disse elevene kan da få noe ekstra undervisning over en kort periode som en del av den ordinære undervisningen. Vi skal trygge foreldre på at elevene får den oppfølgingen de har krav på. Reflektere i personalet på hva som ligger i begrepet tilpasset undervisning. Evaluering av spesialundervisningen. Har eleven hatt fremgang? Hvilke effekt har spesialundervisningen hatt? Hva må endres for å få bedre effekt? Hvilke hjelpemidler trengs for å forbedre undervisningen for disse elevene? Trenger eleven spesialundervisning eller en fagarbeider/assistent? Har eleven blitt hørt? Hva ønsker eleven? Enheten vil fortsette dette arbeidet i 2020.

2020 blir et år der digitalisering og opplæring av ansatte får stort fokus. Lærerne skal bli rustet til å forberede elevene på fremtidens digitale hverdag. Ansatte vil derfor arbeide individuelt og felles med kompetansepakkene i Fagfornyelsen samt delta i kommunens DEKOMP -satsing.

32 Sandnes skole (1423)

32.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1423	Sandnes skole			
	Sum utgifter	22 675 777	23 927 744	25 184 511
	Sum inntekter	-3 719 777	-5 446 744	-5 537 460
	Netto driftsramme enheten	18 956 000	18 481 000	19 647 051
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	7 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	18 963 000		

Undervisningen vi gir våre elever er av god og forsvarlig kvalitet. Vi ivaretar lærernormen. Det settes i gang umiddelbare tiltak i de tilfeller elever har rettigheter i forhold til §9A og §5-1. Slik den økonomiske rammen ser ut til å bli, skal vi kunne videreføre det gode arbeidet vårt.

32.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

32.2.1 BTI

Avdelingsleder og rektor har ukentlige samtaler med de ulike klassetrinn på skolen. Dette gjøres bl.a. for å følge opp elevenes trivsel. Elever vi er bekymret for, drøftes i det lokale BTI-utvalget og er det behov for å gå videre til neste nivå, kontakter vi BTI-ansvarlig for område øst og ber om et drøftingsmøte.

Vi har lavterskel for å tilby foreldre og elever hjelp fra de ulike avdelingene kommunen vår har.

Når elever og foreldre tar kontakt, prioriteres det å finne en løsning til elevens beste.

32.2.2 Læringsmiljø

Våre elever får størsteparten av undervisningen i klassen, og vi er opptatt av at elevene føler tilhørighet. Vi ser at det fungerer og fører til god læring. Vårt sosiale kompetanseprogram (Helskole-ART) har fokus på verdier, livsmestring og en grunnleggende respekt for hverandres ulikheter. Vi har et system for å ivareta at alle elever blir sett hver dag. Vi møter dem med respekt og gir dem utfordringer som skal hjelpe dem å bli den beste utgaven av seg selv.

Vi jobber med innføringen av Fagfornyelsen i lærerkollegiet, og er spesielt begeistret for verdifokuset i Overordnet del da det på mange måter samsvarer med vårt arbeid med H-art. Skolen deltar i det kommunale realfagsnettverket og i skolebiblioteknettverket.

I fem år har vi vært med i Den Naturlige skolesekken som har fokus på tverrfaglighet og bærekraftig utvikling med lokal forankring.

32.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Læringsmiljø og trivsel er alltid tema på hvert FAU og foreldremøte. Skolen er opptatt av at foreldre skal kunne si fra hvis det er noe.

Skolen arrangerer årlig en aktivitetsskveld/solidaritetskveld hvor generasjoner møtes og vi samler inn midler til et veldedig formål.

Foresatte på de ulike trinnene arrangerer diverse sosiale sammenkomster.

32.2.4 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	53	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	50

Vi har fokus på lesing i alle fag. Vi har stillelesing hver dag i skoletiden. Elevene var godt forberedt i prøveformen og fikk gjennomføre i mindre elevgrupper. Vi har tydelige forventninger til elevene.

32.2.5 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,3	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,7	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	5,3	0

Vi vil at alle skal ha det trygt og godt på skolen. Vi er tilstede i overganger, og har høy voksentetthet i friminuttene. Elevrådet har trivselsledere i noen friminutt. Vi har tett dialog med foresatte i forhold til nettmobbing i fritiden. Vi har jevnlig elevsamtaler.

Vurdering for læring har vi som tema i skole-fellestiden.

32.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,27	1,62		1,5
Fravær langtid (%)	4,86	3,17		4
Fravær (%)	6,13	4,79	7	5,5
Antall HMS-avvik	4	7	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	9	0	3 700	50
Andel heltidstilsatte	53,84	55	55 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83,15	83,79	83 %	84

Vi har fokus på å legge til rette for de ansatte slik at de møter elevene best mulig. Vi ser de ansatte hver dag, og bruker tid til å lytte til de ansatte når det er noe. Vi reflekterer sammen for å finne gode løsninger på utfordringer som dukker opp.

32.4 Heltidskultur

Vi ser og erfarer fordelene av å ha mest mulig tilstedeværelse. Av den grunn tilstreber vi oss på å tilby høyest mulig stillingsprosent ved ansettelse. Før eventuell utlysning, får de ansatte tilbudt om å øke sin stilling.

32.5 Klima/Miljø

Vi hadde satt oss litt for høye mål i forhold til å bli sertifisert, og har ikke bedt om den siste godkjenningen. I 2020 er målet å få miljøstasjon i samtlige rom. Elevrådet ønsker å arrangere konkurranse i hvem som har minst plastavfall i klassene. Vi overtok endel brukte møbler fra Roligheden skole og måtte i den forbindelse kaste en del utrangert inventar. Vi sykler, bruker kollektivtransport samt samkjører til felles arrangement så ofte det lar seg gjøre.

32.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi fortsetter med å bruke mye tid på Fagfornyelsen.

Der det er behov, vil vi fortsette å ta i bruk LEAN-prosesser.

Vi er i godt i gang med å utvikle et nytt naturfagrom for å imøtekomme den nye fagplanen.

Vi viderefører innføring av flere digitale læreverker og ser frem til full pc-dekning f.o.m. skolestart til høsten.

Dette året skal vi ha fokus på å bli dysleksivennlig skole, og ønsker å utvikle måter å drive inkluderende spesialundervisning på.

33 Strømmen oppvekstsenter (1424)

33.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1424	Strømmen oppvekstsenter			
	Sum utgifter	24 725 250	25 570 874	28 633 834
	Sum inntekter	-4 957 250	-5 759 874	-7 678 254
	Netto driftsramme enheten	19 768 000	19 811 000	20 955 580
	Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall	433 000		
	Korrigert Netto driftsramme til enheten	20 201 000		

33.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

33.2.1 BTI

Vi skal jobbe med å undre rundt elever/barn, innføring i undringsnotat og hvordan dette skal gjøres.

Diskutere hvor grensen går for hva som er undring og går over til å bli bekymring, og jobbe grundig med BTI, nivå 0 og 1.

I løpet av året skal alle ansatte ha vært igjennom BTI-samtykkeskjema, og forstå bruken av det.

33.2.2 Læringsmiljø

- Oppvekstsenteret vil ha fokus på visjon og verdiarbeid på planleggingsdagene. Det blir viktig å innarbeide de nye perspektivene fra Fagfornyelsen i løpet av 2020.
- Det settes av tid på personalmøtene til å arbeide med hvordan vi lykkes med «Det gode læringsmiljøet»
- Arbeide med gode lærer-elevrelasjoner og bruke elevsamtalen aktivt til dette.
- Analysere og reflektere rundt resultatene på Elevundersøkelsen og Olweusundersøkelsen og justere vår praksis i henhold til disse.
- Barnehagen og skolen jobber sammen om månedens fokus som omhandler sosiale ferdigheter.
- Barnehagen vil arbeide med rammeplanens område: Demokrati og medvirkning.

33.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

- FAU og skolen har fokus på foreldrenettverk. Klassekontaktene og FAU har satt i system

og arbeider med å holde foreldrene samlet. Det arrangeres ulike arrangement for barn og foreldre på de ulike trinnene. Det er laget egne Facebook-grupper på de ulike trinnene.

- Alle foreldremøtene inneholder momenter vedr læringsmiljø. jf. vår Olweussatsing.
- Vi setter opp forestillingen «Stopp ikke mobb» i vår og inviterer alle foreldre på skolen.

33.2.4 Barnehage-hjemsamarbeid

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

33.2.5 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2020
Ute-innemiljø	4,1	4,3
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,6
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	4,1	4,3
Barnets utvikling	4,6	4,6
Medvirkning	4,1	4,2
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,6	4,6
Tilfredshet	4,5	4,6

Vi oppnår generelt gode resultater på brukerundersøkelsen. Noen momenter går litt opp og noen litt ned fra de foregående målingene.

I 2020 vil vi fokusere på områdene informasjon, relasjon mellom barn og voksne og henting/levering.

33.2.6 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	45	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	43	50

Vi skårer litt under landsgjennomsnittet på de nasjonale prøvene. De siste årene har vi hatt et fokus på lesing, og det er her vi kommer nærmest vår målsetting som er å ligge på nasjonalt nivå.

Vi er i oppstarten av et prosjektsamarbeid med PPT for å se på begynneropplæringen vår i lesing. Det blir spennende å se hvor denne satsingen bringer oss.

33.2.7 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2020
Trivsel 7. trinn	4,1	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	3,8	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	Unntatt offentlighet	0

Vi skårer et par desimaler dårligere på spørsmålene om trivsel og Vurdering For Læring i år enn tidligere. Samtidig er det et brukbart resultat i år og, men vi vil se litt på vurdering i forbindelse med innføringen av ny læreplan. Forhåpentligvis vil vi løfte denne skåren litt igjen neste år.

33.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	2,3	0,8		2
Fravær langtid (%)	10,6	2,56		5
Fravær (%)	12,9	3,35	7	7
Antall HMS-avvik	7	0	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	1	3 700	1
Andel heltidstiltsatte	60,1	50	55 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87,47	85,6	83 %	87

Vi gleder oss over fin utvikling når det gjelder fravær. Etter flere år med mange langtidssykemeldte ser det nå bedre ut. Korttidsfraværet er svært lavt i 2. tertial som det måles på her.

Det har vært arbeidet en del med å få de ansatte til å rapportere avvik. Vi har en forsiktig økning i antallet HMS-avvik, og dette vil trolig øke ytterligere framover. Bystyret har bedt oss rapportere bortfall av spesialundervisning som kvalitetsavvik fra januar 2020. Trolig vil dette medføre en del av denne typen avvik fremover.

Andelen heltidsansatte har dessverre gått i feil retning hos oss høsten 2019. Dette har sin årsak i nedbemanningen i barnehagen. Det er de sist ansatte som har måtte bytte arbeidssted, og disse har arbeidet fulltid.

33.4 Heltidskultur

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

33.5 Klima/Miljø

Enheten er i november 2019 resertifisert som Miljøfyrtårn for tre nye år.

33.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolen skal innføre ny læreplan, Fagfornyelsen, fra høsten 2020.

Det meste av felles møtetid og teamtid dette året vil gå med til å arbeide med implementering av ny læreplan.

Barnehagen skal arbeide med rammeplanens område Demokrati og medvirkning samt holde fokus på BTI-modellens trinn 1 og 2.

34 Tromøy barnehagene (1450)

34.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1450	Tromøy barnehagene			
	Sum utgifter	11 026 121	11 845 997	12 769 031
	Sum inntekter	-2 462 121	-2 752 997	-3 188 850
	Netto driftsramme enheten	8 564 000	9 093 000	9 580 181

34.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

34.2.1 BTI

I Tromøy barnehageenhet vil vi i 2020 jobbe videre med den jobben som vi er i gang med tanke på inkluderende læringsmiljø og krenkelser - et program gjennom UDIR som vi er med på. Vi jobber kontinuerlig å bli bedre med den jobben som gjøres med barna hver dag. Her er relasjoner sentralt. Vi jobber også med vårt planverk slik at en får rutiner på hvordan vi ønsker å ha det. BTI bruker vi mye og tar modellen opp når det er utfordringer med noen av våre barn.

34.2.2 Læringsmiljø

Vi jobber med læringsmiljø og krenkelser gjennom en satsing med UDIR. Dette jobber vi med hver måned i fagutviklings- og planleggingstid.

Agderprosjektet har vært positivt for enheten. Vi søker å finne den røde tråden og smelte sammen: Agderprosjektet/ny rammeplanen/ergonomi og pedagogikk/Vold og overgrep/Læringsmiljø/medbestemmelse/grensesetting/psykisk helse/voksenrollen og relasjonsbygging m.m.

I praksis har vi de fire kjerneområdene i fokus: Sosial kompetanse, språk, matematikk og selvregulering. Vi har med oss mange av lekene fra prosjektet, flere har vært borti og liker dialogisk lesing. Språksetting er noe vi har i fokus, og vi benytter smågrupper så ofte vi kan.

34.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

De to siste årene har vi på foreldremøtene i enheten lagt fram jobben som er gjort i enheten med tanke på våre læringsmiljøsmål i Arendal kommune og fra inkluderende læringsmiljøgruppen vi har vært del av i 2016-2019. Dette har ført til et større trykk på det faglige. Denne jobbingen har gitt oss mange gode tilbakemeldinger, og en større kunnskap fra foreldrene for hva vi har fokus på. Vi opplever at det nå kommer helt andre spørsmål fra foreldrene enn vi tidligere fikk. Dette tenker vi skyldes jobbingen med læringsmiljø. Denne jobben fortsettes i alle våre ledd.

