



ARENDALE KOMMUNE



VIRKSOMHETSPLAN 2023

Innholdsfortegnelse

1	Kommunedirektørens stabsområde	4
2	Felles overføringer og drift	9
3	Østre Agder samarbeidet.....	11
4	Kommunalteknikk og geodata	16
5	Kultur	21
6	Brann.....	30
7	Vitensenteret	33
8	Arendal voksenopplæring	37
9	Byutvikling, plan og byggesak	41
10	Næringsutvikling	43
11	NAV Arendal.....	45
12	Koordinerende enhet.....	51
13	Mestring og habilitering.....	58
14	Hjemmebaserte tjenester	67
15	Institusjon 1	77
16	Østre Agder krisesenter	81
17	Legevakten	85
18	Institusjon 2	88
19	Birkenlund skole	90
20	Asdal skole	93
21	Stuenes skole	97
22	Nedenes skole.....	100
23	Stinta skole.....	103
24	Roligheden skole.....	107
25	Hisøy skole	111
26	Eydehavn skole	114
27	Flosta skole	119
28	Moltemyr skole	122
29	Myra skole	127
30	Nesheim skole.....	130
31	Rykene oppvekstsenter	134
32	Sandnes skole	138
33	Strømmen oppvekstsenter	141
34	Lunderød skole og ressurscenter	145
35	Tromøy barnehage	147
36	Stemmehagen barnehage.....	152
37	Gullfakse barnehage	157

38	Strømsbuåsen barnehage	161
39	Jovannslia barnehage.....	165
40	Engene barnehage	169
41	Lia Barnehage	173
42	Livsmestring	176
43	Spesialpedagogiske tjenester	181
44	Barnevern	185
45	Helsestasjon.....	188
46	Arendal eiendom KF.....	194
47	Arendal havnevesen KF.....	198

1 Kommunedirektørens stabsområde

1.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	187 969	209 067	259 434
Sum inntekter	-17 965	-64 024	-106 004
Netto driftsramme enheten	170 004	145 043	153 430

Enhet 1101 inneholder overordnet ledelse og stabsfunksjoner (både innen administrative tjenester og fagområder). Budsjett skal dekke direkte driftskostnader av ledergruppen og stabene under kommunedirektøren.

Enhet 1101 må ses i sammenheng med enhet 1103 Felles overføringer og drift, som også følges opp av kommunalsjefer med staber. Kommunedirektøren vil legge opp virksomheten innenfor rammen til enheten. De ulike tjenesområdene kommenteres kort nedenfor.

Stab juss har samarbeidsavtale om å levere juridiske tjenester til Risør, Froland og Vegårshei. Dette er hensyntatt i budsjettet.

Stab organisasjon

Stab organisasjon omfatter Servicesenteret, politisk sekretariat, HR, IKT, lærlinger, frikjøpte tillitsvalgte og ombud, politisk aktivitet, samt styring og kontrollutvalget.

Budsjettet til formannskapets disposisjon for politisk styring er redusert med 200 000 kroner. Det er i tillegg gitt en økning på 700 000 kroner til inkluderingstiltak, til formannskapets disposisjon. Selv om satsene for møtegodtgjøring er holdt på 2020-nivå ser kommunedirektøren at økt aktivitet og høyere kostnader til refusjon av tapt arbeidsfortjeneste medfører et økt kostnadsnivå totalt sett, som vil utfordre budsjettammen. Kommunedirektøren vil komme tilbake til dette i tertialrapporten. Effekter av omlegging til utvalgsmodell og oppretting av nytt eierskapsutvalg er ikke innarbeidet i budsjettet.

Servicesenteret har kuttet 3 årsverk de 2 siste årene og skal kutte ytterligere 1 årsverk i 2023. Kuttet tilsvarer nær 40 % av opprinnelig bemanning. Et omstillingsprosjekt pågår for å prioritere og håndtere de oppgavene som er tillagt Servicesenteret.

Stab økonomi

Stab økonomi har fire fagområder. Disse har et felles budsjettområde og omfatter til sammen 19 medarbeidere. Økonomirådgiverne har et særlig ansvar for overordnede økonomisk oppfølging av hele kommunens område. I tillegg følges enhetene tett knyttet til økonomioppfølging og kompetanse.

Innkjøp har økt i bemanning til tre rådgivere, i tråd med budsjett. Det er stor etterspørsel etter innkjøps- og anskaffelseskompetanse og kapasiteten må økes over tid. Fra 2023 er det også tilført en ressurs, finansiert ved tilskuddsmidler og felles bidrag gjennom Østre Agder, som skal utvikle en bærekraftig innkjøpsstrategi.

Fakturering og innfordring har kapasitet til å løse sine oppgaver på en god måte.

Sektor Samfunnsutvikling

Fra januar 2023 er det opprettet to nye enheter i sektoren. Begge enhetene utgår fra stab samfunnsutvikling. Enhet Byutvikling, plan og byggesak omfatter arealplan og byggesak. Enhet

Næringsutvikling omfatter det som tidligere ble kalt næringsavdelingen.

Sektor samfunnsutvikling er derfor vesentlig endret sammenliknet med 2022 og består i 2023 av:

- Klima- og miljørådgiver (1 årsverk)
- Beredskapsrådgiver (0,5 årsverk)
- Rådgiver analyse, internasjonale saker, kommuneplanens samfunnsdel mm. (0,5 årsverk)
- Landbruks- og skogbrukssjef (stillingene deles med Froland kommune) (1 årsverk)
- Leder av Med hjerte for Arendal (1 årsverk)
- Arendalsuka (2 årsverk)
- Kommunikasjon (4 årsverk)

Sektoren skal bidra til utvikling av Arendal gjennom å legge til rette for gode og trygge lokalsamfunn, boliger for alle, attraktive næringsarealer, riktige rammevilkår for bærekraftig samfunnsutvikling og samskaping med næringsliv og utviklingsaktører i Agder.

Befolkningsvekst, flere arbeidsplasser for alle og en bærekraftig klima- og naturforvaltning er sentrale virkemidler for å redusere levekårsutfordringene og sikre en bærekraftig økonomi for kommunen.

For å sikre at Stab samfunnsutvikling bidrar til at kommunen optimaliserer bruk og utnyttelse av eksterne midler til utvikling, innovasjon, samskaping og forskning er det behov for å gå gjennom oppgaver og prioriteringer i staben i 2023.

Sektor Personrettede tjenester

Stab oppvekst

Staben styrkes med 2 årsverk fra 5,6 til 7,6 årsverk i 2023 etter budsjettvedtak i bystyret. Dette gjør at staben blir styrket på skole med en stilling og på barnehage med en stilling.

Stabens budsjett er hovedsakelig lønnsmidler, men også kompetansemidler til etter og videreutdanning og noe innkjøp av digitale læremidler.

Etter at staten innførte redusert foreldrebetaling og i tillegg gratis 12-timer SFO for både 1. og 2. klasse, vil det ligge midler til å refundere tapt inntekt på staben. Disse overføres enhetene i juni og desember.

Tiltaket "Inn på tunet og andre tiltak for å styrke elevmestring i grunnskolen" er videreført og ligger på staben. Midlene brukes i tråd med inngått rammeavtale og overføres skolene i tråd med påløpte utgifter.

Stab helse, omsorg og levekår

Netto tilførsel til stab helse, omsorg og levekår beløper seg til 22,6 mill. kroner. Nedtrekk i forhold til tidligere vedtatte spareplan er innarbeidet i budsjettene. Fastlegekrisen har medført en større satsing. Totalt 16,5 mill.kr skal benyttes til ulike tiltak innenfor legetjenesten. Etisk råd legges ned i nåværende form, men videreføres i tjenestene.

Det vises videre til bystyrets budsjettvedtak for mer detaljer.

1.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Stab organisasjon

Budsjett 2022 innebærer at stab organisasjon skal være pådrivere og tilretteleggere for å få sykefraværet i kommunen ned til 6,5 %. Det vil si at kommunen har ambisjoner om å være blant de 5 % beste kommunene i Norge på dette. Andelen heltidstilsatte i helse- og omsorgstjenestene skal opp til 50 %. Dette er et høyt mål i en landsdel og i en sektor hvor deltidskulturen står særlig sterkt.

De høye forventningene kombinert med kutt i ressursene betyr at det er helt nødvendig å jobbe på andre måter enn tidligere. Staben har måttet redusere en del aktiviteter knyttet til generell støtte og avlastning av ledere, og jobbet vesentlig mer målrettet med aktiviteter som gir størst reduksjon i sykefravær og økning i heltid. Det vil bli prioritert å opprettholde alle universelle forebyggende tiltak knyttet til god ledelse og godt arbeidsmiljø. Samtidig vil det bli prioritert å støtte lederne i de mest komplekse sykefraværssakene som går over flere år. Arbeid med ansatte som har hatt mer enn 24 årlige fraværsdager de siste 3 årene vil bli høyt prioritert. Støtte til avdelinger i helse og omsorg med særlig lav heltidsandel vil også få høy oppmerksomhet og oppfølging, og det vil bli jobbet med de yngste ansatte. Oppfølging av revisjonsrapporten om arbeid med sykefravær i skoler og barnehager vil bli fulgt opp med tiltak for å observere utviklingen på avdelings- og enhetsnivå, samt sørge for hyppigere og grundigere tilbakemelding fra lederne på hvilke tiltak de jobber med for å få ned sykefraværet i sine enheter og avdelinger.

Servicesenteret har redusert bemanningen vesentlig. Her vil det måtte kuttes i oppgaver som i dag utføres, samtidig som det sikres en minimumsbemanning til publikumskontakt fysisk, digitalt og per telefon. En prosess knyttet til hva som må kuttes, samt en generell omstilling fra fysisk kontakt til flere digitale tjenester pågår.

Det er høye forventninger til digitalisering og utvikling. Dette krever mye av IKT Agder og eierkommunene. Stab organisasjon er sterkt involvert i styringen av IKT Agder gjennom styret og gjennom ulike samarbeidsarenaer som styringsgrupper, prosjektgrupper og faggrupper. Veldig mye av arbeidet i disse gruppene er innovasjon i praksis å videreføres og forsterkes i 2023, blant annet gjennom aktiv deltagelse i Agder-nettverket "Ett digitalt Agder".

Stab Økonomi

Det er stor oppmerksomhet på utviklende og riktig kompetanse. Nyansatte får tilbud om grunnleggende kommuneøkonomi (NKF), eller tilsvarende nivå for den oppgaven de skal ivareta.

Hele staben skal gjennomføre Prince2 kurset på et grunnleggende nivå, for å ha et felles språk og metodikk, som også brukes i flere enheter, KF og IKT-Agder.

Innføring av e-Handel krever kompetanse både på prosess og system. E-Handel skal innføres våren 2023 og Innkjøp har ansvaret for dette, samt prosess og bruk. E-Handel vil gi store gevinster ift. oppfølging av avtaler, bestillingsrutiner og fakturering.

Stab samfunnsutvikling

Noen viktige utviklingsprosjekter for stab samfunnsutvikling i 2023:

- Arbeid med helhetlig innsatstrapp og strategi for venstreforskyving (mer forebygging, mindre reparasjon). Samfunnsutvikling har ansvaret for å lede en tverrfaglig arbeidsgruppe som skal utvikle en egen innsatstrapp for Arendal kommune og bidra til at arbeidet med venstreforskyving blir integrert i arbeidet med kommunens handlings- og økonomiplan.
- Arbeid for å sikre næringsetableringer knyttet til Eyde Material Park, Arendal Havn og kommunens nye næringsområder. Arbeidet ledes av enhet Næringsutvikling, men krever tverrfaglig innsats og støtte fra hele sektoren.
- Gjennomføring og videreutvikling av Arendalsuka som Norges største politiske møteplass. Arendalsuka er svært viktig for lokalt og regionalt næringsliv og bidrar til å styrke Arendals omdømme på en unik måte.
- Rullering av kommuneplanens samfunnsdel. Det er opprettet en administrativ koordinerings- og arbeidsgruppe der stab samfunnsutvikling bidrar med analyse til kunnskapsgrunnlag, medvirkningsprosesser og i selve gjennomføringen og organisering av arbeidet med planen.

- Arendal deltar i Europan 17. Europan er en konkurranse for unge arkitekter, landskapsarkitekter og planleggere under 40 år. Annethvert år stiller kommuner og utbyggere med tomter til en felles undersøkelse og fornyelse av europeiske byer. Europan har som mål å bidra til nyskaping innen byplanlegging og arkitektur, styrke lokal ekspertise og medvirkning, samt å legge til rette for oppdrag til unge arkitekter. Arendal har meldt inn Krøgenes som sitt område i konkurransen. Arbeidet støttes av lokalt næringsliv, Agder fylkeskommune og finansieres med konsesjonskraftfond.
- Interregprosjekt om ladeinfrastruktur for fritidsbåter. Arbeidet skal bidra til å øke interessen og kompetansen for eldrevne båter og elbåtlading i havner, kommuner og blant båtinteresserte.
- Arbeid med satsingsområder og aktiviteter i Landbruksplan 2023 - 2027. Planen vedtas våren 2023.
- Utarbeide kommunedelplan for samfunnssikkerhet og beredskap.
- Sikre universell utforming av kommunens nettside og oppgradere visuell profil på sidene.
- Deltakelse i innsatsgruppe sammen med IKT-Agder med mål om få mer fart i digitalisering og utvikling av konkrete digitale tjenester
- Med hjerte for Arendal bidrar i ulike samskapingsprosjekter og -prosesser internt, sammen med frivillige lag og foreninger og ulike næringsaktører. Nettverket er også med søker og partner i Urban Ung, Play maker-programmet og Game Norge- satsingen.
- Gjennomføring av Arendal 300. Kulturenheten har ansvaret for gjennomføring av jubileet, men prosjektet krever tverrfaglig innsats og kommunikasjonsstøtte. Jubileet markerer at Arendal fikk kjøpstadsrettigheter i 1723, men skal også skape engasjement og dialog om fremtidens Arendal.

Personrettede tjenester, Stab oppvekst

Gode leke- og læringsmiljø vil også i 2023 være hovedfokus for utvikling og kvalitet. Implementeringen av "Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø" og "Kvalitetsplan for et trygt og godt barnehagemiljø" vil være sentral. Det samme vil implementeringen av temaplan for gode barnehager og skoler.

BTI vil fremdeles gjennom 2023 ha høyt fokus, og vi må jobbe med å få en sammenheng med en helhetlig innsatstrapp.

Arendal kommune er også sentrale i Østre Agdersamarbeidet og desentralisert kompetanseutvikling for skolene (DEKOMP), regional kompetanseutvikling for barnehagene (REKOMP) og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis.

Arendal kommune er også deltaker i READ-Agder (Regionalt leseprosjekt for barnehager og skoler)

Det er høy andel elever med spesialundervisning og kommunen vil jobbe med problemstillingen og komme med tiltak til å forbedre ordinær undervisning og redusere andelen med spesialundervisning.

Vi vil også utrede slik bystyret har bedt oss om en mulighet for samarbeid med "Skolegård" og en eventuell mulighet for å innføre konseptet også i Arendal.

1.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	0,9	1,4	-	0,5
Fravær langtids (%)	1,8	3,1	-	2
Fravær (%)	2,7	4,5	6,5	2,5
Antall HMS-avvik	0	2	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	6	6	4 000	20
Andel heltidstilsatte (%)	80	85	62,5	85

1.4 Heltidskultur

I stabene er det en sterk heltidskultur. Lærlinger, tillitsvalgte, politikere og kommuneleger er tatt ut av statistikken.

1.5 Likestilling og mangfold

Av de ansatte i stabene er det omtrent 65 % kvinner, mot rundt 75 % i kommunen totalt. Det er igangsatt et arbeide i kommunen for å forbedre mangfoldet knyttet til kjønn, alder og etnisitet. Dette arbeidet omfatter også stabene.

Ansatte i kommunedirektørens stab skal oppleve at arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er synlig i organisasjonen. Informasjon om arbeidet og tiltakene knyttet til innsatsområdene forankring, rekruttering, heltid og livsfase skal finnes på intranett. I 2023 vil arbeidet med rekruttering bli prioritert.

1.6 Digitalisering

Digitalisering i en komplisert organisasjon som en kommune krever kunnskap hos de ansatte, men også i toppledelsen. For å sikre kompetanseheving på området har kommunedirektørens ledergruppe sammen med utvalgte ledere deltatt på i et kompetanseprogram om digitalisering. Kompetanseprogrammet er arrangert av Digi Agder i samarbeid med blant annet Universitetet i Agder og er et tilbud til ledergruppene i hele Agder. I 2023 er programmet planlagt videreført for neste ledernivå, det vil si enhetslederne.

Det har også blitt etablert en arbeidsgruppe med deltakere fra IKT Agder og Arendal kommune for å se på ulike tiltak for å kunne øke takten på digitalisering internt i organisasjonen. Dette har blant annet resultert i at Arendal tar en ledende rolle utviklingen av tjenester knyttet til Min side-tjenester sammen med IKT Agder. Her samarbeides det via IKT Agder om en felles plattform sammen med Kristiansand kommune. Samarbeidet videreføres og utvikles i 2023.

Mange av aktivitetene rundt digitalisering i 2022 har vært knyttet til å videreutvikle bruken av fagsystemer og nasjonale fellesløsninger og utnytte mulighetene som finnes. Staben vil fortsette å ha en aktiv rolle som pådriver og støtte rundt digitalisering i de ulike sektorene i kommunen. Dette gjelder både utvikling av løsninger og gevinstrealisering.

2 Felles overføringer og drift

2.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	1 047 782	892 123	787 534
Sum inntekter	-36 825	-21 947	-26 699
Netto driftsramme enheten	1 010 957	870 176	760 834

Denne enheten følges opp av kommunalsjefer/tjenesteledere og staber. Enhetens budsjett er basert på oppdaterte anslag og vurderinger. Enkelte budsjettposter på enheten er det i liten grad mulig å påvirke endelig resultat på, og må derfor følges gjennom året. Under følger en nærmere beskrivelse av hva som inngår i budsjettområdene.

Organisasjon

Totalt budsjett 82,8 mill. kroner. Disse kostnadene er fordelt slik:

- KS kontingent/OU-midler og finansiering Agder Arbeidsmiljø IKS på 8,5 mill. kroner.
- Finansiering av IKT Agder IKS og egne innkjøp av programvare og utstyr 69,7 mill. kroner. Egne innkjøp utgjør rundt 7 mill. kroner av IKT-budsjettet.
- Overføringer til råd og utvalg 4,6 mill. kroner. Arendal kommune betaler her for tjenester utført av Aust-Agder Revisjon IKS og VETAKS IKS som sekretariat for kontrollutvalget.

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 og tilskudd til Arendal kirkelige fellesråd.
- 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. 359 mill. kroner.
- Sentrale pensjonsposter, herunder AFP 62-64 år til AKP, årets premieavvik og amortisering av premieavvik for alle pensjonskassene, og reguleringspremie til AKP.

Sektor Samfunnsutvikling

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 %. Budsjettet for samfunnsutvikling i 2023 er i hovedsak knyttet til delfinansiering av VTA plasser på 5,2 mill. kroner.

Sektor Personrettede tjenester

Skole:

Budsjettet knyttet til skoler utgjør ca. 31,1. mill. kroner, og er i all hovedsak fordelt på tre typer utgifter/overføringer:

- Kommunens utgifter til skoleskyss. Herunder også kommunens avtale med Setesdals bilruter på kjøring til svømmeundervisning i skoletiden.
- 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. Kommunen refundere også utgiftene til spesialundervisning ved friskolene.

Barnehage:

Budsjett knyttet til barnehage utgjør 290,6 mill. kroner og består av følgende poster:

- Drifts- og kapitaltilskudd til private barnehager.
- Refusjon til private barnehager som følge av redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid. Samt søskenmoderasjoner.
- Utbetaling til og innbetaling fra andre kommuner i forbindelse med gjestebarn. Dvs. barn som går i barnehage i en annen kommune enn hjemkommunen.

Helse og omsorg:

- Arendal kommune betaler driftstilskudd til privatpraktiserende leger som er inne på avtale. Dette utgjør ca. 29 mill. kroner.

Lønnsavsetning

Lønnsavsetningen budsjetteres på 1103 og utgjør for 2023 ca. 114 mill. kroner. Avsetningen skal kompensere for helårsvirkning av lønnsoppgjør 2022 og virkning av lønnsoppgjør for 2023. Det er i beregningen lagt til grunn deflator lønn på 4,2 % for 2023.

Enhetene kompenseres fortløpende for ferdig beregnede lønnsoppgjør.

3 Østre Agder samarbeidet

3.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	15 678	12 992	15 875
Sum inntekter	-11 134	-9 095	-12 008
Netto driftsramme enheten	4 544	3 897	3 867

Rammene for sekretariatet er økt for å kunne imøtekomme utvidet utredningsbehov knyttet til felles satsinger i kjølvannet av store industrielle etableringer.

Gjennom samarbeidet dekkes betydelige utgifter knyttet til samhandlingsarbeidet på Agder (samarbeidet med Sørlandet sykehus HF). Det ligger til rette for at sekretariatet skal kunne finansiere dette i 2023 gjennom tilskuddet Østre Agder-samarbeidet mottar fra Helsedirektoratet som sekretariat for OSS-samarbeidet og KOSS-samarbeidet, men det er ikke avklart hvem som skal ha dette ansvaret fra årsskiftet 2023/2024. Ettersom vi har hatt dette ansvaret lenge så vil det ikke være unaturlig om et annet kommunesamarbeid eller Sørlandet sykehus HF overtar ansvaret for en periode.

3.2 Tilpasning til enhetens ramme

Intensjonen er å iverksette prosjekt slik at nivået på innestående fond reduseres. Blant annet vil sekretariats fondet i 2023 og 2024 bli redusert med 0,5 mill. kroner for å fullfinansiere prosjektet Grønne anskaffelser. Dette er forankret i representantskapets vedtak av prosjektet.

Intensjonen er også å kunne iverksette fellestiltak knyttet til FOU i helse og omsorgssektoren gjennom at samarbeidet tar i bruk de midler kommunestyre/bystyrer og representantskapet har avsatt til dette formål.

3.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

3.3.1 Godt liv for alle

Felles innsats innenfor oppvekstsektoren

[Tilskuddsordningen](#) danner grunnlaget for arbeidet med kompetanseheving innenfor oppvekstsektor i Østre Agder.

Målet med ordningen er å styrke kunnskap og kompetanse som bidrar til et likeverdig tilbud og fremmer utvikling, læring og trivsel hos alle barn og unge.

Tilskuddsordningen skal støtte kollektiv kompetanseutvikling i barnehager og skoler og fremme utvikling, læring og trivsel og bidra til et likeverdig tilbud for alle barn og unge.

Tilskuddsordningen for lokal kompetanseutvikling inkluderer

- REKOMP (Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage)
- DEKOMP (Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole og videregående skole)
- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

All kompetanseheving er basert på lokale behov og gjennomføres i partnerskap med UiA.

Felles innsats innenfor helse og omsorgstjenesten

Videreføring prosjektet Bærekraftige helse og omsorgstjenester, herav klargjøre innsatstrapp til et arbeidsverktøy og innføring av ressurskalkulator (modell for ressursforvaltning) i de åtte samarbeidskommunene. Under dette faller også diverse møter og fremlegg for kommuner utenfor Østre Agder, for å dele metodikken brukt i Østre Agder.

Iverksette prosjektplanen for Omstillingsprosjektet med følgende delpunkter:

- a) Innsatstrapp som arbeidsverktøy
- b) modell for ressursforvaltning
- c) holdningsendringer hos ansatte, politikere og innbyggere gjennom kommunikasjonsstrategi
- d) holdningsendring blant innbyggere gjennom systematisk hjemmebesøk med rådgivning til hvordan bolig bør være utformet for størst mulighet til å bo hjemme så lenge innbygger ønsker og klarer.
- e) etablere faggruppe for å evaluere og effektmåle delpunktene over, samt klargjøre for forskningssamarbeid med UiA. Faggruppen vil også kunne følge opp masterstudenter fra UiA.

3.3.2 Grønt samfunn

Veilyssamarbeidet i Østre Agder 2023.

Østre Agder veilys har felles kontrakt for drift/vedlikehold med Otera Traftec. Vedlikeholdsrunder skjer til bestemte tider i løpet av året. Hver enkelt kommune bestemmer antall runder/år. Løpende feilretting skjer mellom rundene.

Prosjekt med utskifting av tradisjonelle armaturer til LED armaturer vil pågå under hele året og fortsette 2024. Dette reduserer strømforbruket, gir bedre lyskvalitet og mindre behov for vedlikehold. NVE krever at all energibruk skal måles og dette kravet omfatter veilys. Måling er også nødvendig for at kommunene skal tjene inn igjen investeringen gjennom det reduserte strømforbruket som oppnås ved overgang til LED. I prosjektet inngår også reduksjon i tallet på tenn skap og målepunkter. Færre målere reduserer utgifter. Nye LED-veilys har mindre behov for tilsyn og det reduserer kostnader og miljøbelastning.

Østre Agder veilys har en felles veilysnormal som oppdateres 1-2 ganger/år. Veilysnormalen er en del av standardiseringen av veilydriften i kommunene i Østre Agder og skal sikre høy kvalitet på materiell og arbeid if. installasjon, overtagelse og drift av veilyanleggene. Dette bidrar til rasjonell drift av veilysanlegg.

3.3.3 Regional vekst

I Agder pågår en gjennomgang av landsdelens internasjonale arbeid, primært overfor EU og landene i dette samarbeidet. Løsningen med Sørlandets Europakontor som en avdeling i Agder fylkeskommune, er under vurdering og ulike framtidige løsninger skal utredes. Det er bred enighet om at næringslivet i landsdelen, kommunene i Agder og Agder fylkeskommune skal være til stede i EU-hovedstaden Brussel, men det er behov for å fastlegge målene for arbeidet på vegne av kommunene i vår region. Arendal og Kristiansand har både kompetanse og kapasitet til å bidra i den pågående prosess. Samtidig må også interessene til mellomstore og mindre kommuner vektlegges når framtidige organisering av arbeidet, samt mål for virksomheten bestemmes. Østre Agders deltakelse skal bidra til at løsningene ivaretar ulike behov. Når forslagene foreligger, vil representantskapet få anledning til å fremme synspunkt på forslagene.

Ringvirkningene av Morrow Batteries og Biozin vil nå langt ut over kommunene der etableringene skjer og samtlige kommuner i samarbeidet vil bidra innenfor sine forutsetninger til at virksomhetenes behov for tjenester, arbeidskraft og boligbehov skal bli dekket. Underveis er det viktig at kommunale aktører informerer hverandre og koordinerer innsatsen. Etableringene forutsetter bruk av store areal. Derfor er det

behov for å se på regionens samlede arealforvaltning med sikte på å ivareta viktige naturverdier og husholdere med areal. Pilotprosjektet som kartlegger kommunenes arealressurser gjennomføres med bistand fra Agder fylkeskommune og støttes av Statsforvalteren i Agder gjennom tildeling av prosjektskjønnsmidler. Kartleggingen er gjennomført, men det gjenstår å skape en helhetlig forvaltning. Videre gjenstår mye arbeid for å øke kvaliteten på opplysningene knyttet til natur mangfold og kunnskap om økosystemer som påvirkes av våre utbyggingsbeslutninger.

3.3.4 Samarbeid for å nå målene

Det etablerte samarbeidet i Østre Agder-samarbeidet IPR videreføres gjennom samarbeid på politisk og administrativt nivå. Det er planlagt 10 møter i representantskapet (ordførere) i 2023. Herunder en samling som legges til Oslo med møte i Stortinget, samt myndigheter og representanter fra KS med flere. Representantskapet leder og sekretariatet har ansvaret for å samle alle formannskapsmedlemmer til en årlig samling. Kommunedirektørene har ni ordinære møter, samt et budsjettseminar der også interkommunale tjenestesamarbeid involveres. Intensjonen er å gi vertskommune og samarbeidskommune en arena der forutsetningene for neste års budsjett legges.

Kommunene i Østre Agder-samarbeidet har gått sammen om en prosjektskjønnsøknad til Statsforvalteren i Agder, der målet er strategisk arbeid for å dempe sykefraværet. Tittelen på søknaden er Identifisering av emosjonelle risikofaktorer - ny tenkning i HMS-arbeidet. Statsforvalteren prioriterte søknaden på 880.000 kroner. Arendal kommune vil lede utviklingsarbeidet, men intensjonen er å involvere samtlige kommuner.

Samhandling med Sørlandet sykehus HF (SSHF)

Samhandling med SSHF dreier seg i hovedsak om forpliktende samarbeid om helhetlige pasientforløp knyttet til fire pasientgrupper:

- Barn og unge
- Psykisk helse og rus
- Eldre Skrøpelige og multimorbide
- Pasienter med kroniske sykdommer

Samarbeidet er lovregulert gjennom juridisk forpliktene samarbeidsavtaler, faste formaliserte møtearenaer og spleiselagsprosjekter.

Digitalisering

Østre Agder - kommunene har en felles strategi for digitalisering innen helse; Digitalisering helse Østre Agder, - Strategiske innsatsområder 2021 – 2024. Det er fire prioriterte strategiske innsatsområder og to samhandlingsarenaer;

Strategiske innsatsområder:

- Nasjonale løsninger
- Digital hjemme oppfølging og nettbasert behandling
- Tekniske alarmer - døgnerberedskap
- Gevinstrealisering og effektmåling

Strategiske samhandlingsarenaer:

- Regionalt samarbeid på Agder
- Samhandling med IKT Agder

De prioriterte områdene danner grunnlaget for videre virksomhetsplan for arbeidet, i tillegg til IKT Agder sin strategi og handlingsplan, samt andre samhandlingsparter og prosjekter regionalt, nasjonalt og internasjonalt som blant annet gjennom Digi Agder, KS og RKG.

Østre Agder er med i Innovasjonspartnerskapet i Agder, hvor det for tiden pågår piloteringer og utprøvinger i flere Østre Agder - kommuner. Partnerskapet inngår ny leverandøravtale høsten 2023/våren 2024, for de kommunene som er med.

3.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,45	1,23	-	1,5
Fravær langtids (%)	0,94	13,71	-	2
Fravær (%)	2,40	14,95	6,5	3,5
Antall HMS-avvik	0	0	3 000	0
Antall kvalitets-avvik	0	1	4 000	1
Andel heltidstilsatte (%)	100	100	62,5	100

Virksomheten hadde 2022 et langtidsfravær som kunne relateres til for mange oppgaver knyttet til pandemien og at samarbeidet ikke klarte å rekruttere i en ny halv stilling. Virksomheten er styrket slik at kapasiteten samsvarer med forventede arbeidsoppgaver. Korttidsfraværet er gjennomgående lavt.

Viser til et kvalitetsavvik i 2022 knyttet til manglende oppfølging i budsjett rutiner. Vertskommune og Østre Agder-samarbeidet har som intensjon å etablere nye rutiner i budsjettprosessen slik at samarbeidskommunene gis nødvendige budsjettopplysninger dersom det oppstår endringer i premisser mellom kommunedirektørenes budsjettseminar og framleggelse av budsjettforslag i vertskommunen.

Østre Agder-samarbeidet deler en stilling 50/50 % med økonomiavdelingen slik at den samlet utgjør 100 %. Alle medarbeidere er således i 100 % arbeidsforhold i Arendal kommune

3.5 Heltidskultur

Med bakgrunn i at virksomheten kun har medarbeidere i fulle stillinger er dette ikke et arbeidsfelt som er høyt prioritert.

3.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Utviklingsarbeidet er et kjerneområdene for Østre Agder-samarbeidet.

Felles kunnskapsløft

Østre Agder har en felles satsing, «Kunnskapsløft for bedre helse og gode liv», hvor ambisjonen er å bygge forskningskompetanse og kapasitet i kommunene, kartlegge områder hvor det er behov for et forsterket kunnskapsgrunnlag og styrke kommunenes effektevaluering og innbyggerdialog i forskningsprosjekter. Samarbeid mellom Østre Agder - kommunene og UiA inngår i satsingen hvor det arbeides med å definere relevante forskningsbehov i kommunale oppvekst, - helse- og omsorgstjenester og samtidig skape praksisnære forskningsmuligheter for masterstudenter med relevans for kommunehelsetjenesten.

Grønne anskaffelser

Østre Agder-samarbeidet IPR har fått støtte fra miljødirektoratet for å etablere gode rutiner for å oppnå grønne anskaffelser. I 2023 og 2024 vil vi arbeide sammen- for å bidra til grønn omstilling og bærekraftig vekst i vår region ved å sikre at kommunene gjør klima- og miljøvennlige innkjøp. Intensjonen er å

systematisere innarbeidelse av klima og miljøkrav i egne og felles anskaffelser. Prosjektet skal øke kompetansen på hvordan grønn anskaffelsesstrategi kan implementeres og sikre politisk forankring av en slik satsing.

4 Kommunalteknikk og geodata

4.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	208 117	185 449	196 799
Sum inntekter	-281 643	-238 267	-236 823
Netto driftsramme enheten	-73 526	-52 818	-40 025

4.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har en todelt økonomi, en selvkost del som er gebyrfinansiert, og en rammefinansiert del med overføringer fra kommunes driftsbudsjett. Innenfor enhetens selvkostområde planlegges det videreføring av arbeidet rundt optimalisering av selvkost-økonomi-modell. Innenfor enhetens rammefinansierte del er rammen blitt redusert. Dette gir spesielt krevende utslag for vei, der det allerede er et stramt budsjett.

Nivå på sommerdrift vei avgjøres av resultat etter endt vintersesong. Det vil være lite midler til sommerdrift, og midlene må prioriteres veier med stor trafikkmengde og på trafikksikkerhetstiltak. Redusert sommerdrift som kantklipp, feiing, grøfting, krattrydding, asfaltlapping og sluktømming vil over tid gi oss et enda større etterslep på vedlikehold. Dette vil være ressurskrevende å ta inn igjen senere. Ved utarbeidelse og vedtak av nye reguleringsplaner bør 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 finansiering av drift.

4.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

4.3.1 Godt liv for alle

Enheten består av 7 avdelinger:

- Avdelingen Vann har ansvar for drift og vedlikehold av kommunalt vannledningsnett, samt Arendal vannverk.
- Avdelingen Avløp har ansvar for drift og vedlikehold av kommunalt avløpsnett, pumpestasjoner og avløpsrenseanlegg.
- Avdeling Forvaltning har ansvar for eiendomsgebyrer og oppgaver innen slam, utslipp og forurensning, samt tilsyn på private avløpsanlegg.
- Avdelingen Prosjektering og utbygging har ansvar for prosjektering av VA - anlegg som utføres i kommunal regi, prosjektledelse som omfatter VA - anlegg som utføres eksternt, kontroll og evt. godkjenning av planer for boligfelt og utbygginger utført av eksterne utbyggere, teknisk oppfølging/kontroll av boligfelt og andre tiltak initiert utenfra og prosjektledelse og byggeledelse for spesielle kommunale infrastrukturprosjekter.
- Avdelingen Vei og parkering har ansvar for drift og vedlikehold av det kommunale veinettet inkl. broer, veilys, renhold, forvaltning, samt trafikksikkerhetsprosjekter. Og håndheving, drift og vedlikehold av offentlig regulerte parkeringsplasser i kommunen og i Torvet p-hus.
- Avdelingen Maskiner og anlegg 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.
- Avdelingen Geodata har ansvaret for forvaltning og utvikling av geografisk informasjon systemer (GIS), samt forvaltningsoppgaver etter matrikkel- og eierseksjonsloven. Avdelingen har også ansvar for forvaltning av eiendomsskattarbeidet.

FN Bærekrafts mål 4 GOD UTDANNING

- Vi vil fortsette enhetens samarbeid med utdanningsinstitusjonene Sam Eyde videregående skole, Fagskolen i Agder, Universitetet i Agder, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, ved å opprettholde satsingen på lærlinger og praksisplasser, samt ved å tilby prosjektoppgaver for Tekniker-, Bachelor- og Master- studenter.

FN Bærekrafts mål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi skal fortsette å jobbe for rent vann i springen og rent vann i naturen.
- Fokus på tiltak for sikker vannforsyning av tilstrekkelige mengder helsemessig trygt drikkevann som er klart og uten fremtredende lukt, smak og farge.
- Samfunnet er avhengig av gode vann- og avløps-tjenester, og det er behov for store investeringer fremover. Tiltakene følger hovedplan for vannforsyning og avløp. Eksempler på tiltak for 2023 er:
 - Spillvannsløsninger for fremtiden
 - Rore Arendal del 2, 3, 4, 5 inkludert overføringsledninger
 - Løsninger for Myrene-området.
 - VA til Eyde Energipark

FN Bærekrafts mål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Samfunnet er avhengig av funksjonelle veier med tilhørende tjenester, og det er behov for større utbedringer enn hva tilgjengelige ressurser muliggjør. Stor trafikkmengde og trafiksikkerhet er sentrale parameter ved prioritering av tiltak. Eksempel på tiltak for 2023 er:
 - Opprusting av bruer
 - Veilys: utskifting til LED, inkl. omlegging til målte anlegg

FN Bærekrafts mål 11 BÆREKRAFTIGE BYER OG SAMFUNN

- Vi ønsker å bidra til at innbyggere og besøkende i kommunen har gode resipienter (sjø/ ferskvann/ land), som kan benyttes til rekreasjon, bading, jakt, fiske og friluftsliv uten restriksjoner. Virkemidler for å oppnå dette er bl.a. å følge opp vedtak om tilkopling til privat avløpsnett etter tilsyn på private avløpsanlegg.
- Klimatilpasning, flom og overvann er en utfordring både på kort- og lang-sikt. Det er mange hensyn som skal veies når kommunen skal planlegge for en helhetlig overvannshåndtering, med flomveier og fordrøyninger som forsinker vannet. Det er vesentlig at det her jobbes tverrfaglig. Etablering av modell for flom og overvannsanalyse er ønskelig å få på plass. Når gamle avløpsledninger skiftes legges det separate overvanns- og avløpsledninger slik at ledningsnett og renseanlegg ikke blir overbelastet.

4.3.2 Grønt samfunn

FNs Bærekrafts mål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi vil videreføre arbeidet med:
 - å redusere lekkasjen fra ledningsnettet for avløp.
 - å redusere overløp fra pumpestasjoner.
 - å redusere kommunale direkteutslipp, slik at miljømålene etter vannforskriften kan nås innen 2027.
 - tilsyn på private avløpsanlegg, slik at miljømålene etter vannforskriften kan nås innen 2027.

FNs Bærekrafts mål 12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON

- Vi vil videreføre arbeidet med:
 - utrulling av vannmålere.
 - å redusere vannlekkasjen på ledningsnettet for vann. Det nasjonale målet er under 20 % lekkasje innen 2030.
 - å redusere fremmedvannsinntrengning til avløpsrenseanleggene.
 - gass- og el-produksjon på kommunens hoved renseanlegg Saulekilen.

- Innfasing av nye overvåkningsprosesser ved avløpsrenseanlegg og pumpestasjoner.

FNs Bærekrafts mål 13 STOPPE KLIMAENDRINGENE

- Det jobbes kontinuerlig med miljøfyrårarbeid som hjelper oss å få en mer miljøvennlig og lønnsom drift. Enheten har ansvar for dette arbeidet på sine lokasjoner ved Rore vannbehandlingsanlegg, Saulekilen renseanlegg, Solborg driftsstasjon og i parkering sine lokaler i Torvet p-hus. Miljøfyrårarbeid er også etablert på rådhuset via AE KF som gjelder for enhetens kontorplasser der.
 - Ved utskiftinger av bil, lastebil og maskin har vi fokus på fleksibel bruk. Eksempelvis må den samme lastebilen i størst mulig grad benyttes både i forbindelse med sommervedlikehold, vintervedlikehold og anleggsarbeider.
 - Videreføre økt satsing på innkjøp av el-biler, samt etablering av flere ladepunkt for el-biler.
 - Fokus på ytterligere tiltak for energieffektivisering av bygningsmassen enheten har ansvar for.
- Videreføre samarbeid med Sam Eyde vgs. ang. leveranse av biodiesel, HVO 100.

FNs Bærekrafts mål 14 LIV UNDER VANN

- Vi ønsker å få gjennomført marin grunnkartlegging i kystnære områder i Arendal kommune, som et forprosjekt i samarbeid med Agder fylkeskommune og Kartverket.

4.3.3 Regional vekst

FNs Bærekrafts mål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi skal bidra til å stimulere til næringsvekst, ved å være delaktige i kommunens arbeid med å tilby konkurransedyktige fasiliteter, forutsigbarhet og etterspurt bokvalitet.

FNs Bærekrafts mål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Regionen er avhengig av at det blir vekst i sysselsetting og at det finnes et aktivt næringsliv. Enheten skal bidra til etablering av vann- og avløpsanlegg til Eyde Energipark.
- Generelt sett gir investeringene innenfor vei, vann og avløp et bidrag til sysselsettingen i regionen.

FNs Bærekrafts mål 11 BÆREKRAFTIGE BYER OG SAMFUNN

- Enheten sikter mot å være en ledende aktør i regionen mht. tekniske tjenester, og på utvalgte områder være blant landes ledende fagmiljøer.
- Videreutvikle 3D-modeller som internt verktøy for reguleringsplaner.
- Etablering av nye karttjenester for innbyggere og næringsliv.

4.3.4 Samarbeid for å nå målene

FNs Bærekrafts mål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi ønsker å få utredet muligheten for samarbeid med kommunene Grimstad, Lillesand, Kristiansand og Birkenes om sammenkopling av vannverkene for dermed å styrke reservevannforsyningen til de fem kommunene.

FNs Bærekrafts mål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Vi fortsetter Geodatasamarbeidet og leverer tjenester til:
 - Grimstad kommune
 - Froland kommune
 - Arendal kirkelige fellesråd
 - Agder Energi Nett
- Vi fortsetter Parkeringssamarbeidet og leverer tjenester til:
 - P-hus Vest

- Pollen p-hus
- Tyholmen p-hus
- Sørlandet sykehus Arendal

FNs Bærekrafts mål 17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE

- Vi sikter mot å være en ledende aktør i regionen mht. tekniske tjenester og på utvalgte områder være blant landets ledende fagmiljø.
- Vi fortsetter samarbeidet i regionen:
 - IKT-Agder: Styringsgruppe IKT Samfunn og Infrastruktur samt tilhørende forvaltning- og faggrupper (<https://www.ikt-agder.no/>)
 - Agder fylkeskommune: Teknisk ledermøter med vei tema.
- Vi fortsetter samarbeid med ulike bransjeorganisasjoner.
- Vi fortsetter det gode samarbeidet internt i enheten og vil jobbe for å sikre et tettere samarbeid med Plan og Byggesak.

4.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,6	2,6	-	-
Fravær langtids (%)	6,4	2,9	-	-
Fravær (%)	8	5,5	6,5	5
Antall HMS-avvik	32	15	3 000	-
Antall kvalitets-avvik	12	0	4 000	-
Andel heltidstilsatte (%)	100,9	98,6	62,5	-

Vi vil videreføre tett oppfølging av sykemeldte i enheten, med aktivt bruk av Raskere Frisk, MoA og IA-avtaler. Deler av enhetens medarbeidere har en høy snittalder kombinert med arbeidsoppgaver som er fysisk krevende.

4.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

FNs Bærekrafts mål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Videreføre implementeringen og videreutvikle veiforvaltningsprogrammet, Adaptive Veg.
- Videre utrede mulighetene for disse tekniske løsningene med fokus på tjenestebehov.
 - Data sjø: Videre utrede mulighetene for disse tekniske løsningene med fokus på tjenestebehov.
 - Min side: Videreutvikle og etablere flere tjenester på denne tekniske løsningen. Eksempelvis Doc Torg - tilrettelegging av eiendomsarkiv/fakturaoversikt kommunale gebyrer.
 - Prosjekt: Videre implementering av kvalitetssystemet inkl. prosjektmodell.

FNs Bærekrafts mål 12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON

- Vannmålere: Videre utrede og pilotere forskjellige måter for innsamling og bruk av vannmålerdata.
- Solcellepanel: Utrede mulighet for å installere solcellepanel for strømproduksjon på renseanlegget Saulekilen og Rore vannbehandlingsanlegg.

FNs Bærekrafts mål 17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE

- Deltagelse i Nasjonale prosjekt og råd:
 - Masterplan matrikkel. (Kartverket/KS/DIBK).
 - Samordningsgruppen for geografisk informasjon (kommunal- og distrikts departementet).

5 Kultur

5.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	114 938	109 367	112 112
Sum inntekter	-26 353	-32 156	-36 861
Netto driftsramme enheten	88 585	77 211	75 252

Reduksjon i inntekter skyldes i hovedsak at Fritidskortet ble avvirket høsten 2022. Økning driftsutgifter er i hovedsak knyttet til økt ramme tilrettelagt fritid, biblioteket, Kulturkammeret, økt tilskudd til fritid i oppvekstområdene, gjennomføring av Arendal 300 år samt diverse tilskudd til eksterne lag/foreninger/aktører.

5.2 Tilpasning til enhetens ramme

Kulturenheten har fått noen helt konkrete påplussinger i budsjettrammen for 2023, men samtidig har enheten fått et generelt kutt på 1,1 mill. kroner. Beløpet er fordelt på alle avdelingene, med unntak av Bomuldsfabriken, da budsjettet her i hovedsak består av eksterne tilskuddsmidler. Kuttet må tas på løpende drift, ikke fra tilskudd til andre; jfr. vedtak i bystyret.

Helt konkret er det derfor kuttet 200 000 kroner fra de fem resterende avdelingene. Alle disse avdelingene har over flere år fått stadig strammere budsjettrammer. Det preger arbeidet og spesielt utviklingsarbeidet når det er liten grad av forutsigbarhet i driftsmidler. Det søkes mye eksterne prosjektmidler, som kan være positivt for utvikling og innovasjon. Men når det søkes for å kompensere for manglende driftsmidler kan resultatet bli adhoc-preget samt at det krever mye arbeid å administrere stadig nye prosjekter, med søknader, rapportering og ofte midlertidige prosjektstillinger.

Ungkultur (Kulturkammeret) har fått utvidet driftsramme med 1,6 mill. kroner, men som et resultat av kutt i kulturenheten må det også tas fra driftsbudsjettet til Ungkultur. Vi har også omfordelt egne midler for å styrke avdelingen. Vårt mål er å tilby gode kulturtilbud og et bygg som er godt tilrettelagt for kulturaktiviteter. Med nåværende økonomiske rammer vil driften av Kulturkammeret kunne opprettholdes til en viss grad, men ikke på likt nivå som i 2022.

Økning i driftsramme vil gå til å styrke bemanningen på ungdomstilbudet primært og økt arrangementsbudsjett. Vi måtte redusere tilbudet i oppstarten av 2023 for å få på plass nok ansatte, men fra midten av februar vil det kunne holdes åpent fire ettermiddager i uka. Det er uavklart om det er mulig å holde åpent i alle ferier. Vi vet at det er behov for å holde åpent om sommeren.

Kulturskolen ramme dekker i hovedsak 12,6 årsverk, som er redusert fra 14 årsverk i perioden 2017-2021.

Skolen har ventelister på flere fag, og har liten mulighet til å møte nye behov ved befolkningsøkning/Morrow med nåværende årsverk. Imidlertid er de fysiske rammene/lokaler i Kulturkammeret til stede.

Inkluderings tiltaket KULTURSKATT er pr i dag avhengig av eksterne prosjekttilskudd for å kunne holdes i gang. Dersom vi ikke får tilslag på søknadene, vil vi måtte avslutte dette viktige prosjektet.

Biblioteket har fått utvidet sin ramme med 500 000 kroner i driftsbudsjettet for 2023 og i årene framover. På grunn av at kulturenheten har fått et generelt kutt og biblioteket må ta sin del av dette, blir den reelle økningen mindre i år og de kommende årene og det vil fortsatt være et veldig stramt budsjett.

Den økte rammen vil i hovedsak gå til innkjøp av bøker og andre medier. I tillegg styrkes arrangementsbudsjettet slik at det blir noen flere arrangementer for voksne.

Kulturnettverkets reduksjon i årsverk over tid, har ført til at arbeidet med friluftsliv er blitt nedskalert og bare saker som må tas etter Lov om Friluftsliv blir prioritert. Bl.a. er det et stort behov for bedre merking av turløyper og merkestier ut fra der folk bor til turområder. Vi vil derfor fremme en sak til politisk behandling

der en inngår en langsiktig avtale med Friluftsrådet Sør for gjennomføring av konkrete merke og tilretteleggingsprosjekter som kan finansieres over allerede vedtatt investeringsbudsjett. Kulturnettverket har ikke kapasitet og Friluftsrådet har kompetanse og mulighet til å ansette personell dersom de får en forutsigbarhet fra kommunen.

Park, idrett, friluft har over flere år meldt om at reduksjon i bruk av overtid legger begrensninger på aktivitetsnivået for noen aktiviteter som er styrt av klima. Det vil være drift av utendørs fotballbaner, kjøring av skiløyper og driften av Arendal og omegn kunstisbane. Det vil bli utført fortløpende vurderinger i forhold til kvalitet og kostnader på tjenestene gjennom året. Det er tilført 400.000 kroner i økte rammer for strøm i 2023. Avdelingen har store utfordringer med underbudsjettering på drift av nye tiltak som iverksettes på investeringssiden. Dette vil på kort og lang sikt gi oss utfordringer med hensyn til kvalitet og standard. Reduksjoner i investeringsbudsjettet fører til manglende utskifting av maskiner og utstyr og til tilrettelegging for idrett og friluftsliv.

5.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

5.3.1 Godt liv for alle

Kulturenheten består av seks avdelinger: kulturnettverket, kulturskolen, biblioteket, Bomuldsfabriken kunsthall, Ung kultur - Kulturkammeret og Park, idrett og friluft. Enheten har samlet sett et ansvar for å synliggjøre, samarbeide og stimulere hele kulturfeltet. Det gjelder både kulturinstitusjoner, organisasjoner, lag og foreninger, frivilligsentralene, idrett og det frie kunstfeltet. Vi samarbeider også bredt internt i kommunen.

Vi ser at samfunnet er i rask endring, og internasjonale og nasjonale hendelser og kriser påvirker også oss her i Arendal. Det er viktig å kunne handle når det gjelder. Det kan for eksempel være når vi får nye innbyggere som har behov for nye eller andre typer tilbud - eller plass på etablerte tilbud. Dette vil kreve både en fleksibel organisering i enheten og muligheter for å kunne frigjøre eller omprioritere driftsmidler. Dette vil enheten jobbe med å konkretisere i temaplan for kultur.

Temaer vi fokuserer ekstra på i 2023:

- Arendal 300 år
- Forebyggende innsats
- Internasjonalisering - sett i sammenheng med etablering av Morrow Batteries og andre internasjonale bedrifter

Kulturnettverket har stor bredde i avdelingen, med både saksbehandling, prosjektarbeid og førstelinjetjeneste. Arbeidsområder: spillemiddelsøknader, tilskudds fordeling, forvaltning av friluftsløven, tilrettelegging for friluftsopplevelser, Den kulturelle skolesekken, kulturopplevelser til barn, oppfølging og kontakt med frivillighet, lag og foreninger, arrangementsvirksomhet, ferie- og fritidstilbud til barn og familier med lav inntekt, Fritidskassa, tilrettelagt fritid med faste tilbud og tjenester, og inkluderingsarbeid. Avdelingen har prosjektledelsen for Arendals 300 års jubileum i 2023.

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

- Åpent fritidstilbud fire ettermiddager i uken, hvor all ungdom mellom 13-20 år kan møtes i trygge rammer med gratis middag, gamingrom, filmtilbud og mulighet for å låne øvings- og produksjonsrom innen ulike kunst- og kulturfelt, som dans, drama, visuell kunst og musikk.
- Videreutvikle arbeid med ungdomsmedvirkning og egen initierte aktiviteter. Ungkultur har ansvar for fire ulike prosjekter i 2023: Playmaker, Koordinert kulturtilbud og Filmlab (aspirantordning) og "Snakk om det". Alle er finansiert med eksterne tilskuddsmidler, med egne prosjektledere som retter innsatsen mot ungdom på ulike måter.

Biblioteket vil fortsette å ivareta sin samfunnsrolle i henhold til folkebibliotekloven ved å «fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet, gjennom aktiv formidling og ved å stille bøker og andre medier gratis til disposisjon for alle som bor i landet.» Og ved å «være en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt».

Biblioteket fortsetter satsingen på formidling til alle brukergrupper. Konkrete planer for 2023:

- Gunvald og lesevalpene – vi drar ut i barnehager og skole med eventyrstunder og bokprater i tillegg til ordinære eventyrstunder og klassebesøk i biblioteket
- Litterære pusterom ut av huset – Med midler fra Nasjonalbiblioteket skal vi forsøke å nå ut på nye arenaer for å gjøre litteraturopplevelser etter «Shared Reading»-metoden kjent
- Språkkafe – Med eksterne midler fra fylkeskommunen vil vi etablere møteplass/språkkafe i bibliotekets lokaler
- Fikselaug – vi starter samlinger med kurs/aktiviteter for å fikse og reparere klær i bibliotekets kafe i samarbeid med husflidslaget

Park, idrett, friluft har ansvaret for alle utendørs idrettsanlegg i kommunen (kunstgressbaner, turveier og turløyper, lokale og regionale friluftsområder, skjærgårdsparken, Barbu park og Løkholmen, grønne områder og beplantning i sentrum)

- Avdelingen er betydelig involvert i forvaltningsplan av Raet nasjonalpark og vil fortsette sitt arbeid med dette.
- Stort fokus på by, byliv og byutvikling. Dette arbeidet vil intensiveres i 2023 med planleggingen av Jaktekaia som By-jubileums plass og med egen lysplan for Arendal sentrum. Det nære og tette samarbeide med Arendal by AS vil det være viktig å utvikle. Næringslivet vil være en viktig bidragsyter for å lykkes å utvikle et godt sentrum.
- Arendal har mange og flotte idrettsanlegg som det over tid er gjort betydelige investeringer for å etablere. Det vil være et viktig fokus å sikre ivaretagelse av disse og utvikle nye i tråd med trender og endrede demografiske forhold. Det vil måtte jobbes med sikring av ressurser til å ivareta investeringer.
- Gode og tette relasjoner med lag og foreninger i kommunen. Dette arbeidet vil videreføres da det er kostnadseffektivt, og det sikrer oss at det etableres og utvikles anlegg og aktiviteter som er i tråd med befolkningens ønsker og behov. Det vil i mange sammenhenger være de som står for tilsyn og vedlikehold.

Kulturskolen fortsetter å holde fokus på effektivisering, utforske samspill og samarbeidsmuligheter internt og med eksterne, Skolen skal utvikle en mindre statisk organisasjon.

Kulturskolen vil fortsette satsning på å utvide og utvikle sin virksomhet innen:

- musikktilbud for unge med ulike utfordringer, KORALL
- musikkarusell gruppeundervisning til skoler som kjøper denne tjenesten
- musikkterapi gruppetilbud til bo- og omsorgssenter
- babysang gruppetilbud
- musikkundervisning og dirigenttjenester til korps i kommunen.
- fordypningstilbud til elever som ønsker å utvikle sitt talent og bidra til at disse får erfaring på ulike arrangement, både i regi av kulturskolen og andre
- Samarbeide med Ung klassisk og Ung kultur møtes (UKM) for å gi elever mulighet til å opptre innen profesjonelle rammer.
- Fortsette å ha fokus på dialog med elever og brukere i Kulturkammeret, og utvikle allerede igangsatte samarbeid med Ung kultur i å arrangere workshops i *Animanga*, *Sceneteknikk*, *Animasjon* med mere.
- Nytt i 2022: KULTURSKATT- et mangfold og inkluderings prosjekt inspirert av FARGESPILL, planlagt første forestilling i mai 2023

Bomuldsfabriken Kunsthall er en ledende institusjon for formidling av samtidskunst i Aust-Agder og består av tre arenaer; Bomuldsfabriken Kunsthall, Kunstarena Torbjørnsbu gruver og ARTendal (Galleri i sentrum av Arendal). Bomuldsfabrikens målsetting er å utvikle rollen som en sentral samfunnsaktør ved å vise aktuelle temautstillinger og soloutstillinger med regional og internasjonal samtidskunst. Dette gjøres i samarbeid med kulturenheten, det lokale næringslivet, frivillige organisasjoner, Universitetet i Agder og det regionale kunstnettverket for aktivt å utvikle nye formidlingstilbud.

Arendal 300 år - jubileumsarbeid

- Jubileet - Arendal 300 år - blir markert i hele kommunen, gjennom hele året. Lag, foreninger og andre kulturarrangører har fått tilskudd fra en noe redusert jubileumsmillion, men det er likevel sikret høyt kvalitetsnivå og god involvering. Det blir lagt vekt på både å formidle historie, vise det beste og mest interessante i vår egen samtid, og å involvere og inkludere i ei spennende omstillingstid med nye industrietableringer og ventet tilflytting.
- 6.-7. mai blir det stor jubileumshelg i sentrum. Dagens sentrum utgjorde Arendal kommune anno 1723.
- Tall Ships Races 3.-6. august. Med solid finansiering fra næringslivet vil Arendal by AS være vertskap for verdens største seilskuter og over 750 med seilende ungdommer, 150 av dem fra Agder, av disse er 50 fra Arendal. Flere avdelinger i kommunen og jubileumsorganisasjonen vil være sterkt engasjert i planlegging og gjennomføring av folkefesten midt i jubileumsåret.
- Bokprosjektet *Arendal by- og regions historie* blir ferdigstilt i 2023. Lansering av bind 3 er planlagt i slutten av april. Kulturnettverket og lag og foreninger vil belyse kommunens historie og identitet gjennom foredrag, arrangementer, lokalhistoriske vandringer, formidling av tidslinje og utendørs utstilling. Utstillingen er i samarbeid med Kuben/AAMA.
- Vi fortsetter arbeidet med registreringen av kunst i kommunens eie, se: <https://arendal.nkdb.no>. Det vil bli laget en kunsthøype og en digital utstilling til Arendal 300 år.
- Alle grunnskolene inviteres til deltakelse i et stort skoleprosjekt gjennom Den kulturelle skolesekken, med tittel «Fremtidens Arendal, 300 års historie – 300 år frem i tid». Prosjektet skal ende i en stor utstilling i sentrum mot slutten av året.
- **Biblioteket** vil markere 300 årsjubileet både ved å være arena for andre og ved å ha egne utstillinger og arrangementer. 7 mai 2023 feirer biblioteket 25 år i nytt bygg. Arrangementer som markerer jubileet, er:
- Utstilling av kunst som kommunen eier der kunstner er fra Arendal og/eller Arendalsmotiv - Frimerkeutstilling v/Torstein Gundersen - Førsnakk til teaterforestillingen Arendal 300 år - Glimt fra historien med Arendal Scene - Skutebilder – tegninger v/ Ants Lepson – Tall Ships Races - Markering i forbindelse med åpning av dagsturhytte.
- Litterært julebord for alle aldersgrupper med lokale og tilreisende forfattere, samarbeid med historielagene for å feire Arendal bibliotek 25 år i nytt bygg og Arendal 300 år.
- **Bomuldsfabriken kunsthall** markerer Arendals jubileum med i alt tre utstillinger og en rekke arrangement:
- Trehundre stjerner- elleve Drømmer" er et samarbeid med Kuben, hvor elleve kunstnere, de fleste av dem fra Agder, har blitt invitert til å utarbeide verk som går i dialog med Arendals historie.
- "Arendal- en arkitekturhistorisk vandring" er en utstilling som viser en rekke verk av Arendalsmaleren Fred Terkelsen. Det legges opp til omvisninger og byvandringer i Terkelsens fotspor. Kan det historiske Arendal gi ideer til fremtidens byplanlegging?
- Kunstneren Henrik Worm-Müller utarbeider en installasjon hvor egne malerier går i dialog med et historisk interiør som speiler Arendal rundt århundreskiftet.
- Bomuldsfabriken samarbeider med kulturnettverket og Nes Jernverksmuseum om en serie foredrag som belyser jerngruvens historie med Gunnar Molden og Frank Meyer.
- **Kulturskolen** ser hele sitt års hjul i sammenheng med jubileet. Ansatte i kulturskolen har i tillegg ansvar for ulike markeringer i jubileumsåret.
- **Ungkultur** skal prioritere By jubileet gjennom året blant annet ved å ha konsert for ungdom 5.mai og åpen dag på Kulturkammeret den 6.mai for byens innbyggere. I tillegg vil de lage opplysende og kreative oppslag på huset som forteller ungdom om Arendals historie på en interessant og ny måte

tilpasset målgruppen.

Forebyggende innsats / BTI / venstreforskyvning

Å legge til rette for at alle kan delta – å investere i mennesker – koster penger, men det koster mer å la være. Når grupper ekskluderes, går samfunnet glipp av deres bidrag til fellesskapet, og ofte vil onde sirkler oppstå, blant annet økte forskjeller i helse. (Regionplan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2027)

- Åpne fritidsarenaer i oppvekstområdene er svært viktig. De siste årene er det bevilget midler til åpne tilbud for ungdom i regi av frivilligsentralene på Eydehavn og Tromøy og nå fra 2023 er det avsatt midler til Nedenes og Asdal skoler. Dette vil vi fra vår side forsøke å følge opp slik at alle skolene kan få en styrking av fritidstilbudet på sikt.
- Tilrettelagt fritid fortsetter arbeidet med å implementere Bystyrets vedtak fra 2022:
 - Digital løsning for registrering av timelister for fritidskontaktene.
 - Tett samarbeid med tjenestekontoret for å få ned ventetid på igangsettelse av vedtak på fritidskontakter, og implementering av årstimer i 1:1 vedtak.
 - Rekruttering av fritidskontakter.
- Fritidskortet og Fritidskortet pluss ble avviklet sommeren 2022 og erstattet med Fritidskassa. Fritidskassa er et tilbud om økonomisk støtte til deltakelse i fritidsaktivitet for barn og unge fra lavinntektsfamilier. I Arendal er det ca. 1150 barn i målgruppen. Høsten 2022 var det 450 barn som fikk innvilget støtte. Fokus i 2023 er videreutvikling av rutiner og gjøre ordningen kjent.
- Ferietilbud for familier som lever i lavinntekt. Det ble på slutten av 2022 sett en økning av søkere. Kommunen vil jobbe videre for å kunne tilby flest mulig gode ferieopplevelser, både vinter og sommer.
- Biblioteket som institusjon er utjevner, for alle fra 0-100 og "fra vogge til grav". Når de økonomiske rammevilkårene for folk flest strammes til, er det enda viktigere med en arena hvor mennesker kan møtes og oppleve kulturtilbud av god kvalitet helt gratis. Det er viktig at biblioteket med sitt faglig dyktige personale er tilgjengelig for alle.

5.3.2 Grønt samfunn

Kulturnettverket

Vi ønsker økt fokus på "grønne" opplevelser utendørs og i nærmiljø. Friluftsliv blir stadig mer populært og bidrar til bedre folkehelse. Merking av eksisterende turveier og stier etter prioritet vedtatt i Friluftslivets ferdselsårer, er tiltak som når mange og har lav kostnad sett i forhold til annen anleggsutbygging.

I Arendal markerer vi Friluftslivets uke med å invitere innbyggerne ut på tur. Formålet er å få flere ut i naturen og gjøre både nye og gamle innbyggere kjent med hva vi har å tilby lokalt av turmuligheter. I jubileumsåret planlegger vi en serie kulturvandringar vår og høst, også med historisk preg. Vandringene blir på Arendal kirkegård med vekt på kunst, symboler og historie, i Flosta med krigshistorie som tema og andre steder i kommunen med vekt på tidligere ferdselsveger. I jubileumshelga i mai blir beinveiene i sentrum tema.

Marka Friluft er et gratis fritidstilbud for alle som går i 7.-10. klasse. Marka Friluft drives som et samarbeid mellom Arendal kommune og Friluftsrådet Sør. Vi arrangerer turer og aktiviteter gjennom året og har fast aktivitet på onsdager. Her får ungdom prøve ut ulike frilufts-/utendørsaktiviteter på land og vann, lære å lage mat på bål, bli kjent med nye venner og teste grenser i trygge omgivelser.

Dagsturhytta er vedtatt plassert ved Saltrødtjenna. Som en av fire dagsturhytter på Agder blir denne universelt tilgjengelig. Denne ferdigstiltes høsten 2023 som en del av markeringen av Arendal 300 år. Det blir også oppført et universelt tilgjengelig toalett som kan betjene brukere av både dagsturhytta og turløypenettet i Bymarka.

Park, idrett og friluft har som målsetning å fortsette arbeidet som er igangsatt med energiøkonomisering

på våre anlegg. God strømstyring og grunnleggende forståelse for drift og vedlikehold av bygg og anlegg er viktige punkter det gis opplæring på. Elektrifiseringen av maskinpark fortsetter.

5.3.3 Regional vekst

Internasjonalisering - hvordan skal vi tilpasse oss et stadig mer internasjonalt samfunn i kommunen og i regionen?

Bibliotek

Stor tilflytting til kommunen vil føre til økt bruk av tilbudet. For å møte endrede krav og forventninger fra nye brukergrupper må vi være utviklingsorientert, endringsvillige og stadig oppdatere oss faglig. Biblioteket er en viktig integreringsarena der folk kan møtes og bli kjent både med norsk språk og kultur og hverandres kulturer. Sitat Amal Aden: "For meg var biblioteket selve nøkkelen til å komme inn i det norske samfunnet".

Park, idrett og friluft

Det vil i lys av en forventet internasjonalisering i kommunen være viktig og fange opp nye trender for tilrettelegging og opplevelser som det tidligere ikke var etterspørsel etter. I denne utviklingen er det viktig å søke samarbeid med ulike miljøer som har ulike oppfatning om hva det gode liv representerer for de.

Etableringen av batterifabrikken vil gi muligheten til å utvikle nye og supplerende ferdselsårer i nærområdet i tillegg til de turveien vi har i dag. Friluftsliv og tilrettelegging har i de siste årene hatt betydelig fokus. Dette er det helt nødvendig å fortsatt holde fokus på i forhold til folkehelse. I store deler av befolkningen ligger det forventninger til tilrettelegging, merking og skilting. Det er i 2023 tatt initiativ til å utvikle samarbeidet med Friluftsrådet sør som en viktig aktør og redskap for utvikling av kommunen som en friluftslivkommune. Egen politisk sak vil komme om dette.

Kulturnettverket

Kulturnettverket vil fokusere på å formidle lokalhistorien til nye innbyggere og arbeidstakere med internasjonal bakgrunn - om de er her i en kort periode eller mer permanent.

Nettverket UBUNTU vil ha en tydelig rolle i 2023 og årene fremover. UBUNTU er en møteplass for de som kommer tilflyttende til kommunen. Her knyttes vennskap, de blir kjent med kommunens kulturtilbud, forenings- og næringsliv. Det er 4 - 6 treff i året arrangert på ulike arenaer, i bedrifter eller på kulturinstitusjoner. Språket som benyttes er engelsk. UBUNTU ses i sammenheng med og samarbeider med Welcome Hub Arendal.

Bomuldsfabriken kunsthall

Bomuldsfabriken vil møte de nye innbyggernes behov med en større grad av internasjonale utstillinger, kanskje også fra asiatiske land da mange av de nye innbyggerne kommer derfra.

Bomuldsfabriken vil formidle en sentral del av Arendals historie gjennom Kunstarena gruvene og presentere regionale og norske samtidskunstnere gjennom vekslende utstillinger.

Bomuldsfabriken kunsthall satser på en presentasjon med internasjonal samtidskunst i den første utstillingen som vi åpner i februar 2023. Til høsten presenterer vi Hanan Benammar, en Algerisk/Fransk kunstner som arbeider med utgangspunkt i postkolonialistiske tema og viser et prosjekt som tar utgangspunkt i en flyktningeleir i Vest-Sahara.

Internasjonalisering betyr også profesjonalisering og en satsning på engelsk oversettelse av tekstmateriale, års programmer og nettside.

5.3.4 Samarbeid for å nå målene

Samhandling mellom våre avdelinger og med andre gir merverdi - både i ressurser, i kroner og øre og i aktivitet. Vi vet at det er behov for og finnes ressurser i frivilligheten. Her ligger det et enda større potensiale og dette har vi fokus på også i 2023.

Kulturnettverket

- Fritidskassa - Samarbeid med flere tjenester knyttet til informasjonsspredning om ordningen og dens målgruppe. Viktige samarbeidspartnere er NAV, helsestasjon, skolene, bibliotek, Kulturkammeret, familietjenesten, barnevernstjenesten, oppvekst, fritidsmedarbeidere og lag/foreninger
- Samarbeid med ulike lag og foreninger for gjennomføring av Friluftslivets uke
- Rezekne samarbeidet - I oktober 2022 ble det inngått en ny samarbeidsavtale for perioden 2022-26 mellom Rezekne by, Rezekne distrikt og Arendal kommune. Vi følger opp og tilrettelegger for videre samarbeid med Rezekne by og distrikt i Latvia på ulike samfunnsområder
- Tilrettelegge for Nordleks rådsmøte i mai 2023. Fortsette planleggingen og samarbeidet med Noregs Ungdomslag og Aust-Agder ungdomslag om selve festivalen sommeren 2024
- Sammen i verden - et årlig arrangement med utgangspunkt i FNs bærekrafts mål, der vi for 2023 vil ha fokus på lokalt/regionalt nivå. Samarbeidspartnere er FN-sambandet regionalt kontor, GRID-Arendal, Agder fylkeskommune, Arendal innvandreråd, Røde Kors Arendal, Impact Hub Agder og flere avdelinger i kommunen.
- Gode rammevilkår og synliggjøring av frivilligheten er viktig. Vi vil fortsette med møter og treff med lag og foreninger av forskjellig slag og markering av Frivillighetens dag 5. desember. Samarbeid med frivilligheten blir også viktig under markeringen av Arendal 300 år hele året.

Bomuldsfabriken kunsthall

- Samarbeidet med de regionale, nasjonale og internasjonale kunstinstitusjoner er viktig for Bomuldsfabrikens ambisjoner om å synes nasjonalt og internasjonalt som kunstinstitusjon.
- Vi har i 2022 innledet samarbeid om utstillingsproduksjoner i 2023, 2024 og 2025 med Adde Zetterqvist Galleri, Samisk senter for Samtidskunst, Nasjonalmuseet i Warszawa Kunstsilo, Trapholt Kunstmuseum i Danmark, Trondheim kunstmuseum og Nasjonalmuseet. Regionalt fortsetter vi samarbeidet med Gard, Mimeta, Barnekunsthallen og UKM.
- I et godt samarbeid med UKM, Kulturnettverket, Kulturkammeret og Kulturskolen har vi utviklet Cotton Club, et visningssted for barn og unge som er fullbooket for 2023. Galleriet har blitt populært visningssted og fra i år med venteliste for ungdom som ønsker å lage egne utstillinger.

Ungkultur - samarbeid

- Med støtte fra Kulturtanken skal Ungdommens Bystyret bidra med å styrke det ungdomspolitiske bidraget i Arendal Kommunes nye temaplan for kultur. Prosjektet er samlingsbasert og skal gjennom workshops og arrangementer bidra til at ungdom engasjerer ungdom til å medvirke i ungdomspolitiske saker og arenaer, med fokus på arbeid med en ny temaplan for kultur og egne tilbud til barn og unge. Dette er finansiert av inn søkte midler og Ungkultur skal koordinere prosjektet.
- Har etablert et samarbeid med Kulturtanken, UKM Norge, Ungdom og Fritid, Norsk Kulturskoleråd og NOKU under Arendalsuka 2023. Samarbeidet skal resultere i felles arrangement og temaer som kan nå ut til et bredere publikum.
- I samarbeid med Arendalsuka er det bestemt at Kulturkammeret skal være Kulturscenen i 2023 og skal være et sted for en større bredde i kulturarrangement den uken.
- Fortsette samarbeidet med Playmaker som nå er videreført ut 2024.
- Etablere nytt filmverksted med støtte fra Kulturrådets aspirantordning. Filmklub har blant annet som mål å etablere et filmtilbud for ungdom på Kulturkammeret.
- Fortsette arbeidet med prosjektet Koordinert Kulturarbeid, med satsning på tverrfaglig samarbeid mellom Kulturskole, UKM og Ungkultur.

Samarbeid biblioteket

Vi samarbeider med barnehager og skoler for å bidra til leselyst og leseglede. Vi fortsetter samarbeidet med ulike aktører for å få til gode møteplasser på biblioteket. Vi vil fortsette samarbeidet i biblioteknettverkene for å opprettholde og utvikle bibliotekets faglige nivå.

5.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,5	2,6	-	1,5
Fravær langtids (%)	3,8	6,2	-	2,3
Fravær (%)	5,3	8,8	6,5	3,8
Antall HMS-avvik	27	20	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	5	3	4 000	20
Andel heltidstilsatte (%)	56	56,2	62,5	58

5.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Kulturskolen

Kulturskolen har søkt og fått midler fra kulturskolerådet, til pilotprosjektet AVTRYKK - fordypning innen kunst som tilbys elever i skoler, kulturskoler og fritidsklubber i alder 13-18 år. Elever som søker og blir tatt med i prosjektet jobber sammen med 4 profesjonelle kunstnere mot en utstilling høsten 2023. Prosjektet er et samarbeid mellom **Bomuldsfabriken, Arendal kulturskole og UKM Agder**.

Skolen skal i 2023-24 følge Norsk kulturskoleråds veiledning program. «Hvordan kan ansatte i profesjonelt lærefellskap i samarbeid med representanter fra ledelse/kommuneadministrasjon og beslutningstaker/bystyret utvikle kulturskolen i Arendal»?

Kulturskolen har i 2022 fått og tatt ansvar sammen med Kristiansand kulturskole, for å utvikle modell for regionalt samarbeid/fordypning kunstfag kulturskolene. Modellen skal høres, og vedtas i Agder kulturskoleråds årsmøte 2023. Kulturskolen har i tillegg fått og tatt ansvar for gjennomføring av Stryk På Sørlandet/Agder.

Kulturnettverket

Kulturnettverket driver prosjektet "Finn din greie" i samarbeid med Moltemyr oppvekstområde. Dette er et aktivitetsrettet tiltak for å fremme inkludering og økt deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i interesse og potensiale hos den enkelte barn/ungdom. Målet er å utvikle en arbeidsform som kan overføres til flere oppvekstområder i kommunen.

Prosjektet har vært finansiert av Statsforvalteren i to år, men søknad for siste år, år tre, ble avslått, uten begrunnelse. Vi vil likevel arbeide for å kunne slutføre prosjektet som planlagt. Så langt vurderes prosjektet å treffe målgruppa. I løpet av året vil det bli foretatt en evaluering og konkluderer denne med økt deltakelse og bedre skole/klasse miljø, vil det arbeides for å innarbeide satsingen i ordinær drift. Moltemyr er et av oppvekstområdene som ikke har fått tilført nye faste driftsmidler til fritidsaktivitet.

Ungkultur

«Snakk om det» er et forprosjekt som etter planen skal være ferdig kartlagt våren 2023. Målet er blant annet å samlokalisere et lavterskeltilbud innen psykisk helse med et lavterskel kultur- og fritidstilbud. Gjennom dette ønsker vi å løse flere utfordringer som har blitt synlig gjennom kommunens BTI-satsningen. Det ligger muligheter for å søke midler til flere faste stillinger gjennom Statsforvalterens tilskuddsordninger. Søknad vil bli sendt våren 2023.

6 Brann

6.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	102 817	101 063	100 284
Sum inntekter	-70 477	-68 451	-68 620
Netto driftsramme enheten	32 340	32 612	31 664

Østre Agder brannvesen (ØABV) skal forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser i 7 kommuner. Avdelingene i enheten består av; beredskapsavdelingen (inkludert det interkommunale redningsdykkersamarbeidet), forebyggende avdeling, feieravdelingen og Interkommunalt utvalg mot akutt forurensing (IUA).

I 2023 og 2024 overtar vi rollen som sekretariat for Oslofjordsamarbeidet (eget IUA-samarbeid). Det betyr at vi må ha et økt fokus på IUA de neste to årene. Fordelene med samarbeidet, er i våre øyne, utelukkende positivt for egenutvikling. Samarbeidet gjør oss bedre rustet ved hendelser med akutt forurensing, samtidig som vi nyter godt av felles innkjøpsavtaler og kompetanse på tvers av etater.

Feiertjenesten er fullt og helt en gebyrfinansiert selvkosttjeneste (oppfølging av ny kommunelov).

Vi vil i løpet av 2023 ferdigstille kontrakter med leverandør(er) av to nye mannskapsbiler. Dette til en kostnad på rundt kr. 9 mill. kroner som tas fra investeringsbudsjettet.

I løpet av våren 2023 vil vi ferdigstille omorganiseringsprosessen "ØABV fremover". Prosessen kommer som følge av at 110-sentralen har gått ut av ØABV. Vi håper å fordele oppgaver, ansvar og organisere oss slik at vi er rustet for fremtidens krav til et moderne brannvesen - med fokus på våre tjenester til befolkningen.

6.2 Tilpasning til enhetens ramme

ØABV vil i 2023 fokusere på fordeling av oppgaver og ansvar innad i egen organisasjon for å effektivisere. Omorganiseringsprosessen "ØABV fremover", vil også føre til at midlertidige stillinger blir besatt og at vi på denne måten kan sette organisasjonen på en god måte.

I likhet med resten av samfunnet, merker ØABV at økte utgifter tærer på friheten innenfor egen økonomiske ramme. Dette må vi følge tett, og gjøre nødvendige prioriteringer for å komme i balanse.

6.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

6.3.1 Godt liv for alle

Det forebyggende fokuset på risikogruppene vil bli spisset og forsterket i handlingsprogramperioden i samarbeid med kommunenes helse og omsorgstjenester. ØABV vil tilby kommunene bistand med opplæring, oppfølging og ikke minst brannsikringsutstyr inn mot de utsatte gruppene. Samarbeid og bruk av beredskapsavdelingen er også en del av dette arbeidet som har gått fra prosjekt til ordinær drift.

I tillegg til primæroppgavene vil ØABV, gjennom tilsynsaktivitet, ha fokus på trygghet hjemme. Fare for fall og andre ulykker blant eldre hjemmeboende vil være et fokusområde.

Dette er enhetens bidrag til "venstreforskyvning" i folkehelsen siden mange fall medfører alvorlige mén og fremskyndet institusjonsplassering.

6.3.2 Grønt samfunn

ØABV viderefører planen om å erstatte fossile kjøretøy med helelektriske, der det er beredskapsmessig forsvarlig.

Vi fortsetter å ha fokus på miljøvennlig slukkemidler og tilpasser øvelsesaktiviteten etter det.

Interkommunalt utvalg mot akutt forurensing (IUA) Aust-Agder er med i Oslofjord-samarbeidet. I 2023 og 2024 har IUA AA/ØABV sekretærrollen i samarbeidet. Rollen og ansvaret medfører større kompetanse og fokus på miljø. Vi vil være en pådriver for risikoanalyser av miljø i regionen.

6.3.3 Regional vekst

Etablering av batterifabrikk med lokale underleverandører, økt bosetting, etablering av ulik industri på Arendal Havn og Biozin-fabrikk i Åmli, vil gi et endret risikobilde de neste årene.

ØABV vil i 2023 sammen med relevante samarbeidsparter kartlegge hvilke nye risiko og sårbarheter som kommer, og forberede både forebygging og beredskap.

I 2023 vil ØABV starte arbeidet med revidering av ROS og brannordning.

6.3.4 Samarbeid for å nå målene

Samfunnssikkerhet handler om å se fremover og utvikle og drifte løsninger som skal unngå ulykker. Risikostyring kan bli utfordrende hvis ikke kompleksiteten ivaretas i planleggingen.

For å bedre samordning av forebygging og beredskap vil ØABV på den ene siden bruke hierarkibaserte virkemidler som lover og regler, formell organisering, forpliktende planer og tilsyn. På den andre siden tilrettelegger vi for frivillig tilpasning med virkemidler som nettverksbygging, informasjon og konsensusbygging – også kalt kommunikativ planlegging.

Vårt viktigste bidrag er å finne fram til konsensus gjennom dialog, men ØABV vil bruke begge typer virkemidler aktivt i 2023.

6.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,65	1,18	-	1
Fravær langtids (%)	4,75	4,32	-	4
Fravær (%)	6,4	5,5	6,5	5
Antall HMS-avvik	47	6	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	4	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	-	-	62,5	Ikke relevant

Korttidsfraværet er reelt høyere enn uttrekk fra Stratsys siden beredskapsavdelingen går døgnvakter (2 døgn i helgene) og 110-sentralen 12-timers vakter. En vakt kan derfor være opptil 3 dagsverk for en dagansatt.

Dette gjør at ØABV må holde et ekstra øye med fraværet, da det ikke fanges opp av statistikken.

Prosentandel heltidsansatte er ikke relevant for ØABV, da samarbeidet består av så mange personer i små deltidstillinger.

6.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Østre Agder brannvesen er i en omstillingsprosess etter at 110-sentralen har gått ut fra enheten. Samtidig som vi starter arbeidet med revidering av ROS, vil i løpet av 2023 ha gjennomført en omorganisering hvor vi tenker effektivt og fremtidsrettet. Målet er at ØABV skal være et slagkraftig og moderne brannvesen som er rustet for utvikling i regionen.

Det vil bli prioritert ressurser for å fylle kompetansegap grunnet utsettelse av kurs og utdanning (pandemi), og generell turnover i deltidsstyrken.

7 Vitensenteret

7.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	29 383	23 825	29 834
Sum inntekter	-24 654	-19 502	-24 513
Netto driftsramme enheten	4 729	4 323	5 321

Tilskuddsmodellen til de regionale vitensentrene i Norge er basert på at det skal være en fordeling mellom kommunalt, fylkeskommunalt og statlig tilskudd, samt at det aktivt skal arbeides for at det innhentes prosjektmidler, investeringsmidler og tilskudd fra organisasjoner og næringsliv. Arendal kommunes rammetilskudd er vesentlig for å opprettholde det fylkeskommunale og statlige tilskuddet.

De regionale vitensentrene i Norge, mottar statlig tilskudd, og med dem følger det en del kriterier. Staten legger til grunn en tredeling av tilskudd:

- 1/3 Egen inntekt
- 1/3 Statlige overføringer
- 1/3 Kommuner/Fylkeskommuner

Tabellen under viser faktisk fordeling:

	Mill.		
Egeninntekt	10,2		35 %
Statlige overføringer	9,5		32 %
Agder fylkeskommune	2	7 %	
Arendal kommune	4,7	16 %	
Kristiansand kommune	1,1	4 %	29 %
Kvinesdal kommune	0,7	2 %	
Sørlandet Visningssenter AS	1,2		4 %
	29,4		

Egeninntekten skriver seg til salg av formidlingstilbud og inntekter fra tilbud til fritidspublikum. Vitensenteret har faste avtaler med Arendal kommune, Kristiansand kommune, Kvinesdal kommune, Agder Fylkeskommune og Å Energi om kjøp av undervisningstjenester. I 2023 vil vi jobbe for å få på plass flere faste avtaler med kommuner om kjøp av formidlingstilbud. Inntektene fra fritidsbesøkende er noe mer usikre i 2023 da vi må påregne perioder med stengt senter pga. ombygging og utvidelse av Vitensenteret i Arendal. Den eventuelle reduksjonen av inntekt, vil dekkes av disposisjonsfond som Vitensenteret har bygget opp til formål som fornyelse og videreutvikling.

De statlige overføringene skriver seg fra Norges Forskningsråd for drift av Vitensenteret og Miljødirektoratet for drift og prosjektmidler til Besøkssenter Raet Nasjonalpark:

Statlige overføringer

Norges Forskningsråd	7 400 000
Miljø.dir. driftsmidler	1 116 000
Miljø.dir. prosj.midler	1 019 000
	9 535 000

Vitensenteret Sørlandet har i flere år planlagt for at vi skal kunne utvide arealet både i Arendal og i Kristiansand. Før en slik oppstart er det sentralt at både investering og gode driftsøkonomiske modeller foreligger. Utvidelsen i Arendal skal gjennomføres i 2023, og det vil bli gjennomført mange investeringer (Vitensenteret investeringsfond og tilskudd fra næringslivet). Vitensenteret Sørlandet vil i perioder kun ha deler av senteret åpent og i en periode holde stengt. Det vil si at formidlingstilbud vil gjennomføres på skoler og i barnehager, eller i andre lokaler.

De grepene som ble tatt i 2021 og i 2022 i forhold til å opprettholde inntektsnivå og sterk kostandskontroll gir oss et godt utgangspunkt for 2023

Det er oversendt søknad til Agder fylkeskommune som skal behandles politisk i 2023, om en økning på 1 mill. kroner per år for den innsatsen Vitensenteret Sørlandet gjør og skal gjøre årene fremover for Lister regionen. Dette gjelder aktiviteter knyttet til Vitensenteret Kvinesdal.

På slutten av 2022 ble det signert samarbeidsavtale med Sørlandet Visningssenter AS, som man har samarbeidet med siden 2020 om å få en visningstillatelse, hvor Vitensenteret har ansvar for formidling og utstillinger. Denne samarbeidsavtalen vil innebære større endringer på budsjettet de neste årene, og er det økonomiske grunnlaget for at vi kan utvide i Arendal og vil også være et godt bidrag ved de to andre avdelingene.

I 2023 vil ytterligere økning av investeringsfond være noe det aktivt vil arbeides for, da det vil være et stort kapitalbehov fra 2024-2027 for å realisere utstillinger og nødvendige investeringer. Dette skal innhentes gjennom arbeid for økte statlige tilskudd, tilskudd fra andre kommuner, organisasjoner og næringslivet. Det vil ikke legges opp til en utvidelse av rammen fra Arendal kommune.

7.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

7.2.1 Godt liv for alle

Vitensenteret Sørlandet er et regionalt vitensenter. En helårsattraksjon for innbyggere og tilreisende, som skal skape interesse, nysgjerrighet og mestringsglede for realfag og teknologi. En ressurs for barnehager og skoler i kommunen. Vitensenteret utvikler regelmessig nye formidlingsprogram til barnehager og skoler. Det utvikles nye aktiviteter, installasjoner, prosjekter og satsninger i henhold til overordnede planer i kommunen, fylkeskommunen, og i henhold til nasjonale føringer for regionale vitensentre i Norge.

Vitensenteret Sørlandet feiret sin 10 års dag i desember 2022, og hadde i 2022 besøksrekord. Året 2023 blir spesielt for Vitensenteret da vil komme til å ha flere byggeprosjekter pågående samtidig, vi skal utvide utstillinger, skape nye utstillinger og flere nye aktiviteter som skal lanseres i 2024 og 2025. I dette arbeidet kommer det til å være mange ulike fagmiljøer som vil involveres. Både lokale, regionale og nasjonale fagmiljøer på flere felter vil bli involvert. Det legges opp til at flere studenter ved UiA skal arbeide med case som kan bidra til nytenkning, nye systemer og aktiviteter.

Videreutviklingen av de tilbudene som ble testet ut i 2022, skal det arbeides med videre i 2023. Pensjonistdag var vellykket, ulike familiedager, aktivitetsdager på ulike lokasjoner og vi ønsker å bli en møteplass for unge voksne. Det skjer mye spennende i Arendal kommune og Vitensenteret inngår ofte som en del av omvisninger, vertskap og medarrangør. Dette skal vi fortsette med i 2023.

Det var en lang rekke nye tilbud som ble gjennomført i regi av Besøkssenteret Raet nasjonalpark i 2022. Flere av disse vil også gjennomføres i 2023, samt at det vil gjøres noen endringer i tilbudet.

Den marine satsningen skal videreutvikles, og i 2023 skal tema i utstillingen og aktiviteter innen vern, forskning og næring arbeides med. Norge må øke sin matproduksjon i havet og det er behov for fremtidige arbeidstakere med miljøkompetanse og teknologisk interesse, som kan arbeide i akvanæringen. Innholdet i det fremtidige visningssenteret skal utvikles i samarbeid med flere fagmiljøer og forskere.

I 2023 har vi som mål å inngå samarbeidsavtaler med ulike fagmiljøer, f.eks. RVTS (Regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging). Det langsiktige målet er at vi i et samarbeid skal utvikle tilbud til barnehager, skoler og allmennheten som har et realfaglig og forebyggende formål.

I forbindelse med etableringen av Morrow og regionenes økte fokus på fornybar energi, vil Vitensenteret i 2023 bruke ressurser på å arbeide frem konsepter som Vitensenteret kan bidra med for økt kunnskap hos allmennheten og tiltak i forhold til rekruttering.

For at vi skal nå flere barn og unge i hele Agder, vil Vitensenteret i 2023 etableres seg fysisk i Kvinesdal. Endelig har vi kommet dit i prosjektet at vi skal ansette og begynne å etablere oss. Det er fortsatt en god stund til et nybygg står klart, men vi ønsker å starte opp i midlertidige lokaler. Dette finansieres av Kvinesdal kommune

7.2.2 Grønt samfunn

Det å ha et aktivt forhold til de ulike bærekrafts målene er viktig i Vitensenteret sin utvikling og drift. Arbeidet med miljøfyrtårnsertifisering er kommet godt i gang, og det iverksettes tiltak jevnt gjennom året. Det er etablert god kultur i organisasjonen i forhold til å ta bærekrafts valg gjennom innkjøp og i vårt utviklingsarbeid. Vitensenteret vil skifte ut bilene til elbiler.

Vitensenteret Sørlandet i Arendal skal i henhold til satsningen som har vært arbeidet frem av kommuner, fylkeskommunen, næringsliv, academia, forskningsinstitusjoner og statsforvalteren, Blått kompetansesenter Sør, Blå vekst og Blått partnerskap, ta ansvar for økt aktivitet innen marin formidling. Marin formidling innen vern, forvaltning, forskning og næringsliv. Med autorisert Besøkssenter for Raet nasjonalpark og ansvar for Visningssenteret, Havet som ressurs, vil vi de neste årene dekke mange ulike temaområder i det formidlingstilbudet som skal gis. Felles formål er at vi skal motivere og inspirer til fremtidige forbedringer, forskning og innovasjon for bærekraftig bruk og bærekraftig næringslivsaktivitet som bruker havet. I 2023 og 2024 vil det arbeides mye med dette.

Vitensenteret vil i 2023 være involvert i flere prosjekter som omhandler satsning på bærekraftig industri og fornybar energi. Mål om utvikling av installasjoner, utstillinger, arrangementer og formidlingstilbud.

7.2.3 Regional vekst

Vitensenteret har en stor portefølje av utviklingsprosjekter som involverer mange aktører i regionen. Vitensenteret Sørlandet tar sitt regionale ansvar på alvor, og har fokus på at satsninger skal gi Arendal kommune et økt tilbud, ny kompetanse og nye utviklingsmuligheter.

- Utvidelsen av Vitensenteret i Arendal i areal og utstilling er estimert til å være ferdig til sommeren 2024 (finansiert)
- Økt satsning på marin formidling og tilbud (Besøkssenter og Visningssenter) vil gjennomføre mye innen utgangen av 2024 (finansiert)
- Prosjekt Etablering av Vitensenter på campus UiA i Kristiansand og utvikling av konsepter er et pågående prosjekt med mål om å bli realisert i 2025 (deler finansiert, vil aktivt arbeides med utvikling av konsepter)
- Etablering av Vitensenteret i Kvinesdal i 2023 (oppstart finansiert)
- En rekke samarbeidsprosjekter med ulike fagmiljøer med mål om å utvikle nye aktiviteter, formidlingstilbud og utstillinger (pågående)
 - Reiseliv, Morrow, industri og rekruttering, 300 års jubileum m.m.

Samskapingsatsningen mellom UiA og Vitensenteret mottas veldig godt i "markedet" og det skal i 2023 arbeides med utvikling av konsepter som kan være en fremtid innhold i et nytt senter. Det merkes allerede

at dette vil gagne skoler, barnehager og allmennheten i regionen.

7.2.4 Samarbeid for å nå målene

Vitensenteret Sørlandet har lang historikk med å samarbeide med andre. I 2023 er vi representert i det nasjonale styret for de regionale vitensentrene, og skal være med på "stake ut kursen" for den videre satsningen nasjonalt. Videre inngår Besøksenteret i et nasjonalt nettverk og har fått flere lokale og regionale gode samarbeidspartnere.

Det har vært ønskelig at Agder også skal bli en del av den nasjonale satsningen på elever med stort læringspotensial. Dette arbeidet skal vi fortsette med i samarbeid med kommunen og fylkeskommunen.

For at vi skal nå nye mål, og realisere de ulike utviklingsprosjektene det arbeides med, er Vitensenteret avhengig av å samarbeide med andre. I Arendal kommune har Vitensenteret et nært samarbeid med næringsavdelingen og oppvekst, og det samarbeidet vil også være viktig i 2023. Vi ser at det å samle kreftene på tvers av kommuner, fylkeskommune og akademia kan være nødvendig for at vi skal sikre at Arendal og regionen får økte tilskudd, blir en del av nasjonale satsninger og at vi blir prioritert som pilot på noen områder.

7.3 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,08	2,2	-	2,5
Fravær langtids (%)	11,51	8,78	-	2
Fravær (%)	13,59	11,01	6,5	4,5
Antall HMS-avvik	-	-	3 000	-
Antall kvalitets-avvik	-	-	4 000	-
Andel heltidstilsatte (%)	-	-	62,5 %	-

Vitensenteret har i 2021 og 2022 hatt ansatte i langtids sykefravær. En person har i løpet av 2022 blitt avklart og har blitt overført til en annen enhet i kommunen via omplasseringsutvalget. En person er fremdeles langtidssykemeldt og vil være borte fra jobb i hele 2023. Vedkommende vil være sykemeldt frem til medio mars.

7.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Satsingen på samskapingen mellom UiA og Vitensenteret er unikt i Europeisk sammenheng. Det samme mener vi at vårt fokus på vern, forvaltning, forskning og næring av det marine vil være. Videre vil kombinasjonen av psykisk helse, realfag og teknologi være noe helt nytt. Vitensenteret Sørlandet vil arbeide med mye nybrottsarbeid.

Et viktig moment i vårt videre kvalitetsforbedringsarbeid er etablering av flere måltall, og enda mer evaluering av det tilbudet som gis. Det som tilbys av formidlingstilbud evalueres i stor grad, men fritidstilbudet skal nå prioriteres slik at vi får mer grunnlagsdata for videre utvikling. Vitensenteret Sørlandet øker i antall ansatte og flere lokasjoner. Det vil i 2023 være nødvendig å arbeide med struktur for deler av vår organisasjon, slik at vi får en best mulig fordeling av ressurser.

8 Arendal voksenopplæring

8.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	57 648	50 631	60 618
Sum inntekter	-18 031	-18 140	-25 441
Netto driftsramme enheten	39 617	32 491	35 178

Opplæring

Enhetens ramme har blitt økt da skolen har overtatt ansvaret for opplæring i helårs, - og fulltidsprogrammet til flyktninger, samt grunnet stor økning i antall bosatte flyktninger i Arendal kommune. Det er særlig krevende å beregne grunnbemanning fra år til år siden skolen har kontinuerlig inntak og elevtallet er uforutsigbart.

Enheten har en uforutsigbar drift knyttet til inntekter og utgifter da driften styres av følgende forhold:

- antall deltagere i norskopplæring og samfunnskunnskap, og omfanget av statlige refusjoner for dette
- antall deltagere i grunnskoleopplæring og spesialundervisning for voksne under opplæringsloven
- antall betalende deltagere av de som ikke har gratis rett til opplæring
- antall deltagere i norskopplæring og grunnskoleopplæring utover 3 år som skolen ikke lenger får noe refusjon for
- omfanget av ulike tilskudd og prosjektinntekter

Enslige mindreårige

Arendal kommune har vedtatt å bosette 9 enslige mindreårige flyktninger i 2023. Budsjettet som er lagt til bosetting er beregnet på antall enslige mindreårige fra 2022. Det er usikkerhet forbundet med faktisk bosetting i 2023, og hvor mange av de enslige mindreårige som bosettes med følgeperson, og hvor mange som blir bosatt alene.

8.2 Tilpasning til enhetens ramme

- Enheten må redusere bruk av overtid i 2023. I 2022 måtte enheten bruke overtid på grunn av pandemi og mangel på vikarer.
- Enheten har mål om redusert sykefravær i 2023.
- Enheten vil sannsynligvis benytte ekstrahjelp i 2023 på grunn av flyktningssituasjonen.

8.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

8.3.1 Godt liv for alle

God utdanning, god helse, anstendig arbeid.

«Mennesker møter muligheter»

Arendal voksenopplæring er et fremtidsrettet ressurscenter preget av mangfold i brukergruppene og i arbeidsmetoder og i voksenpedagogikk. Enheten består av voksenopplæring og bosetting av enslige mindreårige. Gjennom interkommunalt samarbeid tilbyr Arendal voksenopplæring kvalifiseringstilbud for innvandrere og flyktninger fra Froland og Tvedestrand kommune. Voksenopplæringen skal tilby deltagere tilpassede opplæringstilbud som tar utgangspunkt i den enkeltes faglige forutsetninger, medbragte

kompetanse og overordnede mål om overgang til arbeid eller videre utdanning gjennom innsatsområdene kvalifisering, utdanning, arbeid og hverdagsintegrering. Enhetens visjon er «Mennesker møter muligheter» og verdier er "raushet, kvalitet og likeverd."

Hovedoppgaver er opplæring i norsk og samfunnskunnskap, tiltak i fulltids-, og helårstilbudet til flyktninger i introduksjonsprogrammet, grunnskoleopplæring for voksne, grunnskole for ungdommer i kombinasjonsklasser på Sam Eyde, spesialundervisning for voksne samt karriereveiledning. Skolen er et testsenter for gjennomføring av obligatoriske norsksprøver, samfunnskunnskap, - og statsborgerprøver. Gjennom bosettingsarbeidet av enslige mindreårige arbeidere Uteteamet for tett sosialfaglig oppfølging av enslige mindreårige og deres familier. Enheten vil 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.

Tidlig innsats. Nyankomne innvandrere og flyktninger skal så raskt som mulig få tilbud om, og gjennomføre kvalifisering som kan bidra til å gi dem varig tilknytning til arbeidslivet. Gjennom ulike differensierte opplæringsløp skal innvandrere og flyktninger få språkkunnskaper på et godt nivå slik at de lettere og raskere skal komme ut i lønnet arbeid. Kvalifiseringstiltakene skal fylle gapet mellom kompetansen man har med seg fra hjemlandet og det arbeidsmarkedet i Norge krever. Blant mange flyktninger er mangel på formell kompetanse og grunnleggende ferdigheter en utfordring for å komme inn på arbeidsmarkedet. Flest mulig skal bli kvalifisert til videregående opplæring, høyere utdanning eller jobb. Deltagere med mangelfull grunnskole skal i størst mulig grad fullføre et grunnskoleløp gjennom tilpasset "modulbasert grunnskoleopplæring". Skolen skal også tilrettelegge for tilbud som fanger opp de med særlig svak faglig bakgrunn og sikre at de får grunnleggende ferdigheter.

Fra innvandrere og flyktning til innbygger. Skolen skal fremme felles møteplasser og forståelse for grunnleggende verdier og normer i det norske samfunnet gjennom hverdagsintegrering og retten til å leve frie liv. Innvandreres muligheter til å oppleve økt tilhørighet, medvirkning og deltagelse i samfunnet skal styrkes.

Selvstendig tilværelse i Norge. Målsettingen for bosettingsarbeidet og sosialfaglig oppfølging for enslige mindreårige er å gi den enkelte ungdommen et best mulig utgangspunkt for en selvstendig tilværelse i Norge. Alle som bosettes som enslige mindreårige eller familiemedlemmer til disse skal få tett sosialfaglig oppfølging gjennom Uteteamet. Alle skal ha mulighet til å ta kontakt/ bli kontaktet dersom de har behov for hjelp eller trenger trygge voksne, også på kveldstid og i helger. Hver enkelt ungdom skal få den oppfølgingen de trenger uansett når de ble bosatt, også etter 5-årsperioden. Fokuset er inkludering og integrering i alle ledd, og det skal sikres forutsigbarhet og kontinuitet i oppfølgingsarbeidet. Det skal jobbes systematisk med å motivere ungdommene til å gjennomføre skole, praksis og jobb, delta på fritidsaktiviteter og til å bygge sosiale nettverk. Suksesskriterier er uteteamets arbeid i forhold til den enkelte, der mestring, anerkjennelse og traumebevisst omsorg er viktige elementer i den faglige plattformen.

8.3.2 Grønt samfunn

- Systematisk opplæring for alle deltagere i avfallshåndtering.
- Bærekraft og miljø som tverrfaglige tema i undervisningen.
- Kunnskap om å ta vare på naturen
- Oppfordring til bruk av kollektivtransport til og fra skole/arbeid eller gå og sykle.

8.3.3 Regional vekst

- **Interkommunalt samarbeid:** Arendal voksenopplæring skal tilby opplæring for innvandrere og flyktninger i Arendal og Froland og Tvedestrand kommune.
- **Internasjonale bedrifter i Arendal:** Samarbeid, erfarings- og kompetansedeling med nettverket Welcome Hub Agder (tilpassede norskkurs for ansatte på Internasjonale bedrifter som Morrow samt at Arendal voksenopplæring er med i styret til Welcome Hub Agder.

8.3.4 Samarbeid for å nå målene

Arendal voksenopplæring

- Skolen samarbeider tett med NAV Arendal, Froland og Tvedestrand om introduksjonsprogrammet og arbeidsrettede, - og utdanningsrettede kvalifiseringsløp for innvandrere og flyktninger.
- Samarbeid med Agder Fylkeskommune, Sam Eyde Vgs., Arendal Vgs. og Karriere Agder for å sikre bedre overgang til Vgs. for de voksne.
- Samarbeid med ulike arbeidsgivere og praksisplasser i kommunen og i det private næringsliv.
- Samarbeid med offentlige, private og frivillige organisasjoner om "Kompetansepluss".
- Skolen samarbeider ut mot sivilsamfunnet, frivillig sektor, "Med hjerte for Arendal" og ulike initiativ i Arendal i inkluderingsarbeidet.
- Samarbeid med helsestasjonen og NAV om helsesykepleier på skolen.
- Samarbeid med PPT, politiet, familievernkontoret og minoritetsrådgiver.
- Skolen skal delta i ulike nettverk med andre voksenopplæringer, avdelinger i nabokommuner og i Østre Agder- samarbeidet.
- Samarbeid med andre europeiske land gjennom Erasmus + ordningen.
- Samarbeid med universiteter og høyskoler ved gjennomføring av prosjektarbeid og legge til rette for samarbeid med academia for forskning på integreringsfeltet.
- Samarbeide om og dele kompetanse som er relevant for andre tjenester i kommunen.
- Samarbeid med økonomiavdelingen og NAV for gjennomføring av "beregningsutvalget" på oppdrag fra IMDI.

Enslige mindreårige

- Samarbeid med barnevernet om barnevernsvedtak for enslige mindreårige.
- Samarbeid med verge.
- Samarbeid med AVO og med videregående opplæring.
- Samarbeid med NAV, helsevesenet og politi.
- Samarbeid med IMDI, arbeidsgivere og huseiere.
- Samarbeid med andre kommunale eller andre statlige tjenester som blir involvert i ungdommenes liv.

8.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,8	2.9	-	-
Fravær langtids (%)	5,7	8.1	-	-
Fravær (%)	8,5	11	6,5	6,4
Antall HMS-avvik	3	1	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	15	5	4 000	30
Andel heltidstilsatte (%)	79	82	62,5	-

Arendal voksenopplæring har mål om å være en helsefremmende arbeidsplass der medarbeidere og ledere kontinuerlig utvikler et arbeidsmiljø preget av mangfold, inkludering og arbeidsglede blant annet ved:

- Medbestemmelse gjennom drøftingsmøter og HMS- utvalg.
- Arbeid med oppfølging av medarbeiderundersøkelsen.
- Arbeid med arbeidsgiverstrategien.

- Videreutvikling og kompetanseutvikling.
- Sykemeldte skal følges tett opp i tråd med IA- avtalen. Sykemeldte skal tilbys "raskere frisk" eller tiltak i regi av andre. Enheten har de siste årene hatt stabilt korttidsfravær, men økende langtidsfravær/langtidssykemeldte.

8.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Implementere integreringsloven i tråd med samfunnets forventninger og utvikle et helårlig og fulltids, - kvalifiseringstilbud av god kvalitet.
- Overganger fra Arendal voksenopplæring til VGS, mål om å forberede deltagerne bedre til videregående opplæring. Skape flere møtepunkter mellom lærere, rådgivere/ karriereveiledere og ledere på tvers av forvaltningsnivå.
- Styrke samarbeidet med NAV, arbeidsgivere og frivillige organisasjoner for å sikre mer praktisk rettet opplæringsløp for deltagere som har behov for dette. Arbeidsrettede tiltak for de som ikke kan eller bør gjennomføre et grunnskoleløp.
- Mål om å forbedre og møte intensjonen med "Forberedende voksenopplæring" med større fleksibilitet og bedre tilpasset opplæring. Bedre oversikt, kontroll og dokumentasjon over den enkeltes opplæringsløp.
- Pedagogisk og metodisk utviklingsarbeid innen voksenopplæringsfeltet, implementering av nye læreplaner og de tverrfaglige temaene: Demokrati og medborgerskap, folkehelse og livsmestring og bærekraftig utvikling.
- Delta i egne, nasjonale og internasjonale prosjekter på integreringsfeltet.
- Videreutvikle skolen som et testsenter, både organisering og kompetanseutvikling.
- Bedre tverrfaglig samarbeid (BTI) for voksne gjennom skolens ressursteam og samarbeid med kommunens tjenester (helsesykepleier, PPT, NAV,)
- Forbedre informasjonsflyten og at deltagere får den informasjonen og hjelpen de trenger fra rett instans.
- Uteteamet vil videreutvikle og øke kompetanse på traumebevisst omsorg. Styrke mestringsfølelsen til hver enkelt ungdom på fritiden og skolen. Arrangere fellesaktiviteter for å styrke båndet mellom ungdommene og ansatte. Styrke oppfølgingen av bo veiledning for ungdommene.
- Videreutvikle og fortsette det gode samarbeidet med frivillige organisasjoner i Arendal, med et særlig fokus på å styrke samarbeidet med det flerkulturelle organisasjonslivet i Arendal
- Videreutvikle og fortsette det gode samarbeidet med Welcome Hub Agder, og felleskap med andre aktører og avdelinger i kommunen og arbeide for at folk føler seg velkommen i Arendal - og har lyst til å bli boende i vår region. Jobbe aktivt for at enda flere deltakere ved skolen benytter seg av muligheter som finnes gjennom Welcome Hub Agder.

9 Byutvikling, plan og byggesak

9.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	27 547	0	0
Sum inntekter	-19 552	0	0
Netto driftsramme enheten	7 995	0	0

9.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten er ny, og det finnes derfor ikke erfaringstall knyttet til økonomi. Det vil styres mot balanse. Uansett er mye av utgiftene faste (lønn) mens inntektene er variable (gebyrinntekter) så tilgjengelige mindre kan være vanskelig å fastslå ved starten av året.

9.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

9.3.1 Godt liv for alle

Enhet for byutvikling, plan og byggesak har som mål å utvikle de fysiske rammene i Arendal slik at vi i størst mulig grad sikrer bærekraft i alle ledd, særlig i forbindelse med Morrow-utviklingen. Det legges vekt på bevissthet rundt arealbruk - hvordan man kan bruke nedbygde arealer bedre og i hvor stor grad en skal ta i bruk nye områder.

Det vil være en prioritert oppgave å sikre nok boliger til at alle innbyggere skal kunne ha en funksjonell og trygg bolig med håndterbar husleie. Her vil enheten bidra med fokus på by- og tettstedsutvikling med transformasjon og fortetting for å sikre tilgang på nok boliger fremover - noe som har direkte innvirkning på boligpriser.

9.3.2 Grønt samfunn

Areal- og transportplan (ATP) og kommuneplanens arealdel har lagt til grunn et prinsipp om "Nærhet til alt". Det innebærer at ny bebyggelse bør etableres i knutepunkt slik at flest mulig kan gå/sykle eller bruke kollektivtransport i det daglige.

Etablering av Morrow legger press på arealressursene, og vi bør jf. nasjonale retningslinjer i minst mulig grad ta nye arealer i bruk. I den grad vi gjør det, bør det vurderes nøye og lokaliseringene bør i størst grad skje i tråd med overordnet planverk - derfor er det nødvendig å prioritere fortgang i kommuneplanrevisjoner.

9.3.3 Regional vekst

Med Morrow-etableringen er det ventet en betydelig vekst i regionen. Vi må sikre at denne veksten i størst mulig grad skjer på en bærekraftig og fremtidsrettet måte, og samtidig ha en god sosial profil.

For å lykkes med dette skal vi levere gjennomarbeidede og gode planer til politisk nivå slik at alt ligger til rette for gode og kunnskapsbaserte prioriteringer når planer skal vedtas. Revisjon av kommuneplanens arealdel forventes vedtatt våren 23, og deretter vil ny revisjon starte raskt.

Vi må ha god dialog med regionale myndigheter og sikre at utviklingen skjer i tråd med nasjonale rammer,

samtidig som vi klarer å svare på de lokale behovene og den forventede veksten.

9.3.4 Samarbeid for å nå målene

Hvis vi skal nå målene er det viktig at planer vedtas med bred forankring lokalt, samtidig som vi følger nasjonale føringer for planlegging.

Samskaping som arbeidsform vil være essensielt for å få fart på boligutbyggingen, vi må jobbe sammen med utbyggerne, innbyggere, politikere og regionale myndigheter for å synliggjøre og muliggjøre best mulig arealutnyttelse og at f.eks. boligbyggingen kan skje i et raskere tempo for å møte den forventede etterspørselen.

Vi vil forsøke å sette fortetting av lokale bydelssentre og transformasjon på dagsorden og få til en offentlig debatt i forbindelse med by jubileet.

9.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	-	-	-	-
Fravær langtids (%)	-	-	-	-
Fravær (%)	-	-	6,5	3,8
Antall HMS-avvik	-	-	3 000	-
Antall kvalitets-avvik	-	-	4 000	-
Andel heltidstilsatte (%)	-	-	62,5	-

Enhet for byutvikling, plan og byggesak skal ha fokus på positivt arbeidsmiljø og lavt sykefravær. Dette kan oppnås bl.a. gjennom god tilrettelegging med tilpassede arbeidsstasjoner samt muligheter for arbeid hjemmefra ved behov.

9.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi skal jobbe med forbedring av overordnet planverk som vil bidra til å lette saksbehandling i det daglige. Vi skal forsøke nye metoder i saksbehandling for å teste ulike tilnærminger for å løse politiske bestillinger på en raskere og mer effektiv måte.

10 Næringsutvikling

10.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	11 425	0	0
Sum inntekter	-6 441	0	0
Netto driftsramme enheten	4 984	0	0

10.2 Tilpasning til enhetens ramme

En av enhetens rådgivere slutter 30.04.2023, og en rådgiver kommer tilbake etter svangerskapspermisjon 1.5.2023. Ny rådgiver ble ansatt høsten 2022, og vedkommende går over i den faste hjemmelen fra 1.5.2023.

Enhet Næringsutvikling forvalter kommunens midler fra Konesjonskrafts fondet og Arendal Næringsfond. Midlene kommunen får til disse fondene skal i sin helhet benyttes til næringsutvikling, og kommer i tillegg til midler bevilget over driftsbudsjettet.

10.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

10.3.1 Godt liv for alle

Gjennom etableringen av batterifabrikken med underleverandører bidrar enheten til økt antall arbeidsplasser i Arendal kommune. Flere av de som skal jobbe for Morrow Batteries vil være personer som i dag er utenfor det ordinære arbeidslivet.

Næringsavdelingen vil også i 2023 ha et internasjonalt fokus. Sammen med Invest in Norway og Morrow vil vi fortsette arbeidet med å tiltrekke utenlandske bedrifter i hele batteriverdikjeden. Gjennom Welcome Hub Agder vil vi fokusere på at nye utenlandske tilflyttere trives i kommunen vår.

TEDx Arendal skal opprettholdes som en av verdens beste TEDx-eventer. Mye av arbeidet skjer gjennom frivillige fra en rekke land, og i TEDx-sammenheng brukes engelsk som felles arbeidsspråk. Næringslivet i Arendal bidrar med mer enn kr. 1 mill. kroner pr. år.

10.3.2 Grønt samfunn

Som vertskommune for etableringer i batteriverdikjeden bidrar Arendal kommune til omstilling til det grønne skiftet. Verden trenger batterier, og produksjon av disse på fornybar kraft er avgjørende for reduksjon av klimautslippene på kloden. Eyde Material Park skal utvikles til Norges mest klimavennlige industripark, med fokus på industriell symbiose, minimering av utslipp innen transport og mindre bruk av privatbil.

10.3.3 Regional vekst

Etableringen av batterifabrikken vil ha konsekvenser langt ut over Arendals grenser. Samarbeidet med nabokommunene, fylkeskommunene og øvrige kommuner på Agder vil ha høy prioritet i 2023. Målsettingene for befolkningsutviklingen i Østre Agder er mellom 8-10.000 nye innbyggere innen 2030. 60 % av disse antas å bosette seg i Arendal.

Næringsavdelingen vil fortsette arbeidet med utvikling av de blå næringer, gjennom Partnerskapet Blå vekst

Agder og samarbeidsavtalen mellom Norges marine nasjonalparker.

Næringsavdelingen vil samarbeide tett med Vitensenteret Sørlandet og Raet Nasjonalparksenter, spesielt i forhold til utvikling av Arendal som reisemål.

10.3.4 Samarbeid for å nå målene

Arendal kommune har lang tradisjon i å samarbeide med andre for å nå våre målsettinger. I 2023 vil det bli fokusert spesielt på:

- samarbeid innen Østre Agderkommunene om prioriterte oppgaver knyttet til næringsutvikling
- samarbeid med Arendal Næringsforening, Arendal By AS, fylkeskommunen, NHO, LO, klyngene på Sørlandet

Arendal kommunes næringspris vil bli utdelt også i 2023, gjennom et samarbeid med Universitetet i Agder og Arendal Næringsforening.

I 2021/22 ble både Etablerersenteret IKS og Sørlandets Europakontor lagt ned. Arendal kommune skal delta i et felles Etablerersenter Agder. Vi vil også være sentrale i utviklingen av en ny, forsterket Europasatsing.

Enheten skal delta aktivt i European- prosjektet på Krøgenes, og skal være enda tettere på andre byutviklingsprosjekter.

10.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	-	-	-	-
Fravær langtids (%)	-	-	-	-
Fravær (%)	-	-	6,5	5
Antall HMS-avvik	-	-	3 000	-
Antall kvalitets-avvik	-	-	4 000	-
Andel heltidstilsatte (%)	-	-	62,5	100

10.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det vil bli fokusert på 3 hovedområder i 2023:

1. Samarbeid med Morrow Batteries, Battery Norway, Eyde klyngen, Invest in Agder, grunneiere og utbyggere om utvikling av Eyde Material Park til Norges grønneste næringspark
2. Samarbeid med Arendal Næringsforening, Arendal BY AS og reiselivsbransjen om utvikling av Arendal som reisemål. Konkrete virkemidler vil være booking-løsningen Go to Arendal, felles satsing på markedsføring og salg av konferansebyen Arendal, og samarbeid med Visit Sørlandet om utvikling av Arendal som Bærekraftig reisemål.
3. Gjennom bedriftsbesøk, bransjemøter, samarbeid med videregående skoler og personlig veiledning av gründere vil Næringsavdelingen bidra til at eksisterende bedrifter ruster seg til det grønne skiftet, har tilgang på rett kompetanse og tilgang på resten av virkemiddelapparatet.

Nåværende næringspolitisk handlingsplan gjelder ut 2023, og vil bli revidert i løpet av året. Dette arbeidet vil skje i tett samarbeid med Arendal Næringsforening.

11 NAV Arendal

11.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	197 415	156 657	156 759
Sum inntekter	-15 634	-15 977	-22 855
Netto driftsramme enheten	181 781	140 680	133 904

11.2 Tilpasning til enhetens ramme

2023 er det 8. året på rad at NAV Arendal har hatt innsparingskrav. Totalt dreier dette seg om over 20 mill. kroner i løpet av perioden. I 2023 er det en innsparing på 2 mill. kroner. Dette har medført en rekke innsparingstiltak, organisasjonstilpasninger og reduserte tjenester de siste årene.

På andre områder er enheten tilført midler som en konsekvens av flyktningssituasjonen og at barnetrygden skulle holdes utenfor sosialhjelpsvurderingen. På noen andre områder fikk enheten kompensasjon i tertialbehandlingene i 2022, som ikke er videreført i ramma for 2023. Det må vurderes om man må komme tilbake til dette i tertial i år, eller i budsjettet for 2024.

Enheten har også fått midler til å opprettholde Sosialhjelpssatser jf. Statens veiledende satser, samt til å opprettholde det høye nivået på Startlån.

Sosialhjelp

Det forventes at sosialhjelpsutgiftene vil stige i 2023 som en konsekvens av kostnadsøkningene i samfunnet, drivstoffpriser, strømpriser, dyrere mat, høyere renter, barnetrygd og inflasjon. Gjennom pandemien har sosialhjelpsutgiftene økt marginalt (3-4 %) mot landsgjennomsnittet på 18 %. Om dette bare er en forsinket prosess eller om det vil vedvare vil vise seg, men det er åpenbart at kostnadsøkningene gjør at mange sliter med privatøkonomien. Konsekvensen av dette vil med stor sannsynlighet føre til merforbruk av sosialhjelp, og økt behov for gjeldsrådgivning. Økonomi og gjeldsrådgivning er et område NAV Arendal har utviklet over flere år og er vertskommune for ressurscenter for økonomirådgivning.

Det er mange nye sosialhjelpsmottagere og antallet samsvarer i stor grad med det antatte behovet. Nedgangen finner vi i hvor lenge brukerne mottar sosialhjelp og derfor reduserer antallet sett på årsbasis totalt.

Å ha god kontroll på sosialhjelpsutgiftene og forsøke å få brukerne raskt over på andre ytelser har vært en av enhetens hovedsatsinger de siste årene.

Barnetrygd i forhold til sosialhjelp

Fra 1. september 2022 har man lagt inn lovkrav om at barnetrygden skal holdes utenfor sosialhjelpsvurderingen. Samtidig har man opprettholdt barnetilleggene i Statens veiledende sosialhjelpssatser, selv om disse i utgangspunktet har tatt høyde for at barnetrygd skal regnes som inntekt. Dette medfører bedre økonomi for barnefamilier og derav høyere sosialhjelpsutgifter.

Flyktning

To områder vil man måtte komme tilbake til i tertial:

- Det ene er kostnadene knyttet til flyktninger. I budsjettet ligger det inne midler til de 190 som kom i 2022, samt en basis på 35. Men siden kommunen har sagt ja til å ta imot 240 flyktninger i 2023 er det 205 som ikke ligger i budsjettet ennå. Årsaken til dette er at man ikke visste hvor mange personer det dreide seg om da budsjetttrammene ble lagt.
- Strømkostnadene er høye, og det ligger bare en lav grunnøkning i budsjettet. Derfor vil dette tas opp i tertial, når man ser hva dette har medført av utgifter.

Inntektene via integreringstilskuddet og andre inntekter på de 205 nevnt over vil likevel være vesentlig høyere enn det NAV og de andre enhetene i kommunen har behov for i forhold til bosetting. NAV Arendal anbefaler sterkt at det etableres et flyktningefond slik man hadde da inntektsposten lå hos NAV. Når flyktningetallene igjen blir lave, kan utgiftene overstige de årlige inntektene. Enheten er optimistisk når det gjelder å klare og finne bolig, inventar og hvitevarer til bosetting, men det er likevel en utfordring å skaffe disse boligene. Bystyret ønsker en integreringsmelding i år, med en status på hva man gjør og hvordan kommunen lykkes med integreringsarbeidet.

Husbankens virkemidler

NAV Arendal har som mål om å låne ut minst 150 mill. kroner i Startlån, siden den administrative ressursen er økt på dette området. Utlånsvurderingene skal holde høy kvalitet, men samtidig bidra til at de som har mulighet kan kjøpe seg egen bolig. At så mange som mulig får bostøtte er til stor hjelp for den enkelte bruker, og samtidig forebygger det behovet for å søke sosialhjelp. Andelen som får bostøtte i Arendal, er blant de høyeste i landet.

Det har framkommet ønske om å utrede mulighet for mer avanserte modeller for «Leie til eie». Det er stipulert en melding til bystyret i oktober rundt dette temaet.

Konsekvensen av reduserte rammer er at mye av handlingsrommet for å justere driften for å komme i balanse, utvikle og effektivisere er betydelig redusert. Det er viktig å påpeke at innsparinger over lang tid får konsekvenser. For gruppen som går på sosialhjelp vil ofte personalreduksjoner medføre at sosialhjelpsutgiftene øker mer enn det man sparer.

På tross av et krevende budsjett, har NAV Arendal som mål at man skal gjøre det som er mulig for at konsekvensene for brukerne skal bli minst mulig, og i tillegg utvikle tjenestene der det er mulig, som beskrevet under.

11.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

11.3.1 Godt liv for alle

NAV Arendal sin visjon:

- NAV Arendal gir mennesker muligheter ved å løse dem mot arbeid og aktivitet!

Hovedmålene i 2023 og i NAV sin sentrale Strategi mot 2030 inneholder 4 ambisjoner:

NAV 2030
NAV bidrar til sosial og økonomisk trygghet, og fremmer overgang til arbeid og aktivitet

- Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling** (Image of a chef)
- Alle får pengene de har krav på – enkelt og forutsigbart** (Image of a man with glasses looking at a phone)
- Sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest** (Image of a woman)

Sammen løser vi samfunnsoppdraget (Image of a man and a woman smiling)

Below the main text are icons for the UN Sustainable Development Goals (SDGs) 1, 3, 4, 8, 10, 16, and 17, along with the NAV 2030 logo.

NAV har en sentral rolle i kommunen for å oppnå sosial bærekraft. Regionen har store levekårsutfordringer og det må jobbes på mange plan for å endre dette. For å oppnå sosial bærekraft vet man at arbeid er en faktor som gir et viktig bidrag til et godt liv, men på veien dit trenger mange bistand. Kvalifiseringstiltak av forskjellig art er viktig, det samme er helse og behandling for å bli arbeidsfør. Det jobbes også mye med sosialfaglig oppfølging for å ta bort hinderet for arbeid, som manglende bolig, samt at det blir gitt økonomirådgivning og annen råd og veiledning. Faren for utenforskap og dårlig helse kan bli forsterket hvis det ikke blir fanget opp, noe som i verste fall kan ende med uføretrygd.

NAV har en stor tiltaksmeny både for arbeid, arbeidstrening og kvalifisering som brukes aktivt for å støtte kommunens innbyggere som har behov for bistand.

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

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

I 2023 er NAV Arendal sine satsingsområder:

- Mobilisere utenforskapet ved å prioritere ungdom, innvandrere, sykemeldte, langtidsledige og de med nedsatt arbeidsevne
- Sosiale tjenester, levekår med fokus på barn og barnefamilier
- Inkluderende markedsarbeid og utvikling av relasjonen til arbeidsgivere
- Tilgjengelighet, digitalisering og kommunikasjon
- Sykefravær, sikkerhet og nærvær

Felles brukerutvalg for Arendal og Grimstad som ble etablert i 2021 har vist seg å fungere veldig bra og blir videreført og videreutviklet i 2023. Tilgjengeligheten, kvaliteten og kompetansen er i dag svært god, selv om NAV nasjonalt har hatt noen krisesaker. NAV Arendal fortsetter å utvikle gode tjenester til brukernes beste.

Operasjonaliseringen av mål og satsingsområder finnes i en egen tiltaksplan for enheten som er et levende dokument, med den viktigste milepælen er i uke 7 da vi regner den som ferdig, men vil bli justert fortløpende.

11.3.2 Grønt samfunn

Enheten prøver å ta sin del av ansvaret for å ha et bevist forhold til miljø. Vi håper dette påvirker medarbeiderne i arbeidet med brukere og samarbeidspartnere til å fremme gode holdninger.