34.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2020
Ute-innemiljø	Fabakken 4,5/Fjellvik 4,6	5,0
Relasjon mellom barn og voksen	Fabakken 4,8/Fjellvik 4,7	5,0
Barnets trivsel	Fabakken 4,9/Fjellvik 5,0	5,0
Informasjon	Fabakken 4,6/Fjellvik 4,7	5,0
Barnets utvikling	Fabakken 4,9/Fjellvik 4,9	5,0
Medvirkning	Fabakken 4,4/Fjellvik 4,4	5,0
Henting og levering	Fabakken 4,6/Fjellvik 4,8	5,0
Tilvenning og skolestart	Fabakken 4,7/Fjellvik 4,8	5,0
Tilfredshet	Fabakken 4,9/Fjellvik 4,8	5,0

Vi er godt fornøyd med svarene på brukerundersøkelsen i november/desember 2019. Alle foreldre har svart. Altså en svarprosent på 100 %. Vi skal begynne å jobbe med svarene nå med personalet. *Medvirkning* er det punktet som begge barnehagene har under 4,5 på.

34.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,62	0,79		1
Fravær langtid (%)	6,19	5,41		4
Fravær (%)	7,81	6,20	7	5
Antall HMS-avvik	0	31	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	0	0	3 700	10
Andel heltidstilsatte	84 %	79 %	55 %	85
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	94 %	93 %	83 %	95

34.4 Heltidskultur

Vi jobber for å ha flest mulig av våre ansatte i fulle stillinger. Vi tenker dette er bra for både barn, foreldre og personalet og er med å skape kontinuitet i våre barnehager.

34.5 Klima/Miljø

Vi er Miljøfyrtårn.

Vi serverer/lager mat hver dag. Vi setter opp meny og serverer variert kosthold.

Et måltid pr. mnd. er økologisk.

Vi har i dag fem el-sykler som brukes for å komme oss rundt til spennende plasser.

34.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi jobber hele tiden for å innovere innen våre fokusområder. Vi ønsker å bli bedre med det vi driver med, dette gjelder spesielt ergonomi og pedagogikk, læringsmiljø og mat.

35 Hisøy barnehageenhet (1451)

35.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1451	Hisøy barnehageenhet			
	Sum utgifter	13 633 292	12 504 109	15 033 430
	Sum inntekter	-1 898 292	-1 790 109	-2 930 338
	Netto driftsramme enheten	11 735 000	10 714 000	12 103 092

Stemmehagens rammer; Inntekter og utgifter, henger sammen med antall barn og dermed antall ansatte. Dette kan endre seg i løpet av budsjettåret, da barnehageåret går fra aug. 2020.

Enhetsleder vil bestrebe seg på god budsjettkontroll og på å levere et regnskap i balanse.

Stemmehagen har en dobbeltrolle; Vanlig barnehage for Hisøybarn i tillegg til å ta imot barn med multifunksjonshemming og barn innenfor autismespekteret fra hele kommunen. Stemmehagen har fra 1.1.19 ressurser til å ivareta inntil 6 barn med store funksjonsnedsettelse. Vi forsøker å hjelpe så mange barn/familier som mulig og samarbeider med pedagogisk fagteam om ressurser og fordeling av barn. (Eksempelvis har vi i 2020 syv barn med store funksjonsnedsettelse og alvorlige medisinske tilstander)

35.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

35.2.1 BTI

Hele personalgruppen kjenner til BTI. (Bl.a. forelesning med BTI-leder Elisabeth Nærestad)

Tett og nær foreldrekontakt, stille spørsmål tidlig, undre seg sammen.

Implementering av «Verktøykassen»

Spesielt knyttet til «Stemmehagenbarna»:

Lytte til foreldre i en krevende livssituasjon, veilede foreldre tett og jevnlig. Gi foreldre «mot» på et liv som foresatte til sterkt hjelpetrequende barn.

Kjenne til/orientere oss i hjelpetilbudet for å avlaste foreldre uten å «overta» foreldreansvaret.

Koordinere møtevirksomhet/samarbeid med ulike instanser. Være i «forkant», tenke avlastning, søsken mv.

35.2.2 Læringsmiljø

De siste tre årene har enheten jobbet systematisk med å identifisere og konkretisere hva som ligger i et godt læringsmiljø både sosialt og faglig. Punktene henger til enhver tid lett tilgjengelige

for personalgruppen.

Vi jobber i tråd med kommunens årsplan for sine kommunale barnehager. Begrepet «Danning» er sentralt, og vi har allerede hatt mange diskusjoner knyttet til hva begrepet innebærer eksempelvis i den voksnes møte med barn.

I Stemmebogen er vi svært opptatt av musikk både som et eget fag, som pedagogisk virkemiddel og ikke minst i inkluderingssammenheng. Dessuten står musikken godt for seg selv og gir energi og livsglede. Stemmebogen er en «Syngende barnehage» og har i den sammenheng tilgang på mye godt fagstoff og kursing. I 2020 satser vi spesielt på å bruke sang og musikk for å videreutvikle vårt læringsmiljø.

35.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

Vi bestreber oss på at foreldremøtene blir gode, nyttige og lærerike møter.

Men i likhet med at vi selv må jobbe med å konkretisere «store ord» som f. eks læringsmiljø, kan vi til enhver tid bli stadig bedre på å være både konkrete, inviterende og engasjerende i møte med foreldre. Eksempler på dette er temamøter som «Robuste barn», «Det sinte barnet» mv.

35.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2020
Ute-innemiljø	4,4	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,9	4,9
Barnets trivsel	4,9	4,9
Informasjon	4,6	4,7
Barnets utvikling	4,9	4,9
Medvirkning	4,6	4,7
Henting og levering	4,8	4,9
Tilvenning og skolestart	4,8	4,9
Tilfredshet	4,9	4,9

Vi er svært fornøyd med resultatet av foreldreundersøkelsen.

35.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2,17	1,60		1,60
Fravær langtid (%)	2,14	6,07		3,00
Fravær (%)	4,31	7,67	7	4,60
Antall HMS-avvik	1	0	3 000	5
Antall kvalitets-avvik		1	3 700	5
Andel heltidstilsatte	75	90	55 %	90
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88,12	95	83 %	95

Enheten har dessverre et for høyt nivå på langtidsfravær. Dette har ikke sammenheng med arbeidsmiljø ifølge oppfølging fra enhetsleder. Enheten har mange ansatte over 60 år, noe vi ser at har betydning for nærvær.

35.4 Heltidskultur

Enheten har høy andel heltidsansatte.

35.5 Klima/Miljø

Enheten er miljøfyrtårnsertifisert.

En gang i uken lager avdelingene mat. Det vil si grove rundstykker med sunt og variert tilbehør.

I tillegg får barna økologisk melk.

Vi oppfordrer til å gå/sykle når det er mulig, til kollegakjøring og bruk av kollektivtrafikk.

35.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det er knyttet en del usikkerhet til å drive barnehage i 2020. Vi jobber aktivt med å ruste organisasjonen og motivere den enkelte medarbeider for nytenkning og endring.

Eksempler på utfordringer/problemstillinger:

Hvordan legger vi opp dagene hvis et barn med multifunksjonshemming ønsker å være i barnehagen fra 7.00 - 16.30?

Hvordan unngår vi «sårbarheten» ved små avdelinger med få barn og få voksne, samtidig som vi opprettholder trygghet og oversikt for barn med funksjonsnedsettelse?

Hvordan kan vi opprettholde «sommertilbud», dvs. bare tre uker sommerstengt når samtlige barn med store funksjonsnedsettelse og en-til-en-oppfølgning har ønske om/behov for mest mulig barnehagetilbud.

36 Barnehager sentrum øst (1452)

36.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1452	Barnehager sentrum øst			
	Sum utgifter	11 922 771	12 191 640	14 042 728
	Sum inntekter	-2 438 771	-2 474 640	-2 900 001
	Netto driftsramme enheten	9 484 000	9 717 000	11 142 727

36.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

36.2.1 BTI

BTI-leder Elisabeth Nærestad hadde innlegg og informerte om BTI på planleggingsdag 2.januar 2020. Enheten fikk en gjennomgang av handlingsveileder og bakgrunn for BTI arbeidet i kommunen. Personalet hadde også gruppearbeid der de ansatte fikk erfare å fylle ut et undringsnotat.

Målet for 2020 er å få systematikk rundt våre bekymringer, og sette BTI inn i et system der undring blir fulgt opp. Foreldremedvirkning skal ha stort fokus. Foreldre skal involveres så tidlig som mulig i prosessen rundt personalets bekymring for barns og familiers utfordringer. Terskelen skal være lav i forhold til å ta kontakt med foreldre, og for foreldre å kontakte personalet. Informasjon om BTI til foreldre blir derfor viktig. Noe informasjon ble gitt på foreldremøtet høsten 2019. Samarbeidsutvalget skal få ytterligere informasjon på første møte i januar 2020.

36.2.2 Læringsmiljø

-Gode læringsmiljø: Gode lekemiljøer og godt sosialt klima er nært knyttet sammen, og er avgjørende for et godt læringsmiljø. Empati er en viktig forutsetning. Enheten arbeider fortsatt med «Være sammen» -metodikken der det er et viktig mål. For å skape de gode læringsmiljøene har enheten valgt satsingsområdene lek og språk. Halvårsplanen definerer hva det innebærer for hver enkelt avdeling. Hver høst og vår blir kriterier for et godt læringsmiljø brukt som utgangspunkt for evalueringsarbeidet.

-Realfagskommune: «Hverdagsrealfag» er enhetens fortolkning av realfagprosjektet. Det vil si at personalet blant annet har fokus på begrepsbruk i daglig samtale, sortering og systematisering i lek med barn. Mattekassa er i daglig bruk av alle avdelinger. Barnas initiativ og spørsmål skal føre til barns medvirkning på planer og innhold i hverdagen. Personalets oppgave er å skape nysgjerrighet og utforskerglede blant barna ved å stille undrende og åpne spørsmål og fabulere sammen over naturens mangfold og magi.

36.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

Alle foreldre har hver høst foreldresamtale med pedagogisk leder, oftere ved behov. Det gjennomføres også samtale med foreldre til barn som skal begynne på skolen på våren.

Foreldremøter skal inneholde informasjon om enhetens satsingsområder, BTI, trafiksikker barnehage, overganger og «Være sammen» metodikken. I tillegg til praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling.

Enheten bruker hjemmesiden til å legge ut felles informasjon, planer og dokumentasjon.

Vigilo er et kommunikasjonsverktøy som brukes til å gi praktiske beskjeder til og fra foreldre. Det skal ikke gis sensitive opplysninger i Vigilo. Dessverre viser det seg at Vigilo har vært ustabil i perioder.

Henting og levering hver dag er imidlertid vår viktigste arena for godt samarbeid med foreldre. Alle skal bli møtt med vennlighet og interesse når de kommer til barnehagen. Ved henting skal foreldre informeres om barnas dag i barnehagen.

36.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2020
Ute-innemiljø	Gullfakse 3,9 og Møllers 4,1	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,4 og 4,9	4,5
Barnets trivsel	4,7 og 4,9	4,8
Informasjon	4,0 og 4,6	4,4
Barnets utvikling	4,5 og 4,8	4,6
Medvirkning	4,2 og 4,7	4,4
Henting og levering	4,3 og 4,8	4,5
Tilvenning og skolestart	4,5 og 4,9	4,6
Tilfredshet	4,3 og 4,6	4,5

Resultatene går opp eller er stabile siden sist undersøkelse. Gullfakse har ikke nådd helt opp til målene som ble satt i 2018. Ut fra undersøkelsen skal personalet sammen finne frem til satsingsområder for 2020. Samarbeidsutvalget skal også være med å analysere og se på resultatene, og komme med sine anbefalinger. Det skjer i løpet av januar 2020. Etter undersøkelsen i 2017 ble enhetens satsingsområde *henting og levering*, siden den gang har tilfredsheten blant foreldre økt på dette området.

36.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	1,31	1,12		1,5
Fravær langtid (%)	10,04	5,76		6,5
Fravær (%)	11,35	6,88	7	8
Antall HMS-avvik	9	11	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	0	6	3 700	10
Andel heltidstilsatte	51	54	55 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	78	80	83 %	86

36.4 Heltidskultur

Heltidskultur blir diskutert og tatt opp som sak på ledermøter og møter i HMS utvalget. I tillegg er det egen sak på medarbeidersamtaler. Alle ansatte er informert om kommunens satsing på dette området.

Det er først og fremst ansatte som har passert 60 år som har reduserte stillinger i enheten. Nye stillinger blir utlyst som fulle stillinger. Noe av forklaringen på at fraværet har gått ned det siste året, kan imidlertid være at ansatte har funnet en stillingsprosent som er riktig i forhold til sin helse og familiesituasjon.

36.5 Klima/Miljø

Enheten er ikke miljøfyrtårnsertifisert. HMS utvalget har saken oppe på sine møter. Målet er å bli sertifisert i løpet av 2020.

Følgende tiltak gjennomføres i 2020: Redusere avfall, spesielt matsvinn og plast. Gode søppelsorteringssystem skal prioriteres, ved bl.a. innkjøp av nye søppelstativ til kjøkken.

Det blir ikke benyttet engangsartikler og plastartikler i enheten. Enheten har kjøpt inn nok bestikk, kopper og tallerkener til alle, også til større arrangement og fester. Innkjøp av kluter og håndklær som kan vaskes har redusert bruken av engangskluter og tørkepapir betraktelig.

Kjøregodtgjørelser reduseres ved at enheten har flest mulig møter i barnehagen. Det er lite kurs og møtevirksomhet utenfor barnehagen.

Leker og materiell som kjøpes inn skal være miljøgodkjent.

36.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjon: Opprettholde fokus på ergonomi og bevegelsesglede. Nye ideer og forslag fra personalet tas opp til vurdering fortløpende. Spørsmål til diskusjon er hvordan vi kan tenke nytt rundt vår egen arbeidsmåte og utfordringer knyttet til tunge løft.

Utvikling: Pedagogiske ledere begynte å jobbe spesielt med egen ledelse mot slutten av 2019, dette arbeidet fortsetter i 2020. Mål for hver enkelt er definert i medarbeidersamtaler og på ledermøter. Vurderinger skal gjennomføres fortløpende gjennom hele året. Ledergruppa har definert felles ledelseskontrakt i enheten. Oppfølging av disse punktene blir et viktig utviklingsområde.