- I 2023 er det satt i gang en omfattende prosess rundt holdninger som også vil dreie seg om miljø. Dette er en del av enhetens kompetanseplan og bevisstgjøring av organisasjonens ansatte på hvor viktig det er å utvikle gode holdninger internt og mot det brukerrelaterte arbeidet.
- Status Miljøfyrtårn sertifisering: Vi jobber jevnt med dette området og NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011.
- 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 11 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 – NAV Arendal bruker ikke engangsartikler, og vi har nylig supplert bestikk i spiserommet for å unngå bruk av engangsartikler ved store fellesarrangement.

11.3.3 Regional vekst

NAV Arendal er en lokal virksomhet i en nasjonal organisasjon som samarbeider mye med resten av NAV organisasjonen i Agder og med Statsforvalteren og Fylkeskommunen.

NAV Arendal er vertskontor for det interkommunale ressurscenteret for økonomi og gjeldsrådgivning. Her gis det tjenester over hele Agder, og det er 14 kommuner som er medlemmer.

NAV Arendal tar også på seg rekrutteringsoppdrag utover egen kommune, ved at kvalifisert personell må hentes andre steder i Norge eller i utlandet.

Etablerersenteret jobber tett med NAV Arendal og har et regionalt samarbeid med flere kommuner. Arendal er best i landet på å tilrettelegge for etableringer for brukere som går på dagpenger eller på arbeidsavklaringspenger.

NAV Arendal vil være en aktiv partner i arbeidet med å etablere ny batterifabrikk og de ringvirkningene dette vil medføre for blant annet anleggsbransjen og Arendal havn. Spesielt på områdene rekruttering og kvalifisering har NAV mye å bidra med, men tilnærmingen til dette må stå i en regional kontekst.

11.3.4 Samarbeid for å nå målene

Næringsrelaterte tiltak:

- Samarbeid med Næringsforeningen - Næringsutvalg
- 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 gründer utvikling og nyetableringer.
- Tett samarbeid med Morrow Batterifabrikk etableringen om rekruttering og kvalifisering, samt samarbeid med annen virksomhet som blir berørt av etableringen som Arendal Havn og aktører i entreprenørbransjen.

Samarbeid eksternt:

- Samarbeid med kommunen om å utvikle «Bedre tverrfaglig samarbeid» (BTI)
- Tett samarbeid med Arendal Voksenopplæring (AVO) og andre aktører på integreringsområdet.
- Samarbeid med Fylkeskommunen om VGS, tett samarbeid med Oppfølgingstjenesten og Fylkeskommunen, dette gjelder blant annet Byggfag for unge, og tilbud til flyktninger og ikke minst utviklingen av ungdomsveileder og jobbskole.
- Tett samarbeid med Arendal Eiendom KF, Husbanken, Statsforvalteren og aktuelle enheter i kommunen om utvikling av det boligsosiale området.
- Det er etablert et godt samarbeid med NAV kontoret i Grimstad og det nyetablerte NAV i Østre Agder, med base i Tvedestrand. Dette vil videreutvikles i 2023, og er også et viktig samarbeid jf. den industriutviklingen som vil foregå i regionen framover.

11.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhets mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,88	1,1	-	1,5
Fravær langtids (%)	5,98	2,2	-	5
Fravær (%)	8,86	3,3	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	32	20	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	95	95	62,5	95

Nærværsarbeid

NAV Arendal har god sykefraværsoppfølging og et godt arbeidsmiljø som en av sine hovedsatsinger. Enheten har et aktivt HMS utvalg og en god HMS plan med mange tiltak. Her er det søkelys på både praktisk tilrettelegging og det psykososiale arbeidsmiljøet. Enheten legger årlig fram HMS planen for både kommunalt og statlig AMU. Det er bestemt at enheten skal opprette lokalt AMU som en integrert del av HMS utvalget i 2023.

Inkludering

NAV Arendal er opptatt av å være en inkluderende virksomhet i et flerkulturelt samfunn. Dette har medført at enheten har stor bredde blant de ansatte i forhold til forskjellige fødeland. Inkludering dreier seg også om å ta vare på de ansatte i fravær og nærvær. En stor del av de som er sykemeldte går i graderte stillinger og holder på den måten god kontakt med arbeidsplassen. NAV tilrettelegger også for arbeidstakere som har fysiske funksjonsbegrensninger.

Sikkerhet

NAV Arendal legger stor vekt på god sikkerhet for sine medarbeidere, og trener og har opplæring på området jevnlig. Lokalene er innredet med hensyn på sikkerhet, ved at f.eks. møterom har 2 dører og løse gjenstander er sikret. På grunn av drapet på en NAV ansatt i Bergen i 2021, har man siden 2022 en sikkerhetsvakt i åpningstiden som blir videreført i 2023.

11.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

NAV Arendal vil fortsette å ha fokus på innovasjon og utvikling. NAV Arendal har alltid hatt en stor prosjektportefølje noe som har bidratt til å effektivisere organisasjonen, utvikle gode tjenester og ta ut gevinster som kommer brukerne til gode. Et eksempel på dette er enhetens store satsing på tett oppfølging med hjelp av metoden Supported Employment. På grunn av rammereduksjoner er det mer utfordrende å drive utviklingsarbeid enn tidligere, samtidig som dette gjør det enda mer nødvendig. NAV Arendal ønsker derfor å være framoverlente i forhold til innovasjon og utvikling. Ungdom og tiltak til flyktninger vil bli spesielt prioritert i 2023 i tillegg til de andre satsingsområdene.

Utvikling av brukerrelaterte tiltak:

- Samarbeid med lokale arbeidsmarkedsbedrifter (Jobbklar, Mølla, Falck)
- Samarbeid med sosiale entreprenører
- Samarbeid med tiltaksleverandører
- Utvikle egne oppfølgingsmodeller bygd på Supported Employment
- Ungdomsveiledere og jobbskole er et samarbeidsprosjekt opp mot Fylkeskommunen

Interne Prosjekter og Satsinger:

- Nye Mønstre - Fattigdomsprosjekt
- Bolig for de som står lengst i fra!
- Veileder med brukererfaring
- Rusveileder ungdom
- Økoråd - Økonomirådgivningsprosjekt
- Jobbspesialist – Utvidet oppfølging
- Jobbveileder med Supported Employment hybridmodell.
- Fortsette utviklingen av flyktning og bosettingsarbeidet opp mot nye statlige føringer.

12 Koordinerende enhet

12.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	195 493	163 360	174 749
Sum inntekter	-55 839	-39 291	-46 107
Netto driftsramme enheten	139 654	124 069	128 643

12.2 Tilpasning til enhetens ramme

Budsjett for koordinerende enhet er økt med 15,24 mill. kroner fra 2022 til 2023.

Økning budsjett 2023	
Styrke hukommelsesteamet	380
Administrasjonskostnader bemanningsenhet	1 900
Styrke hjelpemidler, velferdsteknologi og utstillingsarena	1 200
Justering av kostnad avklaringsavdeling + andel enhetsleder nytt bygg	4 200
Avklaringsavdeling oppstart 2023	6 000
Drift digital hjemmeoppfølging, 0,5 årsverk	380
Lønnsoppgjør	4 782
Sum økning	18 842
Reduksjon budsjett 2023	
Merinntekter oppholdsbetaling etc	-1 200
Rammekutt Koordinerende enhet	-1 000
Etikkoordinator 20% st. inn i SLT/voldstilling i enhet Livsmestring	-120
Heltid HØP2021-2024	-14
Bedre innkjøp	-59
Endring pensjonssatser	-1 214
Sum reduksjon	-3 607
Sum endring 2022-2023	15 235

Alle varslede innsparingstiltak er innarbeidet i opprinnelig budsjett 2023.

Økning i budsjett 2023 er knyttet til spesifikke satsinger som synliggjøres i enhetens prioriteringer og lønnsoppgjør, av disse er 10,2 mill. kroner knyttet til ny avklaringsavdeling.

Reduksjon i budsjett er i stor grad ikke knyttet til konkrete reduksjoner i kostnad, dvs. at 2,27 mill. kroner er en reduksjon som enheten har måttet finne løsning på.

12.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

12.3.1 Godt liv for alle

Koordinerende enhet er pr 1.1.2023 organisert i 8 avdelinger og et team med rådgivere og koordinatorene. Enheten har følgende tjenester:

- Tjenestekontor
- Transporttjeneste, hjelpemiddelformidling og trygghetsalarmtjeneste
- Innsatsteam hverdagsrehabilitering
- Kommunale fysio- og ergoterapeuter
- Selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter med driftsavtale
- Korttids- og rehabiliteringsavdelinger
- Kommunal øyeblikkelig hjelp
- Digital hjemme oppfølging
- Legetjenester institusjon
- Frisklivssentral
- Rådgivere og koordinatorene
 - Individuell plan/koordinator
 - Demensrådgivere
 - Kreftkoordinator
 - Rådgivere IKT fagsystem og e-helse
 - Rehabiliteringsrådgivere
- Bemanningsenhet
- Støttetjenester helse og levekår

I løpet av 2023 vil koordinerende enhet endres, jf. melding til bystyret 15.12.2022.

Endring som iverksettes 1.2.2023:

- Legevakten blir en avdeling i koordinerende enhet
- Ny avklaringsavdeling i Dydens vei organiseres i koordinerende enhet, oppstart ca. 01.09.2023.
- Bemanningsenhet og støttetjenester flyttes fra koordinerende enhet til helse- og omsorgssjef.

Endring som er vedtatt, men iverksettes når ny enhet og legevakts overlege/enhetsleder er på plass:

- Legetjenesten institusjon og legetjeneste KØH flyttes fra avdelingsleder KØH til ny enhet for legetjenestene
- Legetjenesten legevakt flyttes fra legevakten til ny enhet for legetjeneste

Andre endringer:

Ny korttidsavdeling på Myratunet tilpasset demens i løpet av høsten 2023. Ombygging skjer når KØH har flyttet til nytt bygg.

Prioriteringer:

Handlings- og økonomiplan 2023-2026:

"For at Arendal kommune skal kunne levere gode og forsvarlige tjenester fremover, må fokuset, i mye større grad enn i dag, flyttes fra sykdomsforebygging og behandling til helsefremmende arbeid, forebygging og tidlig innsats. Riktig innsats i innsatstrappa og bevisst satsing for å få til venstreforskyvning vil bidra til å snu en uheldig utvikling i alle faser av livet og vil gi stor gevinst for både den enkelte og for samfunnet."

Gjennom det regionale samarbeidet med Østre Agder er det utviklet en felles innsatstrapp:

Trinnene i den helhetlige innsatstrappen viser grad av inngripen i innbyggernes liv



Målet med innsatstrappen er å styre aktivitet og omfordele økonomi fra de høyeste trinnene i trappen til mer egenmestring og forebyggende tiltak på de nederste trinnene.

Koordinerende enhet har som mål å utvikle våre tjenester slik at innbyggere mestrer livet og kan fortsette å bo i egen bolig så lenge som mulig, samtidig skal det være god vurdering, tildeling og utførelse av tjenestene.

Enhetens særskilte/nye prioriteringer i 2023 er knyttet til de ulike trinn i innsatstrappa.

Visjon, mål og verdier definert gjennom måltavlen for Helse og omsorg skal være førende.

Prioriteringer for tjenester som flyttes fra koordinerende enhet:

- Bemanningsenheten skal i 2023 videreutvikles med mål om å dekke større andel fravær med faste ansatte både innen helse, levekår og oppvekst.
Innen helse og levekår er det mål om videre utvidelse, hovedsakelig syke- og vernepleiere.
Innen oppvekst er målet å utvide tjenesten med flere barnehager og skoler, forutsetning for flere skoler er at tekniske utfordringer løses.
- Støttetjenestene helse og levekår har fokus på effektivisering av merkanile tjenester og styrket kompetansen/kvalitet på turnus.
Økt satsning på turnusarbeid i Støttetjenestene, vil bidra til bedre turnuser for den enkelte ansatte, og sikre en bedre fordeling av kompetanse ute i tjenestene.
- Legetjenesten legevakt, KØH og institusjon: Se bystyresak i mars 2023 "Utredning legetjeneste legevakt".

Prioriteringer for legevakten som blir en avdeling i koordinerende enhet:

- Se virksomhetsplan for legevakten

Prioriteringer som ikke kan knyttes til trinn:

- Planlegging og oppstart av nytt helsehus (legevakt, KØH og avklaring) er en viktig prioritet for

koordinerende enhet.

- Mål for tjenstekontoret i 2023 er likhet i tjenestetildelingen, brukermedvirkning, bedre kartlegging og bedre samhandling. For å sikre måloppnåelse skal vi se på inndeling av teamene internt og vi skal bruke innsatstrappa aktivt i tildelingen. Kartleggingsskjema skal utarbeides og implementeres for kontoret, og samhandling med andre skal settes i system.
- "Tjenstekatalog og tildelingskriterier" skal revideres i løpet av 2023.

Trinn 2 Helsefremmende og forebyggende aktivitet:

- Koordinerende enhet vil være pådriver for at kommunen gjennom ulike informasjonskanaler gir innbyggerne økt kunnskap om hva som skaper god fysisk og psykisk helse, hvordan de kan mestre egen livssituasjon og tilrettelegge egen bolig.
- Enheten planlegger å videreføre "klassefesten" for 78 åringer og invitere årlig til en samling hvor formålet er å dele kunnskap knyttet til det å kunne planlegge egen alderdom. Årskullet vil også få oppleve kommunen "innenfra" ved å møte ansatte og bli bedre kjent med tjenestetilbudet.
- Fysio- og ergoterapitjenesten vil følge opp satsingsområder i fysio- og ergoterapiplanen.

Trinn 3 Tidlig innsats

- Enheten vil i 2023 fortsatt ha økt fokus på trygghetsteknologi, tilrettelegging og tilpasninger av hjelpemidler i egen bolig. For å understøtte dette er det mål om økt samhandling med hjemmetjenesten og andre tjenester i brukers hjem.
- Det vil i løpet av 2023 jobbes med å ferdigstille visningsarena for velferdsteknologi og hjelpemidler på Bedriftsveien 22 med formål å drive informativ virksomhet. Tiltaket er ment å vise frem aktuelle produkter avhengig av livssituasjon og framtidsutsikter.
- Hukommelsesteamet vil øke kapasiteten på kartlegging/oppfølging/veiledning til personer med demens og deres pårørende og øke kapasitet for undervisningsoppdrag til kommunale tjenester og til frivillige. Dette vil bidra til redusert ventetid på etterspurt hjelp og at tilpassede tjenester på lavest mulig nivå kan tilbys raskere.
- I løpet av 2023 er det mål om å få i gang et nytt tilbud "Brukerskole til personer med demens". Målet er at brukerne skal oppleve egenmestring og selv kunne bidra i sin livssituasjon.
- E-læringskurs "Barn som pårørende" fullføres og rulles ut til alle ansatte i 2023.
- Enheten vil i 2023 fortsette å tydeliggjøre koordinatørrollen i Arendal kommune, både for koordinatører, samarbeidspartnere og innbyggere.

Trinn 6 Leve godt i eget hjem

- Det skal jobbes videre med implementering av pakkeforløp hjem for pasienter med kreft gjennom året 2023. Kreftkoordinator og tjenstekontor vil være sentrale i dette arbeidet

Trinn 7 Helsehjelp til hjemmeboende

- Digital hjemme oppfølging videreføres med en felles telemedisinsk sentral på Agder. Det skal i 2023 jobbes videre med utvikling og implementering i tett samarbeid med forvaltningen i alle samarbeidskommuner. Nye pasientgrupper har blitt inkludert og det jobbes for å se hvor digital hjemme oppfølging kan avlaste eller utsette andre tjenester. Frisklivssentralen og innsatsteam hverdagsrehabilitering vil undersøke muligheten for digital oppfølging før, under og etter endt ordinær oppfølging.

Trinn 9 Tidsbegrenset opphold på institusjon:

- Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) vil gjenoppta samarbeidet med SSHF for å se på muligheter for diagnostisk sløyfe / avklaring i akuttinntak, et tiltak for gode pasientforløp. I forbindelse med samlokalisering med legevakt og ny avklaringsavdeling skal det jobbes med synergier, effektivisering og gevinster av ny organisering. KØH vil øke antall sengeplasser gradvis, inntil 15 senger fra dagens 9.
- Korttidsavdelingene vil i 2023 fortsatt ha fokus på å øke samhandlingen med tjenestekontor og hjemmetjenester, ha tydelig målsetning for opphold og økt fokus på rehabilitering. Målet er at pasientene skal oppleve at alle opphold har en tydelig målsetning, at dette følges godt opp under oppholdet og at flest mulig kan fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig.
- Det vil i løpet av høsten 2023, gjøres en ombygging av lokalene til KØH for å tilpasses ny avdeling Korttid-utredning demens. Bemanningsplanen legges til rette på en slik måte at personell kan benyttes på tvers av avdelingene.

12.3.2 Grønt samfunn

- Transporttjenesten arbeider aktivt med å bytte ut fossilbiler til elektriske kjøretøy ved utskifting av leasingbiler på ny avtale med OFA. Målet er ingen fossile kjøretøy fra 2025.
- Digital hjemme oppfølging gjør at pasienten ved hjelp av teknologi overfører helseinformasjon til kommunen, fastlegen eller sykehuset og helsetjenesten tar kontakt på telefon ved behov for oppfølging. Dette reduserer i stor grad behovet for transport både for helsetjenesten og pasient.
- Satsning på teknologi som døralarm, bevegelsessensor, kamera og GPS hos brukere som har behov, medfører færre faste besøk "for å sjekke" og heller utrykning ved behov.

12.3.3 Samarbeid for å nå målene

Koordinerende enhet har et utstrakt samarbeid innen helse og omsorg, resten av kommunen og eksterne tjenester. Dette er en forutsetning for at vi skal kunne gi gode tjenester. Som det fremkommer under "Gode liv for alle" vil enheten i 2023 fortsatt ha et fokus på å videreutvikle samarbeidet for mange av våre tjenester.

Noen andre eksempler på samarbeid med eksterne:

- Samarbeid om velferdsteknologi og e-helse gjennom regional koordineringsgruppe med alle kommuner i Agder, samt Østre Agder og IKT Agder samarbeidet. Enhetsleder koordinerende enhet er fast medlem i den regionale koordineringsgruppas administrative utvalg
- Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) har flere pågående initiativer i samarbeid med Sørlandet Sykehus (SSHF), Arendal.
- Kreftkoordinator har som mål om å styrke samarbeidet med de frivillige, for eksempel kreftforeningen, og bidra til at tilbud når aktuelle innbyggere.

12.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,9	2,6	-	-
Fravær langtids (%)	5,6	7,2	-	-
Fravær (%)	7,5	9,8	6,5	7,5
Antall HMS-avvik	47	18	3 000	80
Antall kvalitets-avvik	209	86	4 000	250
Andel heltidstilsatte (%)	57	62	62,5	50

Endringene i koordinerende enhet vil medføre en reduksjon i andel heltid. Bemanningsenhet og støttetjenester som flyttes ut av enheten hadde 82 % andel heltidsansatte i 2. tertial 2022, mens legevakten som kommer inn i enheten hadde 15 % heltidsansatte i 2. tertial 2022.

Enhetens HMS utvalg er vår viktigste arena for å planlegge og arbeide med forebyggende sykefraværarbeid og helsefremmende arbeidsplassutvikling. Enheten vil i 2023 justere utvalget i forhold til ny organisering.

Enheten deltar i 3 møter pr år med HTV hvor AML-brudd gjennomgås og drøftes.

Arendal kommunes sertifiseringsordning Likestilt arbeidsliv, vil benyttes som inspirasjon og veiledning i arbeidet med inkluderende arbeidsmiljø, lærings- og forbedringskultur, og heltidskultur.

12.5 Heltidskultur

Endring av koordinerende enhet medfører reduksjon i andel heltid, se enhetens mål under Fravær og HMS.

Enheten har de siste årene gjort en innsats for å oppnå økt grad av heltid. Vi har likevel stor grad av deltidsansatte i enkelte avdelinger. Enheten må fortsette med heltidsarbeidet ved å øke kompetanse og jobbe med holdningsskapende arbeid. Dette er nødvendig for å endre holdninger og normer for å skape den heltidskulturen vi ønsker.

Langvakter er et av virkemidlene for å oppnå heltid. Dette testes ut på korttidsavdeling i 2023.

Ved oppstart av ny avklaringsavdeling vil målsetningen være størst mulig grad av heltid.

Helse og omsorg vil i løpet av 2023 implementere og revidere Strategi for å rekruttere og beholde sykepleiere.

12.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Under "Godt liv for alle" er det en rekke prioriteringer som går på utvikling av tjenesten og kvalitetsforbedringer.

I tillegg har enheten et stort fokus på velferdsteknologi og e-helse som gir kvalitetsforbedringer og effektivisering i flere enheter.

- Utskiftning av gamle pasientvarslingsanlegg på institusjonen til nye digitale pasientvarslingsanlegg med muligheter for sensorer og tilleggsteknologi.
- Elektronisk pasientjournal; prøve ut og implementere tilpassede applikasjoner til de ulike tjenestene

- DigiHelse; Gir mulighet for tjenester å kunne kommunisere med brukere via Helsenorge.no
- Tilgang til kjernejournal; Det jobbes nasjonalt med å få på plass flere viktige funksjoner i kjernejournal, Arendal deltar i styringsgruppa og arbeidsgrupper.
- Felles kommunal journal; Arendal kommune deltar i utvikling av framtidens journalløsninger for helsepersonell i kommunal helse- og omsorgstjeneste.
- Utprøving av langvakter, vil gi kvalitetsforbedringer i forhold til pasientforløp og pasientsikkerhet.
- TØRN; Prosjekt i 2022 som fortsetter i 2023, to avdelinger i koordinerende enhet er pilotavdelinger. I prosjektet ser de på alternative organiseringsformer innenfor kommunens omsorgstjenester. Målet er å skape gode brukeropplevelser gjennom riktig kompetanse til riktig tid, og med heltidskultur i bunn. Implementering av tiltak vil skje i årsplan/turnus fra 2024.

13 Mestring og habilitering

13.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	243 931	220 069	239 908
Sum inntekter	-66 539	-45 020	-70 095
Netto driftsramme enheten	177 392	175 049	169 813

13.2 Tilpasning til enhetens ramme

Økning budsjett 2023	Beløp
Kompensasjon lønnsoppgjør 2022	5 928 000
Ny bolig Moldfaret (1/2 års effekt)	5 350 000
Natvig midlertidig bolig. Jfr. vedtak 21/17582.	2 000 000
Pårørendestøtte - drifts økninger, vedtak i sak 21/17582.	2 442 000
Flere leasingbiler pga. flere bofellesskap og flere utebrukere	120 000
Økt bemanning Jovantunet pga. flytting av ressurskrevende bruker	330 000
Jovantunet, økning ramme 20 % + ekstra lønn for 2 brukere med økt personalressurs ressurskrevende.	240 000
Økte utgifter avlastning utenfor institusjon, etterslep lønnsøkning timeavlastere	300 000
Økt etterspørsel avlastning/foreldreveiledning	1 200 000
Tilskudd til ferie for personer med funksjonsnedsettelse (sak)	300 000
Sum økning	18 210 000
Reduksjon budsjett 2023	Beløp
Endret pensjonssats	-1 088 000
Bedre innkjøp (HØP 2021)	-60 000
Heltid (HØP 2021)	-169 000
Merinntekter oppholdsbetalinger	-600 000
Økt inntekt ressurskrevende	-11 000 000
Røedtunet, økning drift pga. bygging. Den er ferdig, rammen reduseres igjen.	-2 800 000
Madshaven, overgang fra privat til uniform. Ble gitt som økning i 2022, red igjen i 2023.	-150 000
Sum reduksjon	-15 867 000
Sum endring	2 343 000

Budsjettet til Mestring og Habilitering er fra 2022 til 2023 oppjustert med ca. 2,3 mill. kroner iht. økning og reduksjon i budsjettet (se tabellen over). Inkludert er en økt inntektsforventning, ressurskrevende brukere, på 11 mill. kroner, som medfører nedtrekk i ramme.

Det er stort press på kommunens avlastningstjenester både på senter og i privat regi. Det utfordrer de økonomiske rammer, da tjenesten er lovpålagt med vedtak iht. loven om helse og omsorgstjenester.

Røedtunet og Fagerheim er i full drift. Det ble våren 2022 meldt om en markant endring i antall vedtatte avlastningsdøgn både i forhold til nye og allerede kjente brukere.

Flere foresatte med hjemmeboende unge voksne melder om økende belastninger i forbindelse med omsorgsoppgavene i foreldrehjemmet. Det medfører økning i antall vedtatte avlastningsdøgn. I tillegg fattes det vedtak om heldøgnsomsorg i midlertidig bolig, hvilket har medført at avlastningsavdelingene benyttes som midlertidig bolig i påvente av flytting til egnet bolig.

Tjenester til personer som bor i bolig utfor bofelleskap, driftes i dag via de eksisterende bofelleskap. Behovet for tjenester til brukergruppen øker. Midler til oppbemanning er ikke prioritert i budsjett for 2023.

Med dagens organisering av oppgavene er det utfordrende å gi tjenester til alle iht. vedtaket, som den enkelte har fått, innenfor enhetens/avdelingens økonomiske ramme.

Vi forventer at registrering i Gerica i 2023 vil gi en bedre oversikt over forventet ressursbruk iht. vedtatte lovpålagte tjenester ut fra Ressurs- og aktivitets basert finansiering.

Det er i 2023 innvilget penger til å sikre arbeidet med å innfri politiske vedtak i forbindelse med:

- Sak 21/17582 Pårørendestøtte til foresatte med særlig tyngende omsorgsoppgaver.
- Sak 22/18260 Tilrettelegging av andre boformer enn bofellesskaper, i tilfeller der bofelleskap ikke er hensiktsmessig, ønskelig eller mulig.

For å kunne innfri de lovpålagte tjenester som økte vedtak medfører blir evt. merforbruket meldt ved 1. tertial og konsekvensjustert budsjett for 2024.

13.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettamme

13.3.1 Godt liv for alle

Handlings- og økonomiplan 2023-2026:

"For at Arendal kommune skal kunne levere gode og forsvarlige tjenester fremover, må fokuset, i mye større grad enn i dag, flyttes fra sykdomsforebygging og behandling til helsefremmende arbeid, forebygging og tidlig innsats. Riktig innsats i innsatstrappa og bevisst satsing for å få til venstreforskyvning vil bidra til å snu en uheldig utvikling i alle faser av livet og vil gi stor gevinst for både den enkelte og for samfunnet."

Gjennom det regionale samarbeidet med Østre Agder er det utviklet en felles innsatstrapp:

Trinnene i den helhetlige innsatstrappen viser grad av inngripen i innbyggernes liv



Målet med innsatstrappen er å styre aktivitet og omfordele økonomi fra de høyeste trinnene i trappen til mer egen mestring og forebyggende tiltak på de nederste trinnene.

Mestring og Habilitering gir primært tilbud til mennesker med utviklingshemming, autisme eller multifunksjonshemming. Tilbudene gis i form av boveiledertjeneste i eller utenfor bofellesskap, heldøgns omsorgstilbud, dag- og aktivitetstilbud, avlastningstilbud i og utenfor institusjon og andre former for pårørende støtte.

Enheten har en egen sykehjemsavdeling for eldre mennesker med utviklingshemming, Flosta, avd. C. Avdelingen bygges ut i 2023 med 2 nye plasser.

Bofellesskapene har stor variasjon i ressursbehovet og behovet for tjenester hos beboerne i det enkelte bofellesskap. Det har betydning for hvor langt ned på innsatstrappen det enkelte bofellesskap plasseres.

Enhetens overordnede mål og tilrettelegging av tjenester skal gjenspeile et menneskesyn i tråd med FNs Funksjonshemmede konvensjon, som på engelsk heter *The Convention On The Rights of Persons with Disabilities* (CRPD). Konvensjonen stiller krav til hvordan stater (kommuner) skal legge til rette for at rettigheter til funksjonshemmede blir innfridd på lik linje med andres.

Trinn 1. Trygge individ – Trygge hjem

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

Vi skal videreutvikle vårt tilbud om bo veiledning til brukere som bor i bolig utenfor bofellesskap. Foresatte og bruker må trygges på at den enkelte får et godt og variert tjenestetilbud i egen bolig etter utflytting fra foreldrehjemmet.

Trinn 1. 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 etisk refleksjon og holdningsskapende arbeid i avdelingene, skal alle ansatte settes i stand til å møte brukere og pårørende, kolleger og andre samarbeidsparter med respekt.

Trinn 1. Alle innenfor! Ingen utenfor!

Brukerne i enheten er svært ulike og har ulike behov. Ansatte skal jobbe aktivt for å gi den enkelte bruker tilpassede tjenester hele døgnet. Alle brukere skal oppleve å bli sett og hørt! Noen mestrer å delta i lokalsamfunnet sammen med andre innbyggere, mens andre gir uttrykk for at de trives best alene eller sammen med likesinnede.

Trinn 1 og 2. Inkludering

Som arbeidsgiver skal vi bidra til et inkluderende arbeidsliv. Vi skal i 2023 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 2023 ha et spesielt fokus på å få flere utviklingshemmede inkludert i lokalsamfunnet, og vi vil jobbe for å få enda flere i arbeid. Utviklingshemmedes deltakelse i det ordinære arbeidslivet er fortsatt et av satsingsområdene.

Ellengård aktivitetssenter jobber systematisk for inkludering i både lokalsamfunnet og nasjonalt. Viktige samarbeidspartnere og støttespillere er Eydehavn frivillighetssentral, Nordic Outdoor (Sølvkroken), Kommunalt hjelpemiddellager, Jobbklar, Agder fylkeskommune og Arendal servering for å nevne noen.

For øvrig vil vi i 2023 fortsette samarbeidet med NAV for å kunne tilby enda flere VTA- og VTO plasser til mennesker med utviklingshemming.

Trinn 2,3 og 4. Mestring og selvbestemmelse

Som navnet sier, er mestring et selvsagt fokusområde i Mestring og Habilitering. Vi har et mål om å sette et enda større fokus på dette i 2023. Med utgangspunkt i måltavla ser vi at vi kan bli enda bedre til å sette brukermålene på dagsorden og lytte til brukerens egne ønsker og behov, gi brukeren tilpasset informasjon, og gi brukeren større mulighet til å bruke egne ressurser.

Rett til selvbestemmelse er viktige føringer i alle offentlige utredninger, nasjonale veiledere m.m. som vi ønsker å løfte i 2023. Betydningen av, og forståelsen for begrepet selvbestemmelse bør drøftes i personalgruppene, sammen med brukere, pårørende og brukerorganisasjonene. Etisk refleksjon kan være et godt virkemiddel i denne sammenheng.

I fremtidig bosettingsprosesser vil vi ha et stort fokus på at alle foresatte og unge voksne er godt informert om de forskjellige muligheter for bolig og hvilken form for tjenesteyting man kan forvente i den boligform man velger.

Trinn 2 og 3 Pårørendestøtte

I Sak 21/17582 Pårørendestøtte til foresatte med særlig tyngende omsorgsoppgaver er det beskrevet tiltak som kan gi foresatte hjelp til å håndtere tyngende omsorgsoppgaver ved å få tilbud om tiltak lengst ned på innsattstrappen. Vi vil i 2023 etablere et kompetanseteam som skal ivareta oppgavene beskrevet i vedtaket, f.eks. foreldreveiledning inn i hjemmet, fremme samarbeid på tvers av tjenester og forberede flytting fra foreldrehjemmet etc.

Et godt avlastningstilbud med stor kapasitet er helt nødvendig for at pårørende skal klare omsorgsoppgavene i foreldrehjemmet, samtidig som de kan stå i jobb og leve et alminnelig liv slik det er beskrevet i lov om helse og omsorgstjenester. Vi har som mål å tilby tjenester som i størst mulig grad kan dekke behovene for pårørendestøtte frem til barnet flytter i egen bolig.

Avlastning foregår på Røedtunet og Fagerheim, Begge byggene er i full drift. Det har vist seg at vi allerede nå ser at behovet for avlastning øker i en slik grad, at det pr. nå ikke er mulig å gi avlastning på helg slik det er ønskelig fra foresatte.

I samarbeid med tjenestekontoret er det behov for å finne ut i hvilken grad vi kan forvente en ytterligere økning i behovet for avlastning. Dette kan medføre at vi i løpet av 2023/2024 blir nødt til å legge til rette for en ny destinasjon for avlastning. Alternativet er å inngå samarbeid med private leverandører av helse og omsorgstjenester.

Trinn 4 Dagtilbud

Dagtilbud vil i 2023 gis ved Ellengård, Madshaven, Fagerheim, Røedtunet og Natvig.

Hovedavdelingen for dagtilbud er på Ellengård. 60-65 brukere mottar et godt og variert tilbud. Tilbudet kan for noen være et "springbrett" over i en VTA eller VTO- plass, Helt Med arbeidsplass eller til det ordinære arbeidsliv.

Antall brukere som kan nyttiggjøre seg et dagtilbud på Ellengård er økende, samtidig er det få nåværende brukere som blir pensjonister. Det betyr at vi høsten 2023 ikke har kapasitet til å gi et tilbud til alle som ønsker det. Mange vil få redusert tid for å gi flere anledning til få noe dagtilbud.

Det er ønskelig å utvide/ bygge nytt Ellengård med flere lokaler i samme bygg, for å kunne samlokalisere tilbudene og videre legge til rette for aktivitetstilbud til brukergruppen. Dette forslaget må utredes og legges frem for politisk behandling våren 2023.

Dagtilbudet på Madshaven, Fagerheim, Røedtunet og Natvig gis til brukere som ikke kan nyttiggjøre seg tilbudet ved Ellengård pr. i dag.

Trinn 5., 6, 7, 8, 10 og 12. Retten til bolig – Bolig tilrettelegging

I august 2022 gikk vi i gang med familiesamtaler for å identifisere og kartlegge fremtidige behov for bolig. Arbeidet videreføres i 2023 i tråd med politisk vedtak i sak 21/17581.

Vi har fått en oversikt over ønsket boligform, forslag til gruppesammensetninger til private bofellesskaper og oversikt over ungdommer vi mener kan ha glede av å bo i samme bygg. På bakgrunn av dette vil vi i 2023 invitere foresatte til møter der de kan bli kjent og evt. gå videre med arbeidet som gruppe om det er ønskelig.

For at brukere og foresatte skal få god informasjon inviterer vi alle som på en eller annen måte ønsker å vite mer om bolig for mennesker med nedsatt funksjonsevne til minglemøter. Vi har temaer som er viktige for den det gjelder, f.eks. informasjon fra tjenestekontoret, husbanken, Arendal eiendom, revisjon etc. Vi har gjort oss gode erfaringer med at et slikt tiltak gir foresatte nødvendig informasjon og mulighet til å bli kjent med andre foresatte i lignende situasjon.

At man i god tid før utflytting fra foreldrehjemmet er godt informert om hvilke tjenester kommunen tilbyr i forbindelse med utflytting i egen bolig, uansett hvilken boform man velger, ivaretar punkt 19 i CRPD som sier at:

- Funksjonshemmede har, i likhet med alle andre, rett til å bestemme hvor de vil bo og hvem de skal bo sammen med. Det betyr også at man ikke kan tvinges til å bo i en bestemt boform, og at man har rett til den assistansen man trenger for å kunne bo der man ønsker.

I politisk sak 22/18260 Tilrettelegging av andre boformer enn bofellesskaper i tilfeller der bofellesskap ikke er hensiktsmessig, ønskelig eller mulig, har man politisk vedtatt at kommunedirektøren skal jobbe videre med tilrettelegging for andre boformer enn bofellesskap. Bystyret er positive til å etablere flere fellesarenaer for personer som bor i egen leid eller eid leilighet, men man bør unngå nærhet til base modellen.

Tiltakene som er skissert i saken kan trygge foresatte på at deres barn får nødvendig og riktige tjenester, nødvendig trygghet og hjelp ved f.eks. sykdom etc. og et tilbud som hindrer ensomhet og isolasjon.

Denne satsningen er i tråd med kommunens vedtak i Handlings- og økonomiprogrammet 2023 – 2026 at man i 2023 skal utvikle innholdet i innsatstrappen for å tilpasse denne til vår kommune.

Pr. 01.01.2023 er Natvig endret fra å være en avlastningsavdeling til en midlertidig bolig for voksne i påvente av permanent bolig. Avdelingen er samorganisert med bofellesskapet Erik Munchs vei under Nedenes bofellesskap.

Boligutvikling

I samarbeid med Arendal Eiendom KF arbeides det videre med etablering av nye bofellesskap (Arendal bystyre har vedtatt at det i perioden 2022 til 2025 skal bygges 10 nye bofellesskap). Ved inngang til 2023 har

vi 5 boliggrupper som er godt i gang med etablering av privateide bofellesskap.

Moldfaret (kommunalt) ble påbegynt i 2022 med forventet ferdigstillelse i april 2024.

Forprosjekt for kommunalt bofellesskap nr. 2.

Vi vil utarbeide en veileder/gode rutiner i forbindelse med oppstart av nye bofellesskap. Veilederen skal sikre at prosessen rundt det enkelte bofellesskap blir godt ivaretatt både når det gjelder tomt, beliggenhet, økonomi, fysiske rammer, beboer sammensetning, tjenesteyting og personale med mer.

Bystyret vedtok den 23.06.2022 å ta løypemelding 2023 -2026 til etterretning. Som vedlegg til løypemeldingen ble også rapport fra PWC vedrørende omfordelingsprosjekt vedtatt. Rapporten beskriver flere tiltak som enheten bør se på for å få til praktisk venstreforskyving i enheten.

- Plassering av bofellesskaper bør ses på helhetlig, for å sikre en fremtidig bærekraftig drift.
- Rekruttering av kompetent helsepersonell er utfordrende i helse og omsorg. For å legge til rette for gode tjenester i alle boligene er det nødvendig å se på en etablering av bofellesskaper som gir rom for samorganisering av helsepersonell.
- Sikre at avstand mellom fellesskapene er slik at det er grunnlag for samhandling uten at man må benytte bil til transport.
- Bygge smart i samarbeid med private aktører.
- Bygge kostnadseffektivt for å sikre at mennesker med uføretrygd som inntekt har mulighet til å eie sin egen bolig.
- Sikre bruk av mestrings- og trygghetsteknologi i alle boliger.
- Kjøp/leie av leiligheter i private bygg med samorganisert tjenesteyting.

Satsingsområder 2023

Kommunens Strategisk kompetanseplan er et styringsdokument som gir føringer for kompetansearbeid i kommunens helsetjeneste. Den bygger på FNs bærekrafts mål, i tråd med kommuneplanen for 2020 – 2030. Satsingsområdene i Mestring og Habilitering bygger på de samme satsingsområdene.

Måltavla, som ble utarbeidet i Helse og Levekår i 2019, samt Arendal kommunes 10 utvalgte bærekrafts mål, skal i tillegg gi retning for det arbeidet som skal gjøres i enheten og i den enkelte avdeling i 2023.

Kompetanse

I løpet av de siste årene har vi sett behovet for et felles metodeverktøy til bruk i enheten. Positiv adferdstøtte (PAS) og traumebasert omsorg (TBO) er metoder som vi i 2023 vil prioritere.

Det er et mål om at enheten skal ha tilgjengelig kompetanse innenfor prioriterte områder. Ved inngangen til 2023 er dette:

- PAS og/eller TBO - felles metodeverktøy - prioritering i 2023.
- Kost, ernæring og fysisk aktivitet i arbeidet med utviklingshemmede – fagdag på temaet + e-læring 2023
- Kap. 9 i Helse og omsorgstjenesteloven som regulerer bruk av tvang og makt – e-læringskurs + veileder i 2023.
- Aldring og Helse hos mennesker med utviklingshemming – e-læringskurs 2023
- Psykisk helse blant mennesker med utviklingshemming – e-læringskurs 2023
- Utviklingshemmede og seksualitet, - VIP er et opplæringsprogram for mennesker med utviklingshemming, oppstart høsten 2021 - videreføres 2022 og 2023.
- Målretta miljøarbeid i arbeid med utagerende brukere, Vergeopplæring, - forebygging og praktiske øvelser i arbeidet med utagerende brukere – prioritering 2023, få på plass faste basiskurs og instruktørkurs. De avdelingene som har vedtak etter kap. 9, skal ha instruktører på avdelingen.
- Velferdsteknologi og mestringsteknologi – Velferdsteknologiens ABC – gruppe i 2023, + prosjekt Ellengård/bofellesskap.
- ASK (assisterende kommunikasjon) prosjekt på Ellengård.

Bruk av e-læring vil være mer aktuelt i fremtiden. Gjennom en tid med covid-19 har vi erfart at e-læring er

et godt virkemiddel for på en effektiv måte å kunne gi ansatte opplæring i ulike tema.

Enheten skal avholde fagdag for ansatte på temaet kost, ernæring og fysisk aktivitet. I tillegg vil det bli arrangert individuelle fagdager for avdelingene.

I de fleste avdelinger er etisk refleksjon tatt i bruk, og gjennom denne satsingen ønsker vi å bidra til en bevisstgjøring rundt både egne handlinger og holdninger.

Rekruttering

Det har over tid vært utfordrende å rekruttere enkelte yrkesgrupper til utlyste stillinger i enheten. Sykepleiere og vernepleiere er ettertraktet. For å nå disse er det viktig å videreføre samarbeidet vi har med UIA og andre utdanningsinstitusjoner. Vi skal være en lærende organisasjon og skal tilrettelegge for å ta imot både studenter og læringer. Vi skal i tillegg bidra til at assistenter kan tilegne seg nok praksis og nødvendig kompetanse for å kunne ta fagbrev som helsefagarbeider.

Vi må i 2023 tenke nytt i forbindelse med rekruttering, det gjelder hovedsakelig vernepleiere og sykepleiere, men også annet personell, som helsefagarbeidere, barn- og ungdomsarbeidere osv. Vi må jobbe med å gjøre arbeidsplassen attraktiv for nyutdannede. Kompetanseplanen vår kan være med å bidra til det, med metodeverktøy, kurser, opplæringsplaner osv. Vi viderefører arbeidet med foredrag for studenter, ta imot studenter i praksis osv.

Utfordringene vi har i forbindelse med kvalifisert arbeidskraft har medført at vi i 2022, med videreføring i 2023, skal utvikle nye måter å effektivisere bruken av helsepersonell. Ved å organisere ambulerende team/kompetanseteam som benyttes på flere avdelinger, kan vi ansette andre yrkesgrupper til å ivareta omsorgs/miljø oppgaver. Et slikt team som er godt innarbeidet i hele organisasjonen forventer vi også vil kunne gi en kostnadseffektivisering.

Det er utfordrende å få søkere til helgestillinger, som kun kan lyses ut som studentstillinger. Få studenter innen helse og sosialfag søker på stillingene.

Vi vil ha et økt fokus på å legge til rette for gode lærlingeplasser for på den måten å tiltrekke oss aktuell arbeidskraft når lærlingene er ferdigutdannet.

13.3.2 Grønt samfunn

Enhetens bidrag i å ta vare på miljøet er relativt begrenset ettersom de fleste tjenestene gis i tjenestemottakers hjem/leilighet, der ansatte må ivareta og respektere den enkeltes egne behov og interesser. Brukerne veiledes selv sagt i å sortere søppel og til å ta gode og sunne valg i hverdagen.

Ellengård vil fortsatt ha fokus på gjenbruk i sin produksjon. Eksempler er gjenbruk av tekstiler i produksjon av miljøteier (handleposer) og av papir i produksjon av tennbriketter.

For øvrig vil vi fortsatt benytte de el-bilene vi har tilgjengelig i enheten, samt el-sykkel. Biler blir skiftet ut fra bensin til el etter hvert som leasingavtaler går ut.

13.3.3 Samarbeid for å nå målene

Gode forløp

For å lykkes i målet om å tilrettelegge for gode tjenester er det en forutsetning at samarbeidet med aktuelle instanser internt/eksternt blir så godt som mulig

Ved systematisk arbeid skal vi sikre gode forløp for den enkelte. Gode overganger er et overordnet mål for brukergruppen, med samarbeid både tverrfaglig og tverrsektorielt i forbindelse med barnehage, skole, Vgs. jobb/dagtilbud og utflytting fra foreldrehjemmet.

Ellengård aktivitetssenter har siden 2018 vært en del av et samarbeidsforum hvor overgangen skole – jobb er hovedfokus. Samarbeidsforumet møtes ca. 3 -4 ganger pr år. Målet er å gjøre overgangen skole – jobb mer sømløst enn i dag på systemnivå. Dette samarbeidet videreføres i 2023.

Av samarbeidsparter vi forholder oss til kan nevnes: brukerorganisasjonene, brukere og pårørende/verger, enhetens brukerråd, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenestekontor, fysio-/ergoterapitjenesten, kulturnettverket, transporttjenesten, koordinatorteam og BTI-team, barnevern, helsestasjon, Asdal ressurscenter, barnehager, skoler, videregående skole, Voksenopplæringen, UIA, Arendal eiendom, NAV, spesialisthelsetjenesten for både barn og unge, (HAVO, HABU og ABUP) 3.linjetjenesten (PUA, Dikemark), Fylkesmannen, Stendi, fastleger, kommuneleger, ulike menigheter, frivillige organisasjoner m.fl.

13.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	3,59	3,4	-	-
Fravær langtids (%)	11,78	9,2	-	-
Fravær (%)	15,78	12,5	6,5	10,5
Antall HMS-avvik	293	134	3 000	200
Antall kvalitets-avvik	246	183	4 000	200
Andel heltidstilsatte (%)	34	42,2	62,5	50

Enheten deltar i 3 møter pr. år med HTV hvor AML-brudd gjennomgås og drøftes.

Arendal kommunes sertifiseringsordning Likestilt arbeidsliv, vil benyttes som inspirasjon og veiledning i arbeidet med inkluderende arbeidsmiljø, lærings- og forbedringskultur, og heltidskultur.

13.5 Heltidskultur

Helse og omsorg vil i løpet av 2023 implementere og revidere Strategi for å rekruttere og beholde sykepleiere.

Enheten vil fortsatt i 2023 ha fokus på å øke andelen ansatte i 100 % stilling og tilsvarende i forhold til gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Bofelleskapene har i samarbeid med Ellengård etablert kombistillinger for å kunne øke stillingsprosent og tilby en akseptabel turnus. Ordningen evalueres i 2023.

Spesielt avlastningsavdelingene utfordrer heltidssatsningen, da bemanningen økes i helgene fremfor på hverdager. Grunnen til dette er at foresatte i stor utstrekning ønsker størsteparten av den innvilgede avlastning foregår i helgen, ikke i ukedager.

På grunn av redusert drift i ukedagene er det ikke nok dag og kveldsvakter tilgjengelige for å kunne tilby medarbeidere store stillinger og en akseptabel turnus. Mange ansatte jobber utelukkende annen hver helg og kveld.

Turnus med mange helgetimer og kveldsvakter er utfordrende i forbindelse med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

På grunn av kompleksiteten i avdelingene er det ikke alle steder at langvakter er en god løsning. De fleste avdelinger har forsøkt og ikke alle avdelinger har hatt positive resultater av ordningen.

Vi vil fortsette med å tenke nye muligheter da situasjonen endrer seg når man får nye ansatte, som har andre behov og muligheter, men lange vakter er ikke for alle ansatte. Det er dog viktig å være klar over at økt helgetimetall ikke alene er løsningen for å få til målet om flere 100 % stillinger i kommunen.

Nye kreative løsninger må utarbeides dersom vi skal lykkes med å oppnå resultater i tråd med kommunens målsetting. Det betyr at vi må se ut over enhetens egne avdelinger for å finne medarbeidere som kan tenke seg kombinasjonsstillinger. Vi vil også i samarbeid med andre enheter, forsøke å finne oppgaver som kan løses på dagtid for å kunne legge til rette for bedre turnus og høyere stillingsprosent for de ansatte.

13.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Mestring og habilitering har i mange år benyttet seg av velferdsteknologi i form av digitale overvåkings- og varslingssystem. Et fokus vi skal fortsette å jobbe mer målrettet med. Vi har som mål å finne innovative løsninger også på andre områder.

På landsbasis er velferdsteknologi i tjenestene til mennesker med utviklingshemming gjerne omtalt som mestringsteknologi. Dette handler mer om digitale løsninger (hjelpemidler) og knytter seg til kommunikasjon, forflytning, universell utforming m.m. Målet er å stimulere til økt egenmestring i hverdagen, samt gi økte muligheter for selvstendighet og integrering i samfunnet.

I forbindelse med sak 21/17581, «Pårørendestøtte til foresatte med særlig tyngende omsorgsoppgaver», ble det vedtatt flere tiltak som krever at enhet Mestring og Habilitering i tiden fremover håndterer ulike oppgaver som pr. i dag ikke utføres av enheten.

Disse oppgavene har vi som mål å løse igjennom kompetanseteam som skal:

- Gi tjenester til beboere utenfor bofelleskap.
- Sørge for at foresatte kan være trygge på at deres barn blir godt ivaretatt etter utflytting fra foreldrehjemmet. Spesielt viktig at man er trygg når man som foresatt ikke selv lengre kan følge opp.
- Legge til rette for fellesaktiviteter og etablere møteplasser for utebrukere.
- Tilby foreldreveiledning/oppfølging av veiledning gitt av andre tjenester.
- Gjennomføre familiesamtaler med foresatte og ungdom i 14 til 16 års alderen, med tanke på utflytting fra foreldrehjemmet. Kartlegge behovet for bolig for at kommunen kan planlegge boligutbygging i god tid før behovet er til stede.
- Teamet skal være med til å sikre at vi i fremtiden fortsatt kan gi gode tjenester, selv om kommunen kommer i en situasjon der tilgangen på helsepersonell blir dårligere enn i dag (som bl.a. følge av demografiendringer).

På sikt skal teamet være en ressurs for hele enheten, f.eks. om en avdeling har behov for ekstra hjelp i noen timer, kan medarbeidere i teamet gå inn som personell nr. 2. Vi har tro på at denne organisering kan medføre at oppgaver som ikke krever helsefaglig tilstedeværelse i større grad kan utføres av andre yrkesgrupper som er gode på relasjon, omsorg, aktiviteter etc.

Utvikle et nytt opplegg for fordeling av avlastningsdøgn igjennom en brukerstyrt digital ordning.

Ellengård ble en del av nasjonalt prosjekt i 2021, som jobber med mestringsteknologi for barn, unge og voksne med kognitive funksjonsnedsettelser. Et konkret tiltak er felles digital informasjonsplattform på aktivitetssenter og utvalgte bofelleskap. Det er så langt positive tilbakemeldinger. Løsningen skal testes ut på avlastningstjenesten i løpet av 2023. Videre i prosjektet vil det fokuseres på ASK, assisterende og supplerende kommunikasjon, på aktivitetssenteret.

Som kvalitetsforbedrende tiltak har vi fokus på oppdatering av eksisterende og nye prosedyrer i forbindelse med drift som f.eks. oppdatering av enhetens opplæringsmateriale for nye ledere og ansatte i enheten.

Arbeide med å få kompetanseheving for ansatte mer digitalt videreføres.

14 Hjemmebaserte tjenester

14.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	286 551	281 306	309 666
Sum inntekter	-20 985	-30 058	-48 549
Netto driftsramme enheten	265 566	251 248	261 117

Enhet hjemmebaserte tjenester er i 2023 tilført 9,1 mill. kr. til økte vedtak innenfor BPA, ny ressurskrevende bruker og en avdelingslederstilling.

14.2 Tilpasning til enhetens ramme

Økningen i den eldre befolkning og demens, reduksjon i institusjonsplasser og dårlig score på mange forhold som berører levekår og folkehelse vil gi økte utfordringer for hjemmebaserte tjenester også i kommende handlingsplanperiode. Sammen med at sykehuset også skriver ut flere og sykere pasienter må det fremover forventes flere og sykere pasienter i hjemmet og i omsorgsbolig med heldøgns bemanning.

En hovedutfordring fremover vil være å utvikle en forebyggende, bærekraftig og et riktig sammensatt og dimensjonert tjenestetilbud som er rustet til å møte økte utfordringer. Det vil være avgjørende at kommunen klarer å igangsette tiltak som medfører at en "vokser smartere". Om vi fortsetter som nå uten å gjennomføre strategiske og strukturelle grep, vil ressursbehovet mer enn doble seg de neste 30 årene. En fremtidsrettet tjeneste må ha et bærekraftig kostnadsnivå. Det medfører at i videreutviklingen av tjenestetilbudet må kommunen både tenke kvalitet og økonomi.

Enhetens budsjett for 2023 er ikke styrket for økningen i vedtakstimer i hjemmesykepleien gjennom 2022, heller ikke for økninger som må forventes innenfor tjenesteområdet i 2023. Til tross for at det er gjennomført flere effektiviseringstiltak i løpet av 2022 har hjemmesykepleien ved inngangen til 2023 ikke klart å nå det effektivitetskravet som forutsettes i budsjettet. Hjemmesykepleien går derfor inn i 2023 med høyere bemanning enn budsjett, og det må derfor arbeides videre med effektiviseringstiltak, men også med å få avklart om forventninger til effektivitet og budsjett er realistisk, samt hva som skal til for at hjemmesykepleien kan settes i stand til å mestre de økte utfordringene fremover. For dagaktivitets-tilbudene er det varslet en mulig overføring av inntekter til annen enhet. Hvis dette gjennomføres uten at enheten kompenseres for inntektsreduksjonen vil konsekvensen bli nedbemanning og redusert tjenestetilbud i omsorgsboligene.

Med mål om å tilpasse driften til vedtatt budsjettramme vil enheten også i 2023 arbeide videre med effektiviseringstiltak og god ressursstyring.

Tiltak

- Samlokalisering og ny organisering i hjemmesykepleien.

Effektmål:

Økt fleksibilitet og samarbeid om personalressurser og kompetanse mellom avdelingene.

Bedre kompetansemobilisering - mindre sårbar på kveld, helg og i ferier.

Redusert bruk av overtid og forskjøvet arbeidstid.

Redusert bruk av vikarer og bemanningsenheten.

Gevinstrealisering ved økt bruk av medisindispensere og evt. andre velferdsteknologiske løsninger.

Høyere effektivitet.

- God ressursstyring ved oppfølging av nye samarbeidsrutiner med tjenestekontoret for valide styringsdata. (Ressursstyringssystemet; RAF)
- Analyse av "annen tid" i hjemmesykepleien for å definere "beste praksis" og avklare nødvendig tidsbruk.
- Innføre telefontid i hjemmesykepleien og evt. omsorgsbolig med base.
- Videreføre innføringen av tillitsmodell i omsorgsboliger med base.
- Redusere bruk av overtid.
- Redusere fravær.
- Sørge for gode turnusordninger og felles vakt koder i hjemmesykepleien.
- God lagerstyring og rutiner for å holde utgiftene til medisinske forbruksartikler på et lavest mulig nivå.
- Sikre forventet verdiskapning i lærlingeløp og planlegge dem inn i turnus.
- Avklare hvilke oppgaver som hjemmesykepleien skal og må utføre og hva som evt. skal utføres av andre, eksempelvis andre tjenester, enheter eller pårørende.
- Evaluere og tydeliggjøre oppgavefordelinger mellom stillinger og enheter.
- Evaluere og videreutvikle sjekklister i Gode pasientforløp.
- Innføre og følge opp bedre rutiner for bilhold.

14.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

14.3.1 Godt liv for alle

Hjemmebaserte tjenester

Ved inngangen til 2023 er enheten organisert i 12 avdelinger og gir tjenester innenfor følgende områder: Hjemmesykepleie i 7 geografiske soner og i fire døgnbemannede omsorgsboliger, hjemmehjelp, BPA, samt dagaktivitetstilbud og frivillighetsarbeid.

Visjon, mål og verdier

Visjon, mål og verdier definert gjennom måltavlen for Helse og Omsorg skal være førende.

Mestring og samskaping

Personrettede tjenester skal være med på å legge til rette for at alle innbyggere mestrer egne liv, og gi tjenester som underbygger dette.

"For at Arendal kommune skal kunne levere gode og forsvarlige tjenester fremover, må fokuset, i mye større grad enn i dag, flyttes fra sykdomsforebygging og behandling til helsefremmende arbeid, forebygging og tidlig innsats. Riktig innsats i innsatstrappa og bevisst satsing for å få til venstreforskyvning vil bidra til å snu en uheldig utvikling i alle faser av livet og vil gi stor gevinst for både den enkelte og for samfunnet."

Handlings- og økonomiplan 2023-2026

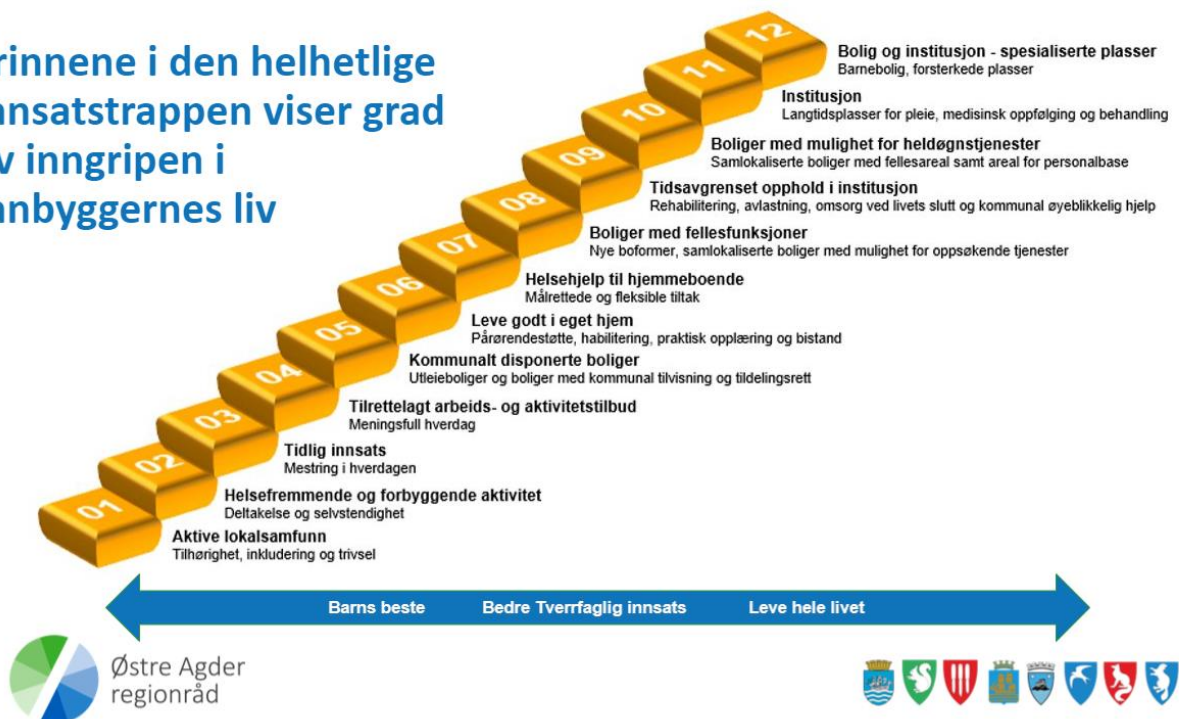
- Vi må sikre at innbyggere gis mulighet til å være aktive og deltakende i eget liv og fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig, til tross for funksjonsnedsettelse og hjelpebehov – helhetlig boligpolitikk.
- Vi må styrke de ambulante- og oppsøkende tjenester slik at behovet for institusjon og heldøgns tilbud blir redusert.
- Vi må styrke pårørende og frivillighet som en ressurs.
- Vi må utforske og ta i bruk teknologi for å oppnå smartere helsetjenester.
- Vi må jobbe videre med god organisering og lokalisering – mer samarbeid på tvers av sektorene.

Helhetlig dimensjonert innsatstrapp

Gjennom det regionale samarbeidet med Østre Agder er det utviklet en felles innsatstrapp.

Hjemmebaserte tjenester gir tjenester på flere nivåer i trappen og som alle er viktige for at våre innbyggere skal kunne være aktive og deltakende i eget liv og fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig. Enhetens prioriterte satsningsområder for 2023 beskrives nærmere nedenfor.

Trinnene i den helhetlige innsatstrappen viser grad av inngripen i innbyggernes liv



Trinn 1 - Aktive lokalsamfunn

Frivillig arbeid er god folkehelse for mange ved at de får oppleve mestring, tilhørighet og glede over å kunne bidra til å hjelpe andre. Enhetens aktivitetskoordinatorer har en viktig rolle som frivillighetskontakter i bemannede omsorgsboliger og har som oppgave å rekruttere, beholde og følge opp frivillige, gjerne blant ungdom og yngre voksne. Aktivitetskoordinatorene skal i 2023 videreføre positive erfaringer ved å samle frivillige til en årlig fest, men også utfordres på å tenke nytt og forsøke rekruttering på nye arenaer.

I hjemmesykepleien skal sjekkliste i Gode pasientforløp sikre bedre nettverkskartlegging og sette samspill og samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere mer i system.

Trinn 2 - Helsefremmende og forebyggende aktivitet

Enheten har startet opp med utlån av Komp skjermer og vil fortsette med dette i 2023. Målet er å forebygge ensomhet og digital utenforskap blant eldre hjemmeboende. Det er ikke alle eldre som kan nyttiggjøre seg av digitale plattformer som nettbrett og smarttelefoner og da kan Komp skjerm være et nyttig verktøy og supplement for at også de skal kunne opprettholde kontakt med familie, venner og frivillige digitalt. Erfaringene med bruk av Komp skjermer er svært positive, men er helt avhengig av engasjerte pårørende som sørger for å benytte verktøyet til å opprettholde kontakt enten via jevnlig bilder, hilsener eller videosamtaler. En tom skjerm vil bare forsterke ensomhetsfølelsen. Fremover vil derfor skjerm kun lånes ut gjennom pårørende.

Et annet tiltak for å forebygge ensomhet er tilrettelegging av tilpassede treningsapparater rundt Vindkollvannet. Målsetting med tiltaket var at dette skulle bli en sosial møteplass for eldre hjemmeboende og bidra til økt fysisk aktivitet og mestring. I 2022 arrangerte enhetens aktivitetskoordinator Vindkollekene, en åpen dag hvor store og små var samlet til trening, grilling og ulike rebusløyper tilpasset alle aldre og

funksjonsnivå. Arrangementet var svært vellykket og skal gjentas i 2023. I hverdagen er turløype og treningsapparat tilgjengelig for bruk av pasienter, pensjonister, skolebarn og andre i nærmiljøet.

Trinn 3 - Tidlig innsats

Forebyggende oppfølging av brann er lagt inn i sjekklistene i Gode pasientforløp som følges opp av hjemmesykepleien. I 2023 skal det være en særlig oppmerksomhet overfor risikoutsatte pasientgrupper og fagkoordinatorerne i hjemmesykepleien skal påminne ansatte jevnlig at de må melde fra til brannvesenet dersom de observerer farer eller behov for brannvarslere i hjemmet. Samarbeidsavtalen med brannvesenet skal følges opp videre og brannvernundervisning og øvelser for ansatte i hjemmebaserte tjenester skal gjennomføres iht. krav og rutiner.

Trinn 4 - Tilrettelagt arbeids og aktivitetstilbud

Enhetens aktivitetssentre og aktivitetskoordinatorer i omsorgsboligene har fokus på aktiviteter som fremmer helse, mestring og gode opplevelser i tråd med Leve hele livet reformen. Leve hele livet er en reform for aktivitet, deltakelse og sosialt fellesskap og fysisk, sosial og kulturell aktivitet skal være tilpasset den enkeltes interesser, ønsker og behov. Avdelingens aktivitetssentre og aktivitetskoordinatorer vil også i 2023 ha et særlig fokus på å bli enda bedre på individuelle tilpasninger, brukervedvirkning og pårørendesamarbeid. De skal fortsatt gi et tilbud av meningsfulle og tilpassede aktiviteter gjennom samspill med brukere, nærmiljø og frivillige og samarbeidende tjenester. Alle dagaktivitetssentre for personer med demens skal i samarbeid med hukommelsesteamet ha pårørendemøte vår og høst. Pårørende skal også inviteres til kulturarrangement og sommer- og førjulsfester.

Frivilligsentralene og miljøvertene har i dag åpne aktivitetstilbud som flere hjemmeboende kan nyttiggjøre seg av, men mangel på transport og følgetjenester har gjort det vanskelig for en del eldre å komme seg til de åpne tilbudene. I 2022 startet AKT opp et prosjekt og lanserte en transport App som heter AKT Svipp. Det er et prosjekt over 3 år hvor de tilbyr transport fra dør til dør (i sentrum sonen) til samme pris som en bussbillett koster. Aktivitetskoordinatorerne har god erfaring med transporttilbudet til for eksempel handleturer m.m. med beboere. Aktivitetskoordinatorer og ansatte i hjemmesykepleien skal i 2023 fortsette å informere om og motivere hjemmeboende til å benytte seg av tilbudet. Videre vil hjemmesykepleien fortsatt oppfordre flere hjemmeboende eldre til å søke på TT (tilrettelagt transport) kort, og motivere for deltakelse på aktuelle aktiviteter og møteplasser. Det er et mål at hjemmetjenestens ansatte blir sterkere motivatorer til at pasientene innarbeider gode hverdagsvaner ift. aktiviteter og det å knytte kontakt med aktuelle fellesskap. Målsetting er å forebygge ensomhet og isolasjon. Aktivitetskoordinatorerne i omsorgsboligene og Seniorkultur gruppa vil også i 2023 ha en del åpne arrangement som enten annonseres i Agderposten eller i Seniorkultur Magasinet.

Innsatsen i forhold til inkludering og tilbud om ulike typer språk- og arbeidspraksis i samarbeid med Røde kors, Nav og voksenopplæringen videreføres. Når det gjelder Motiview sykling/sykling på gjengrodd stier ønsker vi at sykkelvert ordningen skal gjenopptas og videreføres i samarbeid med Nav Arendal så snart de finner aktuelle kandidater. I 2023 vil vi fortsette å arbeide mot at ordningen blir etablert som en permanent løsning i kommunen.

De faste årlige fellesarrangementene for alle dagaktivitetssentre som for eksempel fiskedagen i regi av Jeger og fiskerforbundet, festmiddag i frikirka og annonsert seniorkultur konsert i Kulturhuset skal videreføres. I 2023 skal tilbudet om sittedans i samarbeid med Seniordans startes opp igjen. De fleste dagaktivitetssentre for personer med demens har startet opp igjen med kognitiv stimulerende terapi og dette skal være en del av tilbudet på alle våre dagaktivitetstilbud for personer med demens sykdom også i 2023.

I 2023 skal Saltrød aktivitetssenter fortsette sitt nære samarbeid med aktivitetskoordinator på Lia tunet hvor de sammen gir aktivitetstilbud til beboere i omsorgsboligene og til en del hjemmeboende som har dagaktivitetstilbud.

Enhetens aktivitetstilbud både i omsorgsboliger med base og på dagaktivitetssentre skal fortsatt vektlegge

helsefremmende og forebyggende aktiviteter og ha fokus på ernæring, fellesmåltider og hyggelige måltidsrammer. Fallforebygging er særlig et satsningsområde og sykkeltraining med Motitech løsningen prioriteres på alle dagaktivitetssentre for å styrke gang funksjon. Aktivitetstilbud skal bidra 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.

Trinn 6 - Leve godt i eget hjem

For å leve gode liv i eget hjem er det stadig flere pasienter som er i behov av praktisk bistand og brukerstyrt personlig assistanse (BPA). I særlige tilfeller kan det innvilges personlig assistanse (PA) med helsehjelp.

Trinn 7 - Helsehjelp til hjemmeboende

I hjemmesykepleien skal rutiner og sjekklister i Gode pasientforløp sikre tidligere oppdagelse av forverring og risikoområder og gi en målrettet, systematisk og forebyggende oppfølging av den enkelte pasient. Arbeidsmetodikken sikrer god brukermidvirkning og gir trygghet for at det som bør og skal gjøres i henhold til lov og forskrift, blir gjort. En viktig målsetting er å unngå unødvendige innleggelser og sikre at pasientene kan leve best mulig og lengst mulig i eget hjem. Sentrale satsningsområder som ernæringskartlegging, forebygging av fall og brann følges systematisk opp. Sjekklister skal også sikre at pasienter som har krav på gratis tannlegebehandling er kjent med dette og får tilbudet. Tannhelsetjenesten skal inviteres til avdelingsmøter for å gi informasjon om tannhelse en gang i året. Med mål om at rutiner i Gode pasientforløp skal følges opp for alle pasienter i hjemmesykepleien skal enheten i 2023 arbeide videre med å forenkle og tilpasse sjekklister til ulike pasientgrupper.

Tiltakspakke demens er en alternativ arbeidsmetodikk som sikrer kvalitativ og systematisk oppfølging av pasienter med demens og deres pårørende. Fagkoordinatorer skal i 2023 ha en aktiv pådriverrolle og sørge for at denne metodikken tas i bruk for aktuelle pasienter.

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. Tjenesteansvarlig sykepleier og primærkontakt skal følge opp pasientene iht. funksjonsbeskrivelser og besøke dem regelmessig. Kartlegging av funksjonsnivå (ADL) ved endring og sikre riktige tjenester og vedtak i samarbeid med tjenestekontoret er et sentralt ansvar i dette arbeidet.

Serviceerklæring for hjemmesykepleien er gjort kjent for pasienter og ansatte. Eventuelle forventninger til tjenester og som ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde skal vurderes ut fra individuelle hensyn og svares ut på en respektfull og vennlig måte. Enheten ser et behov for å evaluere serviceerklæringen i 2023 med mål om å gjøre den enda tydeligere.

Trinn 10 - Boliger med mulighet for heldøgns tjenester

Prioriterte satsningsområdene i trinn 7 gjelder også for omsorgsboliger med base.

I tillegg skal det i omsorgsboligene være en særlig satsning på tryggingstiltak gjennom godt pårørendesamarbeid. Alle omsorgsboliger med base skal gjennomføre minimum to årlige pårørendemøter og nærmeste pårørende skal kontaktes av primærkontakt eller tjenesteansvarlig minimum to ganger i året. Pårørende skal også inviteres til kulturarrangement og sommer- og førjulsfester.

Det skal arbeides videre for at tillitsmodellen, som er implementert som pilot ved Margareta stiftelsen, skal innføres fullt ut også i de øvrige tre omsorgsboligene.

14.3.2 Grønt samfunn

Enhetens tiltak innenfor Handlingsplan for klima og energi, vedtatt av bystyret desember 2019 PS 19/228 er:

- Økt andel el-biler. Bruk av el-sykler skal vurderes.
- Tatt i bruk diverse e-helseløsninger:
 - Trygghetsalarm; erstatter besøk med telefonoppfølging.
 - DigiHelse; effektiviserer og digitaliserer kommunikasjonen mellom innbygger og ansatte.
 - Kjernejournal; reduserer behovet for utskrifter og postsendinger.
 - Medisineringsrobot; gir mindre kjøring og spart tid.
- Bruk av elektroniske møteplasser og kommunikasjonsplattformer som eksempelvis Teams når dette er hensiktsmessig og mulig.
- Har et bevisst forhold til kopiering og utskrifter.
- Kildesortering.

14.3.3 Regional vekst

Enhetens bidrag og tiltak er:

- Pilotering og medvirkning i prosjekter innenfor e-helse og velferdsteknologi, samt prioritere satsningen på dette feltet innen egen enhet.
- Sikre likestilling og mangfold i arbeidslivet, samt god HMS og læringskultur i egen virksomhet.
- Utvikling av heltidskultur.
- Deltaker i partnerskap ledet av Senter for e-helse ved UiA i et prosjekt med målsetning om å redusere ensomhet og isolasjon blant eldre.

14.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å lykkes med bærekrafts målet vil enheten i 2023 ha fokus på:

- Tverrfaglig samarbeid først og fremst på tvers av kommunens enheter, avdelinger og tjenester, men også med eksterne samarbeidspartnere. Samarbeid med innsatsteam og fysioterapi skal prioriteres.
- Nettverkskartlegging og sette samspill og samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere i system. Samarbeid med fastlegene skal prioriteres og det skal etterlyses bedre legeordning for omsorgsboligene.
- Brukermedvirkning og pårørendesamarbeid.
- Samarbeid med frivillige.
- Sikre involvering og god kommunikasjon i alle endringsprosesser.

14.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	3,0	3,8	-	2,5
Fravær langtids (%)	10,6	10,5	-	8
Fravær (%)	13,6	14,4	6,5	10,5
Antall HMS-avvik	204	121	3 000	250
Antall kvalitets-avvik	865	697	4 000	1100
Andel heltidstilsatte (%)	40,1	44,6	62,5	46

HMS-mål:

1. Vi skal sammen skape arbeidsmiljøer som fremmer nærvær og trivsel.
2. Vi skal ha fokus på forebyggende tiltak for å forhindre arbeidsrelatert fravær.

HMS tiltak:

1. Måltavla for Helse og omsorg skal gjøres kjent, og følges opp i alle avdelinger.
2. Erklæring om ledelse som bygger på verdiene fra arbeidsgiverstrategien skal følges opp av alle ledere. Som ledere i Arendal kommune er vi fellesskapets tjenere innenfor bystyrets prioriteringer og rammer, og innenfor gjeldende lovverk. Ledelse handler ikke om oss selv, men om å legge til rette for at våre ansatte kan utføre sine oppgaver med engasjement og kvalitet. Gjennom godt lederskap og godt medarbeiderskap skal vi beholde og rekruttere kompetente medarbeidere. Lederne skal ha fokus på mestringsorientert ledelse og skal være tydelige på mål (hvor vi skal) og mening (hvorfor vi skal dit).
3. Ansatte forventes å etterleve forventningene i arbeidsgiverstrategien og ta ansvar for god kommunikasjon og samhandling. Dette betyr blant annet å opptre med integritet og åpenhet, vise respekt og tillit og være støttende. Alle avdelinger skal ha samspillsregler og sørge for at disse aktivt følges opp. Ny arbeidsgiverstrategi skal følges opp og gjøres kjent i alle avdelinger.
4. Ansatte skal melde avvik og varsle om kritikkverdige forhold. Kommunen ønsker å ha en god ytringskultur, og det skal legges til rette for intern varsling. Enheten skal arbeide videre med å følge opp anbefalte forbedringstiltak etter revisjonsrapport. Ledere, verneombud, tillitsvalgte og ansatte skal medvirke til en god læringskultur og utvikling hvor fokuset er å skape resultater og lærer å lære sammen. I stedet for å lete etter feil skal vi lete etter forbedringer.
 - Å melde avvik skal oppfattes som bidrag til læring og forbedring, ikke som en måte å kritisere medarbeideres måte å utføre arbeidet på.
 - Ledere og andre som har innsyn i avvikene og som skal håndtere dem må være opptatt av hvordan vi kan lære og forbedre våre måter å arbeide på, ikke av hvem som har gjort feil, eller hvem som har skyld.
5. Avdelingene skal gjennomføre årlige risikovurderinger iht. årshjul. Omsorgsboligene skal også utarbeide årlige risikoanalyser og handlingsplaner iht. brann.
6. Avdelingene skal utarbeide konkrete forbedringstiltak med bakgrunn i medarbeiderundersøkelsen, risikovurderinger, avvik, enhetens virksomhetsplan, samt andre utfordringsområder i avdelingen. Forbedringstiltakene skal beskrives i avdelings vise handlingsplaner. HMS - og kvalitetsutvalget skal medvirke i utarbeidelsen og ansatte i avdelingen skal holdes orientert om oppfølgingen.
7. Ledere og verneombud skal gjennomføre grunnleggende HMS-opplæring.
8. Enheten deltar i 3 møter pr år med HTV hvor AML-brudd gjennomgås og drøftes.
9. Arendal kommunes sertifiseringsordning Likestilt arbeidsliv, vil benyttes som inspirasjon og veiledning i arbeidet med inkluderende arbeidsmiljø, lærings- og forbedringskultur, og heltidskultur.

HMS- og kvalitetsutvalg

- Avdelingsleder er ansvarlig 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.

Sykefravær

- Et generelt godt forebyggende arbeide basert på de 10 faktorene fra KS sin medarbeiderundersøkelse. Mestringsledelse regnes for den mest sentrale faktoren.
- Alle ledere skal være godt kjent med kommunens rutiner for sykefraværsoppfølging og følge raskt opp.
- I samarbeid med HR skal lederne ha en særlig oppfølging av ansatte som har et syk-frisk-syk-mønster over tid blant annet gjennom MOA-møter (mulighets- og avklaringsmøter). Det samme gjelder ansatte som har mer enn 24 fraværsdager årlig de 3 siste årene.
- Innenfor avdelingens handlingsrom skal det tilrettelegges for ansatte med redusert arbeidsevne og ved behov tilbys omplassering i enheten eller via omplasseringsutvalget.
- Ta i bruk raskere frisk for ansatte som kan ha nytte av dette.
- Særlig oppfølging og støtte til ledere for avdelinger med signifikant høyere fravær enn gjennomsnittet. Det skal tilrettelegges for læring basert på erfaringer fra avdelinger med god utvikling.
- Kontinuerlig innhenting av fakta, statistisk analyse og løpende gjennomgang av all informasjon og rutiner.

Medarbeideroppfølging

- Alle nyansatte skal følges opp iht. sjekklister for nyansatte og ha en fadder.
- Ansatte er enhetens viktigste ressurs og alle faste ansatte skal få tilbud om medarbeider- og utviklingssamtaler en gang i året. Gruppesamtaler kan tas i bruk som metode.

14.5 Heltidskultur

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte i alle avdelinger skal arbeide sammen med mål om å utvikle en heltidskultur. Tiltakene nedenfor skal gjennomføres i alle avdelinger:

- Retningslinje for heltidskultur og strategisk bemanningsledelse skal gjøres kjent og følges opp i alle avdelinger.
- Prosesser med bred medvirkning skal gjennomføres i den enkelte avdeling innen mai 2023 med mål om høyere heltid fra ny turnusperiode. Alternative turnusordninger skal vurderes. Langvakter skal vurderes spesielt og innføres for ansatte som ønsker det forutsatt at avdelingene på grunnlag av døgnyrmeplan finner faglig forsvarlige løsninger innenfor budsjett.
- Fra ny turnusperiode skal vakt koder i alle avdelinger i enheten samordnes. Fagdager og personalmøter tas med i turnusplanlegging også for 2024.
- Avdelinger med særlig lav andel heltidstilsatte skal følges opp særskilt med tydelige forventninger til ledere om å øke andelen. Oppfølging vil initieres av enhetsleder med evt. støtte fra HR. Det skal tilrettelegges for læring basert på erfaringer fra avdelinger med god utvikling.
- Helse og omsorg vil i løpet av 2023 implementere og revidere Strategi for å rekruttere og beholde sykepleiere.

14.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Fremtidige utfordringer 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. Innovasjon kan innebære alt fra justering av tjenesteproduksjon til radikale endringer og er noe som er nytt, nyttig og nyttiggjort. Vi må sikre at ressurser, kompetanse og gode e-helseløsninger benyttes fornuftig innenfor

stramme økonomiske rammer slik at tjenestene blir mest mulig effektive.

For å få til dette vil det være avgjørende at alle ansatte medvirker til en kultur hvor alle leter etter forbedringer. Felles eierskap til forbedringsprosesser, og at alle aktivt er med å forbedre og sette organisasjonen i stand til å nå målsettinger og ambisjoner i planverk er viktig. For å bedre legge til rette for dette skal alle avdelinger ha en forslagskasse for forbedringer og LEAN skal prøves ut videre i hjemmesykepleien Sentrum Vest. Ved endringer skal det sikres medvirkning fra ansatte.

Flere tjenester skal i 2023 samlokaliseres i det nye bygget på Krøgenes. For å nå definerte effektmål (jf. effektmål i avsnitt 3) vil det samtidig være nødvendig å gjennomføre grensejusteringer og organisatoriske endringer. Det vil også vurderes endringer ved Flosta og Bjorbekktunet omsorgsboliger, i fagkoordinatorrollen og hvordan arbeidslister og vikar innleie organiseres og administreres. Endringene vil gjennomføres innen mai måned.

Med mål om størst mulig effektivitet vil enheten gjennomføre organisatoriske endringer også for avdelinger i hjemmesykepleien som ikke skal samlokaliseres. Hvis samlokaliseringen på Krøgenes gir tilstrekkelig effekt, vil enheten melde behov for investeringsmidler for å få på plass et tilsvarende lokale også for aktuelle tjenester vest i kommunen.

Bystyret har bedt om en sak som belyser status og utviklingsmuligheter i hjemmesykepleien, en tjeneste som er og blir utrolig sentral for innbyggerne. Det er viktig å få avklart om forventninger til effektivitet og budsjett er realistisk, samt hva som skal til for at hjemmesykepleien kan settes i stand til å mestre de økte utfordringene fremover.

I 2023 skal det også fremmes en sak til bystyret om fremtidens dagtilbud. Saken skal belyse lokalisering, åpningstid, aktuelle brukergrupper, dimensjonering og mulige gevinstrealiseringer.

For å sette omsorgsboliger med base i stand til å mestre stadig mer omsorgskrevende brukere har det vært arbeidet med å innføre en ny driftsmodell. Modellen er basert på grunntankene i tillitsbasert omsorg, bedre tverrfaglig innsats og erfaringer fra pilotering ved Margareta stiftelsen. Implementeringen av driftsmodellen i de øvrige omsorgsboligene med base skal fortsette i 2023.

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. Enheten skal i 2023 arbeide videre med å implementere aktuelle velferdsteknologiske løsninger og nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester), kjernejournal og medisindispensere. Enheten skal også være med videre i testingen av digital avstandsoppfølging. I bemannede omsorgsboliger skal det installeres nytt pasientvarslingsanlegg for tilrettelegging av velferdsteknologiske løsninger i leilighet og fellesområder. Det skal være et særlig fokus på tilrettelegginger og tilpasninger av hjelpemidler i egen bolig.

Det er nødvendig å utrede flere muligheter for elektroniske løsninger som kan bidra til effektivisering og kvalitetsutvikling. Et område kan være å erstatte dagens manuelle arbeid med arbeidslister i hjemmesykepleien med et elektronisk planleggingsverktøy for bemanning, kompetanse og effektive kjøreruter. Andre områder kan være elektronisk dokumentasjon og føring av sjekklister i hjemmet til pasienter ved bruk av i-Pad, samt elektronisk kommunikasjon og Skype møter med pasienter. Enheten ønsker å arbeide videre med dette.

I 2023 skal det etableres en visningsarena for velferdsteknologi og hjelpemidler i det nye bygget for hjemmetjenester på Krøgenes. Velferdsteknologiske løsninger skal gjøres tilgjengelige både for pårørende, pasienter og ansatte.

Det er i dag flere utfordringer med ikt-systemene og som gir merarbeid for ansatte. Enheten vil melde aktuelle problemstillinger til Ikt-Agder via linjeledelsen.

Kompetanse er avgjørende for å sikre tjenester av god kvalitet, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Stadig flere oppgaver løses i kommunehelsetjenesten og avansert hjemmebehandling medfører økt behov for kompetanseheving. Prioriterte kompetansetiltak for 2022 beskrives nærmere i enhetens aktivitetsplan for 2023.

Enhetens motto: "Ser du noe, så gjør noe med det" skal revitaliseres. Med mål om tidlig og riktig

tjenesteinnsats skal fagkoordinatorer regelmessig minne ansatte om at ansatte til enhver tid skal utøve faglig skjønn og sørge for at brukerne får forsvarlige og riktige tjenester. Endringer i behov skal rutinemessig meldes til tjenestekontoret som oppdaterer vedtak og vedtakstid. For å underbygge satsningen vil enheten i 2023 prioritere opplæring i observasjons- og handlingskompetanse, NEWS2, HLR og dokumentasjon.

Ressurspersonordningen skal driftes videre innenfor prioriterte kompetanseområder og det skal gjennomføres årlige fagsamlinger. Ressurssykepleierne vil i etterkant av samlingene være forpliktet til å bidra med opplæring til andre ansatte.

Etisk refleksjon er et viktig redskap også for kompetanseutvikling og håndtering av utfordrende situasjoner. I samarbeid med avdelingenes etikk-kontakter skal avdelingsleder sørge for at etisk refleksjon regelmessig og minimum hver 6. uke.

Enheten vil følge opp plan for å rekruttere og beholde ansatte i Helse og Levekår og bystyresak mars 2022. Et viktig fokusområde er å utvikle og beholde medarbeidere gjennom en bevisst, systematisk og strategisk satsing på kompetanse- og kvalitetsutvikling. Avdelingene skal 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 og sjekkliste skal tas i bruk for alle nyansatte og de skal følges opp av en fadder. Veiledningspedagogikk modul 1 skal prioriteres for å sikre tilstrekkelig antall kvalifiserte veiledere bachelorstudenter og for lærlingene.

Det skal jobbes videre med kompetansemobilisering. Oppgavefordeling mellom fagprofesjonene skal evalueres og avklares og det skal sees på muligheter for oppgaveforskyvninger.

Med utgangspunkt i retningslinjer for medikamenthåndtering skal enheten arbeide videre med kvalitetsforbedring innen medikamenthåndtering. Nye rutiner som er utarbeidet i hjemmesykepleien sentrum vest skal evalueres i samarbeid med fastlegene og felles rutiner skal deretter implementeres i alle avdelingene i hjemmesykepleien. Medisinskap med kodelås i brukers hjem skal innføres for alle pasienter etter en kost/nytte vurdering.

Mange av LAR-pasientene begynner å bli eldre og de vil snart få behov for andre tjenester enn bare utlevering av LAR-medisiner. Dagens organisering er dessuten ineffektiv på grunn av lange kjøreruter. Enheten vil endre denne organiseringen fra mai 2023.

Flere ledere i enheten har store lederspenn og minimalt med lederstøtte. Enheten vil arbeide for å redusere lederspenn og/eller eventuelt øke lederstøtten for de som trenger det. Det vil legges opp til en fellesprosess innen Helse- og levekår.

Enheten skal jobbe videre med å utvikle et godt fungerende styringssystem jf. forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring. Internrapport om Ledelse og kvalitetsforbedring skal legges til grunn og det skal legges opp til årlige samlinger med lederteamet og fagkoordinatorerne for gjennomgang og evaluering av systemet.

15 Institusjon 1

15.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	224 507	216 659	240 136
Sum inntekter	-85 105	-78 346	-88 473
Netto driftsramme enheten	139 402	138 313	151 663

15.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enhet Institusjon 1 og 2 har i felles ledersamling gjennomgått mulige satsningsområder som gjelder for hele institusjonstjenesten. Begge enhetsledere vil samkjøre ledelse av enhetene og satsingsområder, gjennomføre felles ledersamlinger og levere en felles virksomhetsplan. Nøkkeltall for virksomheten og økonomi er separat i dokumentet. I tillegg er det tatt inn saker som samsvarer felles med øvrige enheter i Helse og Omsorg.

Punktene fra virksomhetsplan 2022 videreføres og skal reflekteres i enhetenes avdelinger med konkret tiltak- og handlingsplan. Handlingsplanen i den enkelte avdeling skal utarbeides i avdelingens eget HMS- og kvalitetsutvalg. Punktene under er felles og skal omtales konkret i handlingsplanene:

- Gjennomføre prosesser etter bestilling om at hvert sykehjem når målsetting om å bli 100 %-Sykehjem. Det innebærer at minst 50 % av ansatte skal ha 100 % stilling og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 75 %.
- Gjennomføre tiltak for å nå kommunens målsetting om sykefravær på under 6,5 %. Enheten samles om å måle korttidsfravær spesielt og har som egen målsetting at det skal ligge lavere enn 2 %.
- Redusere bruk av overtid og ekstrasjelp. Planlegge års turnus best mulig for å dekke sommerferie og annet planlagt fravær best mulig med fast ansatte. Ha kommunikasjon med Bemanningsenheten. Foreslå tiltak som reduserer vikarbehov om sommeren.
- Miljø og økologi, redusere matsvinn ytterligere og nå målsetting om 50 % reduksjon i forhold til 2019 målingen. Egen handlingsplan "Mester på rester" er utarbeidet. Matkontakterne (ressurspersoner) skal få en tydeligere rolle, de skal delta i nettverk med andre matkontakter under ledelse av avdelingsleder for Kjøkken med samling 2 ganger pr. år. Matkontakter skal ha fast punkt på avdelings- / personalmøte. Matkontakter i andre enheter inkluderes i dette arbeidet.
- Etisk refleksjon, sette opp konkret plan for regelmessig etisk refleksjon minimum hver 4. uke.
- Fagutvikling - løfte frem fagkoordinator og ressurspersoner. Styrke fagutvalgets rolle i avdelingen. Fagutvalget består av avdelingsleder, fagkoordinator og hoved livsgledeansvarlig som faste deltagere. I tillegg inkluderes inntil 2 ressurspersoner. Fagutvalget møtes hver 4. uke. Fagutvikler vurderer hvordan fagdager skal organiseres.

Området "Fagutvikling" videreføres som ledernes felles satsingsområde for 2023. Det er i 2021 ansatt fagkoordinator i 100 % stilling i alle avdelinger. Stillingene har frikjøpt tid fra andre arbeidsoppgaver tilsvarende 1 dag pr. uke for blant annet å jobbe i nettverk og under ledelse av enhetens fagutvikler. Det er lagt opp årshjul for møter hvor fagkoordinator møtes og jobber i felleskap. Hver avdeling har i tillegg ressurspersoner på ulike tema. Eksempel på fagområde som personer er definert i forhold til er: ernæring, sårbehandling, forflytning, diabetes osv. Disse personene i de enkelte avdelinger blir utfordret til å dele av sin kunnskap og blir prioritert i forhold til kurs og utdanning.

Avdelingene har definert i tillegg ulike faglige satsingsområder som de selv velger å jobbe ekstra med, men strukturen og roller er satt opp likt i enhetenes avdelinger. Når avdelingsledere nå peker på fagutvikling som et satsingsområde for 2022 er det et resultat av erfaringer som er kommet etter at hver avdeling nå har en hoved livsgledeansvarlig, fagkoordinator og avdelingsleder som i felleskap har et langt bedre

utgangspunkt for systematisk forbedringsarbeid. Det er enhetenes felles mål at andelen frikjøpt tid for Fagkoordinator skal økes til ca. 50 %, det er ikke anledning til økningen i 2023 med gjeldende økonomiske ramme.

Det har i flere år vært påpekt at ansvarsområdet i hver enkelt avdeling er for stort i omfang for den enkelte avdelingsleder. Det er ofte omtalt som for stort lederspenn, i det ligger det at det oppfattes som urimelig høyt antall personell å lede for hver enkelt. Det er vanlig at avdelingsleder i våre tjenester har personal, økonomi og faglig ansvar for mellom 28 og 40 årsverk. Det betyr direkte og uten daglig støtte ansvaret for mellom 50 og 100 ansatte. Det er enhetsleders vurdering at dette må endres og vil jobbe aktivt for å få dette endret. Det pågår et arbeid ved inngangen til 2023 som skal vurdere hvordan området skal styrkes innenfor tildelt ramme.

Samtlige av enhetenes avdelinger er i 2020 sertifisert som Livsgledehem. Et stort arbeide er da gjennomført de siste årene og bystyrevedtaket er dermed oppfylt. Det er en klar oppfatning at arbeidet har gitt gode resultater på andre områder som faglig innhold i tjenesten, medarbeidertilfredshet og fravær. Arbeidet videreføres og intensiveres som ledd i utviklingsarbeidet.

Overskrifter i utviklingsarbeidet kan oppsummeres i følgende områder:

- Gode inntakstrutiner
- Fortløpende dokumentasjon
- God kommunikasjon med beboere og pårørende
- Livsgledearbeid
- Personsentrert omsorg
- Samhandling i og på tvers av enheter
- Inkludering og mangfold
- Virksomhetenes vedtatte Måltavle

Dette er verdier som vi ønsker skal kjennetegne og prege institusjon. Vi skal kjennetegnes for samarbeid, engasjement, ansvarlighet og respekt. Vi skal lære av hverandre, ha lav terskel for å spørre hverandre. Vi skal jobbe sammen for å følge de rutiner og retningslinjer vi har. Hva vi sier vi vil gjøre, hva vi bør gjøre, hva vi faktisk gjør, hva vi føler og tenker skal preges av våre verdier. De holdninger og den atferd vi utøver er en del av det gode menneskemøtet. Vårt arbeid skal være preget og kunne kjennetegnes av god kompetanse med beboerne i fokus. Brukerinvolvering i den grad det er mulig.

15.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

15.3.1 Godt liv for alle

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".

Personsentrert omsorg står i sentrum gjennom livsglede-satsingen.

Videre ledes virksomheten med utgangspunkt i måltavla for Helse og omsorg 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 enhetene inngår flere differensierte tilbud og spesialavdelinger, for å møte brukernes individuelle behov og gi en målrettet og forsvarlige tjenester. Enheten har somatisk langtids og somatisk korttid, bokollektiv og kartleggings/korttidsavdeling for personer med demens, skjermede avdelinger for personer med demens, forsterket avdeling for personer med utfordrende atferd, lindrende avdeling for personer i livets siste

fase/kroniske lidelser med omfattende behov, avdeling for yngre brukere med nevrologiske lidelser. En avdeling er ikke sertifisert, men det er planlagt ny resertifisering for denne i løpet av året.

Våre pasienter får dekket sine behov i tjenestens avdelinger og det er systematisk evaluering av tilbudet til den enkelte. I noen tilfeller betyr det at pasienter blir overført til et annet tilbud.

Livsglede for alle uansett alder. Resertifisering skjer årlig. Denne prosessen skaper stolthet og bevissthet rundt livsglede for alle involverte og vi vil fortsette å jobbe med dette arbeidet og sertifiseres etter standarder som er satt. For mange beboere er det å kunne komme ut i frisk luft en del av livsgleden eller det å kunne motta besøk. Vi er alle kjent med de begrensinger som har vært og de utfordringer vi fremdeles står ovenfor for å begrense smittespredning av Covid 19.

15.3.2 Grønt samfunn

Avdelingene er miljøfyrtårnsertifisert og rapporterer årlig på eget fotavtrykk og forbedringsområder for ytterligere å bidra til kommunens overordnede målsettinger.

Enheten er opptatt av bærekraftig matvareproduksjon, og har siste årene 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 vekting på miljø og lokale produsenter og leverandører. I 2023 skal ny avtale implementeres.

Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene våre og i kommunen for øvrig. Vi vil i løpet av 2023 videreføre arbeidet med veiing og kartlegging av matsvinn samt å iverksette tiltak for å redusere dette. Et av tiltakene vil være å bevisstgjøre alt personalet som bestiller, tilbereder og serverer og måltider.

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

15.3.3 Regional vekst

Enhetens satsing på heltidskultur er det største bidraget til regional vekst. Å skape gode, trygge betingelser for våre ansatte i 100 %-stillinger er viktig bidrag her. Dette vil øke ansattes mulighet til å få stillinger som gir trygghet og forutsigbarhet i alle deler i livets faser, det bidrar i tillegg til å rekruttere, positivt omdømme og muligheter for de som vurderer vår kommune som bosted.

15.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten har et utbredt samarbeid med interne og eksterne aktører. Det kan nevnes utdanningsinstitusjoner (høyskole, fagskole og universitet), ulike leverandører av varer og tjenester og andre interne kommunale tjenester.

Enheten har en klar bevissthet i samarbeid med andre for å bidra til godt og profesjonelt samarbeid med alle for å bidra til tjenestens utvikling, regional utvikling og kommunens overordnede målsettinger.

15.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,79	2,05	-	2
Fravær langtids (%)	7,86	9,69	-	6
Fravær (%)	10,65	11,74	6,5	8
Antall HMS-avvik	260	172	3 000	500
Antall kvalitets-avvik	580	602	4 000	700
Andel heltidstilsatte (%)	25	37,2	62,5	50

15.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det pågår et større arbeid i norske kommuner for å rigge seg for fremtid helse og omsorgstjeneste. For å møte fremtidens utfordringer på kapasitet, kompetansebehov og tilstrekkelig tjeneste må kommuner rigge seg annerledes. Heldøgns omsorg og pleie er øverst i tjenestetrappa. For Arendal Kommunes del er dekningsgraden på institusjonsplasser ca. 16 %. Andre kommuner ligger betydelig lavere, enkelte på mellom 5-10 %. Variasjoner kommuner imellom er interessant og Arendal Kommune deltar i formelt samarbeid mellom Østre Agder Kommunene.

Arendal Kommune må ta stilling til hvilken dekningsgrad som skal være veiledende for planlegging av sine fremtidige tjenester.

Institusjoner i Arendal Kommune må løse sin del av denne utfordringen ved å organisere seg mest mulig hensiktsmessig, benytte den kompetanse som vi allerede har og arbeide med spesielt fokus på heltidssatsning, oppgavefordeling (TØRN) og Likestilt Arbeidsliv. Institusjoner skal delta i dette arbeidet gjennom:

- Peke på utfordringer og muligheter for å øke heltidsandelen og være en tydelig stemme for å få frem styrker og svakheter i dagens lovverk, legge til rette for økt antall helgetimer og fortsette prosessarbeid med medvirkning i alle avdelinger.
- Delta aktivt i TØRN og finne gode løsninger for å definere faggruppenes arbeidsoppgaver og skille ut oppgaver som kan utføres av ansatte med annen faglig bakgrunn, herunder også i noen tilfeller ufaglærte.
- Være tydelig på fordelene som ligger i 100 % stilling i et likestillings- og inkluderingsperspektiv.

Enhetens interne fagutviklingsnettverk skal utarbeide kompetanseplan for sykepleiere i enheten. Utkast er laget. Fagutvikler starter arbeidet sammen med fagkoordinatorerne ved inngang til året. Dette er et stort arbeid, men svært viktig tiltak for å forbedre faget og bedre tilpasse utviklingsmuligheter for den enkelte ansatte.

Inkludering

Enheten har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser. Det skal jobbes for å få til mangfold både i forhold til kjønn, integrering av personer med fremmedkulturell bakgrunn og personer med ulik seksuell legning. Enheten imøteser arbeidet som skal gjøres i 2023 på dette området, jf. bystyrets budsjettvedtak i desember 2019.

16 Østre Agder krisesenter

16.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	11 715	10 947	11 995
Sum inntekter	-6 978	-6 372	-7 219
Netto driftsramme enheten	4 737	4 575	4 776

16.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten styrer med stram økonomi og setter ikke inn vikar i roligere perioder. Samtidig forventes det at det i perioder kan bli nødvendig å sette inn ekstra personell og eventuelt benytte overtid på kort varsel for å sikre nødvendig kompetanse.

I samarbeid med andre instanser i oppfølgingen av brukere, kan vakter på enheten bli forlenget. Det kan gjelde avhør, møter med advokat, følge til Barnehuset, møter med barnevernstjenesten, barnevernsvakt, politi osv. Dette kan medføre overtid.

Innkjøpsrutinene er oppdatert og innkjøpsavtaler følges opp.

16.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

16.3.1 Godt liv for alle

Vold i nære relasjoner er et av flere samfunnsproblem som kan resultere i store negative menneskelige og økonomiske konsekvenser, både på kort og lang sikt. Mennesker som lever med vold i nære relasjoner, både voksne og barn, har betydelige begrensede muligheter for å ha og utvikle et godt liv.

Krisesenteret er et viktig tilbud både i den akutte fasen når voksne og ofte barn, må rømme fra hjemmet for å få beskyttelse fra voldsutøver, og i reetableringsfasen for igjen å skape mulighet for å få et godt liv. Krisesenteret har åpent døgntilbud alle dager i året og tilbyr et botilbud til personer som trenger akutt beskyttelse mot vold i nære relasjoner.

Alle beboere som ønsker oppfølging i en periode etter utflytting fra senteret, får tilbud om dette.

Krisesenteret ønsker å informere ansatte i aktuelle samarbeidsinstanser om krisesentertilbudet. Det gjelder både NAV, politiet, Voksenopplæringen, videregående skoler og andre aktuelle.

Krisesenteret ønsker å være synlige blant befolkningen i kommunene, slik at det kan være mulig å nå risikoutsatte også lokalt der de er bosatt. Informasjonsarbeid via stands ulike steder i kommunene blir en del av dette arbeidet.

16.3.2 Grønt samfunn

I 2023 fortsetter krisesenteret å ta imot brukte klær, utstyr og møbler til gjenbruk for beboere som kommer til krisesenteret og skal reetableres. Det har stor verdi for voldsutsatte at enheten kan bistå ved akutte behov. Dette er et systematisk og fortløpende arbeid.

Krisesenteret vil også bistå tidligere brukere hvor dårlig økonomi er kjent, med klær og utstyr etter årstid, spesielt med tanke på vinteren. Dette gjelder spesielt barn, men også voksne.

Dette arbeidet bevisstgjør for givere, brukere og ansatte hvor verdiskapende det er å forvalte gjenbruk.

Enheten er bevisst på å redusere matsvinn og restemiddager inngår som en naturlig del av middagsmenyen. I tillegg mottar senteret dag gammelt brød og noe annen bakst fra lokal baker via frivillig medhjelper. Enheten vil fortsatt ha fokus på dette i 2023.

Enheten har to tjenestebiler på elektrisk drift.

16.3.3 Samarbeid for å nå målene

Enhetens oppdrag med oppfølging av voldsutsatte i nære relasjoner krever tett samarbeid med aktuelle tjenester i vertskommune og i samarbeidskommunene.

Årlige samarbeidsmøter i 2023 er forankret i enhetens årshjul for samarbeid med aktuelle tjenester. Enhetsleder innkaller møtene.

Fortløpende samarbeid som gjelder den individuelle oppfølgingen av barn og voksne som mottar bistand og oppfølging fra krisesenteret skal skje i den enkelte sak med barnehage, skole, helsestasjon, barnevernet, nav, politi, o.a.

"besøksvenn":

Krisesenteret oppretter nå samarbeid med frivillige i Røde kors som ønsker å være "besøksvenn" med hund.

16.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,5	2,9	-	1,1
Fravær langtids (%)	13,7	3,7	-	3,0
Fravær (%)	15,2	6,6	6,5	4,1
Antall HMS-avvik	9	5	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	6	4	4 000	25
Andel heltidstilsatte (%)	50	50	62,5	68

Etter pandemi forventes en normalisering av sykefraværet. Det kreves kontinuerlig fokus på godt inkluderende arbeidsmiljø der HMS- og kvalitetsutvalget har et særskilt ansvar for å legge til rette for. Arbeid med 10-faktor medarbeiderundersøkelse blir viktig del av dette arbeidet

Enheten har som mål at hver ansatt melder minimum to HMS- avvik og to kvalitetsavvik, dette for å styrke lærings- og forbedringskulturen ved enheten.

Det skal arbeides aktivt med å forbedre heltidskulturen ved enheten. HMS- og kvalitetsutvalget vil ha en viktig rolle i dette arbeidet.

Arendal kommunes sertifiseringsordning Likestilt arbeidsliv, vil benyttes som inspirasjon og veiledning i arbeidet med inkluderende arbeidsmiljø, lærings- og forbedringskultur, og heltidskultur.

Enheten deltar i 3 møter pr år med HTV hvor AML-brudd gjennomgås og drøftes.

16.5 Heltidskultur

Krisesenteret oppfyller ikke kravet til heltidskultur, noe som er utfordrende i forhold til å gi et fullverdig krisesentertilbud. Ledig deltidsstilling er derfor satt på vent for å vurdere nye muligheter for å få flere

heltidsstillinger. Det skal arrangeres turnusverksted for å se på mulige løsninger som bidrar til mer heltid. Heltidskultur er også et av innsatsområdene i sertifiseringen Likestilt arbeidsliv.

16.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Nytt krisesentertilbud til menn-samløkalisert løsning

Etter tilsyn i 2019 ble lovbrudd på manglende sikkerhet og manglende likeverdig tilbud for krisesentertilbud for menn. Utbyggingen har blitt forsinket, men utbyggingen er nå planlagt med oppstart medio februar og ferdigstilling medio september 2023.

Med en samlokalisert løsning vil et mer likeverdig krisesentertilbud tilbys, også mer uavhengig av de to tradisjonelle kjønnsrollene. Mangfoldet i spekteret av personlighetstrekk og kjønnsidentitet kan ivaretas bedre. Enheten har allerede gjort seg erfaringer med dette og erfarer hvor mangelfullt totaltilbudet er med dagens løsning hvor tilbudet til menn og barn er geografisk adskilt fra hovedbasen som gir tilbud til kvinner og barn.

Rus/Psykiatri

Mennesker med rus eller psykiatriutfordringer som har behov for akutt beskyttelse etter vold i nær relasjon, vurderes ofte til et annet alternativ enn det ordinære botilbudet i krisesenteret, som er et kollektivt tilbud til barn og voksne. Enheten skal fortsatt samarbeide i den enkelte situasjon med aktuell kommune og tjenester for å tilby en alternativ beskyttelse. Det er varierende hvor tilfredsstillende løsningen blir.

Krisesenteret vil ta initiativ til å få etablert et akutt tilbud til aktuelle voldsutsatte personer som har behov for beskyttelse i et botilbud. Det bør være et tilbud som ivaretar vertskommune og samarbeidskommunene.

Som en reserveløsning med Sørlandet krisesenter i Kristiansand som kan tilby beskyttelse til voldsutsatte i aktiv rus, vil fortsette i 2023. Men tilbudet er langt ifra tilfredsstillende spesielt med tanke på avstand til tilbudet, som for enkelte innbyggere kan være opp til 150 km.

Prosjekt knyttet til økt flyktningestrøm fra Ukraina

I 2023 er det ansatt en i prosjektstilling, etter at krisesenteret søkte og fikk midler fra Bufdir. Midlene er kommet i forbindelse med flyktningstrømmen fra krigen i Ukraina. Målet er å gjøre krisesentertilbudet enda mer kjent ute i kommunene som kretser til krisesenteret.

Kompetanse

Krisesenteret har jevnt over stadig komplekse akutsaker som krever tett faglig oppfølging både ved innkommst, opphold og i reetableringsfasen. I de fleste saker er det også barn involvert. Målet fremover blir derfor å styrke grunnleggende kompetanse hos personell som jobber på dag og kveld. Relevant høgskolekompetanser med eventuell spesialisering, bør etter hvert være hovedregel for kompetanse ved krisesenteret. Krisesenteret oppfordrer og legger også til rette for at ansatte kan øke sin kompetanse.

Veiledning – psykologspesialist

I 2023 ønsker krisesenteret å prøve ut en veiledningsordning for ansatte. Ansatte kan til tider oppleve å stå i mentalt svært krevende samtaler med brukere av krisesenteret, der tema om vold og overgrep er vanlig. Intern debriefing etter slike samtaler oppleves noen ganger ikke tilstrekkelig nok til at den enkelte ansatte får bearbeidet hendelsen på en god måte. Samtaler med psykologspesialist skal være et tilbud som kommer i tillegg til intern debriefing, der ansatte ønsker noe mer. Dette kan også bidra til å forebygge sykefravær.

Andre forhold krisesenteret ønsker å videreutvikle og forbedre

- Kontinuerlig fokus på å bygge et godt inkluderende arbeidsmiljø. HMS- og kvalitetsutvalget får et særskilt ansvar for å legge til rette dette.
- Fokus på flere verktøy og tilnærminger i terapeutiske samtaler omkring volden; snakke om /bevisstgjøring og bearbeidelse viktig for å hindre ny vold. En livskrise gir muligheter for varig endringer. Også viktig i forhold til reetablering, bli selvstendig og uavhengig, selvrespekt osv.
- Sette fokus og bidra til den internasjonale markeringen «16-days of action», som omhandler vold mot kvinner. Organisering og samarbeid med andre instanser og frivillige organisasjoner i eierkommunene.
- Se på muligheten til å endre arkivrutiner. Forlenge oppbevaring av journal. Nå er det kun mulighet for å oppbevare dokumenter i kun to år gir en dårlig rettsikkerhet for voldsutsatte kvinner, menn og barn.
- Utarbeide egen voldskartlegging til æres relatert vold inn i fagsystemet Jobpulz
- Se på ulike voldskartleggingsverktøy; SARA kartlegging
- Fortsette fagutviklingsprogram i samarbeid med RVTS Sør.
- Utarbeide forslag til pårørendetilbud
- Gi innspill til høringsuttalelser til revidering av krisesenterloven
- Aktiv pådriver til å etablere TryggEst programmet jf. Handlingsplan vold i nære relasjoner. Fagutvikler er prosjektleder.
- Ferdigstille forbedringsarbeidet med brukerevalueringen. Fagutvikler har etablert en arbeidsgruppe som arbeider med dette, som skal resultere i ny forbedret brukerevaluering.
- Samtalecafe – gruppetilbud.
- Videreutvikle traumebevisst omsorg hos ansatte.
- Faglige fokusområder gitt av kvalitetsutvalget (Årshjul).
- Vurdere å formalisere samarbeidet med NAV, helsestasjon, politi, fastlege, legevakt, psykisk helse- og rus og kommunalt boligkontor.
- Krisesenteret vil jobbe aktivt med å integrere Arendal kommunes sertifiseringsordning Likestilt arbeidsliv.

17 Legevakten

17.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	50 751	41 734	51 254
Sum inntekter	-32 885	-27 195	-34 183
Netto driftsramme enheten	17 866	14 539	17 072

17.2 Tilpasning til enhetens ramme

Budsjettrammen fra Arendal Kommune har en netto økning på kr. 3,3 mill. Nye tiltak er styrket sykepleietjeneste med 1.5 mill. kroner.

Arendal kommune har bestemt at Legevakten ikke skal være en egen enhet, men legges inn under koordinerende enhet fra 1. februar 2023. Enhetsleder legevakt innplasseres i stilling som avdelingsleder legevakt. En sak om ny organisering av legetjenesten i kommunen blir lagt frem for bystyret i april. Hvis saken blir vedtatt, vil legevaktens budsjett endres vesentlig.

Legevakten har hatt lav grunnbemanning over mange år. Økende innbyggertall, økende antall ressurskrevende pasienter med komplekse sykdomstilstander eller rus og psykiske utfordringer, økende forventninger i befolkningen til hva legevakten kan bistå med, skjerpet krav til telefonsvartid fra myndighetene, beredskapsfunksjon i den akuttmedisinske kjeden er noen av utfordringene legevakten må håndtere.

Fastlegekrisen fører til økt antall pasienter som må behandles på legevakten, da det ikke er fastleger å henvise de til. Det er et økende behov for tilsyn fra legevakten til hjemmeboende og beboere på institusjoner, grunnet mer komplekse sykdomstilstander som behandles i kommunehelsetjenesten. Legevakten er på trinn 2 i innsatstrappa, og skal være et satsingsområde.

Høytider som jul og påske samt sommerukene, er høyaktivitetsperioder der oppbemanning er påkrevd.

17.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

17.3.1 Godt liv for alle

Gjennom mange år har vi oppfordret våre innbyggere til å kontakte legevakten på telefon istedenfor direkte oppmøte. Mange henvendelser kan avklares med rådgivning uten legekonsultasjon. Vi opplever at færre har familienettverk som de kan rådføre seg med ved sykdom, og at henvendelsene istedenfor kommer til legevakten. Sykepleierne har en viktig funksjon med å informere og veilede de som kontakter legevakten.

Den systematiske håndteringen av avvik og klager videreføres, og hendelser vi kan lære av gjennomgå på personalmøtene og aktuelle prosedyrer revideres.

17.3.2 Grønt samfunn

Legevakta har vært sertifisert som Miljøfyrtårn siden 2011, og blitt re sertifisert tre ganger siden, sist i 2021. Legevakta har fokus på de områdene der vi kan gjøre en forskjell, slik som for eksempel kildesortering og strømsparing. Pandemien har medført økt forbruk av engangsutstyr, som gir en økning i restavfall.

Godt innarbeidede søppelsorteringsrutiner har en smitteeffekt for privat søppelhåndtering hjemme hos ansatte, samt ha en positiv effekt for omdømme.

17.3.3 Regional vekst

Legevakta er et stort interkommunalt samarbeid med 14 kommuner. Legevakta bruker digitale verktøy som elektronisk journal, kjernejournal, elektroniske henvisninger, dødsmeldinger og epikriser.

Fyresdal kommune har vedtatt å innføre Nordsjøturnus for legene. Dette medfører at de utgår fra fullt legevaktsamarbeid fra 1. mai, men legevakta skal mest trolig fortsatt ivareta telefonformidlingen.

Legevakta har i mange år ønsket å ta i bruk pc-løsning i legebilen, slik at sykebesøkslegen kan skrive journal fortløpende. Dette har ikke vært teknisk mulig med dagens journalsystem. I løpet av året må Legevakta over på en skybasert løsning, noe som vil gjøre det mulig å innføre bruk av pc i lege bilen.

17.3.4 Samarbeid for å nå målene

Nytt legevakts bygg er under oppføring og skal tas i bruk høsten 2023. Et hovedområde er å få på plass gode samarbeidsavtaler med SSHF og andre samarbeidspartnere, samt internt i det nye bygget.

17.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,3	2,6	-	-
Fravær langtids (%)	6	5,3	-	-
Fravær (%)	8,3	7,8	6,5	-
Antall HMS-avvik	16	4	3 000	-
Antall kvalitets-avvik	40	39	4 000	-
Andel heltidstilsatte (%)	14,6	15	62,5	-

Det oppfordres til å skrive avvik ved feil eller uønskede hendelser. Flere avvik innenfor samme område eller alvorlige avvik, medfører gjennomgang av prosedyrer eller samarbeidsmøte med samarbeidspartnere.

På de månedlige personalmøtene vil aktuelle avvik og klagesaker gjennomgås. Hensikten er å lære av det som ikke har fungert, for å forbedre tjenestene våre.

Det er lagt inn en fagdag for alle ansatte i turnusen i løpet av våren. Aktuelle tema på fagdagen kan være oppstart av videoløsning på telefon, bruk av NEWS og PEVS (kartleggingsverktøy).

Personalseminar har vært gjennomført årlig, bortsett fra under pandemien. Årets seminar må tilpasses i forhold til flyttingsprosessen.

Legevaktens HMS utvalg har jevnlig møter, vernerunde gjennomføres årlig.

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.

I forbindelse med pandemien ble det satt opp en brakke på utsiden av legevakten. Denne er ikke lenger i bruk som smittebrakke, men benyttes i endel tilfeller til konsultasjoner av pasienter som innbringes med politi for å skjerme disse pasientene.

17.5 Heltidskultur

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på kveld, helg og høytid. Dette er utfordrende i forhold til stillingsstørrelser vi kan tilby. Noen 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, og vi opplever at det er stor utskiftning i disse stillingene. 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. Den tilførte økningen på 6,5 sykepleierårsverk, er benyttet til å løfte ansatte fra 50 til 80 % stilling. Dette var en påkrevd løsning for å beholde erfarne sykepleiere.

Alle de nevnte utfordringene er fortsatt aktuelle, og vi leter stadig etter mulige løsninger.

Arendal kommunes sertifiseringsordning Likestilt arbeidsliv, vil benyttes som inspirasjon og veiledning i arbeidet med inkluderende arbeidsmiljø, lærings- og forbedringskultur, og heltidskultur. Helse og omsorg vil i løpet av 2023 implementere og revidere Strategi for å rekruttere og beholde sykepleiere.

17.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Legevaktens visjon "Tilstede med trygghet og kompetanse" er i tillegg til Helse og omsorgs måltavle, utgangspunktet for vårt utviklingsarbeid. Det stilles høye krav til kompetanse for legevakts ansatte, 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 Akuttforskriftens krav. Nyansatte meldes på akuttmedisinkurset ved første anledning. I tillegg har kommunen innført et obligatorisk kurs om beredskap og vold i nære relasjoner. Legevakten gjennomfører årlig HLR-kurs og brannøvelse for alle ansatte.

Kollegaveiledning. Fra januar 2023 pålegges hver sykepleier å gjennomføre månedlige telefonveiledning av kollega etter eget oppsett.

MTS triage kvalitetssikring. Legevakten er pålagt å gjennomføre årlig kvalitetssikring av alle brukere av Manchester Triage System. I 2023 vil dette være en-til-en oppfølging i oppmøte triage. Triageinstruktøren observerer utøvelsen, og gir tilbakemelding til den ansatte.

AKS-studenter. Legevakten har fire studenter på masterstudiet Avansert klinisk sykepleie. Vi har høye forventninger til at dette vil heve det faglige nivået, også i kollegiet. Hdir har støttet med midler i 2022, noe vi håper blir videreført i 2023. AKS sykepleiere vil bli en viktig ressurs for kommunen i fremtiden.

Opplæring av vikarer og nyansatte. En revidering av opplæringsplanen og økt fokus på oppfølging av nyansatte er planlagt våren -23.

SystemX. Legevaktens journalsystem skal utfases i løpet av året. Hvilket system legevakten skal konvertere til, er ikke avklart.

Nytt KØH/LV bygg er under bygging og skal stå ferdig i juli 2023, innflytting planlegges ca. 1.september. Det jobbes med ny organisering av legetjenesten. Forslaget skal behandles i bystyret i april og det jobbes intensivt på mange plan, alt fra interiør, data, samarbeidsavtaler, flytteprosessen og bemanningen. Ansatte er involvert i ulike grupper. Prosessen er spennende, men tids- og ressurskrevende.

18 Institusjon 2

18.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	82 119	82 439	97 580
Sum inntekter	-20 585	-19 947	-29 091
Netto driftsramme enheten	61 534	62 492	68 489

Enheten forholder seg til gitt ramme. Den største utfordringen er en økende grad av 1-1 bemanning ved de ulike institusjoner. Dette er utfordringer som ikke kan løses innenfor grunnbemanning. Om det er behov over tid, er merforbruket en utfordring som er vanskelig å løse innenfor gitt ramme.

18.2 Tilpasning til enhetens ramme

På lik linje med virksomhetsplan for 2022 leveres det også i 2023 en felles virksomhetsplan for institusjon 1 og 2. Det er skrevet inn egen tekst der det aktuelt for institusjon 1 og 2.

Det nye heldøgns omsorgssenteret som er planlagt på Saltrød, vil etter bystyrevedtak i desember 2022 stå ferdig i 2026.

På bakgrunn av økonomiske utfordringer har helse og omsorg måtte se på hvordan vi kan møte utfordringene og gjøre tiltak i henhold til de forventninger og krav vi står ovenfor. Det har vært naturlig å se på institusjon 2 på grunn av samlokalisering av 3 institusjoner i nytt omsorgssenter på Saltrød.

Vi jobber i helse og omsorg med å få til en venstreforskyvning av våre tjenester jf. innsatstrappen. Det er besluttet å gradvis avvikle Solhaug BOS før det nye omsorgssenteret er ferdig på Saltrød. Denne prosessen starter ved at korttidsavdelingen flyttes til Myratunet BOS i løpet av høsten 2023. Myratunets kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) skal flytte til det nye helsebygget og være samlokalisert med blant annet legevakten. Når KØH er flyttet vil det bli frigjort plass på Myratunet som gjør flytting av korttidsplasser på Solhaug mulig. Vi har på Solhaug Korttidsavdeling 14 plasser pr. i dag, det er planlagt redusert antall ved overflytting til Myratunet. Langtidsavdelingene vil starte prosess med avvikling i 2024, og er planlagt ferdig avviklet 2025.

Det vektlegges en god prosess slik at dette blir gjennomført på best mulig måte. Ansatte er informert tidlig i pågående prosess og om at ingen mister jobben. Ansatte, HTV og pårørende på Solhaug har fått informasjon om pågående prosess og hvordan det planlegges at Solhaug BOS vil bli avviklet.

18.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

18.3.1 Godt liv for alle

Se institusjon 1 sin virksomhetsplan

18.3.2 Grønt samfunn

Se institusjon 1 sin virksomhetsplan

18.3.3 Regional vekst

Se institusjon 1 sin virksomhetsplan

18.3.4 Samarbeid for å nå målene

Se institusjon 1 sin virksomhetsplan

18.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,79	2,66	-	-
Fravær langtids (%)	9,29	10,51	-	-
Fravær (%)	12,08	13,17	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	136	29	3 000	300
Antall kvalitets-avvik	414	138	4 000	500
Andel heltidstilsatte (%)	-	40	62,5	50

Fravær:

- Fokus på oppfølging av sykemeldte
- Retningslinjer for ansatte som melder seg syke
- Stort fokus på at ansatte skal vite at de er den beste og viktigste ressursen vi har.
- Det er en forskjell om ansatte kommer på jobb eller ikke
- Nærværsledelse

Avvik:

- Fokus på at å melde avvik er positivt
- Ledelsen ser på avvik som en del av en prosess for å forbedre seg.
- Fokus på å lære av avvik, slik at vi kan unngå å forbygge avvik.
- Fokus på at det skal være trygt å melde avvik og at det oppfordres til å melde avvik.

18.5 Heltidskultur

Se institusjon 1 sin virksomhetsplan

18.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Se institusjon 1 sin virksomhetsplan

19 Birkenlund skole

19.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	45 754	42 569	43 884
Sum inntekter	-7 124	-6 296	-8 366
Netto driftsramme enheten	38 630	36 273	35 518

19.2 Tilpasning til enhetens ramme

Budsjettet for 2023 gir rom for å fortsette med samme aktivitet som i 2022. Det vil si at vi kan opprettholde lovpålagte oppgaver, styrke de praktisk estetiske fagene, styrke tidlig innsats og vårt forebyggende arbeid. Vi ser at vi likevel vil ha utfordringer med å gi elevene et tilbud hvor alle elever opplever mestring, felleskap og utvikling. Dette er vår største og vanskeligste oppgave som vi derfor prioriterer på bekostningen av å sette av midler til innkjøp av læringsmidler både konkretiseringsmaterieell, lærebøker og digitale verktøy.

19.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

19.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Alle elevene har rett til et godt og trygt læringsmiljø. Dette mener vi er en forutsetning for at læring skal kunne skje. Derfor prioriteres arbeidet med læringsmiljøet høyt ved at vi arbeider strukturert med elevenes sosiale og emosjonelle kompetanse gjennom "Mitt Valg", deres psykiske helse og å skape inkluderende læringsmiljø. For oss er det viktig at elevene opplever fellesskap, involvering, variert aktivitet og mestring.

Vi ønsker å videreutvikle de ansattes kompetanse når det gjelder å møte elever med ulike utfordringer. Vi tenker å gjøre dette gjennom kompetanseheving, refleksjonsoppgaver og forpliktende utprøving.

Vi vil fortsette arbeidet med å implementere de nye læreplanene og de overordnede delene i Kunnskapsløftet. Vi ønsker at elevene skal oppleve mer engasjement i læringsarbeidet sitt, at de skal se mer helhet i kunnskapsmålene og få økt motivasjon for læring.

Skole-hjem samarbeid

Skole-hjem samarbeidet skjer på en rekke arenaer. Det legges til rette for tett dialog mellom ansatte og foresatte ved at de foresatte skal involveres, vi bruker Visma aktivt og foresatte oppfordres til å ta kontakt. Det gjennomføres foreldremøter hvert semester hvor både læringsmiljøet og foreldrenettverk skal være tema.

Skolen har et aktivt FAU, med god deltakelse og hyppige møter. Rektor er til stede på alle møtene og det snakkes mye om læringsmiljø, foreldrenettverk og hvordan skolen og foresatte kan "hjelp" hverandre.

Skolen har et mål om å bli enda bedre på å informere foresatte om endringer.

BTI

Vi vil fortsette arbeidet med å gjøre BTI til en naturlig del av måten vi arbeider og samarbeider på. Handlungsveilederen brukes stadig mer aktivt.

Vi har etablert et lokalt BTI bestående av representanter fra skolen, helsestasjonen og familietjenesten. Vi

møtes ukentlig for å snakke om både systemer og enkeltsaker.

19.3.1.1 Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,4
Trivsel 10. trinn		4,0
Vurdering for læring 7. trinn		4,0
Vurdering for læring 10. trinn		3,8
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0
Mobbing på skolen 10. trinn i %		0

19.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	Ikke gjennomført	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	Ikke gjennomført	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	Ikke gjennomført	51
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	Ikke gjennomført	51
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	Ikke gjennomført	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	Ikke gjennomført	51
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	54	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	Ikke gjennomført	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Ikke gjennomført	3,9
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Ikke gjennomført	3,7
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Ikke gjennomført	4,3
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Ikke gjennomført	3,9
Grunnskolepoeng	42,1	43

Eksamen ble avlyst på grunn av korona og gjennomføringen av nasjonale prøver ble svært reduserte på grunn av at lærerne streiket.