Kvalitetsforbedring: Voksnes ansvar for relasjonene mellom barn, og mellom barn og voksne har konstant et forbedringspotensial. BTI inngår som en viktig kvalitetsforbedring når det gjelder tidlig innsats.

37 Stinta barnehageenhet (1453)

37.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1453	Stinta barnehageenhet			
	Sum utgifter	14 889 306	15 897 289	17 534 635
	Sum inntekter	-3 587 306	-3 547 289	-3 789 013
	Netto driftsramme enheten	11 302 000	12 350 000	13 745 622

37.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetteramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

37.2.1 BTI

Våre to BTI-kontakter har fått økt sin kompetanse på innholdet og bruken av BTI. På vårt kveldsmøte i slutten av januar blir BTI-leder Elisabeth Nærestad igjen med oss for å bidra til å gi alle ansatte i våre barnehager kunnskap og trygghet i vårt videre BTI-arbeid.

Vi har også laget en «BTI-vegg» hvor de viktigste verktøyene vil henge synlig og tilgjengelig til bruk. Jo mer tilgjengelig, jo enklere å ta i bruk.

I samarbeidsutvalget i enheten vil også BTI være jevnlig tema for å involvere, trygge og bidra til at foreldrene også får et eierforhold til BTI. Vi presenterte BTI på høstens foreldremøter, men tror nok det må være et gjennomgangstema på flere arenaer hvor foreldre er engasjert.

Vi har tatt i bruk undringsnotat og samtykkeskjemaet i begge barnehagene.

37.2.2 Læringsmiljø

Dette barnehageåret har vi valgt «HELE MEG» som fellestema i begge barnehagene. Temaet omfatter både det kroppslige og det følelsesmessige og skal ivareta alle aldersgrupper utfra deres behov og interesse. Målet er å bidra til økt forståelse i hvordan følelser kan uttrykkes og ivaretas. Både for seg selv og i møte med andre.

Førskolebarna i begge barnehagene vil ha samlinger og aktiviteter gjennom samtaleverktøyet «kroppen er min». Verktøyet skal bidra til å gi barna egen styrke og kunnskap i å si ifra om noen utsetter barnet for krenkelser eller overgrep. Vi tror også at barna gjennom dette arbeidet vil øke sin prososiale atferd, være tryggere på å si ifra om andre utsettes for vanskeligheter. Og til sist men ikke minst, at personalet, med økt fokus og kompetanse, vil være trygge og gode støttespillere og samtalepartnere for alle våre barn. Gjennom kompetansehevingen vektlegger vi dette året trening gjennom rollespill for å være bedre rustet i møte med andres følelser og vanskelige opplevelser.

Realfag er en del av barnehagehverdagen. Ved å bidra til å skape undring og nysgjerrighet, legges

grunnlaget for barnas interesse og forståelse for realfag. Mattekassene med ulikt innhold har bidratt til at barna ute har laget sine egne mattekasser. De plukker med seg steiner, nøtter, pinner som de sorterer, teller, bruker i forskjellig type lek, for eksempel butikk.

37.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

Vi har et godt og aktivt samarbeidsutvalg som fremover vil arbeide med resultatene fra brukerundersøkelsen 2019, finne ut hva som skal foredles og hva som må forbedres. Dette skal følge oss videre i vårt arbeid for å ivareta foreldres trygghet og medvirkning.

I mars vil vi ha nytt temamøte for foreldre og personal i begge barnehagene. Det er samarbeidsutvalget som planlegger og tilrettelegger for en inspirerende kveld.

Vår daglige kontakt med foreldrene er den viktigste, og vi vil fortsette vår vektlegging av den daglige praten for å skape trygghet og tillit. Vi har oppstartsamtaler med nye foreldre og ped. lederne har årlige foreldresamtaler med alle. Det er også samtaler om våren rundt overgang barnehage/skole. Det blir igjen dugnader i begge barnehagene for å styrke felleskapet mellom foreldre, barn og personalet. Erfaringene med dugnadene har også vist at innsatsviljen og arbeidskapasiteten hos foreldrene er svært høy.

37.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2020
Ute-innemiljø	Strømsbuåsen 4,3 Gåsungen 3,5	Strømsbuåsen 4,5 Gåsungen 4,0
Relasjon mellom barn og voksen	Strømsbuåsen 4,8 Gåsungen 4,4	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,7
Barnets trivsel	Strømsbuåsen 5,0 Gåsungen 4,5	Strømsbuåsen 5,0 Gåsungen 4,7
Informasjon	Strømsbuåsen 4,6 Gåsungen 2,9	Strømsbuåsen 4,8 Gåsungen 4,0
Barnets utvikling	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,0	Strømsbuåsen 4,8 Gåsungen 4,5
Medvirkning	Strømsbuåsen 4,5 Gåsungen 3,7	Strømsbuåsen 4,7 Gåsungen 4,5
Henting og levering	Strømsbuåsen 4,6 Gåsungen 3,8	Strømsbuåsen 4,8 Gåsungen 4,4
Tilvenning og skolestart	Strømsbuåsen 4,7 Gåsungen 4,3	Strømsbuåsen 4,7 Gåsungen 4,6
Tilfredshet	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,3	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,7

Ønske fra foreldrene om daglig mattilbud bidrar til at Ute -innemiljø får et lavt snitt i begge barnehagene. Dette gjelder også bemanningstettheten. Selv om vi ivaretar bemannings- og pedagognormene, innebærer jo ikke det til at det er mer personal tilstede gjennom hele barnehagedagen.

Informasjon er fortsatt et område vi må ha videre fokus på. Vi arbeide for at foreldrene blir mer delaktige i hva de ønsker mer informasjon om, når og hvordan. Resultatene gir oss muligheter til å ta med foreldrene i det videre arbeid med å forbedre praksis.

Vi er glade for at foreldrene opplever høy trivsel hos barna i begge barnehagene. Vi må også her finne ut mer om hva foreldrene tenker er trivsel, hvordan ser de det, hvordan opplever de det. Gåsungen har dette året vært i en omstillingsprosess grunnet at 13 barn startet på skolen 2019 og vi ikke fikk fylt opp alle de 13 plassene. Det ble derfor 2 avdelinger i stedet for 3 som normalt, noe som har medført endrede rutiner og nye løsninger.

37.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	2,50	3,35		3,60
Fravær langtid (%)	4,64	3,57		1,50
Fravær (%)	7,14	6,91	7	5,10
Antall HMS-avvik	2	3	3 000	8
Antall kvalitets-avvik	2	4	3 700	12
Andel heltidstilsatte	85,2	70,3	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	97	91,9	83 %	96

Vi har fokus på vårt viktige nærvær, både for barna, personalsamarbeidet og også foreldrene. Vi har gode drivere som bidrar med trivselstiltak. God trivsel er med på å påvirke og styrke vårt lærings- og arbeidsmiljø. Vi har Agder Arbeidsmiljø med oss i omstillingsprosessen på Gåsungen.

37.4 Heltidskultur

Barnehagevirksomheten har økt kvalitet med flest mulig ansatte i 100 % stilling. Samtidig må vi forholde oss til hvor mange barn vi til enhver tid har og til bemanningsnormen. Når målet er at barnehagene skal ha riktig antall barn i forhold til riktig antall ansatte, kan det være en utfordring å øke de stillingene vi har til 100 % selv om noen ansatte hos oss ønsker det. Om det åpner seg muligheter med ledige stillinger, vil vi selvfølgelig prioritere ansatte som ønsker heltid.

Det er også ansatte som ikke ønsker eller har mulighet til å arbeide 100 %, noe vi også må forholde oss til og ivareta.

37.5 Klima/Miljø

Vi er miljøfyrtårnsertifisert og har avfallssystem for sortering i begge barnehagene, både for barn og personalet. Matbudsjettene til barnehagene åpner ikke for fast matservering, vi har p.t. heller ikke mulighet til å ansette kokk/ernæringsfysiolog. Av og til lages det gode måltider sammen med barna, som en del av den pedagogiske virksomheten.

Vi bruker lite papp og plast, mer vanlig servise i begge barnehagene. Vi har ansatte som er gode på gjenbruk og benyttelse av «verdiløst materiale», samt bruk av naturmaterialer inne og ute.

37.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Brukerundersøkelsen gir et godt grunnlag for å forbedre og videreutvikle barnehagene. Samfunnet er i stadig endring, noe som påvirker både barn, foreldre og barnehagevirksomheten og som igjen utfordrer oss til fornyelse og bevisstgjøring av de valg vi gjør.

Vi må ha økt vektlegging og forståelse i møte med nye foreldre og barn, mer tid og omsorg på å trygge foreldrene, noe som igjen vil påvirke barnas trygghet og trivsel.

I dag er det mange barnehager, færre barn. Startdatoer og tilvenning er spredt helt til desember, noe som igjen krever endringsvilje, fornying og kvalitetsforbedringer av rutiner i barnehagene. Mye blir mer uforutsigbart, samtidig som det kan gi oss gode utviklingsmuligheter.

38 Jovannslia barnehageenhet (1454)

38.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1454	Jovannslia barnehageenhet			
	Sum utgifter	15 824 407	15 304 407	16 643 376
	Sum inntekter	-3 542 407	-3 267 407	-3 303 424
	Netto driftsramme enheten	12 282 000	12 037 000	13 339 952

38.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

38.2.1 BTI

I 2019 fikk alle ansatte en innføring i BTI -modellen. På personalmøter har vi jobbet med case ift. hvilke saker vi skal bruke undringsnotater på, og på hvilken måte vi skal fylle ut skjema. En del ansatte har begynt å bruke undringsnotatet, og opplever det som nyttig. Målet i 2020 vil være å innføre en systematisk bruk av undringsnotat og handlingsveilederen.

Vi vil å ha fokus på en tidlig og nær foreldrekontakt, der vi undrer oss sammen med foreldrene.

Informasjon vil gis både på foreldremøte og SU- møte.

38.2.2 Læringsmiljø

Vi ønsker å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Vi ønsker å la barna få mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale.

Enheten vil ha et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø. Dette var også satt opp som tema i 2019, men på grunn av en kursrekke på 4 kvelder med tema om vold og seksuelle våren 2019, har vi skjøvet en del av temaene over i 2020.

Målet er å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet mobbeatferd i barnehagen. Vi vil jobbe med temaforståelse på områdene: *Mobbebegrepet, mekanismene, forebygging og tiltak*.

Boka til Pål Roland «Mobbeatferd i barnehagen» er utgangspunkt for temaforståelse.

Målet er å utvikle og opprettholde et godt og trygt barnehagemiljø, hvor alle barn trives og opplever tilhørighet. Der forebygger vi, avdekker og håndterer mobbeatferd og andre krenkelser.

Vi vil også ha fokus på leken som læringsarena. Leken skal være arena for barns utvikling og læring, for sosial og språklig samhandling. Vi ønsker å gi gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur.

Tema vi vil jobbe med: Hvordan sikrer vi vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken?

Vi vil ha fokus på den autoritative voksne, der prinsippet går ut på at de voksne utøver yrket sitt i en dynamisk kombinasjon av varm relasjonsbygging til barnet og en tydelig voksenstil når det gjelder å sette krav og forventninger. Dette har betydning for et godt læringsmiljø.

38.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

- Vi vil fokusere på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Hente- og bringe- situasjonen er arenaer vil vi jobbe spesielt med.
- Vi vil ha fokus på anerkjennende kommunikasjon som grunnpilar i det pedagogiske arbeidet.
- Vi vil ha startsamtaler med alle foreldrene, hvor blant annet gjensidige forventninger tas opp.

Enheten har et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø, gjennom felles temaforståelse i forhold til mobbeatferd i barnehagen. Mobbeatferd vil være tema på foreldremøtene våren 2020, der vi vil bruke Dialogmodellen. Det vil bli lagt opp til diskusjon og refleksjon rundt temaene. Barnehagen opplever at foreldrene viser stor interesse for temaet *forebyggende mobbeatferd*.

38.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2020
Ute-innemiljø	4,1/3,5	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,7/4,3	4,6
Barnets trivsel	4,8/4,7	4,7
Informasjon	4,6/3,7	4,5
Barnets utvikling	4,9/4,4	4,6
Medvirkning	4,6/4,1	4,5
Henting og levering	4,7/4,0	4,6
Tilvenning og skolestart	4,6/4,5	4,6
Tilfredshet	4,6/4,0	4,7

Resultatene er fra brukerundersøkelse gjennomført desember 2019. I tabellen er det en oversikt over begge barnehagene (Jovannslia barnehage/Lia barnehage). Det er små endringer fra forrige undersøkelse, noen indikatorer er det en liten økning på og noen indikatorer er det en liten nedgang på. Resultatene vil bli lagt frem for personalet og SU, og det vil være en prosess i starten på året ift. hva vi skal prioritere å jobbe med.

38.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2,1	1,46		1,5
Fravær langtid (%)	6,05	2,89		5,5
Fravær (%)	8,15	4,34	7	7
Antall HMS-avvik	0	3	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	4	13	3 700	20
Andel heltidstilsatte	69	64	55 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85,48	88	83 %	83

Enheten har hatt en fin utvikling ift. fravær. Forebyggende tiltak vil fremdeles stå i fokus i 2020. Andel avvik er økende, men det er fremdeles en jobb å gjøre for å få ansatte til å melde avvik. Alle ansatte som har reduserte stillinger har fått tilbud om å øke sin stillingsandel. Det jobbes kontinuerlig med å få flest mulig fulle stillinger, samtidig som vi har fokus med å tilrettelegge for at ansatte med redusert arbeidskapasitet får være i jobb.