19.3.2 Grønt samfunn

Birkenlund skole arbeider med å bli re-sertifisert som Miljøfyrtårn igjen. Vi bestreber oss på å etterleve de mål vi setter oss. Der kommer det frem at vi blant annet er opptatt av:

- 1) kildesortering og redusere restavfallet.
- 2) elevene skal lære om bærekraftig utvikling og miljøet. Vi har årlig klimaseminar, vi bruker bymarka aktivt i opplæringen og elevene oppfordres til å gå til og fra skolen.
- 3) at kantina serverer sunn, kortreist og økologisk mat. Vi er også opptatt av å redusere matsvinn.

19.3.3 Regional vekst

I lærerplanen fremkommer det at vi skal arbeide med tre tverrfaglige temaer som er folkehelse og livsmestring, bærekraftig utvikling, samt demokrati og medborgerskap. Alle disse tre temaene faller inn under målene for regional vekst.

19.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å nå de målene vi har satt oss i denne virksomhetsplanen må vi samarbeide, arbeide tverretattlig og i et nært samarbeid med elever, foresatte og nærmiljøet.

19.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,9	3,9	-	3
Fravær langtids (%)	7,3	10	-	4
Fravær (%)	10,4	13,9	6,5	6
Antall HMS-avvik	180	51	3 000	60
Antall kvalitets-avvik	18	93	4 000	60
Andel heltidstilsatte (%)	72	76	62,5	-

19.5 Heltidskultur

Vi vil fortsette å drøfte heltidskultur med de ansatte, og vi vil være tydelige på ønske om å lage heltidsstillinger når vi lyser ut. Samtidig ser vi noen ganger at det er nødvendig å lage reduserte stillinger for å forhindre at ansatt bli ekskludert fra et yrkesaktivt liv.

19.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi vil fortsette arbeidet med å bedre læringsmiljøet og vil i prioriteringen av inkluderende læringsmiljø fokusere på hvordan øke mestringsfølelsen. Vi vil ta i bruk digitale læremidler og fortsette å bruke det som finnes på PC-en til elevene og Skolestudio, samt implementere de nye læreplanene.

20 Asdal skole

20.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	48 572	46 110	48 468
Sum inntekter	-5 463	-5 676	-5 704
Netto driftsramme enheten	43 109	40 434	42 764

20.2 Tilpasning til enhetens ramme

Vi tar innover oss at kommunen har økonomiske utfordringer og tar det på alvor. Vi drifter akkurat på grensen i forhold til lærenormen og elever med enkeltvedtak.

Utfordringene våre for 2023 blir i stor grad de samme som i 2022. Det er spesielt enkeltelever som har behov for mye større voksentetthet, omsorg og støtte enn det vi gjennom vårt budsjett kan gi. Vi skal ivareta disse elevene. Vi har fått en økning i rammen som gjør at dette blir noe lettere, men vi har fortsatt elever på SMI skolen som koster oss ganske mye. Vi ser at vi får flere elever som sliter med adferd og psykiske problemer. Dette er ressurskrevende.

Det er ikke mye mer å spare uten at det blir nødt til å gå ut over det som er lovpålagt for en skole.

Vi kutter det vi kan i forhold til bruk av overtid, og vi holder innkjøp til et minimum. Det vi er nødt til å ha, kjøper vi. Det som er kjekt å ha, går vi og drømmer om, men lar vær å kjøpe. Innimellom er vi heldige og får digitale verktøy og møbler fra private bedrifter i Arendal. Dette er ting de skal kvitte seg meg, som vi trenger.

20.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

20.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Arendalsskolens kvalitetsplan for godt læringsmiljø blir jobbet med. Så fortsetter Asdal skole å jobbe med "Det er mitt valg" på barnetrinnet, og "Link til livet" på ungdomstrinnet. Som skole ønsker vi å skape et trygt og inkluderende skolemiljø hvor alle kjenner på at de tilhører et fellesskap. Vi har et mål om at elevene skal oppleve mestring gjennom praktiske og varierte arbeidsformer. På barnetrinnet er vi i gang med et prosjekt i forhold til sosiale historier og kriterier i forhold til folkehelse og livsmestring.

Skole-hjem samarbeid

Asdal skole har et godt, positivt og konstruktivt samarbeid med FAU. På alle foreldremøter blir elevenes skolemiljø oppført som eget punkt. Skolen og FAU har utarbeidet en egen "skole-hjem standard", som hvert år blir revidert i et FAU møte. Denne blir lagt tilgjengelig på skolens hjemmeside, og gjennomgått med hele personalet ved oppstart av skoleåret.

Politiet skal nå komme inn i de yngste klassene for å starte opp igjen med foreldrenettverk.

Vi bruker Visma flyt hyppig i forhold til kommunikasjon med foresatte.

BTI

Vi har mange sårbare elever i vår skolekrets, og der er BTI til hjelp. Vi har hatt noen saker oppe i BTI team, og ofte har det vært positivt. Vi fortsetter det gode arbeidet med BTI.

Ukentlig har vi på skolen møter angående sårbare elever, både på barne- og ungdomstrinnet. Der er rektor, avdelingsleder, sosiallærer, helsesykepleier og forebyggende tjenester til stede. De elevene som blir diskutert i disse møtene bruker vi ofte verktøyene fra verktøykassen til BTI på. Der blir det også diskutert om sakene skal løftes videre i forhold til nivåene BTI opererer med.

20.3.1.1 Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,5
Trivsel 10. trinn		4,5
Vurdering for læring 7. trinn		4,0
Vurdering for læring 10. trinn		4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0
Mobbing på skolen 10. trinn i %		0

Resultatene ligger ikke klare før fristen for innlevering av virksomhetsplanen. Det blir derfor vanskelig å kommentere resultatene.

20.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	Streik	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	Streik	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	Streik	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	Streik	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	Streik	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	Streik	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	Streik	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	Streik	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Eksamen avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Eksamen avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Eksamen avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Eksamen avlyst	3,5
Grunnskolepoeng	43,5	42

Nasjonale prøver ble ikke gjennomført på grunn av lærerstreiken. Eksamen ble avlyst på grunn av Covid.

20.3.2 Grønt samfunn

Asdal skole ble re-sertifisert som miljøfyrtårn forrige skoleår.

Vi kjøper inn økologisk mat på SFO så langt det er mulig med de innkjøpsavtalene kommunen har.

Enheten har ingen kjøretøy.

20.3.3 Regional vekst

Vi ønsker å fortsette å jobbe for at Asdal skole skal bli sett på en god og trygg læringsarena slik at flere ønsker å bosette seg her i vårt flotte område.

20.3.4 Samarbeid for å nå målene

Asdal skole har et godt samarbeid med FAU og foreldrene, noe vi hele tiden jobber for å ivareta. Vi har et meget godt samarbeid med PPT og føler også at BTI- satsningen har vært positiv.

Asdal skole har Lunderød ressurscenter som nærmeste nabo. Vi har en samarbeidssamtale oss imellom, og den fungerer godt. Den vil vi fortsette med.

I tillegg er vi så heldige her på Asdal at vi har Nidelv ungdomslag. Vi har en god dialog og samarbeid med dem. De gjør mye godt arbeid for barn og unge i vårt område.

Mekkeklubben er også en samarbeidspartner som vi til tider kan benytte oss av.

20.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,51	3,1	-	3
Fravær langtids (%)	6,13	4,2	-	3
Fravær (%)	7,64	7,3	6,5	6
Antall HMS-avvik	34	4	3 000	60
Antall kvalitets-avvik	4	10	4 000	60
Andel heltidstilsatte	54	56,7	62,5	62,5

20.5 Heltidskultur

Vi har en del ansatte, spesielt på barnetrinnet som er ansatt i mindre stillinger etter eget ønske. Noen ansatte har også mindre stillinger grunnet egen helse og delvis uføre. Ledelsen sammen med tillitsvalgte har tatt opp heltid med de ansatte. Vi har prøvd å legge til rette for at ansatte kan øke stillingene sine. De med del av uføretrygd kan ikke gå opp i stilling, og de som av eget valg har valgt å jobbe i mindre stilling, ønsker ikke større stilling.

Vi ser som enhet at det store antallet ansatte i mindre stillinger på barnetrinnet er utfordrende i forhold til kvaliteten på tjenesten som skal leveres.

Alle pedagogstillinger som lyses ut er på 100 %

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.

Vi utvikler både de ansattes og elevenes digitale kompetanse gjennom fagfornyelsen, og vi opparbeider oss stadig mer kompetanse på bruk av nettbrett for de minste elevene våre

Hvis vi skal lykkes med innovasjon, må vi samtidig involvere og samarbeide godt med foresatte, elever og

eksterne aktører. Elevrådet, FAU og SU er helt nødvendige parter i dette arbeidet.

Vi har i samarbeid med skolene i vest fått i gang enkelte faggrupper på tvers av skolene. Dette er ment å utvikles for å gjelde faggrupper i flere fag.

Skolene i vest har jevnlig ledermøter med rektorer og avdelingsledere for å diskutere ulike problemstillinger, samkjøre skolene og få til en mer helhetlig tenkning og faglig utvikling.

21 Stuenes skole

21.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	50 193	48 223	48 664
Sum inntekter	-5 489	-4 744	-5 721
Netto driftsramme enheten	44 704	43 479	42 943

21.2 Tilpasning til enhetens ramme

Stuenes skole satser på et driftsresultat innenfor enhetens ramme. De ansatte står på hver dag på en beundringsverdig måte for å få dette til.

Vi har mange utfordringer i dagens skole som krever spesiell bemanning og kompetanse, slik at ulike yrkesgrupper knyttes til skolens arbeid mot elevene.

Antall elever med vedtak om spesialpedagogisk støtte er dessverre økende hos oss.

21.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

21.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi har vært deltakere i "Læringsmiljøprosjektet- pulje 5" i to år. Nå fortsetter jobben med implementering av arbeidet som ble igangsatt. Vi arbeider systematisk med oppfølging av elever etter Oppl. §9a, felles regler og rutiner, kartlegging av det sosiale miljøet i klassene, foreldrenettverk, engasjere elevrådet og de gode samtalene i kollegiet rundt arbeidet med klassemiljøet.

Skole-hjem samarbeid

Foreldregruppa ved Stuenes skole er engasjerte og uredde. De gir skolen raskt beskjed ved bekymring eller uro, og sier raskt ifra hvis de mener at skolen har håndtert saker på en ufornuftig måte.

Dette samarbeidet er utrolig viktig og verdifullt.

Våre månedlige FAU møter preges av gjensidig informasjon, diskusjon og planlegging for videre arbeid.

Hvert klassetrinn har regelmessig samarbeid rundt foreldremøtene to ganger i året, og det er et tett og godt samarbeid mellom klassekontaktene, de øvrige foresatte og kontaktlærerne.

BTI

På Stuenes skole har vi fortsatt stor tiltro til BTI- modellen.

Vår erfaring til nå er blandet, men dette er et område vi er opptatt av å bli bedre på.

21.3.1.1 Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,2
Trivsel 10. trinn		4,2
Vurdering for læring 7. trinn		4,0
Vurdering for læring 10. trinn		4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0
Mobbing på skolen 10. trinn i %		0

21.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing		48
Nasjonale prøver 5. trinn – regning		48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing		48
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing		48
Nasjonale prøver 8. trinn – regning		48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing		48
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing		50
Nasjonale prøver 9. trinn – regning		51
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		4,2
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		3,8
Eksamenskarakter skr. Engelsk		4,2
Eksamenskarakter skr. Matematikk		3,8
Grunnskolepoeng		43

21.3.2 Grønt samfunn

På Stuenes er vi spente på rollen som vår region kan spille i den videre samfunnsutviklingen.

Vi samarbeider med næringslivet om etableringen av Morrow, utviklingen av Arendal havn og vei- og boligutvikling i vårt område.

Dette er svært engasjerende for elever og ansatte, samt foreldregruppa ved skolen.

21.3.3 Regional vekst

Utviklingen går fort. Det er mye spennende som skjer i vårt område; med batterifabrikk, Arendal havn, ny vei, Sørfjells nærområdeanlegg, nytt helsehus, boligutbygging og forventet befolkningsvekst.

Vårt mål er å ruste elevene til å kunne bidra inn i den regionale utviklingen i vårt område både faglig og miljømessig.

21.3.4 Samarbeid for å nå målene

Det er ingen som er gode alene.

Vi er helt avhengig av godt samarbeid på alle nivå for å oppnå resultater som er gode for dagen og fremtiden.

Samarbeid ligger til grunn for å hjelpe den enkelte elev med maksimale utviklingsmuligheter og for å nå de målene man setter seg.

21.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,62	2,42	-	2,5
Fravær langtids (%)	5,92	7,42	-	4
Fravær (%)	4,68	9,84	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	114	118	3 000	150
Antall kvalitets-avvik	7	11	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	95	95	62,5	95

21.5 Heltidskultur

Vi ønsker oss primært kolleger i 100 % stilling og våre utlysninger er et speil på dette.

At ansatte hos oss har reduserte stillingsstørrelser i perioder, henger sammen med studier og livsfaser og ønsker fra den ansatte.

Når situasjonen endrer seg, bli stillingsprosenten igjen økt.

22 Nedenes skole

22.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	46 456	44 804	46 998
Sum inntekter	-5 710	-5 220	-7 270
Netto driftsramme enheten	40 746	39 584	39 728

22.2 Tilpasning til enhetens ramme

Ved nye behov og utfordringer, samt ved sykefravær, søker vi å løse disse innenfor de gitte rammene ved omstrukturering på avdelingene - i den grad dette lar seg gjøre innenfor lovlig drift og i et barns beste - perspektiv.

HMS- og kvalitetsutvalget fortsetter arbeidet for et godt arbeidsmiljø og et lavt sykefravær.

22.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

22.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Arendal kommune har som mål at alle innbyggere har et godt og aktivt liv tilpasset den enkeltes forutsetninger. Opplevelse av mestring i eget liv og av å tilhøre et fellesskap er grunnleggende for å leve et godt liv. For elevene ved Nedenes skole handler dette om god opplæring i et godt læringsmiljø der de opplever fellesskap, tilhørighet og mestring i eget liv.

Vårt mål er å legge til rette for dette for elevene våre slik at de opplever sosial, kulturell og faglig inkludering i skolens læringsfellesskap hver dag. Vi søker, i tett dialog med PPT og ved aktiv bruk av ressursteam, å etablere system rettede tiltak for å fremme læring. I møte med mer komplekse bekymringer involverer vi andre faginstanser/ BTI- team. Vi har et særlig fokus på at elevens stemme skal være tydelig i slike prosesser.

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 og som bidrar til en mer inkluderende skole.

Vi vil bidra til "venstreforskyvning" i innsatstrappa ved et tydelig fokus på Tidlig innsats; med hovedfokus på de laveste klassetrinn.

Mitt Valg er skolens forebyggende program. Det er et komplett undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. Implementering av dette i skolens sosialplan styrker dette arbeidet.

I nært samarbeid med Utdanningsforbundet viderefører vi satsingen på grunnleggende verdier og profesjonsetikk i felles refleksjonsøkter.

Skole-hjem samarbeid

Foresatte benytter 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 på en konstruktiv måte kan

utveksle informasjon samt ta opp aktuelle tema. Skolen legger opp til dialog rundt aktuelle problemstillinger som mobbing, nettvett og lekser. Faste innslag er læring, læringsmiljø og trafikksikkerhet. Helseyskepleier, rådgiver og andre involveres der det er naturlig.

Vi har de siste fem årene hatt trafikkaksjoner i november måned. Dette har vært arrangert av skole og FAU - i samarbeid med Vegvesen og politi. Dette arbeidet videreføres og blir forsterket ved ytterligere 10 mindre trafikkaksjoner knyttet til at vi nå er Hjertesone-skole.

BTI

Vi arbeider samvittighetsfullt for at elevene våre skal oppleve et godt læringsmiljø. Vi er bevisste på handlingsplikten vi har dersom vi er bekymret for at elever ikke har det bra. Vi bruker handlingsveilederen aktivt, og vi søker å få fram elevenes stemme i saker som omhandler dem. Et fokus på traumebevisst tilnærming, et bevisst forhold til verdigrunnlaget i vårt forebyggende program samt høy grad av profesjon etisk bevissthet gir oss en felles referanseramme i kollegiet i dette arbeidet.

Vi videreutvikler og fortsetter implementering av BTI på alle nivåer.

22.3.1.1 Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,3
Trivsel 10. trinn		4,1
Vurdering for læring 7. trinn		4,0
Vurdering for læring 10. trinn		3,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0
Mobbing på skolen 10. trinn i %		0

22.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing		50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning		50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing		50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing		50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning		51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing		50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing		53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning		53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		3,8
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk		4,2
Eksamenskarakter skr. Matematikk		3,7
Grunnskolepoeng		42

22.3.2 Grønt samfunn

Vi ønsker å bidra til å realisere kommunens klimamål på følgende måte:

- Legge til rette for at elevene kan forstå grunnleggende dilemmaer og utviklingstrekk i samfunnet samt

hvordan disse kan håndteres - særskilt gjennom arbeid med "Bærekraftig utvikling" som tverrfaglig tema; der elevene skal «utvikle kompetanse som gjør dem i stand til å ta ansvarlige valg og handle etisk og miljøbevisst».

- Fremme tidlig bevisstgjøring ved at SFO har egen kjøkkenhage samt har en bevisst økologisk profil.
- Opprettholde skolens status som Miljøfyrtårn.
- Videreutvikle hjertesone- konseptet.

22.3.3 Samarbeid for å nå målene

Som skole ønsker vi å være en sterk bidragsyter til at Nedenes er et godt sted å vokse opp gjennom godt samarbeid med foreldre, idrettslag, lokale foreninger, samt andre tjenester i kommunen.

22.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,0	2,6	-	1,6
Fravær langtids (%)	4,2	6,3	-	4,6
Fravær (%)	6,2	8,9	6,5	6,2
Antall HMS-avvik	34	19	3 000	60
Antall kvalitets-avvik	1	4	4 000	30
Andel heltidstilsatte (%)	75,4	78,5	62,5	80

22.5 Heltidskultur

I samarbeid med fagforeningene arbeider vi bevisst i ansettelsesprosesser for at flest mulig av våre ansatte skal ha 100 % - stillinger.

22.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innføringen av fagfornyelsen er både et utviklingsarbeid og et kvalitetsforbedringsarbeid. Vi deltar i DEKOMP med et fokus på å styrke elevenes medvirkning og kompetanse i vurderingsarbeidet.

Vi vil også ha et særlig fokus på Livsmestring som overordnet tverrfaglig tema - noe som korresponderer godt med vårt forebyggende program samt vår lokale sosial plan.

23 Stinta skole

23.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	54 907	49 576	50 402
Sum inntekter	-8 436	-6 642	-7 038
Netto driftsramme enheten	46 471	42 934	43 363

23.2 Tilpasning til enhetens ramme

Stinta skole vil kommende budsjettår arbeide for nøktern bruk av vikarer i skole og SFO.

Grunnet lavt elevtall på Stinta 7. trinn vil vi måtte vurdere å redusere antall klasser fra tre til to på 8. trinnet høsten 2023. Skulle det skje at vi får kun to klasser på 8. trinn vil dette påvirke hvor mange stillinger som lyses ut denne våren, og antall tilsetninger fra høsten 2023.

Enheten har pr dags dato flere elever med store individuelle behov. Dette er utfordrende med hensyn til å tilpasse seg tildelt ramme.

23.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

23.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Alle elever på Stinta skole har rett til et trygt og godt læringsmiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Resultatene fra elevundersøkelsen for 2022 er ennå ikke publisert. Stinta har over tid hatt en positiv utvikling i forhold til elevens læring og trivsel. Skolen har utarbeidet gode rutiner for bearbeiding av resultatene fra elevundersøkelsen. Elever og lærere i hver klasse analyserer resultatene sine og velger ut områder de ønsker å jobbe systematisk med utover skoleåret. Målet er at den enkelte elev, lærerne og klassen skal eie sitt læringsmiljø og at elevene skal medvirke til hvordan de ønsker sin skolehverdag.

Stinta skole viderefører sitt arbeid med PALS for å sikre et systematisk og godt arbeid med læringsmiljøet. Vi i voksenmiljøet trenger kunnskap og økt kompetanse for å vite på hvilken måte vi kan sikre et positivt læringsmiljø både faglig og sosialt. Som tidligere bruker vi planleggingsdager, teamtid, fellestid og møte i SFO til kompetanseheving i personalet. PALS skal fremme positiv atferd, skap et støttende læringsmiljø og god samhandling. Modellen er skoleomfattende og har forventninger til at ansatte og elever skal vise omsorg, vise respekt og vise ansvar.

Skolen viderefører sitt arbeid med sosial plan på hver trinn. Elever, lærere og foresatte skal medvirke til planene.

Skole-hjem samarbeid

Enheten viderefører arbeidet med å sikre et godt samarbeid mellom hjem og skole.

Det er satt ned rutiner for hvordan arbeidet mellom skolen og hjemmet skal skje på ulike nivåer. Nivå 1 er kontakte mellom lærer, elev og foresatte med to faste utviklingssamtaler i året. Nivå 2 er på klassenivå med tre møtepunkter i året. Et møte på høsten (september) mellom skolens ledelse, FAU leder, klassekontakter og kontaktlærere. Deretter to foreldremøte, et på høsten og et på våren.

FAU har tre møter pr semester i forkant av møter i SMU og SU.

Skolemiljøutvalget og miljøutvalget har satt av tre møter pr semester.

Skolen har som mål og utvikle og forbedre gode strategier for kommunikasjon mellom hjemmet og skolen. Strategien innebærer å involvere foresatte og elever gjennom råd og utvalg slik at medvirkningen til skolens utvikling oppleves reell. Det er i tillegg viktig for oss at alle foresatte får god informasjon og oversikt over skolens overordnede arbeid, og arbeidet i klassene.

BTI

BTI teamet på Stinta er stadig i utvikling. Teamet er nå redusert fra 8 medlemmer til 5. Vi har sett det som hensiktsmessig at teamet ikke er for stort. I vårt BTI team sitter nå skolens ledelse, helsesykeplier og rådgiver for Familietjenesten.

BTI teamet møtes hver fjortende dag. Stinta tilhører BTI- team sentrum.

23.3.1.1 Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,5
Trivsel 10. trinn		4,5
Vurdering for læring 7. trinn		4,3
Vurdering for læring 10. trinn		4,3
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0
Mobbing på skolen 10. trinn i %		0

Resultatene fra elevundersøkelsen 2022 er ennå ikke publisert.

23.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	Streik	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	Streik	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	Streik	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	Streik	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	Streik	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	Streik	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	Streik	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	Streik	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Avlyst	4
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Avlyst	3
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Avlyst	4
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Avlyst	3,5
Grunnskolepoeng	36,8	42

Stinta skole gjennomførte ikke nasjonale prøver høsten 2022 grunnet streiken. En klasse på 5. trinn har gjennomført all lesing, regning og engelsk. En klasse på 8. trinn gjennomførte regning. Målene fra 2023 er de samme som for 2022.

Det ble heller ikke gjennomført skriftlig og muntlig eksamen våren 2022.

23.3.2 Grønt samfunn

Stinta skole blir re-sertifisert som Miljøfyrtårn i 2023. Skolen venter fortsatt på kommuneoverlegens godkjenning vedr Miljørettet helsevern.

Stinta skole viderefører sitt mål om at 20 % av våre innkjøp til kantine, mat & helse og SFO skal være økologisk.

Stinta skole investerte i nytt søppelsorteringssystem i alle klasserom, enkelte spesialrom og i fellesrom. Dette har medført en større bevissthet vedr søppelsortering.

23.3.3 Regional vekst

Med et synkende elevtall i Arendal kommune er det viktig at Stinta blir en trygg og god læringsarena. Stinta skal være en kraft i sitt nærmiljø, Arendal sentrum.

23.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å nå våre mål om et trygt og godt læringsmiljø, et godt skole - hjem samarbeid og et godt tverrfaglig samarbeid med andre distanser i kommune skal Stinta skole videreføre sitt arbeid med:

God struktur for samarbeid i personalet på ulike nivå. Det er satt av tid til felles planleggingsdager, fellestid til utviklingsarbeid, teamtid og SFO møter.

Stinta skole skal videreføre sitt strukturerte arbeid i FAU, SU og SMU. Dette for å sikre et godt skole - hjem samarbeid. Foresatte skal oppleve at de har reell medvirkning i alle deler av skolen virksomhet. Viktigst av alt er likevel foresattes engasjement og støtte for å sikre at alle elever opplever et positivt læringsmiljø.

Stinta skole skal sikre en god medvirkning fra tillitsvalgte gjennom drøftinger for å nå våre mål. Utviklingsområdene og målene vi har satt oss må forankres i alle ledd, og skape et positivt profesjonsfellesskap.

HMS - og kvalitetsutvalget er viktig i arbeidet for å fremme et systematisk arbeid med sykefravær, grønn skole og målene vi har satt oss som Miljøfyrtårn.

23.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,7	3,7	-	2,5
Fravær langtids (%)	5,9	7,2	-	4,0
Fravær (%)	8,6	10,9	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	8	37	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	25	120	4 000	200
Andel heltidstilsatte (%)	90,8	93,9	62,5	94

23.5 Heltidskultur

Stinta skole viderefører arbeidet med å stimulere til helhetskultur blant alle ansatte både pedagoger, fagarbeidere og øvrige ansatte. Målet er som tidligere at alle nytilsatte tilsettes i 100 % stillinger.

23.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Stinta skole vil videreføre og kvalitetsutvikle sitt arbeid med å sikre alle elever et trygt og godt skolemiljø i samarbeid med foresatte. Alle i organisasjonene skal ha kompetanse og trening i å jobbe forebyggende i skole og SFO. Stinta skole vil gjennomføre en samling med Atferds senteret våren 2023 med tema " Et inkluderende Læringsmiljø".

I samarbeid med Vitensenteret jobber vi med å styrke ansattes og elever kompetanse innenfor programmering og digital kompetanse.

Arbeidet med lesing som grunnleggende ferdighet videreføres med utgangspunkt i dysleksivennlig plan for elever i Arendal kommune.

Vurdering og lærelyst. Stinta viderefører sitt arbeid med vurdering for lærelyst og mestring. Vi tar utgangspunkt i samarbeidet med UIA fra 2021 - 2022 og bruker heftet Vurdering fra Bokforlaget.

Fagfornyelsen og arbeidet med tverrfaglig tema vil videreføres. Stinta skole har som mål denne våren å gjennomføre en TEDxStinta der alle klasser presenterer fortellinger om bærekraft. TEDxStinta Konferansen er i uke 23.

24 Roligheden skole

24.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	50 293	45 208	48 242
Sum inntekter	-7 233	-5 146	-7 524
Netto driftsramme enheten	43 060	40 062	40 718

24.2 Tilpasning til enhetens ramme

Sykefraværet i 2022 har vært jevnt høyt, og har steget gjennom hele høsten. Det betyr at vi starter 2023 med høyt sykefravær og store vikarutgifter og vikarutfordringer. Det settes ikke inn vikar alle timer, og vi omstrukturerer når mulig, men mangelen på vikarer medfører at ikke alle timer blir dekt opp. Det medfører også at flere jobber overtid, for å dekke opp så mye som mulig av undervisningen.

Ledergruppa og HMS-utvalget har startet et samarbeid med Agder-Arbeidsmiljø i forhold til det høye sykefraværet og dette fortsetter i 2023.

Det er prøvd ut digitale læremidler på hele skolen med varierende resultater. Spesielt barnetrinnet kjenner behov for lærebøker i papir i flere fag, og de laveste trinnene savner engangsbøkene. Faggrupper vurderer og sammenligner bøker fra de ulike forlagene og ser på ulike muligheter. Det er behov for å kjøpe inn noen nye lærebøker.

Andelen elever med spesialundervisning er relativt høy, og det er mange elever som har vedtak på mange timer og dette er krevende ressursmessig. Vi har flere elever som trenger mye tilrettelegginger hele skolehverdagen, og som det er vanskelig å se i sammenheng med andre elever, dette er svært utfordrende i forhold til ressurser.

Budsjettet oppleves å gi lite handlingsrom.

24.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

24.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

- Roligheden skole ønsker å skape et trygt, inkluderende og raust skolemiljø der barn og voksne kjenner verdien av å tilhøre et fellesskap preget av gjensidig respekt. Vi vil hverandre vel.
- Elevenes mangfold skal reflekteres i varierte og praktiske arbeidsformer der alle opplever mestring.
- På Roligheden skole utgjør vi et engasjert og modig fellesskap. Voksne og unge motiverer hverandre til nysgjerrighet, kreativitet og kritisk tenkning. Skolen stimulerer til lærelyst med et tydelig relevant faglig fokus.

Dette er Roligheden skoles pedagogiske plattform, og den har vi med oss i vårt daglige arbeid.

Roligheden skole fremmer elevenes leseferdigheter ved bla. å gjennomføre 20 - 30 minutter lesing i selvvalgt bok hver dag for alle elever.

Vi jobber med å implementere planen for oppfølging av elever med dysleksi.

Vi har fokus på at elevene skal oppleve skolemiljøet trygt og godt (§9A), og bruker Kvalitetsplan for skolemiljø i Arendalsskolen og aktivitetsplanen i dette arbeidet.

I arbeidet med ufrivillig skolefravær benytter vi planen til Arendal kommune, Elever som uteblir fra skolen. I forhold til fagfornyelsen har vi ekstra fokus på elevmedvirkning og vurdering for læring og jobber med å implementere dette i våre planer.

Skolen deltar også i et prosjekt for kultivering av sjøørretbekker i Hovekilen. Dette er et samarbeid med næringslivet, kommunen og Havforskningsinstituttet.

Skolen bruker programmet "Mitt valg" som verktøy i arbeidet med sosiale ferdigheter. Det er et komplett undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse.

Skolen har et nært samarbeid med Tromøy fritidsklubb. Elevene i "arbeidslivsfag" benytter lokalene til Tromøy fritidsklubb til undervisningsformål. Dette er en god arena for lærelyst og læringsglede.

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har tett samarbeid med skolen. I samarbeid arrangeres det Etter skoletid hver mandag og onsdag for 5.-10. trinn. Da er det åpen kantine og hver onsdag serveres det et måltid ved hjelp av frivillige fra Røde kors. På Etter skoletid kan elevene få hjelp til lekser, spille eller bare være sosiale i trygge omgivelser med voksne til stede. Det arrangeres trening for 8.-10. trinn på torsdager kl. 14.00-15.00, og elevene får en liten matbit i forkant.

Skole-hjem samarbeid

Vi bruker skolens hjemmeside og Visma Flyt til å nå ut med informasjon fra skolen. De foresatte oppfordres til å bruke Visma aktivt i kommunikasjonen med skolen.

De foresatte har opprettet klassegrupper på facebook for å lette kommunikasjonen seg imellom. Disse gruppene brukes også av FAU-representantene til å nå ut med informasjon. Flere trinn har fokus på vennegrupper og foreldrenettverk.

Foreldremøtene forberedes i samarbeid med klassekontaktene og aktuelle temaer blir tatt opp. Læringsmiljø er fast på agendaen.

Roligheten skole har et svært aktivt og velfungerende FAU som avholder månedlige møter.

FAU engasjerer seg aktivt i arbeidet for et positivt skolemiljø. Blant annet har elevenes trivsel og skolemiljø en vesentlig plass på foreldremøtene.

FAU arrangerer årlig felles foreldremøte for hele skolen. På storforeldremøtet til våren er Mia Landsem invitert.

FAU har også engasjert seg sterkt i trafiksikkerheten rundt skolen. Det er etablert "Hjertesone" rundt skolen og det arrangeres månedlige trafikkaksjoner i regi av foreldrene.

FAU og skolen samarbeider hvert år om felles sommeravslutning for 1.-6. trinn.

BTI

Ved aktiv bruk av ressursteam og i tett samarbeid med PPT jobber vi for å legge til rette for læring for alle. I tilfeller med mer komplekse og sammensatte vansker og bekymringer samarbeider vi med andre faginstanser. Roligheten skole har etablert lokalt BTI-team for barnetrinnet og for ungdomstrinnet med egne BTI-kontakter. Det er utarbeidet egen møteplan og møtestruktur for lokale BTI-møter.

24.3.1.1 Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,5
Trivsel 10. trinn		4,2
Vurdering for læring 7. trinn		4,0
Vurdering for læring 10. trinn		4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0
Mobbing på skolen 10. trinn i %		0

24.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	Ikke gjennomført grunnet streik	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	Ikke gjennomført grunnet streik	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	Ikke gjennomført grunnet streik	51
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	Vises ikke i oversikten	52
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	Ikke gjennomført grunnet streik	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	Ikke gjennomført grunnet streik	51
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	55	55
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	Ikke gjennomført grunnet streik	54
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Avlyst	4,0
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Avlyst	3,9
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Avlyst	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Avlyst	3,8
Grunnskolepoeng	43,1	43,3

24.3.2 Grønt samfunn

Roligheden skole er selvforsynt med energi ved hjelp av solceller på taket og energibrønner som henter jordvarme.

Skolen har kildesortering.

Skolen deltar i Lektor-2 ordningen. Dette er et samarbeid mellom Naturfagsenteret og Havforskningsinstituttet Flødevigen. Prosjektet går ut på at elevene på ungdomstrinnet kartlegger forekomsten av stillehavsøsters i nærområdet.

Elever på 6. og 7. trinn deltar i et interkommunalt bekkeprosjekt for å øke ørretbestanden i Hovekilen. Elevene har adoptert Kjenndalsbekken og bekk ved Færvikkilen der de kartlegger fysiske forhold og vurderer mulighetene for forbedringstiltak. Prosjektet er et samarbeid med Havforskningsinstituttet og næringslivet.

Bærekraftig utvikling er et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

I samarbeid med Raet nasjonalpark har Roligheden skole adoptert en sørlandsstrand, Nærte. Skolen har ansvar for å rydde marint plastavfall minst to ganger i året. Dette er det 4. klasse som har ansvar for.

Det er etablert hjertesone rundt skolen, og skolen er godkjent som Trafikksikker skole.

24.3.3 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid med lag og foreninger.

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har tett samarbeid med skolen. Det arrangeres Etter skoletid to dager i uka for 5.-10. trinn og trening for 8.-10. trinn en ettermiddag i uka.

Skolen har et nært samarbeid med Tromøy fritidsklubb. Elevene i "arbeidslivs-fag" benytter lokalene til Tromøy fritidsklubb til undervisningsformål.

Tromøy fritidsforum organiserer også andre aktiviteter i helger og på kveldstid for skolens elever.

Skolen samarbeider også med idrettslaget Trauma og Tromøy skolemusikk.

Skolen samarbeider med Lions Tromøy i forhold til Mitt valg.

Skolen samarbeider med Tromøy menighet i forhold til KRLE-undervisningen og julegudstjeneste.

I forbindelse med valgfaget Innsats for andre er det opprettet samarbeid med Tromøy bokollektiv og flere barnehager på Tromøy.

24.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	4,21	1,99	-	1,5
Fravær langtids (%)	5,95	10,57	-	4,0
Fravær (%)	10,15	12,56	6,5	5,5
Antall HMS-avvik	29	5	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	23	8	4 000	200
Andel heltidstilsatte (%)	63	64	62,5	65

24.5 Heltidskultur

Skolen tilstreber å gi alle tilsatte tilbud om hele stillinger. Dette er imidlertid vanskelig når det gjelder fagarbeidere som arbeider på ungdomstrinnet siden disse følger elevenes skolerute.

Det er ønskelig at flest mulig jobber 100 %, men trenden er at stadig flere ønsker å jobbe redusert av ulike årsaker.

24.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

Roligheden skole vil ha fokus på fagfornyelsen med særlig vekt på vurdering for læring og elevmedvirkning. Videre jobber vi med å implementere de tverrfaglige temaene.

Skolen arbeider videre med kommunens plan for dysleksivennlig skole i samarbeid med PPT, og PPT skal ha lesekurs med alle ansatte slik at alle kan bidra positivt for å fremme leseferdighetene til elevene.

Skolen jobber også med kvalitetsplanen for godt skolemiljø, og målet er at alle elevene skal ha det trygt og godt på skolen. Skolen satser på utvikling av digitale ferdigheter hos både elever og ansatte.

25 Hisøy skole

25.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	45 684	43 347	45 453
Sum inntekter	-6 991	-7 294	-7 536
Netto driftsramme enheten	38 693	36 053	37 917

25.2 Tilpasning til enhetens ramme

Ved fortsatt nøktern bruk av vikarer og et fravær i tråd med vår målsetting, samt gode prioriteringer, vil vi kunne drive god skole i 2023. Økte enkeltvedtak tilknyttet adferd fører til et økende ressursbehov for å ivareta disse. Vi jobber med gode organisatoriske grep, slik at vi får benyttet våre ressurser på en best mulig måte. Dette inkluderer også SFO.

Streiken i høst har ført til at vi dette budsjettåret får utgifter til to skoleturer, da turen for 10. trinn er utsatt til våren 2023. Utgifter til læringsmidler inkl. smartboard tavler i enkelte klasserom, og nødvendig innkjøp av to kopimaskiner som er ødelagt må prioriteres i 2023.

25.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

25.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Hisøy skole jobber hver dag for at alle elevene skal oppleve sosial tilhørighet, trygghet, tydelige rammer, utvikling, og oppleve å "bli sett".

Hele personalet har hatt vår årlige gjennomgang av våre elev-, læring- og samarbeidssyn. Dette for å bevisstgjøre oss selv på hvor vi skal ha fokus.

Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing og jobber hele tiden med elevenes psykososiale miljø, blant annet gjennom Trivselslederprogrammet (TL), elevundersøkelsen, livsmestring i norske klasserom (LINK) og Rusta For Livet (vår visjon).

Høflig tydelige er vårt mantra ift. alle vi samarbeider med.

Skole-hjem samarbeid

Hisøy skole har etablert nettverk på alle trinn og har en systematisk plan på vedlikehold av disse. Vi jobber tett sammen med FAU og SU/SMU for kontinuerlig god informasjon og samarbeid. Vi samarbeider tett med foreldrene for å ivareta elevenes psykososiale skolemiljø, hvor bl.a. dette er fast tema på foreldremøtene. Vi har som mål å ta tak i utfordringer tidligst mulig. Det betyr at dialog med foresatte er viktig, særlig ift. det forebyggende arbeidet. En helhetlig gjennomgang på samtlige foreldremøter av Rusta For Livet har vi sett på som viktig. At RFL også er forankret i FAU, har skapt mer forståelse ift. hjem-skole-samarbeidet.

BTI

BTI arbeidet vårt blir gradvis blitt bedre og vi blir tryggere på systemet. Vi har alltid forbedringsområder, men jobber systematisk etter intensjonen til BTI.

25.3.1.1 Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,4
Trivsel 10. trinn		4,1
Vurdering for læring 7. trinn		4,2
Vurdering for læring 10. trinn		4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0
Mobbing på skolen 10. trinn i %		0

25.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing		
Nasjonale prøver 5. trinn – regning		
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing		
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing		
Nasjonale prøver 8. trinn – regning		
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing		
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing		
Nasjonale prøver 9. trinn – regning		
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		
Eksamenskarakter skr. Engelsk		
Eksamenskarakter skr. Matematikk		
Grunnskolepoeng		

25.3.2 Grønt samfunn

Hisøy skole er sertifisert som Miljøfyrtårn. Gjennom dette har vi fokus på søppelsortering og generelt fokus på miljøet.

Gjennom vårt medlemskap i Andelslandbruket på Hisøy er vi godt i gang med å dyrke og så våre egne grønnsaker. Dette nyter bl.a. mat og helse faget og SFO godt av. Det er både lærerikt og gøy for elevene, som er med i hele prosessen inkl. dugnadsarbeid for å kunne få tilgang til grønnsaker. Dette gjøres ikke fortrinnsvis av økonomiske årsaker, men det "lønner seg" faktisk også. Videreføres fra 2022.

25.3.3 Samarbeid for å nå målene

Vi vil fortsette med det tette og gode samarbeidet vi har med foresatte, FAU, PPT, helsesykepleier, elevrådene og andre samarbeidspartnere. Dette er helt avgjørende for å få gode, funksjonelle og ryddige prosesser.

25.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,47	1,22	-	1.40
Fravær langtids (%)	8,20	9,96	-	5,20
Fravær (%)			6,5	6,60
Antall HMS-avvik	25	8	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	3	2	4 000	20
Andel heltidstilsatte (%)	63	63	62,5	66

25.5 Heltidskultur

Vi ønsker å bidra og motivere til en heltidskultur på Hisøy skole.

Gjennom bl.a. medarbeidersamtaler går vi gjennom arbeidsoppgaver, jobbutførelse og arbeidskapasitet ift. stillingsstørrelse.

Jevnlige trivselstiltak kombinert med rett folk på rett sted og skape et "VI-forhold" på skolen, vil kunne bidra til en styrkning av heltidskulturen. Ved utlysninger streber vi etter å lyse ut fulle stillinger så langt det praktisk lar seg gjøre.

25.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har etablert en visjon for Hisøy skole, **Rusta for livet**, som står som en "paraply" over Arendal kommune sin visjon for Arendalskolene. Den er jobbet mye med gjennom 2022 både i foreldremøter og ved gjennomgang for elevene. Det har pågått en grundig og god prosess for best mulig forankring og tydeliggjøring av tankene bak **Rusta for livet** blant våre elever, ansatte, foresatte og samarbeidsorganer. Vårt mål for 2023 er å synliggjøre visjonen i alt vi gjør ved Hisøy skole, med både elever og foresatte på laget.

26 Eydehavn skole

26.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	15 377	14 140	14 660
Sum inntekter	-2 312	-1 664	-2 384
Netto driftsramme enheten	13 065	12 476	12 276

26.2 Tilpasning til enhetens ramme

Eydehavn skole ser det som realistisk å klare driften innenfor budsjett lik tidligere år. Vi bemanner ikke mer enn behovet, og har en fleksibel personalgruppe. Vi har godt samarbeid med SMI-skolen i Agder så elever får brukt sin nærscole. Noe økt bemanning for å få dette til vil bli kostet av fylkeskommunen.

Vi begrenser innkjøp til det nødvendige og bruker kommunens innkjøpsavtaler.

Når ansatte går av, vil vi ta en helhetsvurdering på hvilke behov vi har og antall elever ved skolen. Vi har hatt et stabilt elevtall de siste årene på grunn av noe tilflytting og noe søking fra nærliggende skolekretser.

Ved behov for nytt personell følger vi ansettelsesprosedyrer til kommunen. Etter heltidssatsningen i kommunen ses det først på muligheter for at ansatte hos oss, med mindre enn 100 %, skal få økt sin stilling.

26.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

26.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Eydehavn skole vil gi 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. All spesialundervisning som gjennomføres er etter tilrådning fra PPT. Vi jobber for at det meste av opplæringen av elevene gjennomføres med tilpasninger i den ordinære opplæringen (TPO). Når vi klarer få til et tilfredsstillende læringsutbytte uten spesialundervisning, opplever elevene ofte mer inkludering og tilhørighet med klassen. Vi strekker oss derfor langt for å gi en variert opplæring som inkluderer alle.

Høsten 2022 fikk vi som planlagt startet opp med uteskole for alle elevene. Med nybygd gapahuk som base flyttes klasserommet ut minst hver 14.dag.

Hvert år i desember starter vi tverrfaglig prosjekt rundt juleforestillingen på Eydehavn skole. Alle elever er engasjert i planlegging og gjennomføring av en storslått forestilling hvor hele bygda inviteres. Med "profesjonell" lyssetting, lyd, kulisser, kostymer så er det oppgaver til alle, også til de som lider av sceneskrekke. I arbeidet som foregår på tvers av klassetrinn når vi en rekke av både faglig og sosiale læringsmål i en meningsfull setting for elevene.

I arbeidet med godt læringsmiljø har vi mange tiltak for å se de kjennetegn som er utarbeidet for Arendalsskolen. Personalet jobber for at alle elever skal bli sett og verdsatt hver dag, oppleve vennskap og mestring, mens de blir møtt med tydelige forventninger. Vi har mye lek og spill i opplæringen og bruker mange av de nye muligheter de digitale verktøyene gir. I livsmestringslæring og utvikling av sosiale ferdigheter bruker vi mange ressurser fra kommunens veilederside om livsmestring. Hvis enkelte barn sliter

og står i fare for å utvikle en negativ elevrolle, benyttes "Drop-In metoden" (dropinmetoden.no); Et systematisk arbeid for en positiv sosial utvikling som fremmer god psykisk helse, trivsel og læring. Denne metoden legger stor vekt på elevens egne tanker og medvirkning.

Vi har god erfaring med å inkludere læringer i arbeidet med elevenes psykososiale miljø og vil fortsette med det. De er spesielt tett på elever som trenger det i friminutter og overgangssituasjoner. I et godt samarbeid med opplæringskontoret mottar de en autentisk lærings situasjon og er en viktig ressurs for skolen.

Selv om vi opplever gode resultater fra elevundersøkelsen, brukes også andre undersøkelser for å avdekke om elevene har et positivt læringsmiljø med trygge relasjoner. Blant annet blir sosiogram/"venneanalyser" aktivt brukt sammen med aktivitetsdager og andre sosiale aktiviteter gjennom året som elevene foreslår og er med å organisere.

Skolen er med på Trivselslederprogrammet (trivselsleder.no) hvor elever kurses for motiverende elevstyrte aktiviteter i friminutt og timer. Programmet har fokus på samhold og trygt skolemiljø fritt for mobbing. Alle ansatte har tilgang på en digital ressursbank med gode ideer til aktiviteter og undervisningsopplegg.

Skolen arbeider systematisk med aktivitetsplaner etter kapittel §9a når elever opplever utrygt skolemiljø. Lærere, rektor, fagarbeidere og aktuelle andre følger opp vedtatte tiltak som evalueres og justeres. Elevens egen stemme blir vektlagt i dette arbeidet.

Fra skolestart har vi fadderordning for de som begynner. 5.trinn passer godt på at 1.trinnselevne føler seg velkomne og verdsatt. Vi ser gleden både de minste og de større har av relasjonene som bygges, og hvordan det varer ut til de eldste slutter etter 7.trinn.

Eydehavn SFO har økt til 46 elever pr. 01.01.23. Høsten 2022 startet ny SFO-leder etter en grundig ansettelsesprosess. Med slagordet "En bedre fritid med rom for alle og blikk for den enkelte" strekker de ansatte seg langt for å tilpasse tilbudet for alle, og trygger ekstra de som trenger det. Tilbudet utformes etter Rammeplanen for SFO og opplæringsloven §13-7.

Skole-hjem samarbeid

Vår årlige rutine for skole-hjem samarbeidet starter med foreldremøter for alle klasser rett etter skolestart. Der informeres det om skolen, og SFO sitt arbeid for godt og inkluderende læringsmiljø sammen med sentrale lovverk, kommunale retningslinjer, gjeldende læreplan og skolens satsningsområder. Eydehavn skoles trafikksikkerhetsplan presenteres og ellers skolens rutiner og øvrige planer. Det vises hvor all aktuell informasjon ligger tilgjengelig på skolens hjemmeside.

Samarbeid med foresatte er avgjørende for å nå mange av de nye læringsmålene. Spesielt de som omhandler livsmestring og folkehelse. Verdien og valg i overordnet del vil gjøres kjent for foresatte. Dette vil være emne i FAU-møter og tas opp av rektor. Kontaktlærer har halvårslige samtaler med foresatte og elever om den sosiale og faglige utviklingen. Etter behov er det ekstra oppfølging og møtevirksomhet mellom skole, hjem og andre instanser. Vårt mål er at hjemmet skal oppleve det er lett å ta kontakt med skolen, og de skal føle å bli tatt på alvor.

BTI

Eydehavn skole arbeider aktivt med kommunens BTI-satsing med de rutiner og verktøy som er tilgjengelige. Vi iverksetter tidlig innsats etter handlingsveilederen for BTI og prøver løse utfordringer på lavest mulig nivå. I ukentlige møter i ressursteam diskuteres og utformes undringsnotat og effekt av tilrettelegging som gis.

Det er merkbar økning av behov for emosjonell reguleringsstøtte til elevene. Personalet vil i utviklingstiden diskuteres hvordan vi skal få til dette i praksis. Vi vil følge årshjulet for psykisk helse i skolen og bruke kunnskapen fra boka "Psykisk helse i skolen" som alle ansatte kjenner til. Vi vil fortsette det gode samarbeidet vi har med PPT, Familietjenesten (Arendalshjelpe), SMI-skolen i Agder, Ambulerende skoleteam, Hovetun, Humana, Barnevern og skolehelsetjenesten, for at barna hos oss skal ha det bra på

skolen, hjemme og i fritiden.

26.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn	4,5	4,6
Vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %	0	0

Siste tilgjengelige resultater er fra skoleåret 21-22.

26.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	51	52
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	52	53

Våre siste resultater er fra skoleåret 21-22. Elevene fikk ikke tatt prøvene i 22-23 som følge av streiken.

26.3.2 Grønt samfunn

Vi fortsette med miljø- og bærekraft i opplæring og handling. Som følge av et godt samarbeid med renhold i kommunen har vi mer enn halvert restavfallet. Vår nye praksis er at renhold bare tømmer dunker med tørkepapir (=matavfall), og skolen/elevne tar ansvar for resten.

Høsten 2022 startet uteskolen med faste dager for hvert trinn. Innholdet vil handle om å utnytte muligheter i vårt grønne nærområde samtidig som vi tar godt vare på det.

De alle fleste på Eydehavn skole har gang- og sykkelavstand, og vi vil motivere både elever og foresatte for at elevene går/sykler til skolen.

Med ny resertifisering som miljøfyrtårn vil Eydehavn skole jobbe systematisk i opplæringen med FNs bærekraftsmål, med et spesielt fokus på å ta vare på vårt nærområde. Det er et klart mål at kunnskap skal vises i handlinger.

26.3.3 Regional vekst

Vi opplever et stort engasjement og høy tillit fra lokalbefolkningen. Ved starten på skoleåret 2022-2023 hadde oversøking av elever fra annen skolekrets. I tillegg har vi merket en økt tilflytting til Eydehavn skolekrets som følge av nye boligområder i vårt nærområde.

Vi vil se på muligheter for hvordan vi kan gjøre det enda mer kjent hvor fint oppvekstområde Eydehavn skolekrets er for barnefamilier. Vi registrerer at foresatte og tilflyttere er fornøyd med at Eydehavn skole er en nærscole som er "passe stor".

Det er høy aktivitet rundt skolen med bygging av ny vei til havna. Vi har innledet et godt samarbeid med fylkeskommunen, Arendal kommune, Trygg Trafikk og prosjektansvarlig utbygger. Sammen vil vi sikre en trygg skolevei og trygge utearealer for barna under byggingen.

Etter hvert som aktiviteten rundt Morrow batterifabrikk tiltar ser vi for oss at det kan sikre en positiv tendens fremover med elevtallet til skolen.

I 2023 er Arendal 300 år og vi vil i samarbeid med kulturrenheten i kommunen og DKS utarbeide og gjennomføre et prosjekt med elevene på skolen. Foreløpig arbeidstitel for prosjektet er "Fremtidens

Arendal, 300 års historie - 300 år frem i tid".

26.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har en stor dugnadsånd i lokalbefolkning for å lage en god skole og trygt nærmiljø med mange muligheter. Samarbeid med lokale butikker, interesseorganisasjoner og ildsjeler beriker opplæringsmulighetene, og gir oss mange valg.

Som tidligere år vil vi se på mulighetene frivillighetssentralen på Eydehavn gir i form av utstyr og hjelp. Tidligere har elevrådet ved Eydehavn skole fått til elevstyrte aktivitetsdager og "tivolidager" ved skolen med utstyr derfra. Vi ønsker å gjenoppta suksessen.

26.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,8	1,1	-	1
Fravær langtids (%)	7,0	6,5	-	4
Fravær (%)	8,8	7,6	6,5	5
Antall HMS-avvik	3	1	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	1	1	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	74	80	62,5	84

26.5 Heltidskultur

Vi har en høy heltidsprosent på enheten og ser fordelene med ansatte som er på jobb hver dag. Noen ansatte kan av forskjellige årsaker ikke binde seg fast i høyere stilling, men når de kan leies de inn ekstra ved behov. Det ser vi er en fordel da de er kjent med elevene og arbeidsoppgavene på enheten.

Vi klarer å holde heltidskulturen sterk på Eydehavn skole.

26.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Eydehavn skole startet høsten 2022 opp uteskole med en solid gapahuk som base. Alle elever vil ha faste dager med opplæring ute i skolens nærområde. Mange avgjørende og overordnet læreplanmål vil vi bedre nå med dette tiltaket.

"Algoritmisk tenking" er en læringsmetode vi fremmer ved bruk av programmering og spill i opplæringen. I lek og spill vil elevene oppleve økt motivasjon og mestring i en "naturlig" læringssituasjon. Både digitale og ikke-digitale verktøy blir brukt i dette arbeidet. Videre fremmer denne metodikken faglig og sosial læring som gir økt livsmestring. De nye læringsmålene og metodene både motiverer og utfordrer elever og ansatte.

Alle oss ansatte har behov for aktuell kompetanseheving og veiledning i flere av de nye læremålene. Planleggingsdager og utviklingstid vil brukes til dette. For å få enda bedre utnyttelse av vår utviklingstid har vi dette skoleåret endret uketidsplan for å få en lengre samarbeidsøkt på 3 timer hver uke. Samtidig har vi gått over til 60 minutters undervisningstimer som har vært et annet mål. Vi vil fortsette i 2023 å utnytte de nye mulighetene omorganiseringen har gitt oss. Vi vil ta hensyn til de justeringer i innhold, metode og behov for korte pauser elevene har i de 60 minutters undervisningsøktene som nå gjelder.

Digitale ferdigheter er i læreplanen nevnt som grunnleggende på linje med lesing, skriving, regning og muntlige. Dette innebærer blant annet at elevene skal lære seg god kommunikasjon og dannelse i den digitale verden som alle er deltakende i. Internett og sosiale medier gir en flom av informasjon og utgjør en massiv påvirkning. Elevene skal velge fornuftig samtidig som de skal utvikle et positivt selvbilde i denne jungelen. Det er muligheter for å dele egne meninger og produksjoner samtidig som vi har tilgang til alle andres, i hele verden. Utfordringer med å skille mellom profittmotivert informasjon og rent kunnskapsbasert er større enn noen gang. Det er også vanskelig å vite *hvem* som vet *hva* om hver enkelt. I denne sammenhengen ser Eydehavn skole hvor viktig opplæring i *digital dømmekraft* og *kildekritikk* er for å unngå for raske konklusjoner, feilinformasjon, personvernsvikt og økt *polarisering* og konflikter mellom mennesker. Vi vil samarbeide tett med foresatte/hjem for at digitale verktøy er med og forbedrer livet til elevene både psykisk og fysisk, enn det motsatte som fort kan bli tilfellet. Utfordringsområder i dette arbeidet kan være "skjermtid" som kan hindre fysisk aktivitet og direkte sosialt samvær, aldersgrenser, personvern og negativ bruk sosiale medier. Det er et stort antall ressurser rundt disse emnene på nett og vi vil forsøke finne og bruke de beste på en god måte.

Ansatte på Eydehavn skole viser stor endrings- og læringsevne. Vi vil fortsette å jobbe som ett team som gjenkjennes med inkludering for alle. Vår visjon om at ***sammen er vi toppen og forskjeller gjør oss sterke*** skal fortsette å merkes i vår praksis.

Vi gleder oss til et nytt år i verdens mest betydningsfulle og spennende jobb.

27 Flosta skole

27.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	11 128	10 942	12 529
Sum inntekter	-1 626	-1 716	-2 354
Netto driftsramme enheten	9 502	9 226	10 176

27.2 Tilpasning til enhetens ramme

Vi er innforstått med kommunens økonomiske utfordringer i 2023, og at det budsjettmessig blir et utfordrende år. Fra og med 01.08.21 har vi vært en fådelt skole, og lavt elevtall er uten tvil fortsatt vår største økonomiske utfordring, siden elevtallet er grunnlaget i skoleøkonomi. Men, vi er forsiktig optimister om at 2023 blir bunnpunktet i antall elever og at vi allerede fra 2024 begynner å vokse igjen.

Etter flere år med mange langtidssykemeldte ser vi nå ved utgangen av 2022 at vi er på rett vei, og vi har ambisjoner om å nå våre målsetninger for 2023 om å redusere sykefraværet ved enheten.

Kostbare innkjøp har vi fordelt over flere år, så nå kan vi konsentrere oss om det mest nødvendige.

27.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

27.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Ved Flosta skole har alle elever rett til et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Skolen er i dette skoleåret inne i sitt andre år med et nytt program - *Trivselsledere*. Programmet driftes av og for elever, og målet med programmet er å:

- gi økt trivsel
- gi økt og mer variert aktivitet i friminuttene
- gi økt og mer variert aktivitet i undervisningen
- bygge vennskap
- forebygge konflikter og mobbing
- gi inkluderende, vennlige og respektfulle elever

Skolen viderefører dessuten arbeidet med *Uteskole* på 1.-4. trinn, samt fadderordningen mellom 1.- og 6. trinn og 2.- og 7. trinn.

Kvalitetsplanen for godt skolemiljø vil være sentral i arbeidet.

Skole-hjem samarbeid

Enheten viderefører arbeidet med å sikre et godt samarbeid mellom hjem og skole.

Flosta skole har etablert gode samarbeidsarenaer for å sikre et godt skole-hjem samarbeid. Skolens organer (FAU, SU/SMØ og elevrådet) er svært aktive, og samarbeidet mellom disse og skolen er godt. I tillegg har vi etablert gode Visma-rutiner blant foresatte og ansatte, noe som sikrer en effektiv og god kommunikasjon mellom skolen og hjemmene. Skolens hjemmeside er også aktivt brukt for å dele informasjon med foresatte, men også for å gi dem et innblikk i deres barns skolehverdag.

Skolen gjennomfører 2 foreldremøter og 2 utviklingssamtaler per skoleår. Foreldremøtene gjennomføres tidlig høst og medio vår, mens utviklingssamtalene gjennomføres i november og mai/juni. I foreldremøtet på høsten er læringsmiljø og kap. 9a i opplæringsloven faste punkter på sakslista. Vi har også et informasjonsmøte med foresatte til kommende års 1. klassinger i juni hvert år med relevant informasjon og hva som forventes av dem som foresatte til barn ved skolen vår, og ikke minst, hva de kan forvente av oss.

Som en del av skolens solidaritetsarbeid er vi med på den årlige TV-aksjonen. I samarbeid med foresatte gjennomfører skolen et kveldsarrangement til inntekt for aksjonen. Arrangementet skaper et stort engasjement og samhold i nærmiljøet vårt.

BTI

Vi har aktivt benyttet oss av BTI-modellen siden innføringen i Arendal kommune. Vi vil fortsatt legge vekt på:

- Aktivt bruke "*Kjennetegn 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

27.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,4
Vurdering for læring 7. trinn		3,7
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0

27.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	*	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	53	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	50

*) Unntatt offentlighet

27.3.2 Grønt samfunn

Flosta skole er et miljøfyrtårn bedrift og prøver å drifte skolen iht. de målsetningen vi har satt oss der. Vi jobber kontinuerlig med kildesortering, redusere mengden restavfall og papir.

Bærekraftig utvikling er også et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

Skolen/ FAU har vurderer også muligheten for opprettelse av hjertesone rundt skolen i samarbeid med Hanne Goodwin (Kommunalteknikk og geodata).

27.3.3 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid staves med to bokstaver: vi (G. M. Verity) Skal Flosta skole lykkes i å nå sine målsetninger i virksomhetsplanen er vi helt avhengig av å samarbeide med elevene, foresatte, nærmiljøet og tverretattlig i egen organisasjon.

27.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,3%	2,5	-	1,5
Fravær langtids (%)	6,3%	7,5	-	4,5
Fravær (%)	8,6%	10	6,5	6,0
Antall HMS-avvik	0	1	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	20
Andel heltidstilsatte (%)	62	58	62,5	70

27.5 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 profesjonsfellesskap. Dette har vi lyktes godt med gjennom:

- Godt samarbeid mellom ansatte, tillitsvalgt, leder og verneombud
- Økt kompetanse om heltidskultur hos alle ansatte
- Ansatte, med noen unntak, både kan og vil jobbe 100 %

27.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Arbeidet med innføringen av ny læreplan som trådte i kraft 1.8.2020 ble også i 2022 preget av koronapandemien, så vi er nødt til å prioritere dette arbeidet også i 2023. Særlig viktig blir de tverrfaglige teamene *Bærekraftig utvikling*, *Demokrati og medborgerskap* og *Folkehelse og livsmestring*.

Skolen vil i 2023 fortsette implementeringen av "Plan for dysleksivennlige skoler i Arendal kommune". Vi har kommet godt i gang, og har bl.a. hatt en planleggingsdag med Vitec (IntoWords) med hele personalet. Dette er et program som er et av mange viktige tiltak for både elever som har dysleksi og andre med generelle lese- og skrivevansker. I 2023 vil vi fortsette arbeidet med å utvide verktøykassen og systemarbeidet rundt disse elevene.

Skolen har i mange år hatt en dag uteskole på 1.-4. trinn, og vi har akkurat hatt et samarbeid med to studenter ved UiA som skrev en mastergrad om uteskole og hvordan det kan styrke læringen til elever med konsentrasjonsvansker. Resultatet av dette samarbeidet gir oss verdifull kunnskap om egen praksis, samt et godt utgangspunkt for å videreutvikle uteskolen som læringsarena.

28 Moltemyr skole

28.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	40 060	37 944	42 718
Sum inntekter	-5 085	-5 044	-8 086
Netto driftsramme enheten	34 975	32 900	34 632

Moltemyr skole søker gjennom godt samarbeid med organisasjonene og på tvers av kommunale tjenester i 2023 å fortsatt bidra til at barn og unge i oppvekstområdet får opplæring og oppvekstvilkår i tråd med kommunens satsingsområder og økonomiske forutsetninger. De ansatte på Moltemyr skole vil strekke seg langt for å imøtekomme elevenes behov i opplæringen, men også bidra til at barna i oppvekstområdet får en meningsfull fritid gjennom samarbeid med Kulturenheten, FAU og drift gjennom ulike prosjektmidler.