38.4 Heltidskultur

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten etterstreber å ha flest mulig fulle stillinger. Flere av de som jobber redusert, gjør det på grunn av utdanning eller uførhet, og da er det vanskelig å heve andel heltidsansatte. Ved nytilsetninger blir det alltid først vurdert å øke stillingen til de som har redusert stilling.

38.5 Klima/Miljø

Enheten hadde som mål å starte prosessen med Miljøfyrtårnsertifisering i 2019, men på grunn av andre ting som måtte prioriteres, måtte vi utsette prosessen. Målet er å starte prosessen våren 2020.

Vi har opplegg med barna der vi har fokus på søppelsortering og plukking av søppel.

Vi har fokus på å unngå/ redusere bruk av engangsartikler og plastartikler.

Vi har opplegg der vi sår og dyrker frukt/grønnsaker med barna.

Når personalet er på møter/kurs andre steder enn i barnehagen, forsøker vi å kjøre flere sammen.

38.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

For å sikre kvalitet på det arbeidet vi gjør, har enheten utarbeidet kompetanseplan som styrer fagutvikling på flere nivå. Enheten har faste møter for opplæring og refleksjon. Målet er å være en lærende barnehage. Vi har fokus på å tenke nytt og annerledes, og stiller oss spørsmål om vi kan gjøre ting på andre og bedre måter. Det er kultur i enheten for å prøve ut nye ting. Vi har felles personalmøter og planleggingsdager mellom barnehagene. Enheten har veiledningsordning for nyutdannede og nytilsatte.

39 Øyestad barnehageenhet (1455)

39.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1455	Øyestad barnehageenhet			
	Sum utgifter	8 819 487	7 934 000	12 941 760
	Sum inntekter	-1 756 487	-1 685 000	-3 242 079
	Netto driftsramme enheten	7 063 000	6 249 000	9 699 681

39.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

39.2.1 BTI

Alle ansatte i enheten har i løpet av 2019 fått en innføring i BTI- modellen, bruk av undringsnotatet og handlingsveilederen. På foreldremøtet høsten 2019 fikk foreldrene en generell informasjon BTI.

Målet for 2020 er at vi får en systematisk bruk av modellen når vi har en undring/bekymring rundt et barn. BTI-leder Elisabeth Nærestad skal komme og være med på et pedagogmøte i januar hvor hun skal informere om BTI- satsningen og hvor det åpnes for stille spørsmål.

Vi ønsker også å inkludere foreldrene mer slik at de blir tidlig med i prosessen når personalet har en undring.

39.2.2 Læringsmiljø

Vi vil legge til rette for et positivt og stimulerende lek-basert læringsmiljø som fremmer glede, trivsel, mestring, utfordring og utvikling.

5 og 6 åringene i barnehagen vil i samlinger og aktiviteter få innføring i samtaleverktøyet «kroppen er min» Dette er et pedagogisk verktøy som skal bidra til at barna får/har tilstrekkelig kunnskap til å si ifra om de selv eller andre blir utsatt for krenkelser eller overgrep.

I perioden januar til og med juli vil vi ha et ekstra fokus på disse områdene fra årsplanen til de kommunale barnehagene:

- fellesskap, inkludering og tilhørighet
- demokrati i barnehagen
- omsorg, lek og læring
- planlegging, vurdering og evaluering
- overganger

Alle førskolebarna (11stk) vil få tilbud om bassengtrening/svømmeopplæring våren 2020

Den voksnes rolle og ansvar i leken er fortsatt et tema som skal prioriteres.

39.2.3 Barnehage-hjemsamarbeid

Alle foreldre får tilbud om to foreldresamtaler i løpet av barnehageåret, oftere ved behov. Her er det samtale om barnets utvikling, trivsel, samarbeid med hjemmet, og det som foreldre måtte lure på.

Hver høst har vi foreldremøte hvor det blir gitt felles informasjon om bla BTI, satsningsområder, samarbeidspartnere, trafikksikker barnehage og det som ellers måtte være aktuelt. I tillegg er det praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling/gruppe.

I vår ønsker vi å ha et større fokus på rutinene for overgangene som barna har i løpet av den tiden de er i barnehagen. Vi ønsker spesielt å ha fokus på overgang mellom liten til stor avdeling. Her vil vi også involvere foreldrene.

På våren har vi dugnad ev. tema kveld.

Foreldrene i samarbeidsutvalget står får sommer- og førjularrangement.

Kommunikasjonsverktøyet Vigilo skal bli tatt mer i bruk i 2020 for å gi praktiske beskjeder til og fra foreldre.

Den daglige kommunikasjonen vi har med foreldrene er den viktigste arenaen for samarbeid barnehage - hjem.

39.2.4 Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2020
Ute-innemiljø	4,0	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,5	4,6
Barnets trivsel	4,7	4,7
Informasjon	4,1	4,5
Barnets utvikling	4,7	4,8
Medvirkning	4,3	4,5
Henting og levering	4,4	4,6
Tilvenning og skolestart	4,4	4,6
Tilfredshet	4,4	4,7

Enhetens resultater på brukerundersøkelsen i 2019 er høyere enn hva den var i 2018, men det er områder hvor vi fortsatt må ha et ekstra fokus på. Personalet skal sammen finne satsningsområder for 2020 ut fra undersøkelsen. Resultatene vil også bli presentert for SU slik at de kan være med å analysere og se på resultatet og komme med sine anbefalinger.

39.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	1,29	1,68		1,5
Fravær langtid (%)	10,6	13,1		5,5
Fravær (%)	11,35	14,74	7	7
Antall HMS-avvik	3	0	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	3	0	3 700	25
Andel heltidstilsatte	67,4	78,5	55 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	86,3	93,5	83 %	94

Enheten hadde et høyt sykefravær 2.tertial 2019. Dette skyldes hovedsakelig langtidssykemeldte og fraværet er ikke arbeidsrelatert.

HMS-utvalget vil i løpet av året komme med innspill til trivselsfaktorer i enheten.

39.4 Heltidskultur

De som jobber redusert, gjør det ut fra eget ønske, eller har fått innvilget delvis uførepensjon.

39.5 Klima/Miljø

Enheten er ikke Miljøfyrtårnsertifisert, men det jobbes med at de kommunale barnehagene som fremdeles ikke er sertifisert skal bli det.

Vi har ingen kjøretøy i enheten, heller ingen store utgifter i forbindelse med kjøregodtgjørelse.

Vi forsøker å begrense bruken av engangsartikler.

Barna lærer opp i hvordan vi sorterer husholdningsavfall.

Leker og materiell som vi kjøper, skal være miljøgodkjent.

39.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Brukerundersøkelsen gir et bra grunnlag for å forbedre og videreutvikle enheten. Vi kommer til å velge ut punkter derfra som vi skal jobbe videre med.

Vi skal også ha et ekstra fokus på de overgangene som barna møter i løpet av sin tid i barnehagen. Vi vil utarbeide gode rutinebeskrivelser som vil være til hjelp ved overganger, da spesielt overgang fra liten til stor avdeling.

Det er en stor utfordring for barnehagene at det fødes færre barn i kommunen, og konkurransen om disse barna er stor. En konsekvens av dette er at flere barn har startdato helt fram til november/desember. Ansatte som blir overtallige har også vært en stor utfordring de siste årene. Dette krever endrings vilje, nytenking og kvalitetsforbedring av rutiner og planer i barnehagen.

Når BTI -modellen er implementert i hele organisasjonen, vil det være en kvalitetsforbedring i forhold til tidlig innsats.

40 Lunderød skole og ressurscenter (1403)

40.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Forslag budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1403	Lunderød skole og ressurscenter			
	Sum utgifter	27 339 083	26 589 099	25 851 335
	Sum inntekter	-6 336 083	-5 988 099	-5 104 334
	Netto driftsramme enheten	21 003 000	20 601 000	20 747 001

Korrigerings iht. til endringer i GSI-tall

Korrigert Netto driftsramme til enheten

40.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

I 2020 vil barnehager og skoler ha særlig fokus på tre felles satsingsområder:

- Gode læringsmiljø i barnehager og skoler
- Arendal kommune, en realfagskommune. Skriv hvordan realfag skal videreføres på enhetene, selv om vi ikke lenger er med på Udirs realfagsatsing
- Skole-hjemsamarbeid / Barnehage-hjemsamarbeid

Nedenfor beskriver enheten hvordan den innenfor tildelt budsjett vil arbeide med de tre satsingsområdene og arbeidsgiveriet i 2020.

40.2.1 BTI

Våre elever hører ikke hjemme i den kategori barn BTI har fokus på akkurat nå. Elvene her er alle i et system som fungerer (men selvsagt kan forbedres). BTI-arbeidet vil ha fokus på barn med store funksjonsnedsettelse ved en senere anledning.

40.2.2 Læringsmiljø

Skolen legger enda større vekt på å planlegge og gjennomføre flere gruppetimer, både ut ifra både et pedagogisk og sosialt perspektiv.

40.2.3 Skole-hjemsamarbeid

Her vil enhetene ha særlig fokus på:

Skolen har en til dels tett dialog med de enkelte foreldrene. Foreldrene velger en representant på vegne av foreldregruppa som ev kan ta opp forhold med ledelse.

Vi har hatt en brukerundersøkelse i mai-19, og bestreber oss på å forbedre enkelte områder som scoret lavt. Foreldrene har fått anledning til å komme med innspill ift ny nettside som er under utarbeiding.

I mai vil «Lunderød dagen» bli arrangert igjen, et samarbeid mellom barnefysioterapeutene og skolen om en aktivitetsdag på Lunderød stadion, der alle 1:1 elever i kommunen også inviteres.

40.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)	3,27	3,95		3,5
Fravær langtid (%)	4,00	4,87		3,5
Fravær (%)	7,27	8,82	7	7
Antall HMS-avvik	2	6	3 000	6
Antall kvalitets-avvik	9	4	3 700	9
Andel heltidstilsatte	69,74	73,9	55 %	75
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87	91,4	83 %	93

Enhetens fravær stiger, og HMS-utvalget er i gang med drøftinger hva årsak kan være, og ev tiltak.

Uønsket atferd av liten alvorlighetsgrad registreres «innomhus» til bruk og endring av pedagogisk arbeid. Personalet kommer ofte i forkant slik at eleven avledes og uønsket atferd avverges. Vårt mål er færrest mulig avvik.

40.4 Heltidskultur

Vi har få små stillinger. Når det er muligheter har, og blir, mindre stillinger slått sammen til hele stillinger.

40.5 Klima/Miljø

Skolen har hatt en krevende høst som har medført at Miljøfyrtårnsertifisering er nedprioritert, og vi blir ikke sertifisert i 2019 slik planen var.

Redusert bruk av engangsartikler.

Mengde avfall er på samme nivå som tidligere.

40.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolen har jobbet grundig med overordnet del av nytt læreplanverk- særlig med områdene «Folkehelse og livsmestring» og «Profesjonsfellesskap og skoleutvikling».

Dette arbeidet medfører at man i enda større grad vektlegger den enkeltes muligheter, både faglig, praktisk og sosialt.

Når det gjelder sistnevnte område bruker vi mye video av opplærings situasjoner for å forbedre praksis på alle baser. I tillegg har lærerne regelmessig veiledning i gruppe for å få innspill på egen praksis.

41 Barnevern (1404)

41.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1404	Barnevern			
	Sum utgifter	101 940 250	81 941 750	0
	Sum inntekter	-10 737 250	-7 509 750	0
	Netto driftsramme enheten	91 203 000	74 432 000	0

41.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Enheden ble fra og med 1.1. 2019 organisatorisk flyttet fra Kommunalsjef Helse og levekår til Kommunalsjef Barn, unge og familier.

Barneverntjenesten har ikke hatt noen økning i antall bekymringsmeldinger på nye barn fra 2018 (581) til 2019 (580). Andelen med alvorlig problematikk er fortsatt på mer enn 40 % og gir høy arbeidsbelastning.

Enheden har en relativt ung arbeidsstokk, og har stort fokus på nødvendig opplæring og veiledning. Det arbeides etter kompetanseplaner, og det er systemer for kollegaveiledning, saksgjennomgang, saksveiledning og prosessveiledning. Enheden har flere som skal ut i fødselspermisjon våren 2020, og det betyr flere vikarer. Fokus på opplæring og veiledning vil fortsette dette året.

Satsingsområder og kompetansehevende tiltak i 2019 og som videreføres i 2020 er:

Mitt Liv barnevern, Cos-p, DCM barnesamtalen, familieråd, traumebevisst tilnærming og arbeid med traumatiserte barn, Arbeid med barn utsatt for vold og overgrep og saksbehandling, Flerkulturell forståelse og arbeid med barnevern i et minoritetsperspektiv.

Enheden har også stort fokus på implementering av BTI og videreutvikle samarbeidet med andre tjenester for å sikre tidlig innsats.

I 2019 startet gjennomføringen av felles kompetanseheving sammen med alle barnverntjenestene på Agder, kalt *KUBA*. Dette videreføres i 2020. Dette er forankret i regionalt kompetansenettverk initiert av regjeringen og forankret hos Fylkesmannen. Hovedtemaer som skal implementeres, er forsvarlig barnevern, planmessighet i samarbeid med andre, barnevernfaglige vurderinger og dokumentasjon.

Barneverntjenesten deltar i *Mitt Liv barnevern* hos Forandringsfabrikken og implementerer deres anbefalinger i tjenesten. Implementeringen fortsetter i 2020, og det vil være nye tiltak knyttet til åpenhet og tilgjengelighet for befolkningen, blant annet gjennom foredrag og folkemøter.

Den store satsingen for 2020 er at det 1. mars 2020 er tilsatt 6 nye tiltaksarbeidere som skal erstatte kjøp av private veiledningstiltak. Dette skal også bidra til å redusere antall hasteflyttinger og forhindre utilsiktede flyttinger. I tillegg etableres det *Ung Los* som skal ha fokus på ettervern og sikre bedre og tettere oppfølging av dagtilbud for ungdom over 18 år.

Det er også planlagt en kartlegging av tilsynsordningen for fosterbarn og tilsyn ved samvær, med den hensikt å se om ressursene kan utnyttes bedre i forhold til kvalitet og kostnader.

41.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)		2,90		2,0
Fravær langtid (%)		5,66		5,0
Fravær (%)		8,56	7	7,0
Antall HMS-avvik		2	3 000	5
Antall kvalitets-avvik		8	3 700	30
Andel heltidstilsatte		50	55 %	53
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		86,2	83 %	90

Barneverntjenesten har gjennom 2019 hatt et relativt høyt sykefravær, særlig langtidsfravær som i snitt gjennom året var på 11 %. I tillegg har enheten en høy andel unge arbeidstakere som er småbarnsforeldre. Dette påvirker også nærværet i form av tilrettelegginger ifm sped- og småbarn. Det er ulike årsaker til langtidsfraværet. Noe skyldes arbeidsforhold med stor økning i antall alvorlige og komplekse saker, endrede krav til saksbehandling, mye reisevirksomhet og stort fristpress. Dette gir en generelt høy saksbelastning gjennom hele året.

Det er forventet fortsatt høy saksbelastning i 2020. Saksbelastningen er besluttet justert ned til normtall for antall saker per saksbehandler som ble vedtatt i 2017. På grunn av høy turnover er belastningen i avdelingene ulikt fordelt og det er utfordrende å nå normtall for antall saker per saksbehandler. I løpet av 2020 skal enheten evaluere organiseringen fra 2015 for å se om enhetene kan organiseres annerledes for å dele saksbelastningen, samt forbedre og sikre god kvalitet på tjenestene for brukerne.

41.4 Heltidskultur

Enheten har i all hovedsak heltidskultur. Barnevernvakta er organisert med turnus, og har 5,4 årsverk totalt inklusive avdelingsleder. Avdelingsleder har 100 % stilling. Stillingene i turnus er ellers fordelt på én i 100 % og de øvrige i delte stillinger. Dette er for å oppnå dekning av alle ettermiddager og helger da dette er vakta sin åpningstid. 100 %- stillinger har vært diskutert, men foreløpig er dette ikke mulig å gjennomføre, og tilbakemeldingen fra ansatte er at dette er en stor belastning når virksomheten er på kveld og i helg.

Per 2019 hadde barneverntjenesten for øvrig noen få personer i redusert stilling etter eget ønske. I 2020 vil enheten ha noen personer i deltidsstilling etter eget ønske. For øvrig har alle 100 % stillinger, og det er ikke ønskelig med flere reduserte stillinger. Det er imidlertid en balansegang å opprettholde 100 % stillinger når det er behov for erfarne medarbeidere samtidig som noen med lang erfaring ønsker redusert stilling. Reduksjon i stilling blir da et tiltak for å holde på disse erfarne medarbeiderne.

41.5 Klima/Miljø

Enheten har mye reisevirksomhet i forbindelse med oppfølging av saker, og de ansatte må disponere egen bil i tjeneste. I løpet av 2020 vil enheten se på behovet for å vurdere og planlegge leasingbiler. Ifm. dette skal også ulike el-alternativer vurderes. F.eks. vil det være gunstig med noen el-sykler.

Enheten kildesorterer i tråd med muligheten i nye lokaler.

Barneverntjenesten er tilrettelagt for en så godt som papirløs arbeidshverdag. Desember 2018

innførte enheten fullelektronisk fagarkiv med «svar-ut» funksjon. Med dette er altså enheten fullelektronisk ift både fagarkivet Familia og saksbehandlingsarkivet i Public 360. Enheten har også fagsystemet tilgjengelig på nettbrett slik at saksbehandlerne kan skrive alt inn elektronisk også på hjemmebesøk. Vismaveilederen er elektronisk og tilgjengelig på nettbrettene slik at en alltid har oppdatert kunnskap og lovverk tilgjengelig.

41.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Barneverntjenesten oppretter fra 1. mars 2020 nytt tiltaksteam. Tiltaksteamet skal bidra til endringsrettet arbeid hos familier med særlige utfordringer og hjelpebehov. Kjøp av tiltak fra private tiltak til denne målgruppen skal fases ut, og erstattes med barneverntjenestens egne tiltaksarbeidere innen 1. mai 2020. Denne satsingen skal føre til redusering av hasteflyttinger og omsorgsovertakelser.

Barneverntjenesten tilsetter også en egen Ung-Los som skal sikre tett oppfølging av ungdom på ettervern, med særlig fokus på utdanning og arbeidspraksis.

Det skal gjennomføres en kartlegging av tilsynsordningen for fosterbarn og samvær ved tilsyn, for å se på mulig kvalitetsforbedring.

Enheten skal i løpet av 2020 evaluere organiseringen fra 01.09.2015. Det tas sikte en ekstern evaluering av enheten i løpet av høsten 2020; noe tid etter at ny enhetsleder er på plass i februar.

Det settes i januar 2020 ned et politisk utvalg på tre folkevalgte som skal videreføre det arbeidet som ble gjort innen barnevern i perioden 2016- 2019. Utvalget skal fokusere både på barnevernet og forebyggende tjenester.

42 Avlastning og bosetting (1405)

42.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1405	Avlastning og bosetting			
	Sum utgifter	58 494 188	57 056 467	0
	Sum inntekter	-36 881 188	-40 393 467	0
	Netto driftsramme enheten	21 613 000	16 663 000	0

42.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Pr. 1. Januar 2020 består enheten av

- Et bofellesskap og et uteteam for bosetting og oppfølging av enslige mindreårige flyktninger.
- 2 avlastningsavdelinger, Røed bo- og avlastningshjem og Fagerheim avlastningshjem.
- Barnebolig/ ungdomsbolig Natvig.
- Avlastning utenfor institusjon.
- Leder/stab: bestående av enhetsleder, avdelingsleder, saksbehandler barn, unge og familier, rådgiver, turnusansvarlig, familiekoordinator og koordinator barn/unge.

Ressurstildeling

Enslige mindreårige flyktninger

Finansieringsordningen som ble innført pr 1.1.2017 har generert positive driftsresultater i 2017, 2018 og 2019. Det er vanskelig å forutsi resultatet for 2020 pga. nedbemanning i avdelingen for enslige mindreårige og usikkerhet forbundet med forventet bosetting.

Avlastning i institusjon

De fleste familier søker om avlastning hovedsakelig i helgen fra fredag til mandag. Det gir oss utfordringer i forbindelse med kapasitet.

I 2020 kan vi ikke innfri dette innenfor den vedtatte budsjettramme, i den grad det er ønskelig for foresatte. Det er flere familier som har behov for avlastning enn tidligere. Vi har i inntaksplanen lagt til rette for at familiene kan opprettholde ca. det samme antall døgn som tidligere, men at det nå ligger på ukedager i større grad enn tidligere.

Pr. i dag står mange unge over 18 år på venteliste til å få et tilrettelagt botilbud. I påvente av bolig, benytter foresatte seg av avlastningstilbudet. Med mange nye unge brukere, er det samlet sett blitt flere som skal dele på det tilbudet vi har i 2020.

Avlastning utenfor institusjon

Utvikle driften innenfor den tildelte budsjettramme.

Vårt mål er at alle familier som har fått vedtak om avlastning utenfor institusjon, raskt skal få et tilbud om avlastningsfamilie.

Etter evaluering høsten 2019 er det besluttet å viderefører tiltaket gruppeavlastning for 5 ungdommer.

Barnebolig/ungdomsbolig Natvig

En viderefører tilbud om heldøgnsomsorg i tilrettelagt bolig. Vi har søkt om tilførsel av midler fra 2020 da deler av utgiftene ikke dekkes av tilskudd for ressurskrevende brukere.

Ledere/stab

Vi har valgt å ha en organisering i enheten med enhetsleder, avdelingsleder og en stab som skal gi god lederstøtte. Ved å overføre en stilling fra tjenestekontoret har saksbehandler kommet tettere på avdelingene for avlastning og andre som jobber for og med barn og unge.

Vi viderefører koordinatorteam i henhold til ad-hoc utvalgets innstilling.

Det skal utarbeides retningslinjer for transport til og fra avlastning i henhold til vedtak gjort i bystyret den 19. desember 2019. Vi vil kartlegge behov og utarbeide budsjett for tiltaket.

42.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetsens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	Tallene for 2018 er ikke sammenlignbare med 2019 og 2020 pga. ny organisasjonsstruktur pr.01.01.2019	1,49		2
Fravær langtid (%)	9,49	7,99		5
Fravær (%)		9,48	7	7
Antall HMS-avvik		193	3 000	150
Antall kvalitets-avvik		83	3 700	50
Andel heltidstiltsatte			55 %	55%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	83%

Sikre velfungerende HMS -utvalg med struktur for møtevirksomhet. Ha HMS som tema på avdelingsmøter. En medarbeider i hver avdeling med ansvar for HMS, brannvern og sikkerhet.

Sørge for at brukerne av Fagerheim blir godt ivaretatt i byggeperioden. Det er uten tvil en krevende periode for brukerne og personalet. Vi har en plan for alternative steder der brukerne kan være på dagtid dersom det skulle bli nødvendig. Planlegge og klargjøre et alternativt botilbud for barn som for tiden har sin avlastning på Røed, med tanke på byggeprosessen av Røed avlastningshjem.

Medarbeidertrivsel er viktig for å sikre riktige tjenester for barn, unge og deres familier. Ansatte som trives på jobben, skaper positivitet og trygghet.

- Arbeide med det psykososiale arbeidsmiljø for å fremme et godt arbeidsmiljø.
- Videreutvikle medarbeidernes kompetanse i møte med barn, unge og deres familier.
- Sykemeldte følges opp i tråd med IA-avtalen.
- Utarbeide gode rutiner i forbindelse med vold og trusler.
- Gjennomføre medarbeidersamtaler, enten som gruppesamtaler eller individuelt.
- Ha fokus på avvik som en mulighet for å få til forbedring.
- Alle ansatte skal kunne benytte risikovurdering på en kompetent måte.

Vi skal ha som mål å øke nærværet og være en helsefremmende arbeidsplass, hvor ledere og medarbeidere kontinuerlig utvikler et arbeidsmiljø preget av mangfold, inkludering og arbeidsglede. Noen arbeidsplasser har større utfordringer enn andre, men det viser seg at det er lite fravær som er arbeidsplassrelatert. Der det er hensiktsmessig, benytter man seg av *Raskere Frisk* eller av tiltak i regi av Agder Arbeidsmiljø.

42.4 Heltidskultur

Bofelleskapet for enslige mindreårige flyktninger har langvakter inntil 12,5 timer. De minste stillingene er på 70 % med hvilende nattevakt. Nærvær oppimot 100 %. Avdelingen har grunnet nedbemanning gått tilbake til rullerende turnus. Medarbeidere i mindre stillinger tilbys vikariater og ledige vakter.

I avdelingen for avlastning er arbeidet med heltid forbundet med utfordringer, da det er et stort behov for avlastning i forbindelse med helg. Det betyr at bemanningen er vesentlig høyere i helgen enn i ukedagene. Mange ansatte jobber annen hver helg for å få større stillingsandel. Det store behovet for avlastning i helgene er utfordrende for rekruttering av kvalifiserte medarbeidere.

Utviklingsmuligheter:

Tilby og utarbeide helgestilling til medarbeidere fra andre enheter som jobber dagtid i redusert stilling.

Videreutvikle muligheter for at enheten kan ivareta oppgaver på dagtid for andre enheter for på den måten å kunne gi tilbud om større stillinger uten at det medfører økt helgejobbing.

42.5 Klima/Miljø

Stort fokus på å gi ungdommene opplæring i kildesortering. Utover dette har ungdommene busskort for å lære seg å bruke kollektivtransport.

Mange brukere innenfor avlastning har el-sykler. Vi motiverer til at disse brukes ved f.eks. handling. Være bevisst på matsvinn.

42.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjon

Vi skal tilegne oss større kunnskap i forbindelse med velferdsteknologi for å være godt forberedt på bruk av teknologi i nye bygg for avlastning. Vi må sikre at ansatte er villige til å vurdere nye måter å tilrettelegge tjenestene på, samt tørre å ta i bruk ny teknologi.

I 2020 skal vi teste ut ulike systemer i en avdeling. Det er viktig at alle ansatte tar ansvar for å tenke fremadrettet og innovativt.

I turnusplanlegging motiveres medarbeidere til å prøve ut alternative arbeidstidsordninger.

I 2020 skal vi delta i ABC opplæring i velferdsteknologi og Mitt livs ABC (grunnopplæring som er rettet mot arbeid med utviklingshemmede).

Avdeling Natvig er et nystartet botilbud som er spesielt tilrettelagt for brukere med store og sammensatte adferds uttrykk. Vi skal i 2020 videreutvikle tiltaket, for å finne ut om måten å jobbe på kan være nyttig med tanke på innbyggere som i dag får sitt tjenestetilbud fra private aktører.

Utvikling

Kartlegging av fremtidig avlastningsbehov i befolkningen, for på den måten å sikre at vi har det nødvendige tjenestetilbud til nåværende og nye brukere. Dekker de nye byggene fremtidig behov? Eller må vi planlegge for flere avlastningsmuligheter?

Utrede om vi trenger flere alternativer til avlastning utenfor institusjon, enn private hjem og gruppeavlastning.

Enhet funksjonshemmede jobber aktivt med å legge til rette for at voksne som har tilbud om avlastning får tilbud om bolig. Det er en kjensgjerning at det er mangel på tilrettelagt bolig, hvilket medfører at unge voksne beholder sin plass på avlastning. Etter hvert som barn blir eldre får foresatte som regel et større og større behov for avlastning i påvente av tilrettelagt bolig. Unge voksne har bruk for et eget hjem som kan ivareta deres behov på en annen måte enn det som er mulig på en avlastningsavdeling. Foresatte til voksne på avlastning gir uttrykk for at et avlastningstilbud med blanding av voksne og barn ikke er ønskelig.