Skolen vil i 2023 utfordre Bystyret og AK-eiendom til å se på hvilke fysiske rammevilkår elevene i Moltemyr oppvekstområdet tilbys. Vi har fantastiske utearealer, men en bygningsmasse i dårlig forfatning med et stort etterslep på vedlikehold. Dette gjelder spesielt tilgang på spesialrom som Mat & helse, Naturfagrom og rom til Kunst & Håndverk (sløyd og tekstil) og kantine. Det er også et mye større behov for investering i nytt inventar enn det er mulig å prioritere innenfor vedtatt budsjett. Vi står midt i overgangen til ny læreplan, noe som også krever store investeringer til læremidler og moderne utstyr. I 2023 prioriterer Moltemyr pedagogisk utstyr som lisenser, bøker, læremidler og tekniske løsninger som fremmer læring, fremfor annet inventar.

Skolen har også over flere år ønsket fysiske tiltak i forbindelse med trafikkforholdene rundt skolens droppsoner. Det har gjennom årene vært flere befaringer, som alle konkluderer med at noe bør gjøres, men det synes å være liten vilje til å sikre at elevene på Moltemyr skole kan komme seg trygt ut og inn av skolens område ved levering og avhenting. FAU og skolen samarbeider videre med Moltemyrskogen barnehage og NAF for å skape fremdrift i denne saken.

Rammene for å drive skole i Arendal har i flere år vært stramme. Så også i 2023. Synkende elevtall og stor slitasje på de ansatte påvirker økonomien i negativ retning. Økt fokus på psykisk uhelse, flere elever i ulike risikosoner, økt fattigdom i oppvekstområdet gjør situasjonen ekstra krevende.

Det er krevende når stadig færre personer skal levere bedre tjenester med rammer som stadig oppleves trangere. Dette krever mye av de ansatte og deres ledere. God og stabil ledelse og godt samarbeidsklima internt er en forutsetning for at hver krone blir brukt best mulig og gir mest mulig kvalitet tilbake til kommunens innbyggere. Skolen vil derfor i 2023 prioritere tiltak for å styrke HMS-arbeidet ved skolen.

28.2 Tilpasning til enhetens ramme

Moltemyr skole forholder seg aktivt til de økonomiske utfordringene i Arendal kommune, og planlegger aktiviteten i 2023 for best mulig tilpasning til situasjonen.

Dette betyr:

- Justering av bemanning gjennom året, eksempelvis ved naturlige avganger
- God organisering av spesialundervisning
- God organisering av tilbud til elever med behov for tospråklig opplæring
- Godt tverrfaglig samarbeid med kommunale tjenester gjennom BTI-modellen
- Fortsette arbeidet med å gjøre organisasjonen kostnadseffektiv og robust, med fokus på kvalitet i alle ledd
- God struktur og gode rutiner, sørge for at organisasjonen er ajour og under utvikling og aktivt bruker effektiviserende verktøy

- Visma Flyt timeplan for god ressursstyring pedagogisk og økonomisk
- Visma sikker sak for økt effektivitet i produksjon av saksdokumenter og god ivaretagelse av elevenes personvern (GDPR). Ansattes tilgang sikrer god oversikt og arbeidsflyt
- Skriftlige halvårsvurderinger i Visma fra 1. til 10. trinn
- God og støttende personalledelse for effektiv utnyttelse av knappe ressurser og reduksjon i sykefravær
- Aktiv og innovativ søking etter eksterne midler til prosjekter og andre mulige inntektskilder

28.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

28.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

I 2020 til 2022 var Moltemyr skole med i Læringsmiljøprosjektet pulje 5 (UDIR).

I 2023 vil Moltemyr skole fortsette med å gjennomføre tiltakene og verktøyene fra prosjektperioden. I tillegg er økt elevmedvirkning er et stikkord for 2023 i arbeidet med læringsmiljøet.

Moltemyr skole opplevde stor nytte av deltakelsen i prosjektet og jobber nå mer systematisk med å skape gode og trygge rammer rundt opplæringen av elevene på Moltemyr. Målet er at alle skal oppleve å ha en plass i felleskapet.

Vi har i arbeidet med læringsmiljøet vært opptatt av å skape god sammenheng mellom mandatet gitt i Opplæringsloven, kommunens handlingsplaner og lokalt pedagogisk skjønn, og gi det en praktisk utforming som kan merkes i klasserom og friminutt. Moltemyr skole har som følge av prosjektet utarbeidet en egen Handlingsplan for godt læringsmiljø, hvor skolens arbeid er beskrevet og operasjonalisert. Planen brukes nå aktivt i planlegging av årshjul og aktiviteter.

I prosjektet har vi også erfart at et tett samarbeid med PPT på systemnivå styrker samarbeidet og forståelsen i enkeltsaker, slik at tiltak blir mer treffsikre og hensiktsmessige. Å ha PPT med på laget har også styrket samarbeidet mellom skole og hjem i komplekse saker, som for eksempel når elever uteblir fra skolen. Vi vil fortsette det gode samarbeidet i 2023.

Moltemyr skole opplever i økende grad å lykkes med arbeidet med læringsmiljøet, og ser en tydelig endring på hvordan krevende situasjoner håndteres bedre og i samarbeid. Opplevelsen av å stå alene i utfordringene har blitt mindre, selv om sakene oppleves vanskeligere og mer komplekse. Opplevd endring i en organisasjon tar tid å absorbere. Vi er likevel sikre på at resultatene i for eksempel elevundersøkelsen nå vil bedre seg over tid.

Skole-hjem samarbeid

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 er vi opptatt av at foresatte skal involveres i skolens arbeid for å fremme et godt læringsmiljø. Enheten vil i 2023 fortsette det gode samarbeidet med FAU.

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.

Moltemyr skole har to felles faste foreldremøter i året, men vil i 2023 legge til rette for økt foreldreaktivitet i form av temakvelder etc. Læringsmiljøarbeid, verdier, rus, livsmestring og psykisk helse vil være naturlige temaer både i de faste foreldremøtene og som aktuelle temaer på temakvelder.

BTI

På Moltemyr opplever vi et skifte i elevatferd. Det er flere elever nå enn tidligere som trenger hjelp som ligger utenfor en vanlig opplæringssituasjon, og som ikke først og fremst handler om hvilke hjelp og støtte vi kan gi i opplæringen i form av spesialundervisning. Disse barna strever med å finne en plass i felleskapet, til tross for at det settes inn ressurser i opplæringen.

Moltemyr skole har siden starten brukt verktøyene i BTI-modellen aktivt, men vi opplever at det er et stort utviklingspotensial i Arendal kommune i forhold til modellen. Moltemyr skole tar også i 2023 mål av seg til å bidra aktivt inn i arbeidet med å få modellen til å fungere bedre på tvers av fagfeltene. Det er fortsatt for ofte at skolen opplever å stå alene igjen i saker som løftes inn i modellen, og som krever andre tiltak enn spesialundervisning,

Trykket på samarbeidspartnere i BTI-modellen oppleves for stort, og vi strever ofte med å finne tiltak som hjelper sårbare og utsatte barn på en god nok måte. Moltemyr skole har stort fokus på faktorer som kan hjelpe disse barna, og ønsker å bidra til at de ulike profesjonene samarbeider bedre for å styrke muligheten for dem i å lykkes i egne liv.

28.3.1.1 Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		
Trivsel 10. trinn		
Vurdering for læring 7. trinn		
Vurdering for læring 10. trinn		
Mobbing på skolen 7. trinn i %		
Mobbing på skolen 10. trinn i %		

Elevundersøkelsen 2022 er gjennomført, men resultatene er ikke klare. I 2021 viste resultatene at det er for mange elever på Moltemyr skole som opplever utrygghet i hverdagen. Skolen har stort fokus på læringsmiljøet og bruker tiltak og erfaringer fra Læringsmiljøprosjektet videre i 2023, og vi håper at vi skal se gode resultater av dette arbeidet på sikt. Målet for 2023 er at ingen elever på Moltemyr skole skal oppleve å bli mobbet. Komite for oppvekst ble i desember informert om hvordan Moltemyr skole hadde jobbet i Læringsmiljøprosjektet, og skolen følger gjerne opp med mer informasjon gjennom 2023.

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, men vi ser at det må jobbes mer med medvirkning og vurdering for læring. 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 imellom.

28.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing		
Nasjonale prøver 5. trinn – regning		
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing		
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing		
Nasjonale prøver 8. trinn – regning		
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing		
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing		
Nasjonale prøver 9. trinn – regning		
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		
Eksamenskarakter skr. Engelsk		
Eksamenskarakter skr. Matematikk		
Grunnskolepoeng		

Eksamen i 2022 var avlyst. I 2022 ble gjennomføring av Nasjonale prøver påvirket av lærerstreiken, og skolen har få resultater å vise til.

Moltemyr skole skårer under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver, men er sjeldent overrasket over resultatene. Vi kartlegger elevene jevnt gjennom skoleåret og har god oversikt over elevenes kompetanse. De nasjonale prøvene har etter hvert utviklet seg til å kunne brukes godt på individnivå, og det er slik de i hovedsak brukes på Moltemyr - sammen med andre verktøy og i dialog med eleven. Læring er en individuell prosess, og må ta utgangspunkt i den enkelte elev, selv om mye foregår i felleskap.

Skolen har likevel som mål å minst ligge på landsgjennomsnittet på prøvene i 2023.

28.3.2 Grønt samfunn

Moltemyr skole vil i 2023 fortsette det gode samarbeidet med AK-eiendom når det gjelder miljørettede tiltak i stort og smått. Enheten har fokus på å imøtekomme de standardene som gjelder for Miljøfyrtårnsertifisering når det gjelder avfallhåndtering og andre klimavennlige tiltak, som for eksempel i forbindelse med innkjøp og drift. 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 2023 fortsatt sammen med FAU og NAF jobbe videre for å ned dette antallet.

28.3.3 Regional vekst

Moltemyr skole har plass til flere elever, og deltar gjerne i kommunale eller private initiativ som har som mål å bidra til regional vekst.

28.3.4 Samarbeid for å nå målene

Fremtidens Arendal skapes gjennom tett samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillighet og organisasjoner. Gjennom samskaping ønsker Moltemyr skole å bidra til at lokalsamfunnets ressurser forvaltes til det beste for fellesskapet.

Moltemyr skole vil være med å legge til rette for å fremme godt samarbeid med foreldre, andre tjenester i kommunen, andre skoler og barnehager og lokale initiativ som for eksempel Moltemyr Drømmebank.

Moltemyr skole leter etter og søker aktivt prosjektmidler for å øke aktiviteten i oppvekstområdet, og

samarbeider også med kulturenheten om dette.

Moltemyr skole ønsker også å være bidragsyter i forbindelse med etableringen av Gamehouse Arendal. Dette er et initiativ som vil være til nytte og glede for ungdom fra vårt oppvekstområde, og vi ser det naturlig å finne frem til et samarbeid.

28.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,3	2	-	2
Fravær langtids (%)	7,8	7,2	-	5
Fravær (%)	10,1	9,1	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	28	18	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	13	1	4 000	20
Andel heltidstilsatte (%)	64,7	84,3	62,5	85

28.5 Heltidskultur

Enheten har gjennom flere år hatt 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.

Moltemyr skole har per dato ingen fast ansatte som jobber ufrivillig deltid, og har derfor ingen konkrete tiltak for 2023. Enheten gjennomfører medarbeidersamtaler i januar, og tar høyde for eventuelle justeringer i den forbindelse. Andelen heltidsansatte på Moltemyr skole ligger også godt over kommunens mål for 2022.

28.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Moltemyr skole ønsker å være en utviklingsorientert skole. Dette betyr at vi ønsker å være tidlig ute med nye satsinger. Vi vil samtidig bidra til at Arendal kommune tar kloke valg på digital satsing i skolesektoren, men også når det gjelder endring og effektivisering av digitale plattformer som skal bidra til å forbedre og forenkle driften i kommunen generelt. Vi har en uredde og utforskende tilnærming, og ønsker å bidra til at det er behovene våre, og ikke systemene som former vår arbeidshverdag.

Moltemyr skole var tidlig ute med å ta i bruk Visma Flyt Timeplan for bedre ressursstyring, og Visma Sikker sak for smidigere saksbehandling og bedre personvern.

Moltemyr skole vil i 2023 videre jobbe for at vi som organisasjon tar aktivt del i de endringsprosessene som preger skolesektoren.

I 2022 startet prosjektet «Finn din greie» i samarbeid med Kulturenheten - et aktivtetsrettet tiltak for å fremme inkludering og øke deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn/ungdom. Målet er å utvikle en metode som kan overføres til alle oppvekstområdene i kommunen. Prosjektet driftes med tilskudd fra Statsforvalterens skjønnsmidler, og er finansiert frem til juni 2023. Moltemyr jobber sammen med Kulturenheten for å se om det kan skaffes midler til å videreføre prosjektet. Dette er spesielt viktig i dagens økonomiske situasjon, der flere barn i vårt oppvekstområde står i fare for å falle utenfor på grunn av strammere økonomi.

29 Myra skole

29.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	23 310	22 384	23 026
Sum inntekter	-3 027	-2 496	-2 503
Netto driftsramme enheten	20 283	19 888	20 522

Vi har fått i løpet av skoleåret 2022/ 2023- og får i løpet av skoleåret 2023/ 2024 flere elever med behov som ikke dekkes innenfor det ordinære skoletilbudet. Vi har lagt opp til en innsparing på lønnsmidler fra 01.08.23 da elevtallet går ned, men det ser ut til at behovet for ressurser er konstant.

29.2 Tilpasning til enhetens ramme

Skoleåret følger ikke budsjettåret. Derfor må vi tilpasse driften fra 01.08 hvert år. Det gjelder i forhold til årsverk som kan justeres etter tildelt ramme. Ellers er det budsjettet med kuttene gitt i HØP. Skolene har større utgifter til skolemateriell før sommerferien. Det er noen elever som er ekstra ressurskrevende som utfordrer oss. Oppfølgingen av disse vil på sikt kreve en kompetanse vi ikke har ved skolen. I tillegg har vi fått flere elever med behov for Grunnleggende Norsk Opplæring- GNO. Nedbemanning kan bli krevende i denne sammenhengen.

Skolens inventar må skiftes ut i flere klasserom. Det gjelder spesielt bord og stoler på mellomtrinnet, samt noen skap til oppbevaring. Skolen kjøpte inn 10 nye stoler høsten 2022 på eget budsjett, da vi hadde fått beskjed fra audioterapeut at stolene vi har på 7.trinn, ikke egner seg for hørselshemmede. Vi har behov for å skifte ut alle stolene på trinnet, da det er to hørselshemmede elever der.

Kommunen har lagt opp til bruk av digitale ressurser ved innkjøp av iPader og PC er til den enkelte elev. I tillegg er det behov for utskifting av læreverk og trykte læremidler. Vi har begynt å kjøpe inn læreverk etter ny læreplan og pedagogene ønsker digitale læringsmidler som følger de trykte læreverkene. Vi har prioritert innkjøp av nytt verk. Vi har lagt inn om lag 300 000kr. til læremidler, men ser i budsjettet for 2022 at vi brukte rett i underkant av 600 000kr. til undervisningsmateriell. Denne posten i budsjettet er også underbudsjettet for 2023.

Driftsmidler kan spares inn ved sykefravær.

29.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

29.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi jobber med Arendalsskolens kvalitetsplan for godt læringsmiljø. Vi bruker Mitt Valg som læringsverktøy for sosial kompetanse på skolen. Mitt Valg arbeidet danner grunnlaget for vår undervisningspraksis i skolen. Det tar om lag 3-5 år å implementere ny praksis. Vi er inne i vårt tredje år.

Myra skole deltar i Arendalsskolens opplegg rundt psykisk helse i skolen.

Elevrådet jobber aktivt med å fremme saker til rektor og FAU, for et bedre læringsmiljø.

Skole-hjem samarbeid

Vi følger satsingen til Arendalsskolen. I tillegg til foreldremøter og utviklingssamtaler, blir skolens hjemmeside og meldinger via Visma Flyt brukt til å formidle informasjon fra skolen. Det vil bli gjennomført SU/SMU møter som bestemt av bystyret. Visma Flyt, telefonsamtaler og samarbeidsmøter blir brukt til samarbeid med det enkelte hjem. Det skal oppleves som lett å få og å ta kontakt med skolen. Vi ønsker å ha felles foreldremøte hvert år, med tema som er allmenngyldige for foreldrene.

BTI

For 2023 vil vi fortsette med BTI-strukturen vi har satt i gang. Avdelingsleder fag vil ha saksbehandlingsansvar. Det faste BTI-teamet på skolen vil være avdelingsleder, rektor og helsesykepleier. Andre deltakere i BTI teamet vil variere etter sak og nivå. Alle ansatte var med på planleggingsdag med Elisabeth Nærestad som gjennomgikk de ulike trinnene i BTI systemet.

29.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn	4,1	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	11,1	0,0

29.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	46	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	ikke deltatt	50

på grunn av lærerstreiken, fikk ikke årets 5.trinn gjennomført nasjonal prøve i engelsk. Vi har for få elever på nivå 3 og for mange på nivå 1, spesielt dreier det seg om lesing.

Skolen arbeider med å lage plan for hvordan det skal jobbes med ferdigheter elevene skal ha opparbeidet seg etter 4.trinn og etter 7.trinn. Det skal fokuseres på ferdigheter og lages en milepælsplan. Nasjonale prøver høsten 2022 med resultat ble presentert av årets 5.trinns kontaktlærere. De gjennomgikk forarbeid, gjennomføring og etterarbeid for kollegaene. Avdelingsleder fag jobber med plan for lesekurs og kursing etter kartleggingsprøver. Årets resultater fra nasjonale prøver, er svakere enn i fjor.

29.3.2 Grønt samfunn

I ny læreplan er et av de tverrfaglige temaene *bærekraftig utvikling*. I tillegg er vi som en enhet i Arendal kommune - Miljøfyrtårn sertifisert og følger retningslinjer fra Miljøfyrtårnorganisasjonen. Vi deltar på kampanjer som *beintøft*. I og med vi er en nærmiljøskole, er det mange barn som går til skolen. Det bedrives mye uteundervisning, med vekt på naturfag og matematikk.

29.3.3 Regional vekst

Det blir spennende om nye arbeidsplasser i forbindelse med Morrow vil ha innvirkning på utbygging av Myraområdet og om vi vil få flere elever til skolen.

29.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi samarbeider med foresatte, PPT, BTI teamet, Barnevern. I tillegg samarbeides det med tillitsvalgte, HMS gruppa, ledelsen og ansatte for å utnytte ressurser til det beste for elevene.

Vi samarbeider også med MUIL i forhold til nærmiljø.

Skolene i Arendal skal også våren 2023 samarbeide om psykisk helse i skolen i form av felles kurs og opplegg.

29.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	3,11	3,70	-	2,0
Fravær langtids (%)	1,58	5,70	-	4,0
Fravær (%)	4,70	9,40	6,5	6,0
Antall HMS-avvik	2	7	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	30	65	4 000	50
Andel heltidstilsatte (%)	75	85	62,5	80

29.5 Heltidskultur

Målet er at stillinger skal være 100 %.

Det er utfordrende med nedbemanning og nedgang i barnetall, spesielt i forhold til assistent-/fagarbeiderstillinger skole/SFO. Disse stillingene er viktig å kunne tilby som 100 % stillinger. I tillegg er skole/SFO en kvinnedominert arbeidsplass, Målet er å kunne tilby stillingene som 100 % stillinger. Det er ansatte hos oss som ufrivillig har deltidsstillinger og vi har økt stillingsprosenten til de som har ønsket dette, da vi har hatt behov for dette.

29.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjonsarbeidet vil i hovedsak dreie seg om implementering av ny læreplan, samt opplæring og bruk av digitale hjelpemidler i undervisningen. I og med at Arendal bystyre bevilget penger til innkjøp av iPader og PC til alle elever høsten 2020, har vi kjøpt inn pedagogisk materiell til disse, samt oppgradert tavler og utstyr til klasserommene.

Utviklingsarbeidet vårt vil være konsentrert om ny læreplan, Mitt Valg og arbeid med kvalitetsplanen for godt skolemiljø.

Vi jobber også med kvalitetsforbedring i forhold til spes.ped. undervisning, kurs innenfor ulike ferdigheter og tema i fag.

30 Nesheim skole

30.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	11 706	11 730	13 382
Sum inntekter	-1 505	-1 742	-2 743
Netto driftsramme enheten	10 201	9 988	10 639

Det er fremdeles et stramt budsjett for enheten. Enheten har store utfordringer med å få budsjett i balanse samtidig som vi skal gi elevene et tilfredsstillende pedagogisk tilbud. Lønnsbudsjettet gjør det vanskelig å finne handlingsrom til å drive tilpasset opplæring og systemrettet arbeid. Det er vanskelig å redusere bemanning, fordi vi har økte spesialpedagogiske behov hos elevene våre. Vi må redusere vikarbruk til et minimum, noe som vil føre til at vi må slå sammen grupper ved fravær.

30.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har et stramt budsjett hvor mesteparten går til lønn for å kunne utføre lovpålagte oppgaver. Skolen har fått økte spesialpedagogiske behov som gjør det vanskelig å redusere bemanningen ytterligere i forhold til å drive lovpålagt, men det arbeides bevisst med å få ned lønnsutgiftene noe etter sommeren. Enheten har minimalt med ressurser til systemisk arbeid og dette resulterer i økt antall henvisninger til PPT. Det arbeides med å finne ressursbesparende løsninger i form av å slå sammen klasser i noen fag. Enheten bruker minimalt på drift og sparer der det er mulig, men noen utgifter vil det være i forbindelse med innkjøp av nødvendig digitalt utstyr for å kunne drive undervisning i tråd med kommunens satsinger og læreplanverket. I tillegg vil det være utgifter i forhold til utstyr som skal forebygge sykefravær bl. ansatte. Enheten arbeider bevisst ved å trekke inn Raskere Frisk, Nav og HR-avdeling med mål om raskere avklaring ved langtidsfravær. Enheten har som mål å ikke bruke eksterne vikarer ved korttidsfravær. Hms- og kvalitetsutvalget vil fortsatt aktivt arbeide med å ha fokus på nærvær og arbeidsmiljø.

30.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

30.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Enhetens mål er å tilby elevene våre best mulig læringsmiljø innenfor de økonomiske rammer som foreligger. Vår oppgave er å sørge for at våre elever opplever faglig, sosial og kulturell inkludering gjennom hele skoledagen så langt det lar seg gjøre. Vi legger vekt på god relasjonell og tydelig klasseledelse, samt arbeid med egne verdier og holdninger i møte med elever og foresatte. Vi bruker tid på refleksjon og utvikling av personalets egen praksis. Vi skal legge til rette for tidlig innsats i form av bred kartlegging/undersøkelse og tiltak for elever som er i risikosone. Vi vil fortsette arbeidet med å videreutvikle gode rutiner i forhold til det psykososiale arbeidet ved å jobbe systematisk med kvalitetsplanen og Mitt valg. Vi vil arbeide med å øke vår digitale pedagogiske kompetanse og kvalitetssikre de lokale læreplanene i tråd med fagfornyelsen. Våre lokale læreplaner skal være dynamiske og brukes aktivt både i planlegging av undervisning, og som kommunikasjons og evalueringsverktøy, UiA vil frem til sommeren bidra med å utvikle våre digitale pedagogiske ferdigheter.

Skole-hjem samarbeid

Skolen er opptatt av å opprettholde og videreutvikle et godt skole/hjemsamarbeid. Skolen har faste møteplasser i form av foreldremøter, utviklingssamtaler og samarbeidsmøter. I tillegg kommer andre elevrettede arrangementer slik som avslutninger og forestillinger.

Daglig kommunikasjon gis gjennom digitale løsninger som Visma og It's Learning. Skole og SFO har også egne Facebook sider hvor det legges ut informasjon om ulike undervisningsopplegg, aktiviteter og skolebesøk.

Skolen og FAU samarbeider tett om ulike temaer f.eks. trafikksikkerhet, avslutninger, forestillinger etc.

Det er faste møte i Samarbeids- og skolemiljøutvalget (ca. annenhver måned).

BTI

Vi har egen BTI-kontakt som holder fokus på satsingen og koordinerer sakene. Vi skal ha faste punkter på personalmøtene hvor BTI er fokusområde. Alle ansatte skal være kjent med handlingsveilederen. Vi har faste rutiner for å kartlegge, indentifisere og iverksette tiltak. Vi har fokus på at alle elever blir "fanget opp" så tidlig som mulig ved bruk av undringsnotat og oppfølging av dette. Vi melder saker til BTI team der det er nødvendig. Vi skal sikre at samarbeid opprettholdes med ulike instanser, og at det er fremdrift i sakene. Vi skal sikre god dokumentasjon.

30.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,4
Vurdering for læring 7. trinn		4,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0

Målet på skolen er at alle elever skal føle seg sett og inkludert, både faglig og sosialt, og hvor vi har fokus på å skape gode relasjoner. Vi vektlegger mange aktiviteter ute og inne som skal styrke dette arbeidet. Vi skal ha fokus på tilpasset opplæring når vi arbeider med de lokale læreplanene ved å lete etter metoder og aktiviteter som er differensierende. Vi ønsker å skape et læringsmiljø hvor mangfold blir sett på som en ressurs. Det arbeides systematisk med Mitt Valg i alle klasser. På fagmøtene har vi satt av tid til å arbeide med kvalitetsplanen.

30.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	54
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	53

Årets resultat er som forventet. Vi bruker resultatene til å planlegge videre undervisning.

Det var noen uforutsette tekniske problemer under årets gjennomføring. Noen elever ble kastet ut av programmet flere ganger.

30.3.2 Grønt samfunn

Bærekraftig utvikling er et av de tre tverrfaglige temaene i læreplanen og skal være integrert i de lokale planene. Gjennom konkrete tiltak og ulike temaer har vi som mål at elevene skal tilegne seg kunnskap og holdninger som er med på å sikre et bærekraftig samfunn. Vi har som mål å opprettholde og videreutvikle skolehagen vår. Vi arbeider kontinuerlig med å minske papirbruk ved å gå over til flere digitale løsninger

både når det gjelder valg av læremidler og som informasjonskanal. Vi velger økologisk ved innkjøp av enkelte matvarer. SFO er medlem av matjungelen hvor det gis opplæring i sunn og næringsrik mat uten tilsetninger. Vi ønsker også å ha fokus og bevisstgjøring på redesign og gjenbruk i Kunst og håndverksfagene. Årets karneval har gjenbruk som tema når elevene skal kle seg ut. Vi har gjennom Miljøfyrtårnsertifikatet bevissthet og som mål å begrense restavfall.

30.3.3 Regional vekst

Vi følger spent med på utviklingen av Morrow og næringsområdet rundt Longum. Løypenettet i bymarka brukes flittig. Flere innbyggere i kommunen nyttiggjør seg og blir kjent i nærområdet kan på langs sikt føre til økt etterspørsel etter boliger i skolekretsen. Nytt boligfelt bak skolen er under behandling, og hvis det blir realisert så kan det øke elevtallet ved skolen.

30.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten skal arbeide aktivt for å bidra til et godt samarbeide med andre aktører det er naturlig å samarbeide med, for å bidra til at alle elever får et så godt tilbud som mulig. Godt samarbeid, god kommunikasjon og bred kompetanse er fokus i utviklingsarbeidet ved enheten. Strukturelt er vi opptatt å legge til rette for gode møteplasser med klare rammer for innhold. Det er viktig å avklare forventninger, være løsningsfokuserte, samt ha klare mål for hva vi ønsker å få til. Vi skal verdsette hverandres kompetanse og samarbeide for å finne gode løsninger.

30.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	3,0	2,1	-	2,0
Fravær langtids (%)	14,65	4,6	-	4,0
Fravær (%)	17,65	6,7	6,5	6,0
Antall HMS-avvik	8	0	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	6	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	57	83,3	62,5	75

30.5 Heltidskultur

Enheten har som mål at alle ansatte skal ha 100 % stilling dersom det er det de ønsker. Når det lyses ut stillinger, lyses det ut 100 % stilling så langt det lar seg gjøre. Vi deler merkantil ansatt med annen skole.

30.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Hovedmålet er å være en lærende organisasjon i konstant utvikling.

Et av delmålene er å være en skole i digital utvikling i takt med samfunnets krav og forventninger. Vi fortsetter satsingen med å utvide vårt repertoar av digitale ressurser i undervisningen i samarbeid med UiA, frem til sommeren. Vi skal også utforske og utvide bruken av verktøyet Teams både hos elever og ansatte.

Vi skal fortsette arbeide med å utvikle og kvalitetssikre lokale læreplaner slik at de blir et bedre verktøy for planlegging, kommunikasjon og vurdering. Målet er å sikre en operativ og dynamisk plan som legger

grunnlag for refleksjon rundt, og forbedring av vår pedagogiske praksis i tråd med fagfornyelsens intensjoner. Planene skal også legge til rette for tilpasset opplæring i undervisningen.

Vi arbeider med å utvikle skriftlige rutinebeskrivelser digitalt ved skolen. Vi arbeider med å strukturere møter og holde rett fokus, samt økt bevissthet rundt tids- og ressursbruk i hverdagen. Vi fortsetter å arbeide for et godt arbeidsmiljø med fokusområde som godt samarbeid, god kommunikasjon og økt kompetanse. Vi har faste møter med Hms-utvalget.

Skolen har som mål og fortsette å bruke og videreutvikle muligheten for å undervise utenfor klasserommet, særlig på mellomtrinnet. Det innebærer samarbeid med aktører i nærmiljøet og ellers i kommunen. I jubileumsåret til kommunen blir dette særlig viktig da målet er å gjøre elevene våre bevisste på deres identitet som innbygger i Arendal kommune.

31 Rykene oppvekstsenter

31.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	26 439	25 020	26 251
Sum inntekter	-4 585	-4 013	-4 921
Netto driftsramme enheten	21 854	21 007	21 329

31.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten vil være restriktiv med hensyn til vikarbruk og arbeide for å holde driftsutgiftene nede, men vil ikke være så restriktiv at det går ut over kvaliteten på elevenes undervisning eller tilbudet som blir gitt i barnehagen.

31.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

31.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vår visjon *Læring for livet* er en rød tråd i alt vi gjør i skole og barnehage sammen med våre verdiord, *Mestringsglede og Respekt*.

Mitt Valg er vårt program for godt og trygt psykososialt læringsmiljø. Vi gjennomfører signaturelementene og deler jevnlig tips og ideer i personalet.

Et godt læringsmiljø er avhengig av god involvering av elevrådet. Vi vil derfor fortsette arbeidet med *Aktivitetsledere* ute i friminuttene og ha stort fokus på elevmedvirkning. Vi er glade for at vi over tid har gode resultater på elevundersøkelsen.

Barnehagen er med i prosjektet *En god dag på jobb*, og arbeider aktivt for å bedre situasjoner som fører til uhelse.

Vi vil fortsette arbeidet med *Psykisk helsefremmende barnehage*. Målet er å skape gode lekemiljøer som skaper vennskap og inkludering. Vi arbeider jevnlig med å evaluere de voksnes relasjon til hvert enkelt barn, dette gjør vi for å sikre at alle barna blir sett og hørt.

I likhet med skolen arbeider barnehagen med programmet *Mitt Valg*. Gjennom bamsen Leo gjennomføres det ukentlige økter med barna der målet er et godt psykososialt læringsmiljø for barna.

Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen gjennomfører foreldresamtaler og har ukentlig kommunikasjon gjennom Vigilo. Barnehagen arrangerer jevnlig arrangementer for foresatte, noe vi opplever som positivt nå etter koronaperioden. Vi vil fortsette å legge til rette for at barnehagen kan være en sosial arena hvor særlig foresatte kan bli bedre kjent med hverandre.

Skole-hjem samarbeid

Skolen arrangerer ulike arrangement for foresatte gjennom skoleåret. Vi arbeider for at dette skal være fellesarrangementer for samtlige elever og foresatte på skolen. Målet er å styrke opplevelsen av samhold og fellesskap.

BTI

Skole og barnehage vil fortsette å bruke handlingsveilederen og verktøyene som ligger på Arendal kommune sin hjemmeside. Disse verktøyene er nå godt innarbeidet og brukes jevnlig på enheten.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	4,0	4,7
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,7
Barnets trivsel	4,7	4,7
Informasjon	4,2	4,7
Barnets utvikling	4,6	4,7
Medvirkning	4,3	4,7
Henting og levering	4,2	4,7
Tilvenning og skolestart	4,7	4,7
Tilfredshet	4,2	4,7

Vi vil analysere resultatene for å se hvordan vi bør jobbe videre. Hva kan vi bli bedre på? Hvordan opprettholder vi det vi er gode på? Hva kan vi lære? Resultatene på undersøkelsen vil bli tatt opp i SU.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,3
Vurdering for læring 7. trinn		4,3
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing		50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning		50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing		50

31.3.2 Grønt samfunn

- Rykene Oppvekstsenter er blitt *Miljøfyrtårn sertifisert* høsten 2022. I den forbindelse har vi utarbeidet plan for å redusere restavfall og kildesortering i barnehage og skole. Bærekraftig utvikling er et gjennomgående tema i *Fagfornyelsen* og skal integreres i alle fag.
- SFO er med i *Matjungel* prosjektet og vi vil fortsette dette arbeidet.
- Skole og barnehage er godkjent som *Trafikksikker skole* og har revidert trafikksikkerhetsplanen høsten 2022.
- Skole og barnehage ligger midt i *Hjertesonen* som er opprettet rundt oppvekstsenteret.
- Skolen vil også i år delta i prosjektet *Gå til skolen*, som er med på å redusere biltrafikk og styrke fysisk og psykisk helse.

31.3.3 Regional vekst

Enheten samarbeider med mange lokale aktører og arbeider aktivt for å bidra til et godt omdømme for Oppvekstsenteret og kommunen.

Hvert år har vi prosjektet *Bygdene våre*, der vi besøker ulike lokale bedrifter og har fokus på lokalhistorie. Et prosjekt som vi vil dele i forbindelse med *By-jubileet Arendal - 300 år*.

31.3.4 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid med elevene, foresatte, nærmiljø og etater i kommunen er avgjørende for å bidra til at barn i barnehagen og elevene på skolen får et best mulig tilbud. Enheten vil legge til rette for gode møteplasser der vi kan samarbeide.

Vi har et godt samarbeid med; Lokale barnehager, Mekkeklubben / Øyestad Mekkeri, Sam Eyde, Dahlske og UIA - elever i praksis og DEKOMP. Asdal ungdomsskole, - i faget innsats for andre. BTI. NAV. OKOS. PPT. AAM. Ressurssenteret, - veiledning og hospitering. Øyestad Dyreklinikk, - Dyredag. Engene stall og stutteri. Inn på tunet - Søstrene Kjevik. Øyestad kirke, - omvisning og undervisning i arkitektur og historie. Holviga og Landvik skole i Grimstad - om Fagfornyelsen, Visma Timeplan. Historielaget - Bomsholm museum, Løddesøl Sagbruk & Høvleri, Rise togstasjon, Rygene Smith & Thommesen og lokale bønder, om Bygda vår.

31.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	0,2	1,5	-	1,0
Fravær langtids (%)	5,2	4,0	-	4,0
Fravær (%)	5,4	5,5	6,5	5,0
Antall HMS-avvik	0	32	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	0	1	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	75	75	62,5	80

31.5 Heltidskultur

Enheten har gjennom flere år hatt fokus på heltidskultur. Noen ansatte ønsker mindre stillinger grunnet helse/ufør. Enheten legger til rette for at de som ønsker, kan øke sin stillingsprosent.

31.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Dersom en skal lykkes med innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring, må en holde fokus over en lengre tid, jevnlig evaluere for så å forbedre/endre.

SKOLE

Vi vil fortsette arbeidet med planverk for *Digitalisering i skolen* og sikre at vi har gode digitale systemer, gode prosesser for pedagogiske oppgaver og legge til rette for kontinuerlig utvikling av digital kompetanse hos skolens ansatt.

Enheten har over lengre tid hatt et sterkt fokus på opplæring av elever med dysleksi. Vi vil videreføre dette arbeidet og samkjøre det med vårt arbeid med digitalisering i skolen. Vi arbeider etter kommunens plan for

Dysleksivennlig skole, og drøfter tema med PPT og på Ressursteam. Det er avsatt egne timer til opplæring av elever med dysleksi og en spesialpedagog på skolen har ansvaret for dette arbeidet.

Vi er for tiden i et samarbeid med UIA i forhold til *Klasseledelse* og bruker mye av utviklingstiden til dette tema. Fremover vil vi i tillegg har fokus på *Fagfornyelsen* og arbeide med *Kvalitetsplan for godt skolemiljø*.

BARNEHAGE

Vi vil fortsette arbeidet med å være en *Psykisk helsefremmende barnehage* der vi har fokus på det fysiske lekemiljø, relasjoner, barns rettigheter og voksenrollen.

Barnehagen deltar i prosjektet *Matnyttig*, et samarbeidsprosjekt med UIA, hvor målet er å bedre kosthold og ernæring tidlig i livet.

Fremover vil vi arbeide mer systematisk for å få en oppdatert og informativ hjemmeside for barnehagen.

32 Sandnes skole

32.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	23 884	22 774	26 093
Sum inntekter	-4 911	-3 984	-5 684
Netto driftsramme enheten	18 973	18 790	20 409

32.2 Tilpasning til enhetens ramme

Høsten 2022 fikk vi en del avviksmeldinger grunnet fravær. Vi vil måtte bruke noen ressurser for å få lukket disse.

Vi prioriterer tidlig innsats og de tilpasningene de yngste elevene trenger.

Vi har gjennomført tiltak i forhold til sykefravær, og fortsetter å ha fokus på dette i 2023.

32.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

32.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

«Et godt læringsmiljø kjennetegnes ved at elevene opplever trygghet, mestring og gode relasjoner både til medelever og til alle voksne på skolen. Skolen og deres ansatte vil arbeide for at alle elever skal oppleve trivsel, trygghet og mestring slik at de føler seg forstått og respektert, uavhengig av mestringsgrad og oppnådde resultater». Dette var vår visjon for 2022, dette videreføres i 2023.

Vi skal arbeide med det psykososiale miljøet, jobbe systematisk mot mobbing og ha gode rutiner for elevsamtaler. God klasseledelse og tydelige forventninger er avgjørende.

Handlingsplanen mot mobbing og Arendalsskolenes kvalitetsplan for skolemiljø må også gjennomgås jevnlig for at det skal være et dokument som brukes aktivt.

Folkehelse og livsmestring har stor betydning for læringsmiljøet. Helskole-ART er et viktig verktøy for oss når det gjelder å arbeide med forebygging av mobbing og sosial kompetanse. Skolen er opptatt av at det skal være lav terskel for å si fra hvordan man har det, og en kultur på skolen for å komme med positive og negative opplevelser. Debrifing er et godt verktøy for mange. Vi har som mål at elevene skal fortsette å skåre bra på nasjonale prøver og få gode læringsresultater.

Skolen deltar i desentralisert kompetanseheving (DEKOMP) i samarbeid med veileder fra UIA. Temaene er bl.a. fremover meldinger, elevsamtaler og sosial kompetanse. Dette er med på å styrke de ansattes kompetanse og kunnskap.

Skole-hjem samarbeid

Alle hjem er ulike og trenger ulik støtte. En forutsetning for et godt skole-hjem samarbeid forutsetter at foreldrene får god innsikt i hvordan vi jobber, og at det er tydelig hva vi forventer av hverandre. Eventuelle utfordringer faglig og sosialt kan fanges opp tidlig når man har en god og jevn dialog mellom foreldre og kontaktlærere.

Ledelsen møter trinn regelmessig. Foreldresamarbeid og læringsmiljø er tema som tas opp, og vi kan sette inn tiltak tidlig hvis det er vansker på enkelte trinn i forhold til læringsmiljø og annet.

Skolen ønsker å fortsette det gode og konstruktive samarbeidet vi har med FAU.

BTI

Vi har jevnlig møter i tverrfaglig team på skolen hvor bl.a. spes.ped. koordinator og helsesykepleier deltar. Her definerer vi hvilket BTI-nivå de ulike elevsakene er på og jobber deretter.

Våre ansatte, også nytilsatte, vil fortsette å få oppdatering og opplæring i BTI-modellen og hensikten med denne.

Elevmedvirkning og tett foreldresamarbeid er en viktig del av dette arbeidet.

32.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn	4,3	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,7	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	x	0

Vi vil at elevene skal ha lav terskel til å si fra hvis de ikke har det greit på skolen. Vi trener sosial kompetanse gjennom hele skoleåret for å gi elevene verktøy til å kunne fungere sammen med andre elever, samt å løse eventuelle konflikter de måtte komme opp i på en god måte.

Vi er mange ansatte ute i friminuttene, nettopp for å observere elevene i ulike samspillsituasjoner, og for å veilede i de situasjonene vi ser kan være utfordrende for enkeltelever.

Skolen har som et av satsningsområdene vurdering for læring og ønsker å utvikle de ansattes kompetanse innenfor dette feltet ytterligere.

32.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn – engelsk lesing	48	50

Skolen har fokus på lesing i alle fag og stillelesing hver dag i skoletiden for alle elevene. Vi vil fortsette med dette i 2023, og ønsker å oppnå gode resultater på nasjonale prøver også dette året.

Elevene vil bli godt forberedt i prøveformen, og vi har tydelige forventninger til elevene våre.

32.3.2 Grønt samfunn

Vi bruker digital kommunikasjon der det er mulig.

Vi vil redusere bruk av papir, har søppelsortering i klasserom og rydder søppel i nærområdet.

Skolen deltar i prosjektet «adopter en bekk» og vi har tverrfaglige prosjekter som tar for seg marinforsøpling, artsbestemmelse i fjæra og registrering av krabbebestand.

Vi er bevisste i forhold til matsvinn på SFO og deler bl.a. ut mat i mindre porsjoner.

32.3.3 Regional vekst

Vi ønsker å gjøre skolen enda mer attraktiv for tilflyttere ved å ha høyt kvalifiserte ansatte og legge til rette for kompetanseutvikling på alle plan ved enheten. Vi har mål om å videreutvikle den gode kvaliteten vi har på tjenestene våre, bla. Ved satsningen på pedagogisk utviklingsarbeid (DEKOMP) og videreutdanning av våre ansatte.

Vi ønsker å videreutvikle det gode samarbeidet vi har med Tromøy Frivillighetssentral, Tromøy IL og andre personer og aktører i nærmiljøet.

32.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi skal ha et konstruktivt samarbeid med alle instanser som er knyttet til arbeid med barn og unge.

Skolen har stort fokus på tidlig innsats, felles rutiner og regler.

Skolen har daglig og ukentlig teamsamarbeid mellom skolens ansatte.

Vi ønsker også dette året å få til ytterligere kursing av lærere i lese- og skrivevansker, matematikkvansker og kursing i digitale hjelpemidler.

32.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,1	4,3	6,4	3
Fravær langtids (%)	13,5	10	-	8
Fravær (%)	15,7	14,3	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	0	1	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	1	36	4 000	50
Andel heltidstilsatte (%)	90,7	92,9	62,5	90

32.5 Heltidskultur

Innenfor handlingsrommet det tildelte budsjettet gir oss tilbyr vi flest mulig størst mulig stilling.

32.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi deltar i skolebasert kompetanseheving/DEKOMP sammen med veileder fra UIA:

Vi håper å få studenter til skolen da vi har flere ansatte som tar videreutdanning i veiledningspedagogikk.

33 Strømmen oppvekstsenter

33.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	24 932	23 812	25 344
Sum inntekter	-2 886	-3 258	-4 208
Netto driftsramme enheten	22 046	20 554	21 136

33.2 Tilpasning til enhetens ramme

Slik budsjettet er lagt vil det bli svært krevende å komme i mål regnskapsmessig i 2023.

Barnehagen har redusert med 8 ansatte de siste tre årene på grunn av nedgangen i antall barn. Noen er overført til andre stillinger i kommunen, og noe har vært naturlig avgang. Heldigvis ser vi en oppgang i antall barn i barnehagen igjen, mens vi ser utfordringene knyttet til små barnekull forplante seg over til skolen fra høsten av.

I skolen har man ved naturlig avgang samlet opp til hele stillinger (jfr. kommunens målsetting om heltidskultur), og i håp om å hente inn midler ved mindre bruk av overtid/ekstrahjelp.

Det virker vanskelig å innfri de økonomiske kravene som er knyttet til redusert sykefravær og forbruk. Disse kuttene må hentes fra andre poster, dvs. ordinær lønn.

33.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

33.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Skolen jobber aktivt med sitt antimobbeprogram; Olweus, mens barnehagen arbeider med; Psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø.

Dette året arbeider vi med å organisere noe aktivitet i friminuttene. De eldste elevene vil være såkalte trivsels vakter og organisere noe lek for de yngre som ønsker å være med.

Alle foreldremøter inneholder momenter vedr. læringsmiljø (jf. våre satsinger).

Strømmen oppvekstsenter har over tid hatt gode resultater på elevundersøkelsen. Vi arbeider hardt hver dag for å opprettholde disse gode resultatene.

Barnehage-hjem samarbeid

Daglig kontakt, foreldresamtaler, kommunikasjon på Vigilo. Det arrangeres ulike aktiviteter med foreldre igangsatt av foreldre og barnehagen. Utfordringene knyttet til koronaen, gjør at dette samarbeidet har vært utfordrende i årene som har vært, men at vi nå er på god gang tilbake til normalen.

Skole-hjem samarbeid

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. Som for barnehagen har koronaen utfordret samarbeidsformene våre.

BTI

Vi er kommet godt i gang med bruken av undringsnotatene og samtykkeskjemaene. På de laveste trinnene i BTI som vi naturligvis skal jobbe mest med, har vi ganske god oversikt. På trinnene oppover har vi litt lengre vei å gå. Dette er noe vi må se på i tiden som kommer.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	4,6	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,8
Barnets trivsel	4,9	4,9
Informasjon	4,3	4,5
Barnets utvikling	4,8	4,8
Medvirkning	4,5	4,6
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,5	4,6
Tilfredshet	4,7	4,8

Vi har fått veldig gode resultater på Foreldreundersøkelsen også i år. Spesielt hyggelig er det å se resultatene på faktorene barnets trivsel (4,9), barnets utvikling (4,8) og relasjon mellom barn og voksne (4,8). Barnehagen jobber for å skape et godt og trygt barnehagemiljø for barna. Denne undersøkelsen viser at vi har oppnådd et godt miljø ved Strømmen.

I løpet av dette året vil vi ha spesielt fokus på tilvenning og skolestart. Dette bør være en faktor som vi kan få noe høyere, i og med at vi er et oppvekstsenter og at avstanden til skolen er kort.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2023
Trivsel 7. trinn		4,3
Vurdering for læring 7. trinn		4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %		0

Resultatene fra elevundersøkelsen høsten 2022 er ikke klare enda, men skrives inn administrativt av skolekontoret i etterkant. Tradisjonelt har vi hatt gode resultater på disse undersøkelsene.

Når det gjelder resultatene fra nasjonale prøver nedenfor så er de litt under målsettingen vår. Vi har gjennomført prøvene i år uten at noen elever var fritatt. Noen få elever fikk ikke gjennomført prøvene på grunn av sykdom, og at vi ikke hadde mulighet for å ta igjen ettersom det var streik.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2023
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	47	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	46	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50

33.3.2 Grønt samfunn

Oppvekstsenteret er nylig re sertifisert som Miljøfyrtårn, og arbeider etter retningslinjene som ligger i denne godkjenningen. Skolen holder på å utarbeide retningslinjer for det tverrfaglige temaet Bærekraftig utvikling, som er en del av overordnet del i Fagfornyelsen.

33.3.3 Regional vekst

Skolen har hatt et stabilt elevtall de siste årene. Klasseoppfyllingen er god, og noen klasser er helt fulle.

I barnehagen har vi dessverre merket nedgangen i barnetallet betydelig. Heldigvis har utviklingen snudd i år, og vi får inn mange små barn nå. Skolen vil merke nedgangen i antall barn fra og med kommende høst.

33.3.4 Samarbeid for å nå målene

Ved Strømmen oppvekstsenter har vi et godt samarbeid med FAU-ene i barnehagen og skolen. og vi har felles samarbeidsutvalg. Oppvekstsenterets gymsal er i bruk hver kveld av ulike lag og foreninger. Velforeninger, pensjonistforeninger med mer bruker skolens lokaler og møterom til sine aktiviteter med jevne mellomrom.

33.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	4,4	4,6	-	2
Fravær langtids (%)	8,3	6,3	-	5
Fravær (%)	12,7	10,9	6,5	7
Antall HMS-avvik	21	7	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	3	1	4 000	5
Andel heltidstilsatte (%)	92,6	75,7	62,5	80

33.5 Heltidskultur

Vi lyser ikke ut deltidsstillinger, men samler opp til fulle stillinger før utlysning.

De som ønsker og evner å jobbe fulle stillinger har mulighet for det hos oss.

33.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolen innførte ny læreplan, Fagfornyelsen, fra skolestart høsten 2020. Mye av felles møtetid og teamtid vil også dette året gå med til implementering av læreplanen. Vi har nå arbeidet to år med den nye læreplanen og vil i dette året evaluere og justere våre lokale læreplaner. Samtidig kommer vi fortsatt til å ha sterkt fokus på tidlig innsats både i barnehagen og skolen.

Tidlig innsats

Skolen har stort fokus på tidlig innsats og ressurser i form av at voksne er flyttet fra storskolen til småskolen. Vi jobber hardt for å ha fokus på å forebygge framfor å reparere. Spesielt er innsatsen stor rundt det å avdekke og hjelpe elever som strever med lesing.

Vi er som de fleste andre skolene i Arendal i oppstartsfasen med leseprosjektet "Read Agder"
I personalet arbeider vi også med å følge lese senterets språkløyper

Leksebevisst skole.

Vi er i ferd med å lage en standard for gode lekser. Denne vil prøves ut i løpet av skoleåret.

Barnehagen, sammen med de andre kommunale barnehagene, driver kompetanseutvikling på psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø. Dette handler om livsmestring. Barnehagen har deltatt i og skal følge opp Re-komp samlinger med UIA.

34 Lunderød skole og ressurscenter

34.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	34 654	33 412	30 908
Sum inntekter	-2 741	-7 539	-5 959
Netto driftsramme enheten	31 913	25 873	24 949

34.2 Tilpasning til enhetens ramme

Alle baser må fortsatt i stor grad klare seg uten vikar ved fravær av en person.

Er ellers nøkterne ift. innkjøp på alle områder.

Vi har i flere år kunnet jobbe inn møtetid i vaktplan. Det har vi ikke mulighet til lenger pga. SFO-drift og behovet for ledsagere på transport som personalet ivaretar.

34.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettamme

34.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Omorganisering og jobbing når det gjelder tematimer. De er nå nivådelt slik at alle elever skal få opplæring tilpasset sitt kognitive nivå. Basene organiserer timer på tvers. Dette ønsker vi å videreutvikle til også å gjelde andre områder, f.eks. matematikk og norsk.

2023 har skolen 20-årsjubileum, og vi planlegger en forestilling der alle, uansett funksjonsnedsettelse, bidrar på ulike vis. Dette vil i tillegg være samlende, både for elever og ansatte.

Skole-hjem samarbeid

Skole-hjem samarbeid er ivaretatt gjennom en foreldrekontakt som andre foreldre kan kontakte ved behov, samt foreldremøter. Denne representanten etterspør også hva foreldre måtte ønske av arrangement.

Samarbeid rundt den enkelte elev er ivaretatt gjennom jevnlig møter og kontaktbok som følger elev.

BTI

Kommunens BTI- arbeid har foreløpig ikke fokusert på vår elevgruppe.

Skolen har alltid hatt et godt og tverrfaglig samarbeid med aktuelle instanser; HABU, helsesykepleier, barnevern, logoped, og fysioterapeuter.

34.3.2 Grønt samfunn

Skolen har klargjort søknad ift. Miljøfyrtårnsertifisering i juni 2020, og vi venter fremdeles på godkjenning fra kommuneoverlegen. Dette er etterlyst flere ganger. Koronasituasjonen har bidratt til disse forsinkelsene.

Vi jobber for livsmestring i form av størst mulig grad av selvstendighet og deltakelse i samfunnet med tanke både på her-og-nå og framtid. Skolen jobber også med bærekraftig utvikling med fokus på gjenbruk og natur& miljø,

34.3.3 Regional vekst

Lunderød skole og ressurscenter bidrar til et godt omdømme for kommunen ved å gi et godt tilbud til elevene våre, og ved fremdeles å tilby gratis veiledning/kurs til andre skoler som gir opplæring til elever med spesielle behov.

34.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har et godt samarbeid med foreldre, avlastning/bolig, og andre faginstanser i form av regelmessige møter der man blir enige om felles strategier på vei mot målene.

Lunderød skole og ressurscenter har også et samarbeid med UiA.

34.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	3,96	5,3	-	2,5
Fravær langtids (%)	8,17	9,3	-	7,5
Fravær (%)	12,13	14,7	6,5	10
Antall HMS-avvik	42	18	3 000	45
Antall kvalitets-avvik	6	3	4 000	5
Andel heltidstilsatte (%)	92	90,5	62,5	90,5

34.5 Heltidskultur

Enheten har høy prosent av heltid. Målet er å beholde denne situasjonen.

34.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

* Vi jobber fremdeles med praktisering av nytt læreplanverk rettet mot vår elevgruppe.

* Vi er i en prosess ift. å øke antall gruppetimer (se pkt. læringsmiljø).

* Kompetansen på ASK (alternativ og supplerende kommunikasjon) øker grunnet behov.

* Flere gode medarbeidere har sluttet, og noen har flyttet til ny base på Nedenes i senere tid. Enheten må også bygge opp intern kompetanse

35 Tromøy barnehagene

35.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	14 171	12 567	14 770
Sum inntekter	-2 750	-2 552	-3 582
Netto driftsramme enheten	11 421	10 015	11 188

35.2 Tilpasning til enhetens ramme

Tromøy barnehageenhet jobber hele tiden for å ha fulle barnegrupper, holde budsjettet og ha en forsvarlig drift.

- Vi har økt antall barn fra 14 til 18 på småbarnsavdelingen.
- Økonomi og nærvær er punkter vi har fast på agendaen på HMS og kvalitetsutvalgsmøtene.
- Vi har fokus på å være helsefremmede og ha et høyt nærvær. Sykemeldte blir fulgt opp.
- Vi jobber mye med arbeidsmiljøet, hva gir en "bra dag på jobb".
- Vi samarbeider og fordeler ressurser før vi setter inn vikar.
- Vi har redusert kveldsmøter.
- Vi prøver å begrense innkjøp, bruker først det vi har.

35.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

35.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Hovedmålet er: Alle skal oppleve tilhørighet og faglig i fellesskapet.

Et barnehagemiljø som stimulerer til vennskap blant barn er i seg selv forebyggende mot mobbing.

For å skape et trygt og godt læringsmiljø er anerkjennelse av barn og unges opplevelse og medvirkning et grunnleggende prinsipp. Barn skal bli tatt på alvor av profesjonelle voksne. FNs barnekonvensjon skal være førende for arbeidet med barn.

Vi skal være en psykisk helsefremmende barnehage. Målet er å legge til rette for gode lekemiljøer som skaper vennskap og inkludering. Personalet har deltatt på kurs i regi av STYD kommunikasjon. Voksnes relasjonskompetanse, metodikk fra å være sammen prosjektet, er viktig. Vi skal arbeide kontinuerlig med å "kartlegge" de voksnes relasjon til hvert enkelt barn, dette gjør vi for å sikre at alle barna blir sett og hørt.

Personalet har også deltatt på "vold og overgrep" kurs. Førskolegruppa har et eget opplegg, som de jobber med gjennom verktøyet kroppen er min.

Vi har deltatt på et nettstudie i forhold til barnehagemiljø og krenkelser. Enheten har utarbeidet beredskapsplaner, i forhold til tiltak hvis personalet eller foreldrene opplever mobbing/krenkelser eller ubalanse i gruppa. Vi jobber med å inkludere alle, ha gode rutiner og planer for oppfølging og evaluering. Vi bruker blant annet et digitalt årshjul hvor alle får tilsendt påminnelse om mål og tiltak.

Barnehage-hjem samarbeid

Vi har et stort fokus på å skape et godt samarbeid med barnas hjem.

Barnehagen skal i samarbeid med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. (Jf. barnehageloven §1)

Samarbeidet skal alltid ha barns beste i fokus. Vi ønsker å legge til rette for en åpen og god dialog. Det er de ansatte som har ansvar for å legge til rette for en god dialog, kultur og foreldrenes medvirkning. Det har vi gjennom:

- Den daglige kontakten. Det skal være varme og rause voksne som tar imot barn og foreldre.
- Oppstartssamtaler med alle nye foreldre.
- Overgangssamtaler med foreldrene når de bytter gruppe eller avdeling.
- Foreldremøter en eller to ganger i året.
- Vi har SU møter minimum 4 ganger i året.
- Utviklingssamtaler 2 ganger i året eller etter behov.
- Vi bruker Vigilo som kommunikasjon mellom hjem/barnehage.
- Brukerundersøkelsen fra utdanningsdirektoratet er viktig. Vi jobber aktivt med resultatene. Hva må vi jobbe med og bli bedre på? Hva er vi gode på, hvordan opprettholde det vi er gode på?
- Alle skal oppleve å bli sett, hørt og inkludert. Her skal det være godt sted å komme. Målet er å ha en god grunnstemning.
- Vi har ulike "fester" med barn/foreldre og personalet

BTI

Alle barn og unge skal få den støtten de trenger for å ha det bra hjemme, i barnehagen, på skolen og i fritiden.

Handlingsveilederen til BTI skal være et godt redskap for å kunne hjelpe de barn og familiene som vi har en bekymring for. Informasjon om BTI til foreldrene er viktig, vi har det på agendaen på foreldremøter, samarbeidsutvalgsmøter og utviklingssamtaler. Det skal være lav terskel for å ta kontakt både for foreldrene og personalet.

Vi har BTI kontakt i enheten som har et ekstra ansvar for å holde "dette varmt", og kan være støttespiller i ulike saker.

Alle skal være kjent med BTI og handlingsveilederen, og bruke den aktivt. Vi har dette på agendaen på personalmøter, planleggingsdager og avdelingsmøter.

Ansatte opplever at de søker mer råd og veiledning, bruker ulike instanser mer.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	Fabakken 4,7 Fjellvik 4,4	4,8
Relasjon mellom barn og voksen	Fabakken 4,8 Fjellvik 4,7	4,9
Barnets trivsel	Fabakken 4,8 Fjellvik 4,9	5,0
Informasjon	Fabakken 4,8 Fjellvik 4,6	4,9
Barnets utvikling	Fabakken 4,8 Fjellvik 4,8	4,9
Medvirkning	Fabakken 4,5 Fjellvik 4,6	4,8
Henting og levering	Fabakken 4,7 Fjellvik 4,6	4,8
Tilvenning og skolestart	Fabakken 5,0 Fjellvik 4,6	5,0
Tilfredshet	Fabakken 4,9 Fjellvik 4,8	5,0

Fabakken hadde svar prosent på 89,3 %, Fjellvik hadde 83,3 %. Det er et godt utgangspunkt å jobbe videre med. Vi satte oss veldig høye mål ved forrige undersøkelse, vi nådde ikke helt opp på alle punktene. Fabakken fikk 4,9 og Fjellvik 4.8 på tilfredshet. Det er vi stolte av.

Sammen vil vi analysere resultatene og finne ut hvordan vi skal jobbe videre.

- Hva kan vi bli bedre på?
- hvordan opprettholde det vi er gode på?
- Hva kan vi lære av hverandre?
- Sammenligne fjorårets undersøkelse, er det endringer?

Dette vil vi også ta opp i samarbeidsutvalget.

35.3.2 Grønt samfunn

Kunnskapsformidling om bærekraftig utvikling blant barn i Tromøy barnehageenhet.

- Vi jobber for å få til et kildesorteringssystem som er oversiktlig og ryddig.
- Vi jobber med energisparende tiltak, som å skru av lys i rom som ikke er i bruk, senke temperaturen.
- Vi ønsker at barnehagen skal gi barna naturopplevelser som gir dem mulighet til å bli kjent med naturens mangfold.
- Å vise omsorg og ta ansvar for naturen.
- Holdningsarbeid: Hvordan behandler vi og tar vare på leker og utstyr, og tenke gjenbruk. Personalet har lagt til rette egen plass som foreldrene kan levere/hente brukte klær og utstyr. Dette har vært et godt tiltak.
- Redusere avfall, spesielt matsvinn og plast.
- Innkjøp av giftfrie produkter.
- Vi legger til rette for at både barn og voksne kan sykle i jobben med barn. Vi har egne lastesykler. Vi oppfordrer ansatte til sykling, de kan låne sykler av enheten.

Vi er et Miljøfyrtårnsertifisert og ble re-sertifisert våren 2021, og må følge de retningslinjer det medfører.

35.3.3 Regional vekst

Vi tilstreber oss å være en attraktiv barnehage og arbeidsplass. Det er mye som skjer i samfunnet rundt oss, med tanke på tilflytting til Arendal. Tromøy er et område i vekst, med flere tilflyttere av småbarnsfamilier. August 2023 åpner nye Marisberg barnehage. Da er det viktig at vi tilpasser oss samfunnet rundt oss, og brukernes behov. Vi må være fleksible i forhold til gruppestørrelse og sammensetning.

Vi tar imot studenter fra UiA, lærlinger fra OKOS -Agder og elever fra videregående skoler. Dette er med på å utfordre oss og holde oss faglig oppdatert. Enheten har også flere ansatte som har tatt videreutdanning. Vi har et godt samarbeid med nærskolene. Vi har sammen utarbeidet et årshjul og rutiner for overgang barnehage/skole.

35.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å oppnå målene er vi avhengig av å ha et godt samarbeid innad i enheten, med foreldre/foresatte og med eksterne instanser. Enheten samarbeider med NAV og JobbKlar for å ta imot mennesker med ulike behov. Vi tar imot studenter fra UiA, lærlinger fra OKOS Agder og elever fra videregående skoler og Tromøy ungdomsskole. Vi har et tett samarbeid med nærskolene.