Vi fortsetter å utvikle enhets strukturen med ledelse og stab. Vi vil sikre at de forskjellige arbeidsområdene er mindre sårbare ved at oppgavene ivaretas av et team som jobber på tvers, for å sikre et godt tverrfaglig samarbeid. Koordinatorsteamet videreutvikles i samarbeid med koordinerende enhet.

Kvalitet og kvalitetsforbedring

Sikre at hele enheten jobber ut fra den overordnede målsetting i enhet barn unge og familier.

Utvikle gode rutiner i bruk av BTI modellen, skape et godt tverrfaglig miljø med en felles faglig plattform, grunnsyn og verdier.

Kriteriene for gode tjenester skal synliggjøres for alle ansatte for å sikre at virksomheten og den enkelte medarbeider har den nødvendige kompetanse for å møte dagens og fremtidens behov.

Målet er at alle ansatte i enheten møter brukere, pårørende, kolleger og andre samarbeidsparter med respekt, trygghet og anerkjennelse. Et godt møte mellom mennesker, er et godt utgangspunkt for at vi tilrettelegger for gode og riktige tjenester.

Stort fokus på at medarbeiderne jobber i samme retning med gode faglige vurderinger som grunnlag for beslutninger.

Brukermedvirkning står sentralt i alle avdelinger gjennom planer, møter og i samarbeid med pårørende.

Innarbeide metodikken «refleks til refleksjon».

Trene på etisk refleksjon i arbeidshverdagen

Vi skal jobbe videre med:

Avdeling for enslige mindreårige flyktninger

- Avdelingen for flyktninger må kontinuerlig sørge for at bemanningsplaner gjenspeiler bosetting. Ved nedbemanning og avvikling av bofellesskaper må det foregå på en slik måte at vi sikrer trygge voksne og gode relasjoner for hver enkelt ungdom.
- Ansatte i bofellesskapene for flyktninger må ha kompetanse og tilstrekkelig kapasitet til å møte ungdommene i «landingsfasen». Medarbeiderne må kunne romme ungdommens smerte.
- Vi må ha fokus på:



Avlastning i institusjon

Et velfungerende samarbeid på tvers av enheter, er sentralt for å kunne gi familier med funksjonshemmede barn og unge et godt bo- og avlastningstilbud. Vi vil fortsette med å ha fokus på dette samarbeidet, for å kunne tilby viktige og trygge rammer rundt hver enkelt bruker. For å holde dette fokuset, må vi også øke kompetansen til de ansatte.

Øke kompetansen rundt kap.9, om tvang og makt. Nytt kurs planlagt våren 2020.

Flere fagarbeidere tar medisinkompetanse.

Tilby noen ansatte å delta på ABC kursingen «Mitt Livs ABC».

- Fortsette veiledning med en intern ressursperson for å videreføre kompetanse mot å jobbe helhetlig og personsentrert i forhold til krevende brukere.
- Gjennomfører e-læringskurs i grunnpakke/opplæring.
- Skape og igangsette gode aktiviteter sammen med brukene.

Privat avlastning

Vi viderefører ordningen med avlastning utenfor institusjon. Ved overgangen til 2020 har vi et lite antall barn/unge der tiltak ikke er iverksatt. I samarbeid med foreldre, medarbeidere, saksbehandler videreføres de gode rutiner for ordningen.

- Vi viderefører gruppeavlastning som et tilbud for 5 ungdommer.
- Utvikle andre avlastningstiltak ut fra behov hos brukerne

Ledere/stab

Enheten har et stort lederspenn, med 6 avdelinger. Vi må videreutvikle strukturen for leder/stab teamet.

Vi skal videreutvikle saksbehandlers rolle og arbeidsoppgaver slik at vi i størst mulig grad kan imøtekomme de forventninger, ønsker og behov foresatte til barn og unge til enhver tid har.

Familiekoordinator og koordinator for barn /unge vil i samarbeid med koordinator for voksne og systemansvarlig utgjøre kommunens koordinatorteam.

Teamet skal ha fokus på ivaretagelse av de store sammensatte saker.

43 Forebyggende tjenester (1406)

43.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1406	Forebyggende tjenester			
	Sum utgifter	46 692 000	38 468 000	0
	Sum inntekter	-7 205 000	-4 443 000	0
	Netto driftsramme enheten	39 487 000	34 025 000	0

43.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjettramme

Enhet forebyggende tjenester ble opprettet 1.1.19, og består av avdelingene *Arendal helsestasjon* og *Familietjenesten*. Ny enhetsleder tiltrådte våren 2019.

Enhetens målsetting og målgruppe

Sammen om å fremme helse, forebygge sykdom og bidra til livsmestring.

Fokus på tidlig innsats med tanke på en positiv utvikling og god tilknytning, med utgangspunkt i den enkelte og dennes familie og nettverk.

Enhetens målgruppe er barn, unge og deres familier, inkludert gravide, og enheten 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.

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.

Helsestasjonens tilbud er for alle, mens familietjenesten er et lavterskeltilbud for de som har ekstra behov for veiledning/oppfølging.

Samarbeid og kvalitet

Gjennom første driftsår har det vært lagt vekt på oppbygging av enhetens struktur og rutiner. Dette er arbeid som vil bli videreført i 2020.

Internt:

- Videreutvikle enhetens ledergruppe, fagutviklingsgruppe og felles HMS-utvalg.
- Samarbeidsavtale mellom avdelingene ferdigstilles.
- Enhetens prosedyrer og rutiner er under utarbeidelse og vil ferdigstilles i løpet av våren 2020.

Eksternt

- Enheten inngår avtale med en rekke samarbeidsaktører som ABUP, NAV, kommuneoverlegene, Barneverntjenesten, Enhet psykisk helse og rus, Koordinerende enhet m.fl. Samtlige avtaler skal ferdigstilles ila. 1. tertial 2020.

Det er etablert faste møtестrukturer i flere av samarbeidsavtalene.

Enheten har inngått samarbeid med Forandringsfabrikken om et oppfølgingsprosjekt gjennom 2020. Fokus for prosjektet vil være *barnesyn, involvering og verdier*.

BTI (Bedre tverrfaglig innsats)

To av Arendal kommunes BTI- team organiseres og ledes av Enhet forebyggende tjenester.

BTI er en samhandlingsmodell for tjenester som møter gravide, barn, unge og foreldre som det er knyttet undring eller bekymring til. Arendal kommune innfører modellen for å sikre god og systematisk oppfølging av barn og unge.

Kursvirksomhet og aktuelle prosjekter/grupper:

Arendalshjelpa

Arendalshjelpa er inngangsporten til kommunens tjenester innen psykisk helse og rus. Enhet forebyggende tjenester bidrar med ressurser for å bemanne vakt-telefonen/ bidrar også med oppfølging av konkrete henvendelser

Livsmestringskurs

Ukentlige undervisninger om psykisk helse, åpent for alle. Samarbeid med psykisk helse voksne

Utsikten

Grupper for barn og foreldre, der foreldre er psykisk syke eller har et problematisk forhold til rus/vold

God start

Program med ekstra oppfølging av gravide med rus-utfordringer.

Skolelos

Tilbud til ungdom som sliter med å være på skolen. Får hjelp, støtte og motivasjon til å takle hverdagen.

Barn som pårørende

Tilbud til barn som opplever kriser i egen familie som sykdom, rus, samlivsbrudd, død

Cos-kurs

Kurs om samhandling mellom barn og foreldre.

Unge mødre gruppe

Tilbud til unge mødre som har behov for ekstra støtte og veiledning med oppfølging av sitt barn

ICDP

Foreldrekompetansekurs for familier i voksenopplæringen

Home-start

Samarbeid/tilskudd til Frelsesarmeen. Oppfølging av småbarnsfamilier med ulike utfordringer, med minimum ett barn under skolealder

SLT

Samordnede lokale tiltak. Strukturert samarbeid mellom kommune og politi

Generelt

Enhet forebyggende tjenester gir lavterskeltilbud til barn, unge og familier eksempelvis familieveiledning, samtalerapi, praktisk hjelp, fritids- og aktivitetstilbud, oppfølging i hjemmet, bistand i kontakt med offentlig instanser etc.

Enheten driver utstrakt ekstra oppfølging 1 til 1 for de som trenger det mest. Det være seg mht. samspill foresatte/barn, adferdsutfordringer, psykiske- eller rusrelaterte problemstillinger.

43.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2018	2. tertial 2019	2020	2020
Fravær korttid (%)		1,5		1,5
Fravær langtid (%)		4,6		4,5
Fravær (%)		6,1	7	6
Antall HMS-avvik		13	3 000	20
Antall kvalitets-avvik		63	3 700	70
Andel heltidstiltsatte		67 %	55 %	70 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		88 %	83 %	89 %

43.4 Heltidskultur

Enheten har en høy andel heltidsansatte ved utgangen av 2020. I den grad personer ikke jobber heltid, er dette etter eget ønske.

43.5 Klima/Miljø

Enhetens ansatte oppfordres til å samkjøring og bruk av offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser.

Det er kjøpt inn elektriske sykler til bruk av transport på kortere turer.

Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som f. eks videokonferanse, benyttes når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

43.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har ambisjoner om å være aktive mtp. å ta imot nye teknologi, nye IT-løsninger og programmer.

I løpet av første halvår i 2020 vil enheten ha samlet sine styringsdokumenter i egen Sharepoint-site. Dette 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 alle som jobber i enheten har tilgang på oppdatert og relevant informasjon.

Det er et mål at de som har bruk for det i enheten, har kompetanse på bruk av *teams* og *planner*, og at det er laget strukturer for god utnyttelse av disse systemene. Dette vil bidra til økt effektivitet og kvalitet.

44 Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder (1501)

44.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
1501	Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder			
	Sum utgifter	9 670 095	11 041 750	11 178 123
	Sum inntekter	-9 460 095	-9 461 750	-9 573 711
	Netto driftsramme enheden	210 000	1 580 000	1 604 412

Opprinnelig var det utarbeidet et budsjett for full drift i 2020 som var i samsvar med kommunens budsjetttramme og avtaler med alle kommunene som er med i denne ordningen.

Under presentasjonen i statsbudsjettet for 2020 ble det foreslått at skatteoppkreverfunksjon inklusiv arbeidsgiverkontroll skulle overføres fra kommune til stat. Dette ble vedtatt medio desember og budsjetttrammen er justert i samsvar med dette.

Vi har kommunal drift i 5 måneder. Det vil ikke bli foretatt investeringer eller unødvendige innkjøp i denne perioden. Regnskap etter 1. juni vil bli foretatt og avregnet mot deltakende kommuner.

Fra 1. juni 2020 er vi en del av skatteetaten.

44.2 Enhetens oppfølging av vedtatt budsjetttramme

Vi forholder oss til vedtatte budsjett og gjennomfører ordinær drift i 5 måneder av 2020.

44.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)				
Fravær langtid (%)				
Fravær (%)			7	
Antall HMS-avvik			3 000	
Antall kvalitets-avvik			3 700	
Andel heltidstilsatte			55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			83 %	

I 2020 vil hovedfokus være å ivareta de ansatte i prosessen som er påbegynt med overgang til skatteetaten.

Alle ansatte skal kartlegge seg selv og enhetsleder skal gjennomførte kartleggingssamtaler med alle medarbeiderne. Kommunalsjef gjennomfører kartleggingssamtale med enhetsleder. Resultatet av kartlegging og samtaler oversendes skatteetaten medio februar. 15. april får alle berørte informasjon om hvor de blir innplassert i skatteetaten.

Det er besluttet at skatteetaten viderefører arbeidsgiverkontroll som oppgave ved kontoret i

Grimstad. Det skal økes opp til 21 årsverk i Grimstad innenfor dette fagområdet, med innplassering under skattekrim og det vil si at alle skal arbeide inn mot arbeidslivskriminalitet. Siden våre oppgaver skal videreføres i Grimstad blir vi mindre berørt av overgangen enn mange andre. Det er besluttet at endringen ses på som en virksomhetsoverdragelse og alle ansatte får tilbud om jobb i etaten og om mulig med de samme oppgavene. Betingelser knyttet opp mot lønn og lønnsforhold skal videreføres. Det er likevel krevende for mange medarbeidere å oppleve usikkerheten i forbindelse med det som kommer og det er mange små og store spørsmål som dukker opp underveis.

Arendal kommune ved kommunalsjef Bente Rist har praktisk ansvar for informasjon i denne prosessen. Vi skal avholde informasjonsmøter jevnlig og ved behov. 17. januar er første informasjonsmøte i 2020 og vil inneholde informasjon om kartlegging og personalløp.

Det har vært gjennomført drøftingsmøte med alle aktuelle tillitsvalgte desember 2019.

45 Arendal eiendom KF (5001)

45.1 Bystyrets bestilling

Bystyrets bestilling, i budsjett - og handlingsplan, betyr at hovedaktiviteter for Arendal eiendom KF videreføres i 2020. Foretakets strategidokument, som er behandlet i bystyret, har likevel mål som er svært ambisiøse sett i forhold til tilgjengelige ressurser.

Det vil være en særlig oppfølging på følgende aktiviteter i 2020:

- Det må arbeides intenst for å unngå et økt vedlikeholdsetterslep eller, avhengig av budsjettet for 2020, å unngå at dette øker for mye.
- Det må prioriteres organisatoriske tiltak som skal understøtte kulturbyggingen i organisasjonen, hvor målet er et godt arbeidsmiljø kombinert med effektiv drift og høy måloppnåelse.
- Arbeidet med gode og riktige energiløsninger videreføres. Dette krever stor innsats for at foretaket skal nå ambisiøse mål om redusert energiforbruk for Arendal kommune.
- Arbeidet med vedlikehold av sertifisering etter ISO 45001 (HMS) og ISO 14001 (Ytre miljø) videreføres.
- Bidra til erverv, regulering og utvikling av næringsområder i Arendal. Hovedfokus i 2020 er ferdigstillelse av Heftingsdalen næringsområde, med påbegynt salg av tomter, og videreføring av Agderparken Nord.
- Læringspunkter etter oppfølging av heisprosjektet skal prioriteres og gjennomføres.
- Det legges i kommunens budsjettopplegg opp til et konsernbidrag fra Arendal eiendom. Nivå blir avklart ifm. bystyrets budsjettbehandling. Foretaket må dermed forberede tiltak som berører organisering, tjenestenivå inklusivt vedlikeholdsnivå og konkrete effektiviseringstiltak. Foretaket vil arbeide med reduksjoner i eget budsjett etter følgende prinsipper:
- Tiltakene skal så langt som mulig gi varig effekt. Det betyr ikke at tiltakene gir umiddelbare besparelser, men har innslagspunkt i løpet av neste budsjettperiode.
- Tiltak som har betydning for kommunens drift krever videre utredninger sammen med kommunens administrasjon
- Tiltakene skal ha et reelt innhold. Det betyr at såkalte «løpe fortere tiltak» forutsetningsvis skal unngås. En skal forsøke å unngå kutt på avdelingene uten å definere innhold i tiltakene.
- Det må forventes generelle effektiviseringstiltak som det må arbeides videre med.
- Vedlikehold skal så langt som mulig unntas fra direkte kutt. Dette er avhengig av nivå på konsernbidraget
- En redusert bemanning, som må forventes vil være et resultat av tiltakene, skal så langt som mulig tas ut ved naturlig avgang i personalgruppen. Nivå på konsernbidraget og gjennomføring av tiltakene vil avklare hvor langt dette er mulig.

Læringspunkt etter erfaringer med heisprosjektet vil være et prioritert område. Det vil særlig bli lagt vekt på:

- Et sterkt fokus på kritisk gjennomgang av innhentede kostnadskalkyler.
- Tydeliggjøre roller og ansvarliggjøre eksterne konsulenter rolle ift. kvalitetssikring og prosjektgjennomføring
- Etablere gruppelederfunksjon/kontrollerfunksjon i prosjektledergruppen. Interne organisatoriske tilpasninger for å sikre kapasitet til oppfølging av prosjektene.

- Innarbeide ISO standard for kvalitetssikring av prosjektstyring.

45.2 Bystyrets ressurstildeling

Tall i 1000 kroner	Budsjett 2020	Budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	444 793	415 087	427 464
Sum inntekter	-444 793	-415 087	-427 464
Netto driftsramme enheten	0	0	0

45.3 Hovedoversikt drift og investering

Bevilgningsoversikt drift

Tall i 1 000 kroner	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts - og formueskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0
Sum generelle inntekter	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-122 823	-120 328	-125 676
Avskrivninger	80 000	69 000	69 294
Sum netto driftsutgifter	-42 823	-51 328	-56 382
Brutto driftsresultat	-42 823	-51 328	-56 382
Renteinntekter	-1 200	-700	-1 638
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	54 729	53 400	58 631
Avdrag på lån	69 294	67 628	66 259
Netto finansutgifter	122 823	120 328	123 253
Motpost avskrivninger	-80 000	-69 000	-69 294
Netto driftsresultat	0	0	-2 424
Disponering eller dekning av netto driftsresultat:			
Overføring til investering	0	0	9 958
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	-5 781
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	-1 753*
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0
Sum disponering eller dekning av netto driftsresultat	0	0	2 424
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0	0	0

Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1000	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	-301 375	-286 953	-294 803
Brukerbetalinger	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-55 512	-54 685	-58 335
Sum driftsinntekter	-356 887	-341 637	-353 138
Lønnsutgifter	65 042	65 245	64 460
Sosiale utgifter	20 244	18 090	17 146
Kjøp av varer og tjenester	129 807	122 235	133 093
Overføringer og tilskudd til andre	26 302	18 127	17 796
Overføringer - utgår fra 2020	-2 751	2 063	0
Avskrivninger	80 000	69 000	69 294
Fordelte utgifter - utgår fra 2020	-4 580	-4 450	-5 033
Sum driftsutgifter	314 064	290 309	296 756
Brutto driftsresultat	-42 823	-51 328	-56 382
Renteinntekter	-1 200	-700	-1 638
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	54 729	53 400	58 631
Avdrag på lån	69 294	67 628	66 259
Netto finansutgifter	122 823	120 328	123 253
Motpost avskrivninger	-80 000	-69 000	-69 294
Netto driftsresultat	0	0	-2 424
Disponering eller dekning av netto driftsresultat	0	0	9 958
Overføring til investering	0	0	-5 781
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	-530
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	-3 570
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	77
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	0	0	2 347
Regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	-2 347
Fremført til inndekning i senere år	0	0	0

Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1000	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Investeringer i varige driftsmidler	195 875	207 800	211 566
Tilskudd til andres investeringer	0	0	5 135
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper			
Utlån av egne midler	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	4 585
Sum investeringsutgifter	195 875	207 800	216 701
Kompensasjon for merverdiavgift	-31 975	-30 760	-35 037
Tilskudd fra andre	-30 600	-8 206	-9 013
Salg av varige driftsmidler	-10 400	-28 100	-26 582
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0
Utdeling fra selskaper			
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0
Bruk av lån	-122 900	-140 734	-147 483
Sum investeringsinntekter	-195 875	-207 800	-219 789
Videre utlån	0	0	0
Bruk av lån til videre utlån	0	0	0
Avdrag på lån til videre utlån	0	0	0
Mottatte avdrag på videre utlån	0	0	0
Netto utgifter videre utlån	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	-9 958
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundne investeringsfond	0	0	8 461
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	0	0	- 1 467
Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	0	0	0

Brutto investeringer pr. prosjekt

Tall i hele 1000	Forslag budsjett 2020	Forslag budsjett 2021	Forslag budsjett 2022	Forslag budsjett 2023
Lovpålagt - myndighetskrav	3 000	3 000	3 000	4 000
Brukerstyrte endringer	1 000	2 000	2 000	3 000
Rehabilitering skolebygg	3 500	4 500	4 500	6 000
Rehabilitering omsorgsbygg	4 550	4 800	4 800	6 150
ENØK-tiltak	3 000	3 000	3 000	3 000
Fjellsikring	500	500	500	500
Kjøp av boliger	-	3 500	-	3 500
Boliger med heldøgnsomsorg	5 000	5 000	342 500	374 500
Nybygg legevakt/KØH inkl. korttidsplasser	32 375	161 875	64 750	-
ENØK-satsing, HP led kommunale bygg	-	1 000	1 000	1 000
Nytt svømmeanlegg	1 000	1 000	150 000	150 000
Ny flerbrukshall Sør Amfi	-	25 000	25 000	-

Tall i hele 1000	Forslag budsjett 2020	Forslag budsjett 2021	Forslag budsjett 2022	Forslag budsjett 2023
Asdal – idrettshall	-	-	-	35 000
Kultur- og idrettsbygg	1 000	1 000	1 000	1 000
Rykene og Moltemyr – idrettshaller	-	-	-	10 000
Helårs skøytebane	10 000	-	-	-
Ny barnehage Marisberg	-	25 000	-	-
Krematorium	20 000	-	-	-
Enhet funksjonshemmede – ny bolig yngre funksjonshemmede	-	25 000	-	25 000
Forsterkede boliger for rus psykisk helse med lav boevne	8 700	8 700	3 100	3 100
Fire boliger med bemanning – rus og psyk.	-	4 500	4 500	-
Overgangsboliger – rus og psyk.	4 500	4 500	-	-
Bjorbekk – rehabilitering BOA	1 750	-	-	-
Carport innsatsteam hverdagsrehabilitering 16 stk. Myratunet	-	5 480	-	-
Myratunet – omb. skyllerom/rent lager	1 700	-	-	-
Hjemmebaserte tjenester - baser hjemmesykepleien	3 000	-	-	-
Enhet levekår – Lassens hus	13 000	-	-	-
Fagerheim, ny avlastningsenhet	11 800			
Røed	30 000	22 800	-	-
Universell utforming	500	500	500	500
Heftingsdalen – intern VVA/tele/el del 1, regulering	5 000	6 000	-	-
Ulleråsen – klargjøre tomter	6 000	24 000	200	200
Marisberg – grunnerverv del A og B, regulering	5 000	10 000	5 000	-
Marisberg – videreutvikling av feltet	5 000	25 000	20 000	10 000
Næringsutvikling – kjøp av tomt Agderparken Nord	10 000	-	-	-
Eiendomsutviklingsprosjekter	5 000	5 000	5 000	5 000
Kjøp av næringstomter inkl. Heftingsdalen ifm. E18		8 125		
Sum brutto investeringer Arendal eiendom KF	195 875	390 780	640 350	641 450

Brutto investeringer Arendal eiendom KF 2020-2023 med finansiering

Tall i hele 1000	Brutto investeringer 2020- 2023	Mva- kompensasjon	Tilskudd og andre inntekter	Tilskudd – felles- prosj.	Bruk av låne- midler
Lovpålagt - myndighetskrav	13 000	2 600			10 400
Brukerstyrte endringer	8 000	1 600			6 400
Rehabilitering skolebygg	18 500	3 700			14 800
Rehabilitering omsorgsbygg	20 300	4 060			16 240
ENØK-tiltak	12 000	2 400			9 600
Fjellsikring	2 000	400			1 600
Kjøp av boliger	7 000		2 100		4 900
Boliger med heldøgnsomsorg	727 000	145 400			581 600
Nybygg legevakt/KØH inkl. korttidsplasser	259 000	51 800	49 248	60 000	97 952
ENØK-satsing, HP led kommunale bygg	3 000	600			2 400
Nytt svømmeanlegg	302 000	60 400			241 600
Ny flerbrukshall Sør Amfi	50 000	10 000			40 000
Asdal – idrettshall	35 000	7 000	7 000		21 000
Kultur- og idrettsbygg	4 000	800			3 200
Rykene og Moltemyr – idrettshaller	10 000	2 000			8 000
Helårs skøytebane	10 000	2 000	8 000		-

Tall i hele 1000	Brutto investeringer 2020-2023	Mva-kompensasjon	Tilskudd og andre inntekter	Tilskudd – felles-prosj.	Bruk av låne-midler
Ny barnehage Marisberg	25 000	5 000			20 000
Krematorium	20 000	4 000		12 000	4 000
Enhet funksjonshemmede – ny bolig yngre	50 000	10 000	10 800		29 200
Forsterkede boliger for rus psykisk helse med lav	23 600	4 720			18 880
Fire boliger med bemanning – rus og psyk.	9 000	1 800			7 200
Overgangsboliger – rus og psyk.	9 000	1 800			7 200
Bjorbekk – rehabilitering BOA	1 750	350			1 400
Carport innsatsteam hverdagsrehabilitering 16 stk.	5 480	1 096			4 384
Myratunet – omb. skyllerom/rent lager	1 700	340			1 360
Hjemmebaserte tjenester - baser	3 000	600			2 400
Enhet levekår – Lassens hus	13 000	2 600			10 400
Fagerheim, ny avlastningsenhet	11 800	2 360	4 440		5 000
Røed	52 800	10 560	14 940		27 300
Universell utforming	2 000	400			1 600
Heftingsdalen – intern VVA/tele/el del 1, regulering	11 000				11 000
Ulleråsen – klargjøre tomter	30 400				30 400
Marisberg – grunnverv del A og B, regulering	20 000				20 000
Marisberg – videreutvikling av feltet	60 000				60 000
Næringsutvikling – kjøp av tomt Agderparken Nord	10 000	2 000			8 000
Eiendomsutviklingsprosjekter	20 000	3 000			17 000
Kjøp av næringstomter inkl. Heftingsdalen ifm. E18	8 125				8 125
Flosta BOS - utvidelse innenfor eksisterende bygningskropp	-	-	600		-600
Sum	1 868 455	345 386	97 128	72 000	1 353 941

Kommentarer til utvalgte investeringsprosjekt

- Det må arbeides videre med gjennomføringsmodell for etablering av nytt Helsehus. Byggeprosjektet ligger noe frem i tid, men det er sentralt at konsept for gjennomføring er i samsvar med det arbeidet som skjer i omsorgstjenestene i kommunen.
- Videre arbeid med flerbrukshall og nytt svømmeanlegg vil måtte tilpasses budsjettet i Arendal kommune og avklaringer som må foretas med bla fylkeskommunen.
- Nybygg legevakt/KØH følges opp og forventes å gå over i fasen hvor grunnarbeider og byggeprosjektet igangsettes. Det er avklart at prosjektet deles i tre med en entrepris på byggeprosjektet, på flytting av gassanlegget og på grunnarbeidene.
- Heis til Fløyheia følges videre opp og det rapporteres på økonomi og fremdrift.
- Byggeprosjektet kontorbygg til fylkesmannen følges opp og det rapporteres på økonomi og fremdrift. Styret i Arendal eiendom vil dessuten, som generalforsamling for Fløyveien 14, avklare strategiske veivalg for selskapet i løpet av første halvår 2020.

45.4 Foretakets oppfølging

Arendal eiendom KFs rapportering fremkommer av mål og tiltak i strategidokumentet.