Vi har et tverrfaglig samarbeid med barnevern, helsesykepleier, kommunale fysioterapeuter, avlastningstilbud, PPT, HaBu og ABUP. BTI er sentral i denne prosessen. Barnehagene i kommunen har et godt samarbeid med felles møter og faggrupper.

35.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	1,55	1,1	-	2%
Fravær langtids (%)	7,14	7,2	-	3%
Fravær (%)	8,69	8,2	6,5	5%
Antall HMS-avvik	3	1	3 000	5
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	5
Andel heltidstilsatte (%)	93	93,5	62,5	-

Vår utfordring i forhold til korttidsfraværet er at vi har mange ansatte med små barn, som har mye fravær på grunn av syke barn. Dette er til tider en utfordring, og som vi kan forvente blir høyt i perioder i 2023 også.

Vi har hatt langtidssykemeldte som ikke har vært jobbrelatert. Sykemeldte blir fulgt opp.

Vi har mye fokus på arbeidsmiljø og trivsel, og tilrettelegging for at ansatte kommer på raskere på jobb.

Å melde inn avvik er noe vi må bli bedre på. Vi jobber med dette på møter og andre fora.

35.5 Heltidskultur

Enheten har en bevisst holdning til at vi ønsker ansatte i 100 % stillinger. Ved behov for vikarer og eventuelle ledige stillinger oppmuntrer vi og spør de med redusert stilling først.

De som jobber redusert, ønsker å fortsette med det av ulike årsaker.

35.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten jobber hele tiden for å synliggjøre oss, og å gjøre oss attraktive. Vi ønsker fulle barnehager. Vi har egen hjemmeside som skal være oppdatert til enhver tid, og vi har egne sider på sosiale medier. Vi jobber for å ha en god kommunikasjonsform.

Vi har båter og lastesykler som synliggjør oss i nærmiljøet. Dette har vært positive faktorer for oss.

Vi skal fortsatt ha fokus på ergonomi og pedagogikk. Ha gode dager på jobb, hvor fysisk og psykisk helse skal ivaretas. Enheten jobber hele tiden for at våre medarbeidere skal være aktivt med på å medvirke på sin arbeidssituasjon og en stor grad av autonomi. Vi skal ha fokus på nærvær og å være en helsefremmende barnehage. Oppfølging av medarbeiderundersøkelsens fokusområder, mestringsledelse og mestringsklima blir jobbet med på ledermøter, gjennom fagutvikling og med den enkelte på medarbeidersamtaler.

Vi har utarbeidet kompetanseplan som sier noe om satsningsområdene, og sikre kvaliteten på arbeidet vi gjør. Vi har fagutvikling en gang i måneden, som gjelder for hele personalet. Fokus er faglig utvikling, og knytte teori og praksis sammen. Målet er kvalitetsforbedring. Vi har utarbeidet egen digital personlig plan som inneholder: HMS, våre mål, arbeidsbeskrivelser, forventninger og informasjon til nyansatte.

Vi tar imot studenter fra UIA. Det betyr at vi må holde oss faglig oppdatert. Vi har ansatte som har tatt og tar videreutdanning.

Dette året har vi deltatt på READ Agder, som er et samarbeid mellom kommunene i Agder. Målet er å gi økt leseglede blant barn og unge og støtte foreldrenes involvering i barnas lesing.

Vi har også deltatt i matnyttig som er et samarbeidsprosjekt med UIA, hvor målet er å bedre kosthold og ernæring tidlig i livet. Vi har fått en kokk i 40 % stilling som er med på å bidra til at barna får mer sunn og næringsrik mat.

Målet er å være en lærende organisasjon med engasjerte ansatte som stimuleres til å tenke nytt, være endringsvillig, se ting på nye måter. Være "fremoverlent" og fremtidsrettet.

36 Stemmebogen barnehage

36.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	17 843	16 632	18 107
Sum inntekter	-2 713	-2 454	-2 809
Netto driftsramme enheten	15 130	14 178	15 298

36.2 Tilpasning til enhetens ramme

Driftsbudsjettet handler i stor grad om lønn. De siste årene har vi sett at et stort behov for vikarer spiser mer og mer av dette budsjettet. Korttidsfravær er svært kostbart. Vi har en relativ stor andel ansatte med små barn som av helt naturlige grunner har mer sykefravær. I tillegg har vi mange ansatte med mye ferie til gode. Det er utfordrende å få tatt ut ferie når det allerede er mye fravær og vikarer på jobb. Både fordi vi skal ivareta kvaliteten i arbeidet vårt, men også fordi det er vanskelig å få tak i nok vikarer. Vi har også lyst til å nevne at vi har veldig god kultur blant de ansatte for å fordele sykefravær med egne barn mellom begge foresatte. Det setter vi stor pris på og vet at mange steder er ikke dette en selvfølge.

I Stemmebogen har vi mange ansatte som jobber med barn med enkeltvedtak. Disse barna har store utfordringer og krever mye skjerming og tilrettelegging. Våre ansatte rundt dem, både spesialpedagoger og andre, har derfor lite eller ingen tid til å jobbe forebyggende for resten av barnegruppa. I noen tilfeller har vi valgt å sette inn ekstra ressurser rundt barn som ikke har vedtak, men som vi mener trenger mye tilrettelegging og støtte. Dette mener vi er helt nødvendig og i tråd med BTI og tidlig innsats, men det får jo selvfølgelig økonomiske konsekvenser i andre deler av driften.

Redusert sykefravær er alltid et mål. Vi har et aktivt HMS-arbeid hvor økonomi og nærvær er fast på agendaen. Styrer har tett oppfølging av sykemeldte og vi prøver å tilrettelegge arbeidet der hvor det er mulig. I tillegg har vi stort fokus på arbeidsmiljøet som en forebyggende faktor. Vi fortsetter arbeidet med "En bra dag på jobben».

Barnehagen har faste morgenmøter hvor vi teller barn og fordeler voksne for å redusere vikarbruken.

Enheten har et nøkternt forbruk når det gjelder innkjøp samtidig som at vi er opptatt av å skape gode holdninger hos barn og voksne knyttet til bruk og kast.

En variabel hvert år er antall søknader til barnehagen. De siste årene har vi hatt en viss økning i antall søkere. Vi håper at trenden fortsetter i 2023.

Vi vil også begrense antall kveldsmøter for å tilpasse oss enhetens rammer.

36.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

36.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi jobber fortsatt målrettet med psykisk helsefremmende barnehager. Både i hverdagen på de ulike avdelingene, og felles i hele personalgruppa på personalmøter og planleggingsdager. Vårt mål er stadig å heve kompetansenivået i hele personalgruppa.

I 2021-2022 var leken og lekemiljøet i fokus. Fremover er det voksenrollen vi skal ha spesielt fokus på. På veien mot målet om å bli en stadig bedre psykisk helsefremmende barnehage er de ansatte vår største og

viktigste ressurs. Vi tilstreber å ha ansatte som har kunnskap om hva som er psykisk helsefremmende, verdier, holdninger og gjørekompetanse til å ta de rette valgene, og trygghet og mot nok til å ta tak i og stå i vanskelige situasjoner.

Vi har et stort samfunnsmandat og ansvar når det gjelder å se og ta tak i uheldige situasjoner rundt barna. Det er vanskelig å stå i utfordrende situasjoner med f.eks. foresatte, eller å ha varslingsansvar for egne kolleger. Samtidig er dette en av de viktigste oppgavene vi har, og vår lojalitet skal alltid være størst ovenfor barna. Vi tror at vi gjennom kunnskap om egen praksis og bevissthet rundt dette samfunnsmandatet, kan skape den tryggheten og styrken som de ansatte trenger for å ta dette ansvaret.

I anledning Arendal kommunes 300 års jubileum har vi startet et arbeid med hvordan vi kan markere det i barnehagen. Vi vil i første omgang konsentrere oss om at de ansatte får bedre kjennskap til kommunens historie, både lokalt rundt vår barnehage og ellers i kommunen. Ved å få en felles plattform, og forhåpentligvis en stolthet over kommunen vil det være lettere å finne gode måter å videreformidle og jobbe med temaet sammen med barna. Vi har blant annet hatt besøk av en bestemor i barnehagen som har fortalt om hvordan det var i nærområdet her da hun var liten, knyttet opp mot stedsnavnene i nærområdet. Dette kan vi nå videreformidle til barna. Vi skal også ha et personalmøte på Kuben, med Arendals historie i fokus.

Barnehage-hjem samarbeid

Våren-22 hadde vi dugnad i barnehagen etter flere år uten pga. koronarestriksjoner. Det var en veldig fin opplevelse og er vel så mye en sosial aktivitet som en praktisk. Vi merker også at tilstelninger som Lucia og foreldrekafe betyr mye for barn og foresatte. Vi vil fortsette å legge til rette for at barnehagen også kan være en sosial arena hvor særlig foresatte kan bli bedre kjent med hverandre. Det å ha et nettverk i nærmiljøet vet vi har stor betydning her og nå, og på lengre sikt når barna blir større.

Vi har fokus på å være gode rollemodeller på disse sammenkomstene ved å sirkulere og ta kontakt med de en ikke vanligvis prater så mye med eller kjenner så godt.

Vi har også fokus på å hilse på alle vi møter selv om de ikke går på "vår" avdeling. Et "hei, så hyggelig å se deg" eller "ha en fin dag" kan bety mye.

Vi ønsker å bidra til at foresatte ser barna sine i et større perspektiv, som en viktig del av en større helhet. Barnehagelivet er for mange starten på en sosialiseringsprosess utenfor familien og hjemmet, i omgivelser som gradvis utvider seg. Dette er en svært viktig prosess, både for den enkelte og for samfunnet som helhet. Samtidig skal alle føle at deres meninger blir møtt og deres behov respektert.

Vårt motto: "Med rom for alle og blikk for den enkelte" står sterkt hos oss. Vi har mange foresatte til barn med ekstra behov. Vi vil fremover ha mer fokus på hvordan vi best kan ivareta dem i ulike tilstelninger i barnehagen.

BTI

Vi jobber videre med BTI i naturlige situasjoner. Blant annet starter alle ped. ledermøter med en runde fra hver avdeling. Her kan man ta opp ting man lurer på eller trenger hjelp med, og så kan alle veilede, tipse og diskutere rundt det. Her blir mange elementer fra BTI brukt, og noen ganger blir vedkommende rådet til å for eksempel skrive et undringsnotat. Vi erfarer at denne felles refleksjonen og erfaringsdelingen er til stor nytte for den som ber om hjelp, men at det også er felles kompetanseheving som alle kan dra nytte av.

Ellers har noen mer kunnskap om og erfaring med BTI enn andre og de blir brukt som veiledere/hjelpere når det trengs.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	4,7	4,9
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,9
Barnets trivsel	4,8	4,9
Informasjon	4,4	4,6
Barnets utvikling	4,8	4,9
Medvirkning	4,4	4,6
Henting og levering	4,7	4,9
Tilvenning og skolestart	4,8	4,9
Tilfredshet	4,8	4,9

Vi er fortsatt fornøyd med resultatene, men vil sammen med samarbeidsutvalget og HMS- utvalget se på hvordan vi kan analysere svarene og se om vi kan finne punkter til forbedring.

Vi har god oppslutning, men vi merker at for hvert år som går er det vanskeligere og vanskeligere å motivere de foresatte til å svare på undersøkelsen, særlig gjelder det for de med flere barn i barnehagen. Vi skjønner at dette er et større bilde enn bare vår barnehage, men vi setter spørsmål ved om undersøkelsene sendes ut for hyppig.

36.3.2 Grønt samfunn

Vi er nylig re-sertifisert som Miljøfyrtårn for de neste 3 årene, med gode tilbakemeldinger på arbeidet vårt.

Vi ser selv at vi kan bli flinkere til barns medvirkning på området og vil ha mer fokus på hvordan de kan involveres og engasjeres. Vi ser for oss at hverdagslig søppelsortering og temaer som omhandler det å ta vare på tingene våre, bruke det vi har, bruke opp det vi har og reparere ting som går i stykker, kan være gode innfallsvinkler.

Som i alt annet så er det viktig å være gode rollemodeller og vise gode holdninger.

Vi har også de seinere åra plantet litt frukttrær og bærbusker i barnehagen. I høst kunne vi f.eks. nyte deilig hjemme dyrket og laget jordskokksuppe. Mye takket være en utrolig dyktig kjøkkenmedarbeider som er god til å se muligheter, bruke rester og finne mer bærekraftige alternativer i matlagingen. Dette arbeidet kommer også til å fortsette i 2023.

36.3.3 Regional vekst

Vi tilstreber å være en attraktiv barnehage og en attraktiv arbeidsplass.

Vi har også studenter fra UiA og fagarbeidere i praksis, og opplever det som svært positivt.

Vi har hatt godt med søknader til barnehageplass hos oss og fikk også mange barn fra en privat barnehage i området som dessverre måtte legges ned. Vi er stort sett fulle grupper på avdelingene igjen etter flere år med reduserte grupper.

36.3.4 Samarbeid for å nå målene

Både godt samarbeid innad i barnehagen og med eksterne instanser er en viktig del av vår barnehagehverdag. Vi samarbeider blant annet med; foresatte, skolen, andre barnehager, helsestasjonen, BTI -team, PPT, fagteam, Habu Arendal og Kristiansand, ABUP, barnevern, Nav, UiA, Statped, Agder arbeidsmiljø, raskere frisk, de kommunale fysioterapeutene, statens senter for Epilepsi, Frambu, Rikshospitalet, avlastningstilbudene i kommunen og Styd kompetanse.

Vi er med i prosjektet "Livsglede for eldre" hvor ulike grupper av barn besøker et bo- og omsorgssenter i nærmiljøet. Det oppleves svært positivt for alle parter.

36.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	5,17	4,8	-	3,5
Fravær langtids (%)	4,72	7,3	-	3,5
Fravær (%)	9,89	12,1	6,5	7
Antall HMS-avvik	13	10	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	2	1	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	66	96	62,5	96

Korttidsfraværet har gått noe ned. Det er gledelig. Det er fortsatt mye sykdom rundt i samfunnet og det er naturlig at det også rammer oss.

Langtidsfraværet har økt. Det har utenforliggende årsaker. Sykemeldinger i svangerskap forklarer noen av prosentene. Barnehage kan være en utfordrende arbeidsplass når det gjelder tilrettelegging. Det er begrenset med alternative oppgaver. Men vi har et aktivt HMS-utvalg og har fokus på å tilrettelegge og forebygge så godt vi kan.

Det meldes noe mer avvik de siste årene, det er bra. Vi fortsetter å jobbe med det på personalmøter og i andre fora.

Andelen heltidstilsatte er høy. Det er bra. Vi har jobbet aktivt med å motivere folk til å jobbe heltid. Noen ønsker å jobbe redusert av ulike årsaker og vi imøtekommer det så sant det går.

36.5 Heltidskultur

Alle fast ansatte hos oss eier en 100 % stilling, men noen velger av ulike grunner å ha noe permisjon. Vi ønsker å være fleksible rundt dette. Det er krevende å jobbe i barnehage og hver enkelt vet selv best hva som er bra for dem. Så er det selvfølgelig en helthetsvurdering hvor stabilitet og forutsigbarhet for barn, foresatte og de andre ansatte må tas med. Foreløpig mener vi at gevinsten er større enn ulempene.

36.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Å tilstrebe og være en lærende organisasjon. Vi tar bevisste valg når det gjelder satsningsområder, vi er opptatt av kvalitet i det vi gjør og vi er opptatt av å heve kompetansen hos alle ansatte sammen. Når vi velger prosjekter, har vi et langt perspektiv. Vi er tro mot det vi har valgt og gjør heller færre ting, men grundig nok til at det blir en del av oss.

Vi samarbeider med UiA ved å være en øvingsbarnehage og i prosjektet "Matnyttig". Vi tar også imot læringer. Innenfor vårt spesialpedagogiske fagfelt har vi en veilederrolle ovenfor andre barnehager i kommunen eller andre som trenger hjelp.

Vi føler vi har funnet en god måte og drive fagutvikling på. Vi lager en arbeidsgruppe som får hovedansvar for planlegging og gjennomføring av kompetansehevingen. Enhetsleder legger til rette ved ekstra plantid til arbeidsgruppen og ved å sette av nok tid til gjennomføringen. Arbeidsgruppen legger frem teori på personalmøter og planleggingsdager, så jobber vi i grupper på tvers av avdelinger med ulike oppgaver,

praksisfortellinger osv. dette blir presentert i plenum. Deretter har arbeidsgruppen i oppgave å sammenfatte dette og dokumentere det ut til avdelingene og inn i dokumenter på Teams. Neste runde med emnet starter alltid med en kort repetisjon fra forrige økt så alle er "på" igjen. før vi går videre. Faglig evaluering er vår metode sammen med en "her og nå" refleksjon; hvor er vi, hva har vi gjort, hva blir veien videre.

37 Gullfakse barnehage

37.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	12 519	10 647	13 341
Sum inntekter	-2 167	-2 103	-3 004
Netto driftsramme enheten	10 352	8 544	10 337

37.2 Tilpasning til enhetens ramme

På ledermøter og HMS- og kvalitetsutvalgsmøter har vi fast gjennomgang av økonomi og nærvær for å sikre medvirkning i barnehagens drift. Dette tas også opp i samarbeidsutvalgsmøter.

Det er satt opp rutiner for innkjøp, hvor vi først bruker det vi har, og samler opp til færre, men heller litt større innkjøp.

Daglig vurderes bemanningstettheten, og det vurderes flytting av ansatte eller barn internt før vi kaller inn ekstern vikar. Vi har fokus på et godt arbeidsmiljø, og vi fortsetter å jobbe med en "bra dag på jobb". Sykemeldte følges tett opp, og det søkes om fritak fra arbeidsgiverperioden på ansatte som har kronisk sykdom/mye sykefravær.

Barnehagen søker på tilskudd/midler som tilbys barnehager f.eks. midler til svømmeopplæring.

Barnehagen markedsfører seg på Facebook og hjemmesiden, og vi jobber for å ha full barnehage hele tiden. Vi er fleksible med tanke på gruppestørrelse og sammensetning for å møte dagens behov.

37.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

37.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer og et godt sosialt klima, og dette må vi hele tiden jobbe for å ha. Vi har jobbet med "være sammen" - metodikken over flere år, og den voksnes relasjonskompetanse gir oss et godt grunnlag når vi jobber med å være en psykisk helsefremmende barnehage. Våren 2023 vil vi ha repetisjon av den autoritative voksenstilen for å sikre at alle har denne kunnskapen.

Barnehagen skal bidra til barns trivsel, livsglede, mestring og følelsen av egenverd og forebygge krenkelse og mobbing. Vi skal aktivt legge til rette for utvikling av vennskap og sosialt fellesskap, og vi har vennskap som eget tema i januar og februar. Ansatte må være fysisk og psykisk til stede, og hindre og stoppe all form for ekskluderende og krenkende adferd. Ansatte må selv være bevisste sin egen rolle som rollemodell.

Hver vår og hver høst, med førskolegruppa, jobber vi med tema som omhandler vold, grov omsorgssvikt og seksuelle overgrep gjennom opplegget "Kroppen er min".

I tillegg har vi språkglede, bevegelsesglede og lek, ergonomi og pedagogikk som fokusområder barnehageåret 2023. Vi har et fellestema på hele huset som heter: «Et år i mitt liv - fra røtter til vinger», og vi vil blant annet jobbe med og delta på markering av Arendal by 300 år. Halvårsplanen og månedsplanene definerer hva det innebærer for hver enkelt avdeling.

Vi ble miljøfyrtårnsertifisert i mai 2022, og det innebærer at ansatte og barn er delaktige med ulike pedagogiske oppgaver i løpet av året. Dette handler om bærekraft og miljøvern eks. å redusere matsvinn, plukke og sortere søppel. På personalmøter, planleggingsdager og avdelingsmøter jobber vi med våre

satsingsområder og årstemaer.

Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen har oppstartsamtale med alle nye foreldre, og det tilbys foreldresamtaler høst og vår med pedagogisk leder, og oftere ved behov. Det gjennomføres også overgangssamtaler med foreldre til barn som skal begynne på skolen.

Barnehagen har foreldremøter hver høst. Foreldremøter skal inneholde informasjon om enhetens satsingsområder/fokusområde, samarbeidsutvalgets funksjon, halvårsplaner, BTI, trafiksikker barnehage, mattilbudet, overganger og organisering. I tillegg til praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling. Det gjennomføres samarbeidsutvalgsmøter 6 ganger i året.

Vi har flere foreldresammenkomster i løpet av året hvor foreldre, besteforeldre og søken blir invitert eks. FN- kafe, Lucia, uformelle foreldrekafé, sommerfest, dugnad etc.

Vi bruker hjemmesiden til å legge ut felles informasjon, planer og dokumentasjon, og ukentlig legges det ut glimt fra vår barnehagehverdag på facebook-siden. I tillegg bruker vi Vigilo til å gi praktiske beskjeder til og fra foreldre.

Levering- og hentesituasjonene er 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.

BTI

Målet for 2023 er å fortsette jobben med BTI verktøyet (undringsnotater og møtereferat etc.) ved 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 ift. å ta kontakt med foreldre, og for foreldre til å ta kontakt med personalet. Det er viktig å skape gode relasjoner mellom personalet og foreldre som legger grunnlag for dette. Informasjon om BTI til foreldre er viktig ved alle møtepunkt som foreldremøter, samarbeidsutvalgsmøter, foreldresamtaler etc.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	4,3	4,4
Relasjon mellom barn og voksen	4,5	4,7
Barnets trivsel	4,8	4,8
Informasjon	4,1	4,3
Barnets utvikling	4,6	4,7
Medvirkning	4,3	4,4
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,4	4,5
Tilfredshet	4,6	4,7

Gullfakse har ikke nådd helt opp til målene vi satte oss for 2022. Men vi hadde likevel en liten forbedring fra 2021. Barns trivsel gikk fra 4,7 til 4,8 og tilfredshet gikk fra 4,5 til 4,6 og det vil vi ta med oss i det videre arbeidet i 2023.

Ut fra resultatene skal personalet sammen finne frem til satsingsområdet for 2023. Dette blir både på den enkelte avdeling og som helhet.

Samarbeidsutvalget skal også være med å analysere og se på resultater og komme med sine anbefalinger. Dette skjer i første del av 2023. Indikatoren Informasjon skåret vi fremdeles dårligs på så dette må vi fortsette å jobbe med.

37.3.2 Grønt samfunn

Gullfakse ble Miljøfyrtårnsertifisert i mai 2022.

Vi har satt opp tiltak i vårt pedagogiske arbeid. Barna skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Vi bruker naturen aktivt, og vi har opplegg med barna der vi har fokus på søppelsortering og plukking av søppel. Vi skal redusere avfall, spesielt matsvinn og plast. På foreldremøter og foreldresammenkomster ber vi foreldre ta med egen kopp.

37.3.3 Regional vekst

Vi er fleksible med tanke på det som skjer rundt oss i samfunnet. Med tanke på tilflyttingen til Arendal er vi fleksible i forhold til avdelingenes gruppestørrelse og sammensetning.

37.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har et godt samarbeid med de andre kommunale- og private barnehagene. Vi jobber også for et godt samarbeid med foreldre og våre samarbeidspartnere som skole, helsestasjon, BTI, PPT etc.

Vi er praksisbarnehage og har studenter fra barnelærerutdanningen på UiA. Vi har også 4 elever fra Birkenlund ungdomsskole som har valgfaget: Innsats for andre. Vi samarbeider med NAV, og har i 2023 en dame i språkpraksis. Vi har lærlinger hos oss hvert år, og tre av våre fagarbeidere er veiledere og sensorer i barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Vi tror at samarbeid er viktig og helt nødvendig for å nå våre mål.

37.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	3,26	4,7	-	2
Fravær langtids (%)	9,05	4,1	-	5,2
Fravær (%)	12,31	8,8	6,5	7,2
Antall HMS-avvik	12	13	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	4	6	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	60	75	62,5	80

Vi har fokus på et godt arbeidsmiljø og vi opplever at trivselen er høy hos de ansatte. Mye av sykefravær skyldes kronisk sykdom og dette vil være uendret i 2023. Vi må også regne med en del sykdom de nærmeste månedene med tanke på influensa, korona etc.

Ansatte har vært gode til å sende avvik, men det blir likevel viktig å holde fokus på dette også i 2023.

37.5 Heltidskultur

Barnehagen har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Barnehagen etterstreber å ha flest mulig fulle stillinger. Flere ansatte jobber redusert i vår barnehage pga. helsemessige årsaker. Denne situasjonen vil i hovedtrekk være uendret også i 2023.

Helhetskultur blir diskutert og tatt opp som sak på ledermøter og møter i HMS- og kvalitetsutvalget. Alle ansatte er informert om kommunens satsing på dette. Ved nytilsetninger blir det alltid først vurdert å øke stillingen til de som har redusert stilling.

37.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har en kompetanseplan som skal revideres i begynnelsen av 2023. Dette for å sikre kvalitet på det arbeidet vi gjør. Barnehagen har faste møter for opplæring og refleksjon hvor alle ansatte deltar eks. fagteam og personalmøter. Målet er å være en lærende organisasjon. Barnehagen deltar årlig på Rosa kompetansekurs og andre eksterne kurs for å sikre nødvendig faglig kompetanse. Vi har to ansatte som tar videreutdanning i veiledning våren 2023.

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 egen arbeidsmåte og utfordringer knyttet til tunge og gjentakende løft. Vi vil fortsette å jobbe med "En bra dag på jobb" dette året, og setter inn ulike tiltak for å redusere støy.

Vi tenker nytt i forhold til avdelingssammensetning av barn og ansatte høsten 2023, og enheten får også et par nye ansatte. Med nye ansatte og nye sammensetninger av personalet dukker det ofte opp nye idéer og nye måter å organisere og drive på.

Utvikling og kvalitetsforbedring: Vi fortsetter å jobbe for å være en psykisk helsefremmende barnehage og det betyr fokus på voksenrollen, relasjoner, det fysiske lekemiljøet og barns rettigheter. Det er alltid voksnes ansvar for relasjonene mellom barn, og mellom barn og voksen. Her har vi et konstant forbedringspotensial. BTI inngår som en viktig kvalitetsforbedring når det gjelder tidlig innsats.

Barnehagen deltar i matnyttig våren 2023. Høsten 2022 jobbet vi med prosjektet: Read Agder, og vi vil fortsette å ha fokus på lesing og samtale rundt bøker med barna.

Vi jobber med å reklamere for barnehagen gjennom vår Facebook side.

38 Strømsbuåsen barnehage

38.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	13 981	14 857	15 571
Sum inntekter	-2 845	-3 023	-3 503
Netto driftsramme enheten	11 136	11 834	12 068

38.2 Tilpasning til enhetens ramme

Den tildelte ramme har basis i antall barn og ansatte i budsjettprosessen. Det kan derfor skje endringer etter at rammen er satt. Vi har ansatt en ekstraressurs på bakgrunn av reelle behov, som ikke ligger inne i budsjettet.

Vi fortsetter vårt gode arbeid med at alle ansatte bidrar i fellesskapet og hjelper hverandre ved behov. Vi skal fortsette å tenke «hele huset» i forhold til bemanning. Samtidig som det hele tiden må gjøres vurderinger, ut ifra hver gruppes behov.

Vi skal også fremover ha en god holdning i forhold til innkjøp, vi skal tenke sammen, kreativt og med grunnlag i gjenbruk. Det er et positivt, løsningsorientert og konstruktivt arbeidsmiljø i Strømsbuåsen, noe som ikke kommer av seg selv, men som må pleies og ivaretas.

38.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

38.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Etter flere års satsning på å være en psykisk helsefremmende barnehage, får vi stadig nye erfaringer på hvor positivt våre lekemiljøer påvirker barnehagehverdagen. På hvordan barns lek blir ivaretatt og prioritert.

Vi vil fortsette vårt fokus på ansattes engasjement og bidrag i leken. Hvordan bidrar vi, hvordan inspirer vi og hvordan er vi til stede i leken.

Ved å vektlegge lekens egenverdi, legges grunnlag for vennskap og inkludering. Barna er utrolig gode samarbeidspartnere, løser utfordringer sammen, lytter til hverandre og kommer med egne innspill.

Vi fortsetter også med «Kroppen er min» med de eldste barna. De er en gruppe på 24 barn, som starter på skolen i aug-23. «Kroppen er min» har bl.a. som mål å styrke barnas begrepsapparat, selvfølelse, egenverdi og respekt for egne og andres identitet, kropp og grenser.

Vi vil ta med oss de gode erfaringene fra arbeidet med språk og lekegruppene vi hadde ukentlig gjennom første del av barnehageåret. Vår lille «bu» oppe på toppen av lekeplassen, har fått et helt nytt lekeinteriør med tema fra «gamle dager». Noe som gjør lekehuset til et spennende turmål og som kan være med på å bidra til muligheter for å dele barna i mindre grupper.

Vi fortsetter vårt arbeid med å inspirere og øke tilhørigheten til «byen vår» i jubileumsåret.

Barnehage-hjem samarbeid

I oppstartsfasen med nye barn gjennomføres samtaler med alle nye foreldre. De pedagogiske lederne på hver gruppe inviterer til årlige foreldresamtaler. Foreldre som ønsker samtaler utover de planlagte oppfordres til å melde behov for det. For barna som skal starte på skolen blir det i tillegg overgangssamtaler. Her skal også barnets stemme høres. Sammen skal vi ivareta barnets behov og barnets beste.

Det blir felles temamøte for ansatte og foreldre i mars. Årets møte vil ha søkelys på «matnyttig» prosjektet fra UIA / matglede i barnehagen / hjemme. Samarbeidsutvalget har møte 4 ganger hvert år og er bl.a. med på å planlegge og gjennomføre vårt årlige temamøte.

Vi etterstreber god kommunikasjon med alle «våre» foreldre. Vi har dette året hatt mye fokus på den daglige kontakten og vårt felles samarbeid til barnets beste. Vi har fått gode resultater på området: «foreldreinformasjon», en god bekreftelse på at vår satsning har virket. Dette er noe vi vil ta med oss videre i foreldresamarbeidet.

Vi vil ha arrangementer for barna, foreldrene og ansatte. Det er en god måte å være sammen på. Enten det er på dugnad, på sommerfest e.l.

BTI

Vi vil fortsette vårt arbeid for å sikre at hvert enkelt barn blir ivaretatt. Og at eventuelle tiltak igangsettes, til det beste for barna. Det innebærer bl.a. at undringer blir ivaretatt med samtaler og notater.

Vi arbeider for at hver enkelt ansatt er trygg på handlingsveilederen, på hva den ansatte skal gjøre for å ivareta barnets rettigheter. Barnehagen har plikt til å finne årsak om et barn ikke har det bra og sette inn tiltak. Alle barn skal oppleve et trygt og godt barnehagemiljø.

Vi vil også fortsette vårt arbeid med trygghet og gode dialoger med alle foreldrene. Dette samarbeidet gir et svært viktig grunnlag for å ivareta barnets beste.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	4,4	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,9	4,9
Informasjon	4,6	4,7
Barnets utvikling	4,8	4,9
Medvirkning	4,6	4,7
Henting og levering	4,5	4,7
Tilvenning og skolestart	4,7	4,8
Tilfredshet	4,8	4,9

Årets resultater viser at vi har klart å legge bak oss en sammenslåing av to barnehager. Barn, ansatte og foreldre opplever nå Strømsbuåsen som "sin barnehage".

Vi har hatt et sterkt fokus på forbedring av vår informasjon, både i det daglige og digitalt. 4,6 er et veldig bra resultat når det gjelder informasjon, men det må fortsatt ha et sterkt fokus. Den gode dialogen rundt hvert barn er forutsetning for et godt samarbeid.

Vi er svært glade for at foreldrenes svar, med 4,9, på barnets trivsel, noe som stemmer med vår opplevelse. Barnas trivsel er en svært god indikator på at vårt arbeid for å være en psykisk helsefremmende barnehage "virker". Vektleggingen av barnas lek i det daglige, bidrar til at barna opplever trygghet, kreativitet og gode

samspill med de andre barna.

Vi vil arbeide videre med resultatene fra foreldreundersøkelsen, både gruppevis, barnehagevis og i vårt samarbeidsutvalg. Vi vil finne ut hva vi skal foredle og hva vi skal forbedre.

38.3.2 Grønt samfunn

Strømsbuåsen ble re-sertifisert i desember 2022. Vi har i samarbeid med vår kokk, startet med å kompostere en del av vårt matavfall, for å lage egen jord. Matavfallet kastes i en lufttett bøtte, bokhasi-strø bidrar til at matrestene blir fermentert. I løpet av våren vil vi plante ulike urter og grønnsaker i et av «rommene» på taket i barnehagen. Rommet ved sklia skal bli vårt lille «drivhus». Barna vil være med i de ulike prosessene, helt fra matavfall, jord, frø, stell, vanning og etter hvert høsting.

Vi har mange turområder i nærheten, som vi benytter jevnlig. Vi vil ha økt fokus på sykling, både i nærmiljø og til/fra barnehagen. Vi er en bynær barnehage og mange har avstander til barnehagen som er mulig å gjennomføre med sykkel eller vogn.

38.3.3 Regional vekst

På bakgrunn av den regionale vekst og satsning, må vi være klar for å møte og ivareta behovet for nye barnehageplasser. Vi ønsker å være med i denne utviklingen, og samtidig synliggjøre vårt viktige pedagogiske arbeid. Vi skal være fleksible og nytenkende utfra de behov som kan komme gjennom nye arbeidsplasser.

Strømsbuåsen vil fortsette med å være til stede i Arendals bybilde. Arendal trenger levende og bekymringsløse barn i bybildet.

38.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har mange gode dialoger og prosesser med våre samarbeidspartnere. Vi er praksisbarnehage for UIA, noe som innebærer perioder hvor studenter har praksis hos oss for å få erfaringer i direkte arbeid med barn og ansatte.

Vi vil fortsette vårt samarbeid med Stinta skole for å være med på å bidra til at overgangen mellom barnehage og skole blir prioritert for å ivareta hvert enkelt barns behov. Vi har svært mange barn som sogner til Stinta Skole. Vi må i felleskap arbeide for å sikre en trygg overgang fra barnehage til skole. Vi har også andre samarbeidsprosjekter med Stinta, som for eksempel 10. klassinger som skal male en stor murvegg med maritime motiver. Prosjektet hadde oppstart i august, men grunnet bl.a. lærerstreik ble siste del satt på vent til våren. Vi har også elever fra Stinta som er hos oss noen timer hver uke gjennom valgfaget; innsats for andre.

Vi arbeider også for å ha tidlig dialog med andre instanser som for eksempel barnevernet, Habu, ABUP, PP-tjenesten for å best mulig ivareta barnets beste og ivareta et godt samarbeid med foreldrene. Vår erfaring er at jo tidligere et felles samarbeid igangsettes til barnas beste, jo bedre blir mulighetene.

38.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	4,1	5,1	-	4
Fravær langtids (%)	4,0	2,5	-	3,2
Fravær (%)	8,1	7,7	6,5	7,2
Antall HMS-avvik	-	2	3 000	12
Antall kvalitets-avvik	1	1	4 000	13
Andel heltidstilsatte (%)	79,2	76,2	62,5	74

Vi arbeider for et godt og utviklende arbeidsmiljø. De gode resultatene i foreldreundersøkelsen vitner om en engasjert personalgruppe som er i positiv utvikling og som ønsker å bidra i fellesskapet.

Vi følger opp sykmeldte i tett dialog med NAV med mål om å være proaktive. Vi har ved oppstart av nytt år bl.a. hatt noen akutte sykehusinnleggelser, som igjen medfører noe tid til rekonvalesens. Vi vil arbeide for at ansatte er vel og godt tilbake i løpet av noen måneder.

38.5 Heltidskultur

En heltidskultur ville være en styrke for barnehagen. Det ville være svært positivt med et fast personell, som ivaretar barna, hver eneste dag.

Samtidig er det p.t. ikke et krav om 100 % stilling for å arbeide i barnehager, så vi må ivareta barnas behov ut ifra den grunnbemanningen vi har til enhver tid, dvs. en grunnbemanning hvor noen ansatte arbeider redusert av ulike årsaker.

38.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi fortsetter arbeidet med å ivareta det å være en psykisk helsefremmende barnehage og alt hva det innebærer. Vi vil også i det kommende året ha med oss Styd kompetanse, som har vært med i våre prosesser i flere år. Det å være en psykisk helsefremmende barnehage krever tilstedeværende ansatte i utvikling. Det er et kontinuerlig holdningsskapende arbeid, som skal bidra til at hvert enkelt barn hos oss, skal bli ivaretatt, sett og hørt, gjennom hele barnehagedagen.

Vi vil også fortsette vårt holdningsarbeid med mat i barnehagen. Det trengs en økt bevissthet og refleksjon på hvordan vi skal møte og ivareta barna under våre måltid - på hvordan barns medvirkning får tid og rom før, under og etter måltidene. Vi vil også ha med oss foreldrene i disse prosessene. Hva vektlegges hjemme, hvordan påvirkes barna av programmet «matnyttig», hva har vi erfart, hva tar vi med oss videre?

Vi skal være en lærende organisasjon, hvor ansatte har trygghet og styrke i å utfordre både seg selv og hverandre i et vurderingsarbeid. Vi har utarbeidet en kompetanseplan som skal inspirere og styrke vårt pedagogiske arbeid. Vi har faste møtearenaer for både pedagogiske ledere, barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere. Grupperingene er ulike, men kompetansestyrkingen har samme mål og innhold. I vår barnehage har vi kun ansatte med barnehagelærerutdanning eller barne- og ungdomsutdanning. I tillegg til en utdannet kokk.

39 Jovannslia barnehage

39.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	12 941	9 713	14 701
Sum inntekter	-2 432	-1 574	-2 238
Netto driftsramme enheten	10 509	8 139	12 463

39.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enhetens ramme er økt som følge av økt antall barn i barnehagen, økt kokkestilling og økning i antall spesialpedagogiske timer. Det er lite økonomisk handlingsrom i 2023. Vi har kuttet i vikarbudsjettet, utstyrsbudsjett og overtid/ekstrahjelp.

39.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

39.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi ønsker å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Barna skal få mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale. Enheten vil ha et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø. Vi vil jobbe med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet.

Vi vil også ha fokus på leken som læringsarena. Leken skal være arena for barns utvikling og læring, for sosial og språklig samhandling, gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur.

Barnehagen jobber for å være en psykisk helsefremmende barnehage. Vi tar utgangspunkt i barns rettigheter, og endring av lekemiljø og fokus på voksenrollen står sentralt.

Tema vi vil jobbe med: Hvordan sikrer vi vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken?

Lek

Mål: Alle opplever glede ved å leke og ved å lære hver dag

- Leken skal ha en sentral plass i barnehagen og lekens egenverdi skal anerkjennes
- Leken skal være en arena for barns utvikling og læring, og for sosial og språklig samhandling
- Et leke- og læringsmiljø som er lystbetont, meningsfullt og frivillig

De voksne:

- Er delaktige i barnas lek ute og inne
- Tilretteleggere og igangsettere av lek. Voksne som med lekke og medhjelpere
- Organiserer lekegrupper
- Tilrettelegger for gode lekemiljø som er fleksible

Barnehage-hjem samarbeid

Enheten vil fokusere på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Hente- og bringesituasjonen er arenaer vi vil jobbe spesielt med. Vi vil ha fokus på anerkjennende kommunikasjon som grunnpilar i det pedagogiske arbeidet.

Enheten har fokus på:

- Startsamtaler med alle foreldrene, hvor blant annet gjensidige forventninger tas opp
- Å møte foreldrene med åpenhet og respekt
- Å ta opp bekymring rundt barnet så tidlig som mulig
- Foreldresamtaler 2 ganger i året, og ellers ved behov
- Overgangssamtaler med foreldre til barn som skal begynne på skolen
- Å formidle retningslinjer for et godt foreldresamarbeid til nyansatte og vikarer
- Foreldremøter som informerer om samarbeidsutvalg, barnehagens planer og satsingsområder
- Å aktivt bruke hjemmeside/facebookside

BTI

Enhetens mål er å medvirke til at barn sikres tidlig og riktig innsats når et problem oppstår, slik at barnet gis muligheter for vekst og utvikling. Alle ansatte har fått innføring i BTI modellen. Barnehagen bruker handlingsveilederen systematisk, og vil i 2023 ha fokus på å bli enda bedre. Vi vil å ha fokus på en tidlig og nær foreldrekontakt, der vi undrer oss sammen med foreldrene.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	4,4	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,8
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	4,4	4,8
Barnets utvikling	4,7	4,8
Medvirkning	4,5	4,7
Henting og levering	4,6	4,8
Tilvenning og skolestart	4,8	4,8
Tilfredshet	4,7	4,8

Det ble gjennomført foreldreundersøkelse desember 2022. Enheten har gode resultater på foreldreundersøkelsen. Vi vil ha fokus på hvordan vi opprettholder de gode resultatene. Personalet og samarbeidsutvalget vil sammen jobbe frem områder som vi ønsker å forbedre.

39.3.2 Grønt samfunn

Enheten har startet prosessen mot Miljøfyrtårn-sertifisering. Målet er å sertifiseres i løpet av våren 2023.

Vi jobber med å gi barna opplevelser og erfaringer i naturen som kan fremme forståelse for naturens egenart og barnas vilje til å verne om naturressursene, bevare biologisk mangfold og bidra til bærekraftig utvikling. Enheten legger til rette for at barna skal bli glade i naturen og få erfaringer med naturen som fremmer evnen til å orientere seg og oppholde seg i naturen til ulike årstider.

Vi har opplegg med barna der vi:

- har fokus på søppelsortering og plukking av søppel.
- har fokus på å unngå/ redusere bruk av engangs artikler og plastartikler.
- sår og dyrker frukt/grønnsaker med barna.

I matservering har vi fokus på å unngå matsvinn og fokus på bærekraftig mat.

39.3.3 Regional vekst

Enheten ønsker å bidra for vekst i næringslivet. Barnehagen har muligheter til å ta imot flere barn og gjøre endringer på barnegrupper, slik at barnefamilier har mulighet til en god og trygg barnehageplass. Enheten har godt kvalifiserte ansatte til å møte faglige og organisatoriske utfordringer.

39.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å nå målene våre er vi avhengig av å samarbeide innad i barnehagen og med andre instanser. Aktuelle samarbeidsinstanser i 2023 vil være foreldrene, skoler i nærmiljøet, helsestasjon, PPT, Habu, ABUP, barnevernet, spesialpedagoger, NAV, UIA, øvrige barnehager og Stab oppvekst. Sammen kan vi supplere og hjelpe hverandre til god kvalitet i barnehagen. Nettverk for spesialpedagogene er viktig for å opprettholde et godt fagmiljø, og å sikre kompetanseutvikling og kompetansedeling.

39.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	3,20	3,8	-	2,5
Fravær langtids (%)	8,05	7	-	5,6
Fravær (%)	11,25	10,8	6,5	8,1
Antall HMS-avvik	7	9	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte (%)	74	75	62,5	80

Fravær: Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten har brukt verktøyet "En bra dag på jobb", som er et verktøy som bidrar til at de ansatte samarbeider om å skape et godt arbeidsmiljø som skal bidra til redusert sykefravær og hindre frafall. Vi har identifisert hva vi lykkes med og hva vi må jobbe videre med, enheten har laget en handlingsplan på forbedringspunkter. Arbeidsmiljø og sykefravær er kontinuerlig tema på personalmøter og i HMS og kvalitetsutvalg møter.

Avvik: Enheten jobber kontinuerlig med å øke antall avvik.

39.5 Heltidskultur

Enheten tilrettelegger for flest mulig heltidsstillinger. Ved nye tilsetninger vurderes det alltid først å øke stillinger til de som jobber redusert. Nye stillinger lyses hovedsakelig ut som 100 % stillinger.

39.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

For å sikre kvalitet på det pedagogiske arbeidet har enheten utarbeidet kompetanseplan som styrer fagutvikling på flere nivå. Enheten har faste møter for opplæring og refleksjon. Barnehagen forsøker å utvikle sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling, der målet er å være en lærende barnehage. Vi har fokus på å tenke nytt og annerledes, og stiller oss spørsmål om vi kan gjøre ting på andre og bedre måter. Det er kultur i enheten for å prøve ut nye ting. Enheten har mange

spesialpedagogiske vedtak, og ansatte har et stort behov for mer kunnskap rundt ulike spesialpedagogiske områder. I 2023 vil vi ha et spesielt fokus på vurdering, språkarbeid og forebyggende arbeid med de minste barna. Enheten har veiledningsordning for nyutdannede og nytilsatte.

40 Engene barnehage

40.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	11 838	9 814	10 129
Sum inntekter	-2 388	-1 623	-1 935
Netto driftsramme enheten	9 450	8 191	8 194

40.2 Tilpasning til enhetens ramme

Driftsbudsjettet for barnehagen består i stor grad av lønnskostnader. Gjennom flere år har vi opplevd å ha et budsjett som ikke er i balanse ved årsslutt. Årsaken til dette er stort sett lønn til vikarer. Dette vil også være utfordrende i tiden fremover. I tillegg til sykefravær har vi ansatte som har ferie til gode. Grunnen til dette er at det er utfordrende å få tatt ut ferie ved høyt sykefravær, og til tider problemer med å få tak i vikarer.

Som en viktig samfunnsaktør er det av stor betydning for oss at vi gir et tilbud med god kvalitet hvor barnets beste alltid skal ha første prioritet.

Vi vurderer daglig bemanningstettheten og forsøker å flytte på ansatte før vi innhenter vikarer.

Vi har et nøkternt forbruk, og forsøker å bruke det vi har så lenge som mulig før vi går til nyanskaffelser. Vi må gjøre harde prioriteringer over hva vi har behov for av nyinvesteringer.

Vi har flere år fått tildelt midler fra Statsforvalteren til svømmeopplæring. I tillegg har vi 2022 søkt og fått et investeringstilskudd på 37.000 kroner som har blitt brukt til oppgradering av barnehagens kjøkken.

I forbindelse med å få flere søkere til barnehagen forsøker vi å markedsføre oss gjennom egen Facebook side. Vi jobber gjennom hele året for å få fulle barnegrupper.

Vi prøver å ha flest mulig møter på dagtid for å unngå overtidbetaling og avspasering.

40.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

40.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer, varme grensesettende voksne og et godt samarbeid med hjemmet. Vi fortsetter jobben med å være en psykisk helsefremmende barnehage. Handlingsplanen "Et trygt og godt barnehagemiljø" jobbes det med i de forskjellige gruppene og på fellesmøter.

Vi skal være aktive og legge til rette for barns utvikling av vennskap, og ha ansatte som er tett på barna for å hindre /stoppe all form for adferd som kan oppfattes ekskluderende og krenkende.

Hver høst og vår jobber førskolebarna med tema "Kroppen er min", et verktøy som hjelper barnehagen til å jobbe forebyggende og oppdage vold, omsorgssvikt og seksuelle overgrep.

I tillegg har vi for barnehageåret 2022 / 2023 valgt å ha et ekstra fokus på språk og språkmiljøer.

Vi kommer også til å markere jubileumsåret uten at vi pr. dags dato har lagt noen fastsatte planer for dette

Barnehage-hjem samarbeid

Alle nye foreldre inviteres til oppstartsamtale før barnet begynner i barnehagen, samt at de får tilbud om foreldresamtale vår og høst (oftere ved behov). Her er det samtale om barnets utvikling, trivsel, samarbeid med hjemmet og det foreldre måtte ha spørsmål om.

Hver høst har vi foreldremøte hvor det blir gitt felles informasjon om blant annet BTI, barnehagens satsningsområder, samarbeidspartnere, trafikksikker barnehage og det som ellers måtte være aktuelt. I tillegg er det praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling/gruppe.

Grunnlaget for et godt samarbeid blir lagt ved de daglige møtene ansatte og foreldre har ved levering og henting av barna. Alle skal bli møtt med vennlighet og interesse når de kommer til barnehagen. Ved henting skal foreldre få nødvendig

Informasjon om barnets dag i barnehagen

Foreldre blir også informert gjennom kommunikasjonsverktøyet Vigilo. Her blir det lagt ut dagrapporter fra hver gruppe, samt annen viktig felles informasjon.

Det er satt av 4 møter i samarbeidsutvalget for barnehageåret 2022-2023.

Vi har i tillegg flere foreldresammenkomster i løpet av året hvor foreldre, besteforeldre og søsken blir invitert eks. Forut basar, førjulsfest, Lucia, påskefrokost og sommerfest.

BTI

Vi jobber videre med BTI i 2023. Foreldre skal involveres på et tidlig tidspunkt når vi har en undring rundt et barn. Ansatte skal bruke undringsnotatet og handlingsplanen.

Vi skal fortsette med å ha fokus på BTI arbeidet ved alle møtepunkter, slik som personalmøter, gruppemøter, foreldremøter og foreldresamtaler

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	4,1	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,1	4,7
Barnets trivsel	4,5	4,9
Informasjon	3,5	4,5
Barnets utvikling	4,1	4,7
Medvirkning	3,5	4,0
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,0	4,5
Tilfredshet	4,1	4,6

Enheten nådde ikke helt opp til de målene som vi hadde satt for foreldreundersøkelsen i 2022.

Svarprosenten har vi fått opp fra 60,8 % i 2021 til 73,2 % i 2022. Ut fra resultatene skal personalet sammen finne frem til områder hvor vi skal jobbe med i 2023.

Foreldrerepresentantene i samarbeidsutvalget skal også være med å se på resultatene og komme med sine innspill til forbedring.

40.3.2 Grønt samfunn

Vi nådde ikke vårt mål med å bli Miljøfyrtårnsertifisert våren 2022, men håper å klare det i løpet av første halvår 2023. Det gjenstår bare noen få punkter før vi kan søke om å bli sertifisert.

Barna lærer hvordan vi sorterer husholdningsavfall og unngår matsvinn. På turer i nærmiljøet plukker barna søppel dersom de finner det. De lærer om hvordan vi skal ta vare på naturen og omgivelsene våre.

Vi forsøker å begrense bruken av engangsartikler. Ved foreldresammenkomster må foreldre ta med seg egen kopp,

Leker og materiell som vi kjøper skal være miljøgodkjent. Vi har også et stort forbruk av gjenbruksmateriell.

40.3.3 Regional vekst

Vi streber etter å være en attraktiv barnehage i området med mange søkere og fornøyde brukere. Det er høy dekning av barnehageplasser i området og konkurransen om søkere er stor.

40.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi skal ha et godt samarbeid innad i barnehagen og med foreldrene. Enhetsledere i de kommunale barnehagene har samarbeidsmøter hvor fokus/satsningsområder er på sakslista.

V samarbeider med nærskolen i forbindelse med barn som skal begynne på skolen, PPT, helsestasjon, barnevern, NAV mfl.

Høsten 2023 ønsker vi igjen å bli øvingsbarnehage for barnehagelærerstudenter.

40.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	4,41	5,36	-	2
Fravær langtids (%)	5,91	8,71	-	4,5
Fravær (%)	10,32	14,07	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	1	0	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	4	2	4 000	30
Andel heltidstilsatte (%)	87,5	82,35	62,5	88,0

Sykefraværet har i løpet av 2022 vært høyt. Dette skyldes kronisk sykdom hos ansatte. Samtidig har det vært mye smitte av forskjellige typer infeksjoner.

Vi må fortsatt jobbe med å få ansatte til å melde avvik.

40.5 Heltidskultur

I enheten er det 3 ansatte som jobber redusert på grunn av helsemessige årsaker. Det er viktig å etterstrebe å ha flest mulig ansatte i 100 % stilling slik at stabiliteten rundt barna blir best mulig ivaretatt og kontinuiteten i arbeidet vårt opprettholdes på en god måte.

40.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har et bevist forhold til hvilke satsningsområder vi velger. Vi planlegger ut fra kommunens satsningsområder. Alle skal være med i dette arbeidet.

Det er viktig at vi har en "rød tråd" i det vi planlegger, og jobber med dette over tid.

Barnehagen deltar i forsknings prosjektet "Matnyttig» gjennom samarbeid med UiA.

Vi kommer fortsatt til å ha fokus på vårt arbeid med å være en psykisk helsefremmende barnehage. Dette innebærer at vi skal ha fokus på voksenrollen, relasjoner mellom barn og det fysiske lekemiljøet.

Vi ønsker å være en lærende organisasjon med engasjerte ansatte som har vilje og evne til å tenke nytt. Fra høsten 2023 ønsker vi igjen å bli øvingsbarnehage for barnehagelærerstudenter. Dette kan gi oss inspirasjon og innspill til kvalitetsforbedring og kunnskap i nyere barnehage forskning

41 Lia Barnehage

41.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	8 807	7 971	4 092
Sum inntekter	-1 572	-1 425	-1 165
Netto driftsramme enheten	7 235	6 546	2 927

41.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har forståelse for de økonomiske rammene som enheten er gitt og de utfordringer som følger. Det at enheten har egen spesialpedagog og støtteressurs gir gode forutsetninger for forebyggende arbeid.

Enheten starter opp med "En bra dag på jobb" i januar 2023, med tanke på å styrke arbeidsmiljøet og øke nærværsprosenten.

41.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

41.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Læringsmiljøet i vår enhet ønsker vi skal være preget av trygghet, trivsel og utvikling. Dette vil vi jobbe for å få til ved å ha bevisste voksne som vet viktigheten av anerkjennende kommunikasjon i relasjonen med barna. Vi er bevisste på at det er den voksne som har ansvar for kvaliteten i relasjonen. Gjennom å være varme, rause, omsorgsfulle og grensesettende voksne, vil barna bli møtt ut fra sine egne forutsetninger. For at læringsmiljøet skal være til det beste for hvert barn, vil vi ta utgangspunktet i de forutsetningene og ressursene hvert barn har. På denne måten vil deres mestringsopplevelse og selvfølelse styrkes. Glede og humor, undring og nysgjerrighet vil vi ha som en del av vårt miljø som utgangspunkt for ny læring. Enheten jobber for å være en psykisk helsefremmende barnehage, og da er et læringsmiljø der barna får gode mestringsopplevelser viktig. På denne måten vil vi jobbe slik at alle barna får tro på egne evner til å mestre ulike situasjoner de møter i hverdagen.

Endringsvillighet hos de ansatte er en viktig forutsetning med tanke på å tilpasse seg de krav og forventninger som samfunnet hele tiden har til barnehagen som organisasjon. Dette er viktig også med tanke på å være konkurransedyktig i nærmiljøet.

Barnehage-hjem samarbeid

Et godt foreldresamarbeid er viktig for barnets beste og i vår enhet vil vi jobbe for at foreldrene skal ha en lav terskel for å ta kontakt når det er noe som berører deres barn. Det vil være viktig med en dialog som er preget av raushet, forståelse, fleksibilitet og tilstedeværelse, slik at det kan være gode forutsetninger for et godt samarbeid. Enheten vil legge til rette for god dialog i de naturlige møtepunktene mellom foreldre og ansatte i hverdagen. Fokus i dialogen i forhold til barnets beste vil alltid komme først.

Enheten har både overgangsmøter når barn bytter avdelinger og når førskolebarna starter på skolen.

Enheten har også fire samarbeidsutvalgsmøter i året og to foreldremøter.

BTI

Barns beste er hovedfokus i alt som planlegges og gjennomføres i enheten, og enheten har et godt fokus på at alle skal ha et trygt og godt læringsmiljø. På denne måten får hvert barn utviklet seg ut fra egne forutsetninger og opplever den mestring og gleden dette gir.

Vi setter BTI på agendaen på eget personalmøte, der handlingsveilederen og "Et bedre forløp" blir gått gjennom og trekkes ned til vår hverdag og det vi kan møte her. Vi bruker undringsnotater i hverdagen vår, når vi ser det er behov for det. Vi ønsker fremover å styrke vår kompetanse innenfor dette feltet og samtidig gjøre det til en del av foreldresamarbeidet.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2023
Ute-innemiljø	4,1	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,5	4,8
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	4,4	4,5
Barnets utvikling	4,7	4,8
Medvirkning	4,3	4,5
Henting og levering	4,3	4,7
Tilvenning og skolestart	4,5	4,5
Tilfredshet	4,5	4,8

Enheten fikk 92,9 % svarprosent. Vi har ikke klart å oppnå de mål vi satte, men vi har forbedret resultatene på samtlige områder fra 2021 til 2022.

Det er variasjoner mellom avdelingene. Undersøkelsen vil legges frem på foreldremøte. Da vi la resultatene frem i fjor, gjorde vi det avdelingsvis og fikk positive tilbakemeldinger fra foreldrene på det. Vi vil ha fokus på hva styrkene våre er i denne forbedringen. Det vil lages en handlingsplan for hvordan resultatene skal følges opp.

Resultatene vil presenteres og jobbes med på samarbeidsutvalgsmøte og HMS & Kvalitetsutvalget, før den legges frem for personal- og foreldregruppen.

41.3.2 Grønt samfunn

Enheten er miljøsertifisert og jobber med å styrke bevisstheten rundt dette. Sjøpelsorteringen er en stor jobb, som har fokus hos både ansatte og barn, og dette vil vi også ta med oss inn i det videre foreldresamarbeidet. Vi vil ha fokus på bærekraft og vi skal etablere en "Palle-hage" i barnehagen våren 2023. Dette med midler enheten søkte på i 2022. Tanken er at barna skal være med på prosessen fra å så frø og plante, ta vare på vekstene gjennom vanning/gjødsling, se det vokse og gro, høste og så anvende i matlaging og spise.

På tur plukkes det søppel, som sorteres ved søppeldunkene ved ankomst tilbake til barnehagen. De ansattes økte bevissthet rundt temaet, undringen og nysgjerrigheten sammen med barna, vil også øke barnas kunnskap og læring om naturen og det å ta vare på både natur og kloden vi bor på.

41.3.3 Regional vekst

Enheten vil være en viktig medspiller i nærmiljøet med tanke på Morrow etableringen og alle de nye arbeidsplassene som da blir etablert. Det vil også bli lagt føringer for boligutbygging. Enheten har god kapasitet til å ta imot nye søker på barnehageplass.

Det vil være viktig at enheten styrker sin faglighet og at det blir en felles satsning der barns rettigheter blir

ivaretatt. Barna er tross alt fremtiden. Enheten vil jobbe for å bli enda mer synlig i nærmiljøet og regionen.

41.3.4 Samarbeid for å nå målene

Måloppnåelsen i enheten er avhengig av et samarbeid som preges av respekt og forståelse, samt oppfølging av det kollektive ansvaret for det vi sammen har bestemt for vår enhet. Vi vil være avhengig av et godt samarbeid og god dialog med foreldrene og mellom personalet på tvers av alle avdelinger.

Vi samarbeider også med eksterne samarbeidspartnere som PPT, helsestasjon, nærscole, barnevernet, andre barnehager, administrasjonen og spesialisthelsetjenesten.

41.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	-	1,62	-	2
Fravær langtids (%)	-	9,21	-	8
Fravær (%)	-	10,83	6,5	8,5
Antall HMS-avvik	-	4	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	-	3	4 000	15
Andel heltidstilsatte	-	73,3	62,5	80

Enheten har i perioder hatt et høyt korttidssykefravær. Dette har vært i perioder der influensa og feber har dominert. Vi skal nå i januar starte opp med "En bra dag på jobb», og vi skal sammen jobbe frem tiltak som vi håper vil påvirke vårt arbeidsmiljø positivt og styrke nærværprosenten.

41.5 Heltidskultur

Enheten har som mål å ha hele stillinger. Det vil likevel være nødvendig å innimellom ta inn vikarer som ikke jobber 100 %, eller at ansatte i perioder trenger tilrettelegging og derfor jobber i redusert stilling i perioder.

41.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten jobber for å markedsføre seg gjennom sosiale medier og fornøye foreldre. Vi jobber etter handlingsplanen fra foreldreundersøkelsen, for hele tiden å forbedre oss og bli beviste våre utviklingspotensialer. Vi jobber med evalueringer og vurderinger av planer og fokusområder. Våre styringsverktøy ligger til grunn for vår pedagogiske planlegging og gjennomføring.

Enheten har faste faglige møter, for å øke den faglige bevisstheten. Dette være seg både interne møter på enheten, og eksterne møter som for eksempel for leder og spesialpedagog eller møter knyttet til ABUP sammen med foreldre. Høsten 2022 har enheten deltatt i REKOMP (regional kompetanseutvikling) nivå 0, for å styrke og øke kompetansen gjennom å drive utviklings arbeid.

Våren 2023 skal enheten ha et utviklingsarbeid knyttet til bærekraft og vi har fått noen prosjektmidler som vi søkte om på 10.000.- som enheten er tildelt for å lage en "Palle-hage" i barnehagen. Målet er at barna skal være med på hele prosessen fra såing til høsting, tilberede mat fra egen høsting og smake og spise dette. +Enheten vil jobbe med å ha fokus på et trygt og godt læringsmiljø som en viktig forutsetning for å kunne være en psykisk helsefremmende barnehage.

42 Livsmestring

42.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	136 978	124 999	128 398
Sum inntekter	-28 957	-21 537	-28 498
Netto driftsramme enheten	108 021	103 462	99 900

42.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har fått redusert ramme for 2023.

Enheten ble i 2022 tilført 50 % stilling som voldskordinator. Stillingen ble slått sammen med 50 % SLT og omgjort til kriminalitetsforebyggende koordinator. Det arbeides for å finne løsning for denne stillingen innenfor eksisterende ramme.

Enheten har 2 stillinger inn i prosjekt FACT rus sammen med ARA (Avdeling for rus og avhengighets behandling). Disse stillingene blir bemannet ila. 2023 og blir delfinansiert av tilskudd fra helsedirektoratet.

Enheten har 1 stilling inn i prosjekt FACT ung sammen med DPS Østre Agder og ABUP. Denne videreføres og blir delfinansiert av tilskudd fra Helsedirektoratet. FACT ung avtalen skal endres og tilpasses modellbeskrivelse for FACT ung og vedtak i helsefellesskapet. Dette innebærer at enheten må se på sine ressurser sett opp mot å øke sin innsats i FACT ung.

Enheten fikk tilført ressurser for ekstra oppgaver knyttet til rusreformen. Enheten har brukt dette på 1 årsverk som er lagt til miljøarbeidertjenesten. Denne videreføres.