Strategidokumentet har følgende målbare indikatorer

Perspektiv	Suksessfaktor	Styringsindikator	AE KFs mål 2020
Medarbeider	Aksepterende og inkluderende arbeidsliv	Fravær korttid (%)	
		Fravær langtid (%)	
		Nærvær (%)	Høyere enn 94 %
Strategiplan	Målbare indikatorer	Mål 2020	
Kunder	Gjennomføre kundeundersøkelse hvert 2. år	Ny undersøkelse i 2020	
	Ekstern kvalitetskontroll	Gjennomføres hvert år i forhold til brann, heis, vann, inneklime, etc.	
Strategiplan	Målbare indikatorer	Mål 2020	
Økonomi	God økonomistyring og realistisk budsjettering. Oppnå et positivt driftsresultat	Sterkt press på vedlikeholdsposter og innført konsernbidrag	
	Avhende eiendommer som ikke benyttes til kommunal kjerneaktivitet		
	Vedlikeholdsetterslepet reduseres fra 120 mill. kroner i 2016 til 90 mill. kroner i 2020		
Strategiplan	Målbare indikatorer	Mål 2020	
Samfunns-rollen/ Nærings-utvikling	Nulltoleranse for sosial dumping og øvrige brudd på arbeidslivets regler	Ingen brudd	
	Kommunens energiforbruk skal reduseres i henhold til krav fastsatt i miljødokumentet	Se punkt om miljø	
	Tilrettelegge for boligbygging	Har tomter til salg på Marisberg	
	Tilby hensiktsmessige næringsarealer	Ha tomter for salg ila 2020	
	Tilrettelegge for spredt etablering av kommunale boliger	Gjennomføres innenfor foreliggende økonomiske rammer.	
Strategiplan	Målbare indikatorer	Mål 2020	
Organisasjonsutvikling/ innovasjon	Sykefravær lavere enn 6 %	6 %	
	Kulturutviklende tiltak for alle ansatte minst 2 ganger pr år	Gjennomføre fellessamling og julelunsj	
	Ivareta ansatte ved å innføre og vedlikeholde systemer for HMS	Ingen arbeidsrelaterte skader	
	Gjennomføre samlinger og tiltak for å fremme god bedriftskultur og forståelse for ulike arbeidsfunksjoner	Gjennomføre fellessamling, må vurderes ift. krav om konsernbidrag	
	Oppdatert kompetanseplan	Årlige revideringer av Veritas i forbindelse med ISO 45001	
	Tilby lærlingplasser for byggdrift og renhold	2 stk.	

45.5 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)	2,4	1,8		
Fravær langtid (%)	4,3	4,7		
Fravær (%)	6,7	6,5	7	6
Antall HMS-avvik	85	141	3 000	300
Antall kvalitets-avvik	3 109	2 407	3 700	3 500
Andel heltidstilsatte	63,8 %	65,6 %	55 %	65 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	86,1 %	87,0 %	83 %	88 %

HMS-arbeid i foretaket

Vi er ISO sertifisert i forhold til 45001 arbeidsmiljø. Det norske Veritas gjennomfører årlige revisjoner. Dette er en kvalitetssikring av at alle forhold rundt arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er ivaretatt på en god og systematisk måte. Det sikrer også at foretaket arbeider planmessig for å oppnå stadige forbedringer.

Målsettingen er at foretaket hele tiden utvikler og forbedrer HMS systemet og at dette gjenspeiles i praksis i avdelingene.

Det utarbeides en tiltaksliste med forbedringspunkter etter hver gjennomført revisjon. Oppfølging dokumenteres.

45.6 Klima/Miljø

Tidlig i 2020 vil vi bli sertifisert etter ISO 14001 ytre miljø. Det er gjort en hovedrevisjon av Arendal eiendom sitt arbeid med ytre miljø, utført av Det norske Veritas i oktober 2019. Avvik og observasjoner etter denne gjennomgangen vil bli lukket senest januar 2020. Det vil være en god kvalitetssikring videre ved at vi planlegger, utfører, kontrollerer og justerer på en systematisk måte slik at vi stadig blir bedre.

Det er satt hovedmål og mål for avdelinger/grupper for 2020 på bakgrunn av de aktuelle miljøaspekter som er funnet av ansatte i hver avdeling.

Miljødokumentet har følgende målbare indikatorer

	Målbare indikatorer	Mål 2020
Miljødokumentet	50 % biler som bruker ikke-fossilt brennstoff innen 2020	50 %
	Legge til rette for løsninger hvor energiforbruket ligger 10 % under gjeldende regelverk. Konsekvenser for økonomi vurderes	Innarbeides i alle relevante anbud
	Kildesortering av avfall	Kildesortere avfall, ingen avvik ved sertifisering knyttet til kildesortering

45.7 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring er forankret i foretakets strategidokument.

Foretaket rullerer og følger opp i strategidokumentet med vedtak i styret og i bystyret.

Stikkordsmessig plan og oppfølging:

- AE KF er sertifisert etter kvalitetssystemene ISO 45001 (HMS/Arbeidsmiljø) og arbeider med innføring av ISO14001 (Ytre miljø). Dette krever tiltak på foretaksnivå, grupper og individ.
- Kompetanseplan angir foretakets behov sett opp mot kompetansen i dag og viser behov for utvikling og tiltak på gruppe og individnivå.
- Nye bygg, hvor nytt Helsehus er det største, er og vil være, viktige case for utvikling.
- Læringspunkter, sett i forhold til heisprosjektet, gir organisasjonslæring, utvikling og skal evalueres
- Fellessamling 2020 med fokus på «smart buildings» og innovative løsninger i nytt helsehus
- Sensorteknologi – uttesting på renhold (Eureka)

Det skal i 2020 videreføres og utvides bruk av roboter på renhold og bl.a. plenklipping. Ny teknologi, som sensorer, på drift/vedlikehold innføres.

46 Arendal havnevesen KF (6001)

46.1 Bystyrets bestilling

Målet for all havnevirksomhet er samfunnsnytt og verdiskapningen fra sjø, skip og skjærgård.

Det er et nasjonalt politisk mål at mer gods skal fraktes på sjø og bane. (Bedre miljø, redusere infrastrukturkost, redusere ulykker).

Arendal havn skal i 2020

- bidra til nasjonal målsetting om økt godsoverføring fra vei til sjø
- sikre og tilrettelegge arealer og etablere egnet infrastruktur for økt godsoverføring
- gi næringslivet i regionen et konkurranse fortrinn for sin næringstransport og godshåndtering
- bidra til bedriftsetableringer
- øke verdiskapning fra turist og besøks industrien
- redusere miljøpåvirkning fra alle havneaktiviteter
- oppgradere Sandvikodden tankanlegg

Havnestyret skal rullere strategiplanen i 2020 - og fremlegge denne til Bystyret for godkjenning.

Havn skal drive kommersielt uten noen form for tilskudd eller overføringer. Havn skal tilstrebe økonomisk overskudd og bygge opp fond i havneforetaket.

46.2 Bystyrets ressurstildeling

Tall i 1000 kroner	Budsjett 2020	Budsjett 2019	Regnskap 2018
Sum utgifter	33 170	26 119	42 133
Sum inntekter	-33 170	-26 119	-42 133
Netto driftsramme enheten	0	0	0

46.3 Hovedoversikt drift og investering

Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1000	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0
Sum generelle driftsinntekter	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-13 161	-10 304	-12 451
Avskrivninger	0	0	8 986
Sum netto driftsutgifter	-13 161	-10 304	-3 466
Brutto driftsresultat	-13 161	-10 304	-3 466
Renteinntekter	-250	-250	-359
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	5 348	4 010	2 968
Avdrag på lån	6 714	5 583	5 095
Netto finansutgifter	11 812	9 343	7 703
Motpost avskrivninger	0	0	-8 986
Netto driftsresultat	-1 349	-961	-4 748
Overføring til investering	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	-210
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	1 349	961	4 958
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	1 349	961	4 748
Fremført til inndekning i senere år	0	0	0

Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1000	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	0	0	-98
Brukerbetalinger	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-33 170	-26 119	-32 482
Sum driftsinntekter	-33 170	-26 119	-32 579
Lønnsutgifter	8 948	6 695	6 387
Sosiale utgifter	2 128	1 524	1 485
Kjøp av varer og tjenester	8 933	7 596	11 855
Overføringer og tilskudd til andre	0	0	401
Overføringer - utgår fra 2020	0	0	0
Avskrivninger	0	0	8 986
Fordelte utgifter - utgår fra 2020	0	0	0
Sum driftsutgifter	20 009	15 815	29 114
Brutto driftsresultat	-13 161	-10 304	-3 466
Renteinntekter	-250	-250	-359
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	5 348	4 010	2 968
Avdrag på lån	6 714	5 583	5 095
Netto finansutgifter	11 812	9 343	7 703
Motpost avskrivninger	0	0	-8 986
Netto driftsresultat	-1 349	-961	-4 748
Overføring til investering	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	-210
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	1 349	961	0
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	1 349	961	-210
Regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	4 958
Fremført til inndekning i senere år	0	0	-4 958

Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1000	Opprinnelig budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018
Investeringer i varige driftsmidler	38 450	35 000	23 242
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	0
Sum investeringsutgifter	38 450	35 000	23 242
Kompensasjon for merverdiavgift	0	0	0
Tilskudd fra andre	0	-330	-5 584
Salg av varige driftsmidler	0	0	0
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0
Bruk av lån	-38 450	-34 670	-18 558
Sum investeringsinntekter	-38 450	-35 000	-23 242
Videre utlån	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	0	0	0
Fremført til inndekning i senere år - udekket beløp	0	0	0

Brutto investeringer pr. prosjekt

Tall i hele 1000	2020	2021	2022	2023
Fergekai lokalfarger	-	2 500	3 500	2 000
Pollen oppgradering	4 500	-	500	-
Rådhusbrygga	-	1 000	1 000	-
Kommunale brygger	-	1 000	-	-
Teknisk utstyr /infrastruktur	3 350	1 350	1 350	1 350
Gjestehavn	-	2 500	-	1 000
Areal (tilrettelegging og kjøp)	-	18 000	4 000	-
Kontorbygg	2 000	2 000	-	-
Ny kai - Eydehavn	20 000	27 000	3 000	-
Infrastruktur Eydehavn inkl. ro-ro	-	5 000	5 000	2 000
Småbåthavner	-	-	2 500	1 500
Steikeritomt Eydehavn - forurensningsopprydding	3 000	-	-	-
Ny havnekran - fast arm bulkvolum	5 000	-	-	-
Ny havnebåt	-	2 500	-	-
Egenproduksjon av brygger	600	-	-	-
Totalt	38 450	62 850	20 850	7 850

Brutto investeringer pr. prosjekt med finansiering

Tall i hele 1000	Brutto investeringer 2020-2023	Mva-kompensasjon	Tilskudd og andre inntekter	Tilskudd fellesprosjekter	Bruk av lånemidler
Fergekai lokalferger	8 000				8 000
Pollen oppgradering	5 000				5 000
Rådhusbrygga	2 000				2 000
Kommunale brygger	1 000				1 000
Teknisk utstyr /infrastruktur	7 400				7 400
Gjestehavn	3 500		2 311		1 189
Areal (tilrettelegging og kjøp)	22 000				22 000
Kontorbygg	4 000				4 000
Ny kai - Eydehavn	50 000				50 000
Infrastruktur Eydehavn inkl. ro-ro	12 000				12 000
Småbåthavner	4 000				4 000
Steikeritomt Eydehavn - forurensningsoppdydding	3 000				3 000
Ny havnekran - fast arm bulkvolum	5 000				5 000
Ny havnebåt	2 500				2 500
Egenproduksjon av brygger	600				600
Sum brutto investeringer Arendal havnevesen KF	130 000	-	2 311	-	127 689

46.4 Foretakets oppfølging

Økt gods og trafikkmengde har satt kapasitetene ved dagens kai og havnearealene under press.

1. Oppstart prosjekt ny dypvannskai ca. 210m øst for dagens hovedkai.
2. Ny roll on - roll off rampe etableres i Bukkevik.
3. Steinuttak og tilrettelegging av areal i Bukkevik intensiveres
4. Ny kaifront etableres ved Pålsodden
5. Elektrodetomten saneres for gammel forurensing i 2020.
6. Sandvikodden tanker oppgraderes. Nytt oljelensesystem etableres. Drift i egen regi fra 2020
7. Ny vei havn- FV 410 påbegynnes i regi av Fylkeskommunen
8. Fergekaier for utslippsfrie ferger påbegynnes. Universell utforming.
9. Langbryggen oppgraderes.
10. Øke antall ansatte - redusere overtid - oppjustere kursing og kompetanse

46.5 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
	2018	2. tertial 2019		
Fravær korttid (%)		0,8		1
Fravær langtid (%)		4,1		2
Fravær (%)		4,9	7	3
Antall HMS-avvik	5	2	3 000	
Antall kvalitets-avvik			3 700	
Andel heltidstiltsatte	7	9	55 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88	90	83 %	

- Overtid må ned. Egen avtale om regulering av arb. tid inngått 2020
- Nytt avviksrapporteringssystem innføres.

46.6 Klima/Miljø

1. Landstrøm etablert på Eydehavn. Årlig konverteres ca. 4 mill. KWh fra fossilt til bærekraftig.
2. Landstrømsanlegg etablert Barbu fiskemottak. m/støtte fra ENOVA.
3. Sentrum etablert med elforsyning (Arendalsuka med mer). Forsøk mot cruise fartøy på LW elforsyning i 2020. Cruise kaiene forberedt for HW el forsyning fra AE trafo.
4. Havnekran konvertert til el. drift
5. Ny hjullaster 2020 med el/hybrid drift.
6. Ny havnebil m el fremdrift 2020.
7. Forberede el. lading for utslippsfrie ferger fra 2022.
8. Prosjektdeltagelse Electric Agder, Electric ports of Agder, Interreg SETS II (elektrifisering av all transport i Skagerak- Kattegat), småbåter på el.
9. Sandvikodden tankanlegg benyttes til biodiesel. 25 % av all biodiesel i Norge går via Arendal.
10. Måling av forbruksmønster initiert for all elbelastning i gjestehavn/småbåter/havn
11. planlegging for nye elpumper på Sandvikodden

46.7 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Havn: Adgangskontroll ISPS områder automatiseres.
- godkjenning av personer og biler automatiseres.

Gjestehavn: automatisert bestilling og betaling via egen app.

Småbåt: all bestilling og betaling på egen hjemmeside