Enheten har fokus på å jobbe helhetlig og gi gode nok tjenester til innbyggere som har behov for det. Forebyggende psykisk helse og rus arbeid er del av dette. Enheten vil se på muligheten for å etablere flerfaglig innsatsteam rettet mot barn og unge. Dette må sees i sammenheng med nivå 3 i BTI.

Det er stort press på enhetens tjenester og boliger. Dette vil over tid medføre slitasje på medarbeiderne. Enheten vil jobbe med arbeidsnærvær og forebyggende tiltak for å forebygge langtidsfravær. Kulturbygging og tilrettelegging ved sykefravær og hospitering i hverandres avdelinger vil være del av dette.

Enhetens ledergruppe er endret etter naturlig avgang og tilførsel av avdeling.

Fokus for 2023 vil være:

- Leverer gode tjenester til brukerne, brukernes beste, hjelp til selvhjelp og hva er viktig for deg og recovery inngår i dette.
- Trygge medarbeidere som kan gjøre gode faglige og kvalitative vurderinger.
- Lederutvikling av ledergruppen vil også være et fokus område.
- For å få til dette vil samhandling være sentralt. Enhetens tjenester dekker nivå 1-10 og 12 i innsatstrappa.

42.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

42.3.1 Godt liv for alle

Mestringsperspektivet skal ligge til grunn for alt vi gjør sammen med brukerne. Vi skal ha brukernes beste, tidlig innsats, flerfaglig samarbeid og bedre tverrfaglig innsats (BTI) som fokus. Enheten skal ha fokus på samarbeid og samhandling med pårørende, frivillige, aktuelle arbeidsgivere og spesialisthelsetjenesten for å nå målene. Vi skal ha fokus på å jobbe sammen med brukerne og ikke gjøre for. "Hva er viktig for deg?" er sentralt i kontakt med brukerne.

Alle Innenfor! Ingen Utenfor!

Gjennom våre tjenester vil vi sette inn tiltak tidligst mulig ved å være lett tilgjengelige og samarbeide på tvers. Kommunen jobber etter arbeidsmodellen BTI (Bedre tverrfaglig innsats), tidlig innsats og brukernes behov skal være styrende. Tjenestene skal fremme mestring og hvor økt brukermedvirkning og spørsmålet «hva er viktig for deg» er sentralt.

Enheten skal jobbe forebyggende og ambulerende. Vi skal gi tilbud om oppfølging individuelt og gjennom grupper/kurs. Enheten skal fortsette å gi gruppetilbud og oppfølging digitalt. Enheten har i 2022 prøvd ut digital oppfølging og vil fortsette med dette i 2023, der det er hensiktsmessig. Enheten skal jobbe for å forebygge og hindre tilbakefall for de som har gjennomført rusbehandling. Enheten skal også forebygge ensomhet og drive nettverksbygging.

Enheten vil bruke tilbakemeldingsverktøy på innhold i tjenestene, hvor en får:

- Systematisk tilbakemelding fra de vi skal hjelpe
- At det vi gjør blir nyttig for folk
- At folk har en positiv opplevelse av samarbeidet, og gir mulighet til justeringer der det er behov.

Tilbakemeldingsverktøyet skal være del av evaluering av tjenestetilbudet.

Arendalshjelpa

Arendalshjelpa er inngangsporten til kommunens ambulerende tjenester i enhet Livsmestring. Arendalshjelpa er en telefon som er bemannet på dagtid for mottak av henvendelser. I tillegg mottar man utenfor telefonens bemannede tider via webskjema, SMS og epost. Henvendelser fra andre instanser kommer inn via Tjenestekontoret, som er pasientforløpskoordinator. Arendalshjelpas telefontid vil man fortsette å evaluere i henhold til pågang og etterspørsel. Alle ambulerende team i enheten skal bistå i telefonvaktordningen for Arendalshjelpa.

Familieråd

Enheten har gjennomført introduksjonskurs til familierådsmodellen. Dette arbeidet videreføres i 2023 i form av bruk og ytterligere kursing og opplæring av ansatte i samarbeid med barneverntjenesten. Målet er at en skal kunne tilby familieråd i aktuelle saker som omhandler barn og unge. Denne modellen kan være relevant for flere avdelinger.

BTI

Enheten skal koordinere og ha ansvaret for BTI leder for de fra 6 år. Enheten vil her samarbeide med helsestasjon som skal ha koordinering og ansvar for BTI leder for de mellom 0-6 år.

Rusarbeid

Bystyret har vedtatt rusplan og enheten har sammen med NAV sentralt ansvar for å gjennomføre og iverksetting av tiltak i planen. Enheten vil i 2023 ha særlig fokus på tiltak nr. 6, 9 og 14 i planen.

Tiltak 6: Pilot, døgkontinuerlig miljøarbeidertjeneste/rus & psykisk helsehjelp.

Tiltak 9: Alternative løsninger for bruk og plassering av boliger – rus og ettervern

Tiltak 14: Det tas initiativ til etablering av pårørende- og etterlattgruppe i Arendal

Enheten vil her bygge videre på det vi allerede har. Rusplan vil være med på å systematisere arbeidet.

Selvmondsforebygging

Enheten har i 2022 i samarbeid med DPS Østre Agder og nasjonalt senter for selvmondsforskning og forebygging prøvd ut pilot med fokus på selvmondsforebygging. Enheten har i 2022 etablert en landingside med informasjon knyttet til depresjon og selvmond. Piloten vil fortsette i 2023, og er knyttet opp mot kommunens forebyggende plan mot selvmond. Enheten har organisatorisk ansvar for selvmondsforebyggende ressursteam. Dette arbeidet vil fortsette i 2023. Enheten vil legge til rette for VIVAT kompetanseheving for flere. Enheten har som mål å gjennomføre pårørende kurs om selvmond sammen med spesialisthelsetjenesten.

Forebyggende tiltak ut i skolene der enheten ønsker å prøve ut YAM, Youth Aware of Mental Health (Ungdoms kunnskap om psykisk helse), er et program for skoleelever som fremmer samtale og diskusjon, utvikler ferdigheter for å møte livets vanskeligheter og øker kunnskap om psykisk helse.

Bolig

Post 4 er institusjon og overføres til enheten. Det er utfordrende at det er få boliger i kommunen til innbyggerne med særlige behov. Samt at enheten opplever stort press på bemannede boliger/bofelleskap. Enheten vil ha fokus på gode overganger og vil jobbe med kvalitet knyttet til tildeling av boliger. Økt samhandling med ambulerende tjenester og kartlegging/gjennomgang av eksisterende boliger sett opp mot brukergruppene vil en starte å jobbe med i 2023.

Enheten vil bistå i nedsettelse av arbeidsgruppe som skal følge opp rusplans tiltak nr.9.

42.3.2 Grønt samfunn

Store deler av den kommunale bilparken er byttet ut fra fossile biler til el-biler i 2022. Det er ønskelig med en bilpark som støtter et grønt samfunn i alle avdelingene. Kildesortering gjelder både brukere og ansatte.

Ansatte går til de brukerne og bruker sykkel/el sykkel der det lar seg gjøre. Boligene tar imot overskuddsmat som igjen deles ut til beboerne.

42.3.3 Regional vekst

Arendal og flere omkringliggende kommuner er i vekst. Enheten har i 2022 hatt fokus på å gjøre Arendal trygg og inkluderende for alle innbyggere. Vi har et særlig fokus på å gi aktivitetstilbud til våre brukere, både ved å forme våre egne tilbud, men også koble på aktiviteter som tilbys av våre samarbeidspartnere. Gjennom vår avdeling Aktivitet og mestring vil vi tilby meningsfylte mestringsaktiviteter som er tilpasset brukergruppen. Målet er at bruker skal oppleve mestring i eget liv. Enheten skal videreutvikle samarbeidet med frivillige organisasjoner, stiftelser etc. for å se på muligheten for å opprettholde/etablere forebyggende tiltak i kommunen. Dette arbeidet videreføres i 2023. Enheten har jevnlig digitale fellesmøter som har ulike tema og faglig innhold. Dette ønsker en å utvikle og åpne opp for at flere utenfor enheten kan delta på disse når tema er relevant. Enhetens digitale mestrings kurs er åpne for alle.

42.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten vil fortsette i 2023 å ha fokus på samarbeid med ulike tjenester og aktører til brukernes beste. Det vil være økt fokus på samarbeid med frivillige og pårørende der det er til brukernes beste. Det er etablert lav terskel for å ta kontakt med spesialisthelsetjenesten ved behov for drøfting/veiledning. Det er etablert egne samarbeids- og partnernøtter sett opp mot FACT teamene, dette vil fortsette i 2023. Enheten vil ha fokus på å videreutvikle dette samarbeidet til å også omhandle samarbeid rundt vurderinger av henvisninger til spesialisthelsetjenesten. FACT samarbeidet er med på å redusere innleggelse og bidrar til mer stabilitet rundt våre brukere.

Samhandlingsorgan psykisk helse for voksne fungerer, og dette arbeidet fortsetter i 2023. Det ble i 2020 etablert et overordnet samarbeidsmøte mellom klinikk for psykisk helse og avhengighet og kommunen. Dette vil en jobbe for å videreføre som faste halvårlige møter.

Det er etablert samarbeid med universitetet gjennom studenter i praksis og forskning. Dette fortsetter i 2023.

Enhetene vil ha fokus på grensesprengende samarbeid for å kunne gi helhetlige tjenester av god kvalitet.

Enheten skal bistå for å etablere kontakt mellom brukerne som ønsker det og IPS jobb spesialister samt samarbeide med FACT teamene og IPS ung. IPS ung skal hjelpe mennesker mellom 16 og 30 år som er i behandling, ut i arbeid og utdanning og er tilknyttet FACT ung.

Enheten har samarbeid med fylkeskommunen, NAV og Grimstad kommune med prosjekt knyttet til ungdomsveiledere som skal følge opp de mellom 15-25 år. Målet er å fange opp de som er på vei til å falle ut av videregående skole samt sikre gode overganger til videregående skole. En skal her bistå til gjennomføring av videregående skole.

Lassens hus

Lassens hus vil i løpet av 2023 stå klart og tas i bruk av Aktivitet og mestring, brukergruppene som er tilknyttet dagtilbudet og Brukerstyrt senter. Målet er å skape et levende hus hvor de som bruker huset skal forme innholdet sammen og være med å skape, i fellesskap med de som jobber der. Man ser behov for samarbeid med frivillige for å utnytte potensialet som ligger i lokalene og fasilitetene rundt huset. Lassens hus sin hage ønsker man skal bli et levende sted for Arendal kommune sine innbyggere med musikk, kunst og kultur. Målet med huset er å skape en trygg arena for mange og jobbe sammen for å forebygge utenforskap.

Motbakkefestivalen

Motbakkefestivalen har vært arrangert i flere år sett bort fra årene med Covid-19. Denne festivalen ønsker enheten å gjennomføre i 2023. Festivalen var stor suksess i 2022. Lassens hus vil være utgangspunktet for flere av festivalens aktiviteter. Et mål er at enhet livsmestring som helhet skal delta i felles aktiviteter.

42.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,33	3,5	-	Redusere kort og langtidsfravær.
Fravær langtids (%)	8,15	10	-	Redusere kort og langtidsfravær.
Fravær (%)	10,47	13,5	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	266	55	3 000	Alle avvik skal registreres
Antall kvalitets-avvik	97	39	4 000	Alle avvik skal registreres
Andel heltidstilsatte (%)	87,7	89,1	62,5	Flest mulig

Enheten har fokus på at avvik skal registreres. Enheten vil bruke avvik til forbedring av tjenesten. Avvik og avviksregistrering har vært eget tema i enhetens fellesmøte.

Enheten har gode rutiner for oppfølging av langtidsfravær og det kommer til å fortsatt være et fokus på tett og god oppfølging ved sykefravær. Vi har kontakt og bistand fra HR når det gjelder langtidsfravær og jevnlig korttids fravær.

42.5 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 og ved utarbeidelse av turnuser. Vi ønsker å innføre langtidsvakter i alle boliger.

42.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har utviklet SharePoint Site og koblet denne opp mot kommunens SharePoint Site. Enheten har hatt fokus på kompetanseheving i alle avdelinger for videreutvikling av denne. Dette arbeidet er med på å tydeliggjøre enhetens oppgaver og arbeidsdeling for andre i og utenfor enheten, og vil igjen være med på å styrke kvaliteten på våre tjenester da dette sikrer tilgang på relevant og oppdatert informasjon. Dette arbeidet vil fortsette i 2023.

Enheten vil fortsatt ha fokus på å ta i bruk og mestre digitale verktøy som er med på å effektivisere og styrke tjenestetilbudet. Enheten har etter hvert fått gode erfaringer med å ha digitale fellesmøter og ønsker å videre utvikle dette. Enheten vil i 2023 se på muligheten for å ta i bruk Podcast for å kunne nå ut med forebyggende arbeid til flere.

Enheten har flere HMS utvalg og vil i 2023 ha fokus på å samle disse til felles evaluering/tilbakemelding/drøfting rundt utvikling av enheten.

43 Spesialpedagogiske tjenester

43.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	44 602	42 282	50 726
Sum inntekter	-2 258	-2 541	-5 634
Netto driftsramme enheten	42 344	39 741	45 092

43.2 Tilpasning til enhetens ramme

Behovet for de spesialpedagogiske tjenestene har vært økende de siste årene. Andelen elever med spesialundervisning i skolen stiger, og for barn under skolepliktig alder er det særlige behovet for tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne som er høyt. Det er også mange elever som ønsker og trenger det alternative opplæringstilbudet vårt på Sandum, inkludert Hovetun og Mobilt team. For å sikre tidlig og riktig innsats og opprettholde et likeverdig tilbud til barn, unge og voksne med særskilte behov bør disse tjenestene videreutvikles og styrkes.

I budsjettet for 2023 er det en økning i midler til barn under skolepliktig alder med behov for spesialpedagogiske hjelp og/eller tilrettelegging. På tross av denne økningen vil det være helt nødvendig å finne nye arbeidsmåter for å imøtekomme det store behovet for tilrettelegging i private barnehager og samtidig klare å holde oss innenfor de tildelte økonomiske rammene. Det vil bli nødvendig å tidsavgrense tilretteleggingen etter §37 i barnehageloven. Dette gjelder i de sakene hvor tilrettelegging ikke er et permanent behov, og det kan også bli aktuelt å prosjekt organisere denne type tiltak.

I skolene er det fortsatt en økning i andelen elever som får spesialundervisning, noe som innebærer at saksmengden i PP tjenesten øker. Dette gjelder både kompetanse- og organisasjonsutvikling, men det er særlig tjenestens arbeid med sakkyndige vurderinger av barn og elevers særlige behov som har økt de siste årene. Også på Sandum merkes en jevn etterspørsel etter plasser. Dette er krevende når enheten de siste årene har redusert sin bemanning i alle deler av organisasjonen, og innebærer at vi er nødt til å ha fokus på vårt og å utnytte ressurser og handlingsrom.

Enheten har hele tiden fokus på å holde de lovpålagte oppgavene på et minimum samtidig som Barnets beste alltid skal være et grunnleggende hensyn. Selv om budsjettet for 2023 er styrket er det alltid usikkerhet knyttet til om tildelt ramme vil dekke alle utgifter knyttet til de lovpålagte oppgavene enheten skal forvalte. Nedbemanningsprosessene de foregående årene har gjort tjenestene våre mer sårbare, og selv om tjenestene jobber tett og nært med skoler og barnehager kan dette ofte stå i kontrast til Statsforvalterens tilsyn som pr. i dag i all hovedsak har fokus på sakkyndighetsarbeid. Enhetens mål er størst mulig grad av forebygging og tidlig innsats, samtidig som vi skal medvirke til at de barna/elevene som trenger det mest får et godt og trygt tilbud i skole og barnehage.

43.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

43.3.1 Godt liv for alle

BTI

- 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. Barnets beste skal alltid være et grunnleggende hensyn i vårt arbeid
- Spesialpedagogiske tjenester har fortsatt lederansvaret for BTI team sentrum. Enhetsleder deltar i ressursgruppa for kommunens BTI arbeid og avdelingslederne er enhetens BTI kontakter. I 2023 vil vi fortsatt ha fokus på implementering av BTI arbeidet i enheten, herunder både et holdnings- og verdimessig perspektiv og gjennom våre interne rutiner.
- Enheten vil bidra til å utvikle innholdet i innsatstrappen for å tydeliggjøre våre tjenester, og fokusere på nødvendige forebyggende tiltak og tidlig innsats som kan medvirke til å styre aktivitet og økonomiske prioriteringer.
- Enheten vil delta bredt i prosjektet: «*Mer tilpasset opplæring, mindre spesialundervisning*»
- I implementering av planen for dysleksivennlige skoler vil PPT bistå ved behov, og vi vil også holde kurs og opplæring ute i skolene.
- Fortsette arbeidet med bidrag til en felles satsing og gjennomføring av kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkludering.
- Det skal i løpet av våren settes mål for PP rådgiverne med tanke på hvor mye av arbeidstiden som skal være ute i skoler og barnehager og hvor mye av arbeidstiden som skal være rettet mot systemarbeid i skoler og barnehager (kompetanse- og organisasjonsutvikling)
- Prosjektstilling i Mobilt team med særskilt kompetanse innenfor psykisk helse videreføres. Målet er å sikre mer og bedre hjelp til sårbare og utsatte barn. Selv om finansieringen av prosjektet er avsluttet vil stillingen bli videreført i et tett tverrfaglig samarbeid mellom spesialpedagogiske tjenester og enhet livsmestring ut juni 2023. Dette er en prøveordning hvor livsmestring som eier stillingen finansierer den, og hvor spesialpedagogiske tjenester i en periode har lederansvaret. Stillingen knyttes til Mobilt team, og tiltaket har fanget opp grupper av elever som vi tidligere ikke har nådd med vår innsats.
- Samhandling mellom barnehageteamet i PPT og spesialpedagoger i Pedagogisk fagteam skal systematiseres for å sikre veiledning og støtte til barnehagene gjennom en mestermodell som bidrar både til økt støtte og kompetanseheving i barnehagen. Både barnehageteamet i PPT og spesialpedagogene i Pedagogisk fagteam vil med denne modellen jobbe mer forebyggende og tettere på barnehagene.
- Det er et mål at Spesialpedagogene i Pedagogisk fagteam skal ha rom for å bruke deler av sin stilling til forebyggende arbeid i de private barnehagene.
- I 2023 vil vi gjennomføre en evaluering for å vurdere om det skal gjøres en endring med tanke på hvilke aldersgrupper som kan få plass på Hovetun. Evalueringen vil foregå i tett samarbeid med skolene.
- Sandums tilbud til ungdomstrinnet skal i gjennomsnitt gi 10 elever en alternativ opplæring. For Hovetun er målet at vi i gjennomsnitt skal gi et tilbud til 20 elever.

43.3.2 Grønt samfunn

- Alle våre avdelinger er Miljøfyrtårnsertifisert.
- Administrativt ansatte som er på rådhuset oppfordres til å bruke elsykkel og elbil på sine oppdrag.
- Sandum skole har adoptert en strand på Hove, og har ansvar for å holde stranden ren for søppel.
- Hovetun samarbeider med Raet nasjonalpark for å holde området fritt for søppel, og bidrar til at rullesteiner blir i raet.

- Hovetun har elevbedrift som har som mål å samle inn gamle plastbåter som de videreselger eller leverer til Heftingdalen for gjenvinning.

43.3.3 Regional vekst

- Vi deltar og bidrar sterkt inn i kompetanseløftet for spesialpedagogisk hjelp og inkludering i Østre Agder
- Vi deltar i nettverk for PPT-ledere på Agder som er i ferd med å endre sin målsetting.

43.3.4 Samarbeid for å nå målene

- Enheten samarbeider med barnehager og skoler, og har ulike møtearenaer og veiledningstjenester for å sikre både samarbeid og felles faglig forståelse og utvikling.
- Faste samarbeidsmøter med Habiliteringstjenesten og Avdeling for barn og unges psykiske helse (ABUP)
- Nettverk for alle spesialpedagogene i barnehagene for å opprettholde det gode fagmiljøet og sikre kompetanseutvikling og kompetansedeling
- Sandum alternative opplæringssted arbeider tett med skolene rundt enkeltelever.
- Pedagogisk fagteam har faste samarbeidsmøter med de private barnehagene
- Ledelsen i enheten deltar på rektormøter/barnehageledermøter
- Samarbeid med enhet livsmestring- organisering av stilling for psykisk helse og Mobilt team
- Et aktivt HMS og Kvalitetsutvalg som bidrar til at det utarbeides en handlingsplan for enhetens HMS og Kvalitetsutvalg.

43.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	-	-	-	1,5
Fravær langtids (%)	-	-	-	5
Fravær (%)	-	-	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	-	-	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	-	-	4 000	50
Andel heltidstilsatte (%)	-	-	62,5	82

43.5 Heltidskultur

- Enheten har en høy andel ansatte som jobber heltid, og vi ligger langt over målene for kommunen. Vårt mål er derfor å opprettholde eller øke dagens andel heltidsansatte.
- Alle stillinger som lyses ut er fulle stillinger, og det er en gjennomgående holdning at alle jobber 100 %.
- Det lille andelen deltid vi har i enheten er i all hovedsak knyttet til at noen medarbeidere har behov for en viss tilpassing til arbeidslivet i form av redusert stilling. Dette er en del av kommunens ansvar som IA bedrift

43.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Vi vil se på mulighetene for å etablere et innsatsteam for barn og unge i samarbeid med andre aktuelle enheter.
- PP tjenesten har gjennomført ståstedsanalyse i 2022. Denne vil brukes i arbeidet med å utvikle tjenesten og jobbe målrettet med kompetanseheving.
- I løpet av 2023 vil vi etablere en bredt sammensatt gruppe for å vurdere mer formaliserte samhandling mellom avdelinger og fagmiljøer i enheten. Målet er å videreutvikle de mulighetene og det potensialet den samlede kompetansen gir oss.

44 Barnevern

44.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	114 935	103 104	104 098
Sum inntekter	-5 602	553	-17 988
Netto driftsramme enheten	109 333	103 657	86 110

44.2 Tilpasning til enhetens ramme

Tjenesten har i 2021 og 2022 styrt etter budsjett. Det handler i hovedsak om to forhold; at vi ikke har for mange uforutsette kostnader knyttet til plassering av barn utenfor hjemmet, samt at vi har redusert antall ansatte de senere år.

De store kostnadsdriverne er plassering av barn utenfor hjemmet. Institusjonsplasseringer og utgifter til fosterhjem har blitt svært høye etter reformen som inntrådte 1.1.22. Dette er områder som vi ikke kan kontrollere fullt ut, samtidig som vi har innført flere viktige forebyggende tiltak; tiltaksteam og miljøterapeutene arbeider godt inn i familier for å unngå plasseringer. Vi vurderer kontinuerlig tilbakeføring der det er forsvarlig at barnet kan flytte hjem. Vi drøfter regelmessig institusjonssaker med tanke på om det finnes gode alternative tiltak for barnet/ ungdommen, gjerne i kommunal regi. Vi løfter også opp sammensatte saker for å se om familien kan få hjelp innen annet lovverk.

Barneverntjenesten har fått styrket opprinnelig budsjett med 3 mill. Disse midlene fra staten er tiltenkt barneverntjenesten fordi ny barnevernlov av 2023 generere mer saksbehandling og dermed flere stillinger. Tjenesten er imidlertid varsom med å bemanne opp da budsjettet allerede er stramt. Det er utfordrende, fordi tjenesten også har høyt sykefravær og avvik på lovpålagte oppgaver.

Tjenesten benytter lite overtid og ansetter kun vikarer på ett års vikariat for å dekke over sykefravær. Vi vurderer kontinuerlig forsvarlig bemanning sett i forhold til de ressursene vi har.

44.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

44.3.1 Godt liv for alle

BTI

Det er nedgang i antall meldinger til barneverntjenesten. En mulig forklaring kan være forebyggende arbeid og tidlig innsats. Barneverntjenesten deltar i arbeidet med forebyggende plan og i BTI arbeidet. Det foregår en evaluering av BTI leder rollen med tanke på å løfte den ut av tjenestene og samle dem i to felles stillinger. Barneverntjenesten er da villig til å gi fra seg ressurser til en 50 % stilling for å bidra til det forebyggende arbeidet. Barneverntjenesten deltar i tillegg med flere ressurspersoner inn i BTI arbeidet.

44.3.2 Grønt samfunn

Tjenesten forsøker å redusere bilbruk ved å benytte digitale møter når det er hensiktsmessig. Vi har også besluttet å lease to elbiler, som vi venter på at blir levert i første halvdel av 2023.

44.3.3 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid internt: Vi har stort fokus internt på involvering av ansatte gjennom HMS arbeid, involvering omkring kompetanseheving og fagutvikling mv.

På personalmøter hver 14 dag har vi som oftest invitert inn samarbeidspartnere, frivillige aktører etc. for å bygge samarbeid mot felles mål, samt trekke veksler på hverandres kompetanse.

Tjenesten har flere læringsnettverk med andre barneverntjenester. Både om arbeid med fosterhjemsutvikling og kompetanse/ivaretaking av ansatte.

Barneverntjenesten har faste samarbeidsmøter med politi, andre forebyggende tjenester i kommunen. Barnevernleder deltar på barnevernlederforum sammen med alle de andre barnevernlederne i Agder. Der møter også statsforvalteren.

44.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,15	3,25	-	2,5
Fravær langtids (%)	9,88	13,09	-	5,6
Fravær (%)	12,03	16,34	6,5	8,1
Antall HMS-avvik	2	0	3 000	4
Antall kvalitets-avvik	38	6	4 000	16
	40	6		20
Andel heltidstilsatte (%)	87,5	85,96	62,5	86

44.5 Heltidskultur

De fleste av kontaktpersonene i barneverntjenesten har 100 % stilling. Det er tre personer i innetjenesten som har redusert stilling, dette er etter eget ønske.

På barnevernvakta er det en av seks ansatte som har 100 % stilling. De andre har 80 og 90 % stillinger. For å få tilstrekkelig antall ansatte til å fylle ut turnus er det nødvendig at de resterende ikke har 100 % stilling. De som jobber på vakta, får likevel tilbud om å fylle opp med ekstra timer opp mot 100 % i den løpende driften.

44.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det er ny barnevernlov av 2023. Arbeid med å implementere nye krav til saksbehandling vil være fokus. Det handler om opplæring av ansatte, ressurser til nye oppfølgingsoppgaver, endring av rutiner og maler etc.

Vi har også fokus på kompetanseheving, opplæring av nyansatte og HMS arbeid. Kompetansestrategien om krav om mastergrad for ansatte i barnevernet innen 2031, tilsier gode grep for å legge til rette for videreutdanning for flere ansatte. Dette er satt i system. Øvrig opplæring er også planlagt for inneværende år. Barneverntjenesten har dessverre meget høyt sykefravær. Vi har flere langtidssykemeldte med kroniske sykdommer, men det er også andre forhold som fører til sykefravær, slik som slitasje. Det er satt i verk egne resiliensfokuserte tiltak i forhold til avdeling med ekstra høyt sykefravær.

Barneverntjenesten deltar i læringsnettverk sammen med barneverntjenestene i østre del av Agder. Det er de samme tjenesten som inngår i vaksamarbeidet; Grimstad, Froland og barneverntjenesten øst i Agder. Over to år har vi samarbeidet om fosterhjemutvikling, finansiert gjennom midler fra statsforvalter. Det er

Arendal som har tatt initiativ til og har ansvar for prosjektledelse. Læringsnettverket har blant annet utarbeidet en plattform/ opplæringsprogram for veiledning av nye fosterhjem og fosterhjem som står i fare for brudd, samt samlinger for kommunale fosterforeldre. For 2023 planlegger vi nye samlinger for fosterforeldre med formål å gi hjemmene påfyll og støtte i det utfordrende arbeidet de har for kommunene, samt styrke relasjon og samarbeid. Dette er viktig også med tanke på omdømme og videre rekruttering. Vi planlegger også faglige samlinger for ansatte som utfører fosterhjemsveiledning.

Vi har også etablert samarbeid med de samme tjenestene for å evaluere arbeidet med miljøterapeutene som arbeider inne i familiene som forebyggende tiltak.

45 Helsestasjon

45.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	42 516	39 814	41 534
Sum inntekter	-9 655	-10 686	-12 186
Netto driftsramme enheten	32 861	29 128	29 349

45.2 Tilpasning til enhetens ramme

Konsekvensjusteringer:

Tilskudd fra Helsedirektoratet trappes etter avtale ned	kr. 850 000
Økt husleie (deflator)	kr. 90 000
Avtale Home-Start (deflatorjustert)	kr. 20 000
Økt tilskudd fra FK digital skolehelsetjeneste	kr. -500 000
Overføring 1 stilling lege b/u til helsestasjonen	kr. 1 242 000
Økt som følge av lønnsforhandlinger	kr. 1 931 000
Avsluttet tilskudd fra SF til styrking underpandemien	kr. 500 000

Andre:

COS p foreldreveiledning, vedtatt i Bystyret	kr. 500 000
--	-------------

Budsjettet økt med	kr. 3 733 000
---------------------------	----------------------

Enheten har fått ansvar for helsestasjonslegene fra 01.01.2023.

Effektiviseringsnedtrekket på 1,5 mill. kroner fra 2022 er videreført i 2023. Dette utgjør 2 årsverk som ikke kan tas ned fordi vi har tilskuddsmidler fra HSdir. og vi vil da miste dem. Dette blir en stor utfordring som vil kreve et stramt budsjett og kostnadskontroll.

Enheten har 8 sykepleiere som har begynt Helsesykepleierstudiet på UiA. De har fått permisjon med lønn til studieuker og praksis uten at det er kompensert for vikarer i enheten. Dette gjør at tilbudet i skolehelsetjenesten reduseres tilsvarende 2 årsverk over en periode på 3-4 år. Det er laget en plan for å ivareta lovpålagte oppgaver, men Drop-in vil bli redusert på skolene i studie og praksisuker.

45.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettamme

45.3.1 Godt liv for alle

BTI

Arendal kommunes BTI (Bedre tverrfaglig innsats)-team 0-6 år organiseres og ledes fra Enhet helsestasjon. Representanter fra enheten er deltakende i de tre andre BTI-teamene for 6-16 år. BTI har stort fokus i enheten og vi ønsker å bidra til at vi får enda bedre resultater av samarbeidet i 2023.

BTI-team 0-6 år fulgte i 2022 opp 53 saker hvorav 40 var nye saker.

Ca. 1/4 av sakene til BTI-team 0-6 år henvises inn fra jordmødrene.

Enhet helsestasjon

Enhet helsestasjon ble omorganisert på slutten av 2022. Vi har fått en ny avdeling for skolehelsetjeneste og ungdomshelse. I tillegg har helsestasjonslegene kommet inn i vår enhet.

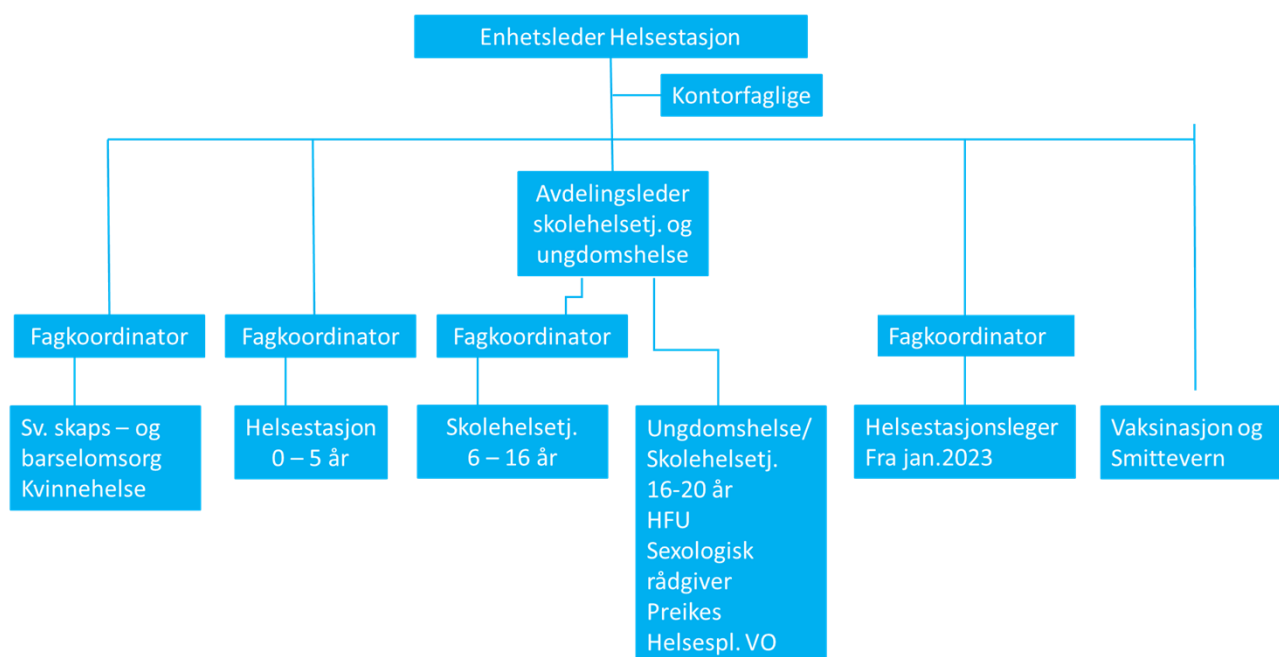
Fra 01.01.2023 har vi følgende faggrupper:

- Jordmortjenesten (svangerskap og barselomsorg)
- Helsestasjonstjeneste 0-5 år
- Skolehelsetjeneste 6-16 år
- Ungdomshelsetjenesten: Skolehelsetjeneste 16-20 år, helsestasjon for ungdom, sexologisk rådgiver, digital skolehelsetjeneste og helsesykepleier voksenopplæringen
- Helsestasjonsleger

I tillegg gir vi tilbud om reisevaksine, smittevernoppfølging og selvmordsforebygging

Faggruppene har egne fagkoordinatorer som møtes jevnlig med avdelingsleder og enhetsleder.

Organisasjonskart



Enheten samarbeider tett med barnefysioterapeuter og aktuelle kommuneoverleger.

Enhetens målsetting og målgruppe

«Sammen om å fremme helse, forebygge sykdom og bidra til livsmestring».

Tjenestene har som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling, god tilknytning og livsmestring. Vi ønsker å gi helhetlige tjenester i et familieperspektiv hvor viktige tema er fysisk og psykisk helse, relasjoner og hvilke verdier som er viktig for den enkelte. Vi jobber for at barn og unge skal ha det bra hjemme, i barnehage/skole og på fritiden. Tjenestene skal bidra til å styrke kommunens arbeid for tidlig innsats i alle ledd i det kommunale tjenesteapparatet. Med tidlig innsats i betydning både som innsats på et tidlig tidspunkt i et barns liv og tidlig inngripen etter kommunens BTI modell.

Vi jobber for at alle ansatte trives og blir sett i sitt arbeid, samt at alle får tilgang på den kompetansen de trenger for å gi et faglig forsvarlig tilbud til brukere.

Enhetens målgruppe er alle gravide med partnere, samt alle barn, unge og deres familie, ogv ed behov også deres nettverk.

45.3.2 Grønt samfunn

Enheten er miljøsertifisert og vil arbeide for å opprettholde sertifiseringen. Sertifiseringen ble fornyet i 2021

Vi tester ut i 2023 å bestille vegetarmat til våre arrangementer, men de som ønsker kjøtt og fisk kan velge det ved påmeldingen.

Enhetens ansatte oppfordres til samkjøring og bruk av offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser.

Det er kjøpt inn elektriske sykler til bruk av transport på kortere turer/hjemmebesøk.

Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som f. eks digital konferanse og samarbeidsmøter, benyttes i større grad enn før, når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

Det legges vekt på etisk refleksjon både på våre fagmøter og veiledninger. Det er lagt til rette for en åpenhetskultur hvor det kan varsles om kritikkverdige forhold.

45.3.3 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid og kvalitet

Vi vil ha fokus på enhetens struktur og rutiner.

- Diverse faggrupper, fagkoordinatormøter, ledermøter og HMS-utvalg
- Helsestasjons-/skolehelsetjenesteforum, svangerskapsforum, flyktningehelseforum, vaksinasjon- og smitteverns forum og selvmordsforebyggende forum (tverrfaglig og tverrenhetlig)
- Enhetens prosedyrer og rutiner gjennomgås og revideres fortløpende
- Veiledning med ekstern veileder
- Følge opp enhetens samarbeidsavtaler etter nasjonale faglige retningslinjer med en rekke samarbeidsaktører som barneverntjenesten, enhet livsmestring, koordinerende enhet, fastleger, kommuneoverleger og NAV. Det er etablert faste møtestrukturer i flere av samarbeidsavtalene.
- Samarbeid rundt konsultasjoner med barnehage og skole, (f.eks. 2,4,6 år)
- Faste samarbeidsmøter med ABUP (Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk, SSHF), Barneavdelingen, Tannhelsetjenesten og HABU (Habiliteringstjeneste for barn og unge, SSHF))
- Lege og helsesykepleier deltar i revidering av fraværsoppfølging i skolene
- Vi vil jobbe med å få et mer strukturert brukersamarbeid
- Kursvirksomhet og aktuelle prosjekter/grupper i enheten og i samarbeid med andre enheter i kommunen, SSHF og UiA

Foreldreforberedende kurs:

Er under revidering da det ble en stopp pga. pandemien. Vi planlegger et fysisk tilbud igjen.

Utsikten:

Barn som pårørende grupper for barn og foreldre, der en av foreldrene er psykisk syke eller har et problematisk forhold til rus/vold. En gruppe vår og en gruppe høst.

God start:

Program med utvidet helsestasjonsoppfølging av risiko-gravide/-familier, enten det er utfordringer med rus, sykdom, psykisk helse, økonomi eller andre belastninger som gjør dem sårbare. Programmet innebærer også tverrfaglig styrket samarbeid. I 2022 var det 29 familier i dette programmet og av de var 11 nye i 2022. Familiene følges helt til skolestart.

Nettverk av barneansvarlige:

Nettverk av barneansvarlige fra alle helseavdelingene i kommunen, krisesenteret, NAV, legevakten, SSHF, Barns Beste og fengselet som ledes fra helsestasjon. Barneansvarlige skal ivareta kompetansen om rettigheter til barn som pårørende i avdelingen og at prosedyren for dette følges. Leder kaller sammen nettverket som har ansvar for prosedyren vedrørende barn som pårørende i kommunen og kompetanseutvikling til barneansvarlige.

Cos-kurs (Circle of Security):

Foreldreveiledningskurs i grupper om forståelse av samhandling mellom barn og foreldre. Drives i samarbeid med familietjenesten i avdeling helse og familie og barneverntjenesten.

Testet ut digitalt kurs med brukbar evaluering i 2021. Hadde 4 kurs høsten 2022 som ble mulig pga. pandemimidler. Ikke planlagt digitalt kurs for våren 2023, men vi planlegger 4 kurs på vårhalvåret etter styrkingen fra Bystyret. Målet er å gi tilbud om kurs til alle som ønsker det.

Unge mødre gruppe:

Tilbud til unge mødre som har behov for ekstra støtte og veiledning med oppfølging av sitt barn. Møtes på helsestasjonen annenhver uke på ettermiddagstid i ett år til veiledning, sosial og praktisk trening.

Vi fulgte opp 7 mødre annenhver uke gjennom 2022.

Godt begynt

Kartlegging av 1. åringers fysiske og psykiske helse (forskningsprosjekt med UiA). I tillegg samarbeider helsestasjonen tett i programmer som «Til rett tid» (forskningsprosjekt med UiA for forebygging av overvekt og fedme), «Smart livsstil» (SSHF) og «Friskere familier» (Frisklivssentralen).

Matnyttig

Et prosjekt vedrørende kosthold til små barn (forskningsprosjekt i samarbeid med UiA og barnehagene)

Sexologisk rådgiver

Vi har 70 % sexologstilling. Dette handler om å fremme trygg seksualitet og identitet hos barn, unge og etniske og seksuelle minoritetsgrupper ved å øke kompetansen til ansatte i og rundt skole og skolehelsetjenesten, inkludert voksenopplæringen og ved individuelle samtaler med barn, unge og deres familier. Man ønsker å oppnå bedre forståelse for seksuelle behov, forebygge vold og overgrep, redusere abortraten og redusere smitte av seksuelt overførbare infeksjoner (SOI). Det legges vekt på at det jobbes tverrfaglig og tverrsektorielt i skolene/voksenopplæringen, helsestasjon for ungdom og mellom støttetjenestene i kommunen.

Fysisk aktivitet i skolen

Samarbeid med fysioterapeut om et prosjekt som handler om mer aktivitet i skolen. Vurderer utvidelse til flere skoler.

Mestringskurs

Mestringskurs for ungdom på Sam Eyde videregående skole

Tankeviruskurs

Mestringskurs for ungdom på Arendal videregående

ICDP (International children Development program)

Helsesykepleier i Voksenopplæringen har ansvar for foreldrekompentansekurs for familier i introduksjonsprogrammet. Det holder kurs på ulike språk etter behov.

Home-start

Samarbeid /økonomisk tilskudd til Frelsesarmeen som lønner en lokal leder/koordinator. I tillegg bidrar helsestasjonen til å sertifisere frivillige kontakter som besøker/støtter småbarnsfamilier med ulike utfordringer, med minimum ett barn under skolealder. Helsestasjonen oppfordrer aktuelle familier til å ta kontakt og ved behov hjelper vi foresatte med å ta kontakt. I 2022 fikk 34 familier dette tilbudet og 20 av de var rekruttert fra helsestasjonen.

45.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,28	2,17	-	-
Fravær langtids (%)	6,45	6,45	-	-
Fravær (%)	7,7	8,6	6,5	8,1
Antall HMS-avvik	2	2	3 000	5
Antall kvalitets-avvik	25	26	4 000	50
Andel heltidstilsatte (%)	61,2	63	62,5	65

45.5 Heltidskultur

Vi har to kontorlag som jobber 80 %, og som ønsker 100 %

I de andre faggruppene har alle ansatte de prosentene de ønsker seg

Det er ønskelig å få flere leger som jobber i større stillinger. Vi vil jobbe for å styrke legebemanningen da vi er godt under minstenormeringen i skolehelsetjenesten. Vi erfarer at det å ha en stabil legedekning av leger med kompetanse på helsearbeid hever den faglige standarden i den kliniske hverdagen, i arbeidet med prosedyrer og i det tverrfaglige arbeidet. Derfor er det et mål å styrke denne tjenesten.

Når noe blir ledig får de som er fast ansatt, men ikke har fulle faste stillinger, fortrinn til å øke sine stillinger til 100 %.

Mål om å lyse ut 100 % stillinger.

45.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten vil i 2023 samarbeide med UiA om 3 forskningsprosjekter: Til rett tid, Godt begynt og Matnyttig som tidligere er beskrevet.

Enheten har innført Digi Helsestasjon i 2021 som gjør det mulig for våre brukere å kommunisere trygt digitalt med helsepersonell og avbestille timeavtaler digitalt. I 2022 markedsførte vi dette i diverse medier. Vi må fortsatt markedsføre dette til foreldre på helsestasjonen i 2023.

Våren 2023 vil enheten være pilot for Digi Ung som vil gjøre det mulig for barn mellom 12 og 16 år og logge seg inn på Helse Norge via Feide for å få tilgang på «5000 spørsmål og svar til helsesykepleier» og be om en avtale med skolehelsesykepleieren på skolen.

Preikes (Digital skolehelsetjeneste i Agder) ble opprettet i 2021 og drives fra vår enhet med støtte fra Fylkeskommunen. Den blir styrket i 2022 og det er ønske om at vi involverer flere kommuner i dette tilbudet til elever på videregående skoler og lærlinger. I 2023 vil Fylkeskommunen evaluere satsningen og avgjøre videre satsning.

Vi har tatt i bruk egen hjemmeside i SharePoint for enheten som vil bidra til at prioriteringer og oppgavefordeling vil tydeliggjøres og tilgjengeliggjøres på en annen måte enn i dag. Dette vil bidra til å styrke kvaliteten i våre tjenester og sikre at alle som jobber i enheten har tilgang på oppdatert og relevant informasjon.

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.

Vi har sluttet med å gi ut papirbrosjyrer ved at vi i stedet viser til relevante internettsider og egen kommunal hjemmeside. Vi har samarbeid med helseoversikt (app) og anbefaler denne. Våre brukere gir svært gode tilbakemeldinger på denne appen.

Helsestasjon for ungdom på instagram. Skolegruppa vurderer å starte opp på instagram

Vi følger opp våre ROS analyser.

FIT (feedback informert tjeneste) skal brukes aktivt der hvor barn/ungdom/foreldre får veiledning utover ordinært program

Alle jordmødre og helsesykepleiere som jobber med de minste ble sertifisert til å arbeide med programmet NBO (New Born Observation) i svangerskap og nyfødtpperioden i 2022. Dette brukes i konsultasjoner videre i 2023 og har vært en god kompetanseøkning.

Enheten samarbeider med to av Familiesykepleierne i programmet «Sammen på vei». De har base på Rådhuset i kommunen. Resten av teamet har base i Kristiansand. Familiesykepleierne skal følge opp disse familiene med ukentlige hjemmebesøk i vel 2 år.

Vi har i 2023 8 sykepleiere som er ansatt i vår enhet som er på helsesykepleierstudiet på UiA. Dette byr på ressursmessige konsekvenser da alle jobber i skolehelsetjenesten, men vi planlegger godt og gjør hva vi kan for å opprettholde de lovpålagte oppgavene. Det vil i hovedsak være Drop-in tilbudet i skolene som vil være noe redusert i studie- og praksisuker. At så mange sykepleiere får denne utdanning nå er et stort kompetanseløft for enheten og har vært høyt prioritert.

46 Arendal eiendom KF

46.1 Bystyrets bestilling

Bystyrets bestilling, i budsjett- og handlingsplan, betyr at hovedaktiviteter for Arendal eiendom KF videreføres i 2023. Foretakets strategidokument, som er behandlet i bystyret, har mål som er svært ambisiøse sett i forhold til tilgjengelige ressurser.

46.2 Strategiplan

Hovedpunkt i strategiplanen er som følger:

Godt liv for alle:

Arendal eiendom skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø med trygghet for å unngå fysiske og psykiske skader. Vi skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver.

Grønt samfunn:

Arendal eiendom skal stå for en bærekraftig klima- og miljøpolitikk på alle foretakets arbeidsområder.

Regional vekst:

Arendal eiendom skal være en aktiv samfunnsaktør innen eget ansvarsområde.

46.3 Bystyrets ressurstildeling - foretak

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	539 795	471 184	466 947
Sum inntekter	-539 795	-471 184	-466 947
Netto driftsramme foretak	0	0	0

46.3.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det legges i kommunens budsjettopplegg opp til at konsernbidraget fra Arendal eiendom videreføres på samme nivå som i 2022.

Budsjettet er ikke tilpasset prognose for økte strømutgifter for 2023. Dette anses som en konsernutfordring og må tilpasses i løpet av 2023.

Selv om budsjett for strømutgifter er en felles kommunal utfordring, og ikke skal belastes Arendal eiendom alene, må enøktiltak prioriteres høyt og er et prioritert område for Arendal eiendom.

Foretaket må også arbeide med effektiviseringstiltak som kan berøre tjenestenivå og vedlikeholdsnivå. Så langt som mulig skal vedlikeholdsposter skjermes for å kunne nå et hovedmål som er å redusere vedlikeholdsetterselepet. Det pågående prosjektet «sammenlignende studier», hvor tjenestene sammenlignes med andre relevante organisasjoner, kan synliggjøre forbedringstiltak som kan implementeres i organisasjonen. Dette selv om det så langt ser ut til at Arendal eiendom kommer godt ut ved å ha effektiv drift sammenlignet med andre kommuner/kommunale foretak.

46.3.2 Foretakets prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Det vil være nødvendig å vurdere tiltak for å sikre at foretaket til enhver tid har rett kompetanse og kapasitet til å løse de oppgavene bystyret gir. Utfordringen krever at det må gjøres en gjennomgang av tiltak og muligheter innenfor det regelverk som til enhver tid gjelder for å rekruttere og beholde særlig kvalifisert personell.

Sterkt trykk på vedlikehold er en forutsetning for at enhetene kan yte gode tjenester i våre formålsbygg. Dette vil være krevende med et fortsatt høyt nivå på konsernbidrag til kommunen samtidig som budsjettene til investeringstiltak for større rehabiliteringer er redusert.

Gode kulturfremmende tiltak, og fokus på et godt arbeidsmiljø for alle ansatte, vil bli prioritert i 2023.

Mottak av flykninger og økt behov for boliger til utleie i forbindelse med etablering av Morrow, stiller store krav til nødvendige investeringsmidler og kapasitet i foretaket. Leiemarkedet er under press og er preget av høye og stigende leiepriser, noe som gjør innleie for kommunale formål svært vanskelig.

Grønt samfunn

Høye strømpriser vil være en stor utfordring også i 2023, og budsjettet kompenserer i dag ikke for forventede utgifter til energi. Vedtatte energiøkonomiserende tiltak må iverksettes. Det krever stor innsats for at foretaket skal nå ambisiøse mål om redusert energiforbruk for Arendal kommune. Foretaket har styrket kompetansen i arbeidet med energioppfølging og energiøkonomisering for å møte utfordringene.

Regional vekst

Bistand ved etableringen av næringsareal for ny batterifabrikk må ha høyeste prioritet i Arendal eiendom. Dette sammen med tilrettelegging av nye næringsareal. Arbeidet krever mye kapasitet, samtidig som Arendal næringsselskap AS skal betjenes. Kapasiteten på eiendomsutvikling er derfor blitt styrket.

Arbeidet med kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH)/Legevakt krever økt kapasitet i sluttfasen og bygget vil bli ferdigstilt sommeren 2023. Innflytting i bygget blir etter planen tidlig høst 2023. Det arbeides med et hensiktsmessig driftsopplegg.

Samarbeid for å nå målene

Foretakets sammenlignede studie videreføres i 2023 med oppdatert tallgrunnlag. Dette er en studie hvor drift av formålsbygg i Arendal sammenlignes med drift i andre kommuner og kommunale foretak. Det forventes at dette prosjektet vil gi impulser til videre arbeid med forbedringstiltak og rasjonelle måter å løse oppgavene på, selv om resultatene til nå tilsier at Arendal eiendom driftes effektivt.

46.4 Hovedoversikt drift og investering

Bevilgningsoversikt drift

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
SUM GENERELLE DRIFTSINNTEKTER	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-170 987	-123 030	-107 361
Avskrivinger	86 000	82 000	80 274
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	-84 987	-41 030	-27 088
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-84 987	-41 030	-27 088
Renteinntekter	-2 000	-1 600	-2 704
Renteutgifter	86 120	47 375	39 540
Avdrag på lån	86 867	77 255	73 354
NETTO FINANSUTGIFTER	170 987	123 030	110 190
Motpost avskrivinger	-86 000	-82 000	-80 274
NETTO DRIFTSRESULTAT	0	0	2 829
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	-6 534
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	3 705
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	0	0	-2 829
FREMFORØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	0	0	0

Bevilgningsoversikt investering 2023-2026

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Investeringer i varige driftsmidler	287 094	309 980	214 417
Tilskudd til andres investeringer	0	0	8 330
Avdrag på lån	0	0	22 178
SUM INVESTERINGSUTGIFTER	287 094	309 980	244 925
Kompensasjon for merverdiavgift	-38 059	-39 996	-36 814
Tilskudd fra andre	-79 795	-6 577	-14 344
Salg av varige driftsmidler	-25 000	-5 000	-21 632
Bruk av lån	-144 240	-258 407	-188 196
SUM INVESTERINGSINNTEKTER	-287 094	-309 980	-260 986
NETTO UTGIFTER VIDEREUTLÅN	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundne investeringsfond	0	0	16 061
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	0	0	16 061
FREMFORØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR - UDEKKET BELØP	0	0	0

46.5 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,0	2,75	-	-
Fravær langtids (%)	7,20	4,33	-	-
Fravær (%)	9,20	7,08	6,5	6
Antall HMS-avvik	335	154	3 000	300
Antall kvalitets-avvik	3 777	2 755	4 000	-
Andel heltidstilsatte (%)	61,2	61,5	62,5	-

HMS-arbeid i foretaket

Arendal eiendom er ISO sertifisert i forhold til 45001 arbeidsmiljø. Nemko 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 ledelsessystemet for HMS og at dette gjenspeiles i praksis i avdelingene. Det utarbeides en tiltaksliste med forbedringspunkter etter hver gjennomført revisjon. Oppfølging dokumenteres.

Mål om å redusere sykefraværet videreføres i 2023. Mål om å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 86 % til 90 % innen 2027.

46.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring er forankret i foretakets strategidokument.

Foretaket ruller og følger opp strategidokumentet med vedtak i styret og i bystyret.

Arendal eiendom er sertifisert etter kvalitetssystemene ISO 45001 (Arbeidsmiljø) og ISO14001 (Ytre miljø). Forbedringsarbeidet med dokumentasjon, involvering og deltakelse er krav som gjelder på foretaksnivå, i grupper og på individnivå.

Prioriterte mål i 2023 er:

- Tilstedeværelse høyere enn 94 %
- Miljømål skal ivaretas ved innkjøp
- Spill på lag – vi skal kjennetegnes av lagspill
- Kompetanseplanen angir foretakets status i dag og viser behov for utvikling og tiltak på gruppe og individnivå
- Utvikling og bygging av nye prosjekt med ny teknologi og prosjektmodeller (samspill) bidrar til kompetanseheving i foretaket.
- Arbeidet med næringsutvikling og tilpasninger til nye næringer og bedrifter vil gi viktig kompetanse til foretaket og ansatte
- Sammenlignende studier kan gi muligheter til forbedringstiltak og gode utviklingstiltak
- Fellessamling 2023 med fokus på arbeidsglede, faglig utvikling og godt samarbeid gruppevis og blant alle ansatte, gir viktige stimuli
- Ny teknologi, slik som bruk av roboter og sensorer videreføres.

47 Arendal havnevesen KF

47.1 Bystyrets bestilling

Arendal havn oppgaver og ansvar fremkommer i strategiplan 2020-2027 og vedtatte budsjetter.

Arendal havn skal sikre regionens næringsliv tilgang til effektiv og bærekraftig transport - bidra til økt konkurransekraft, nyetableringer, arbeidsplasser - og redusert miljøpåvirkning i tråd med nasjonale mål og forpliktelser.

Arendal havn skal være en tilrettelegger og initiativtaker for innovative løsninger innen alle ansvarsområder.

Arendal havn skal være selvfinansierende (drift og investeringer) og mottar ingen økonomisk støtte eller andre overføringer fra eierkommunen. Havnen er samtidig underlagt eget lovverk (havne og farvannsloven) som stiller krav til økonomiforvaltningen i foretaket, og begrenser utbytte adgangen

47.2 Strategiplan

Strategiplan for havneforetaket ble vedtatt av Bystyret okt. 2020.

Havnestyret har gjennomført 2 dagers strategisamling i nov. 2022.

Følgende ansvarsområder med tilhørende utviklingsmål er fastsatt:

Gods og trafikkhavn: Eydehavn og Sandvikodden tankanlegg

- **Verdiskapning og arbeidsplasser** fra godshåndtering, transportarbeid, fabrikasjon, lager og prosjekter. Tilrettelegger for næringslivet, nyetableringer. Utvide kai kapasitet, godshåndtering, areal
- **Mer gods fra vei til sjø** for å spare miljøet, redusere ulykker og kostbar infrastruktur.
- **Havnesamarbeid**- vurdere og gi anbefalinger om optimal organisering
- **Ny infrastruktur.** Ny kai for større fartøy retning øst (2024). Ny roro rampe (2024). Sikre havnetilgang for alle aktører.
- **Strategisk og langsiktig** eier av kaifronter, areal og infrastruktur. Tilrettelegge mer areal. Sikre døgntilganglig drift. Forhandle med dagens aktører
- **Redusere miljøpåvirkning** bla gjennom elektrifisering
- Bedre og sikrere farleder inkl. utvidelse av trange passasjer- gjennom påvirkning av KYV
- **Økonomisk overskudd** fra driften

Logistikken på sjø til Eydehavn og videre til Eyde energi park / Eyde mineral park og andre nye etableringer vil i stor grad prege havnens planer, investeringer og utvikling kommende år.

Fiskeri og fiskemottak: Fiskemottak i Barbu

- Lokalt fanget og kortreist sjømat
- videreføre tradisjonell primærnæring
- rekruttere til yrket -sikre lokale arbeidsplasser
- levende kystkultur
- Økonomi i balanse

Cruise: Sentrum

- verdiskapning og bærekraftig reiseliv
- videreføre byens tradisjonelle og historiske knytning mot sjø og skipsfart
- synliggjøre et stort og variert lokalt næringsliv som leverer til skip og skipsfart

- Etablere HW landstrøm for cruise

Gjestehavn:

- verdiskapning og bærekraftig reiseliv
- Sentrumsattraktivitet
- lademuligheter og strøm
- trygg overnatting og tilstrekkelig kapasitet
- utrede ekstern drift av basseng, restaurant og fasilitetsbygg (ikke brygger)
- økonomisk balanse

Småbåter / lokalferger / gamle dampskipsbrygger:

- bostedsattraktivitet
- god kapasitet og bedre tilgang til attraktiv skjærgård
- redusere utslipp. Etablere hurtigludere og lading for el ferger
- Økonomisk balanse

47.3 Bystyrets ressurstildeling - foretak

Beskrivelse	Forslag budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	59 613	41 235	57 760
Sum inntekter	-59 613	-41 235	-57 760
Netto driftsramme foretak	0	0	0

47.3.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Arendal havn KF er underlagt lov om havner og farvann. Havnen mottar ingen midler eller økonomisk støtte fra eierkommunen eller andre.

Utbytte fra kommunal havn følger av lov om havner og farvann § 32 3 ledd:

Det kan deles ut verdier fra den kommunale havnevirksomheten dersom det er avsatt tilstrekkelige midler til drift og vedlikehold av havn, samt midler til investeringer som er direkte knyttet til tjenesteyting rettet mot fartøy, gods- og passasjerhåndtering. Som utdeling regnes enhver overføring av verdier som direkte eller indirekte kommer eieren til gode.

Uttak av overskudd eller annen utdeling av midler fra kommunal havnevirksomhet organisert som aksjeselskap, interkommunalt selskap eller kommunalt foretak kan bare besluttes av virksomhetens eierorgan etter forslag fra styret.

Havnestyret har et ønske om, men antar begrenset evne til, å bidra med utbytte til Arendal kommune i 2023. I tilfelle havnen klarer å opparbeide et overskudd fra driften i 2023 skal dette brukes til å betjene kommende økt forpliktelser og nye havneinvesteringer for å tilrettelegge for bl.a. batterifabrikk.

47.3.2 Foretakets prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Havnen er et verktøy for å sikre verdiskapning, arbeidsplasser, og bidrar til at bærekrafts mål kan nåes i denne regionen. Dette er et vesentlig bidrag til å sikre et godt liv for alle.

Havn er en vesentlig forutsetning for at batterifabrikken skal lykkes.

Havna skal tilrettelegge for at innbyggerne har tilgang til og kan benytte Arendals fremste attraktivitet; Skjærgården (til en pris de fleste kan klare). I oppdraget inngår småbåthavner, fergeleier, av/påstigningsbrygger og gamle offentlige brygger, som er viktige sluser til sjø for folk flest til bading, fiske og rekreasjon.

Småbåthavn kapasiteten er godt utbygd, og det er mulig å få båtplass på dagen. Havna skal tilrettelegge for lokalt fanget og kortreist sjømat gjennom fiskemottaket i Barbu.

Havna skal tilrettelegge for lokal verdiskaping fra besøk og reiseliv gjennom cruiseanløp og gjestehavn.

Grønt samfunn

All virksomhet i regi av Arendal havnevesen skal være fremtidsrettet og miljømessig bærekraftig.

Landstrøm anlegg i Arendal havn utvides med utbygging av landstrøm på cruisekaia.

Tankanlegget på Sandvikodden benyttes til biodiesel distribusjon til hele landet.

Foretaket deltar i en rekke prosjekter for å sikre en omlegging til nullutslipp innen alle havns virksomhetsområder

Regional vekst

Arendal havn er et regionalt knutepunkt for vareeiere og fremtidens verdiskapere.

Arendal havn vil sikre:

- At mer gods flyttes fra vei til sjø i tråd med nasjonale og internasjonale miljøavtaler og forpliktelser.
- At næringslivet i regionen får konkurransemessige fortrinn gjennom effektiv sjøtransport, lager og lastehåndtering.
- Utvikling av innovative (autonome) og bærekraftige logistikk-løsninger – helt frem til kunder i vårt nærrområde.
- Et totalansvar for bærekraftig mottak, lager og lastehåndtering.

Med båthavner, brygger og ferjeleier tilrettelegger vi også for bostedsattraktivitet gjennom god tilgang til sjø, attraktiv skjærgård og Raet nasjonalpark med fritidsbåt og lokalferje.

Samarbeid for å nå målene

Arendal havn har tett koordinasjon med kommunens administrasjon, spesielt næringsavdelingen. Havna koordinere med havnene på Agder -for å unngå intern konkurranse og overinvesteringer. Havner har også tett samarbeid med eiendomsforetaket om alle vekstprosjekter, og næringsareal.

47.4 Hovedoversikt drift og investering

Bevilgningsoversikt drift

Beskrivelse	Forslag budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
SUM GENERELLE DRIFTSINNTEKTER	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-24 487	-15 768	-16 593
Avskrivinger	10 592	0	10 395
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	-13 896	-15 768	-6 198
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-13 896	-15 768	-6 198
Renteinntekter	-258	-250	-305
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	187
Renteutgifter	13 083	5 112	2 680
Avdrag på lån	10 248	10 592	8 120
NETTO FINANSUTGIFTER	23 073	15 454	10 683
Motpost avskrivinger	-10 592	0	-10 395
NETTO DRIFTSRESULTAT	-1 415	-313	-5 910
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	1 415	313	5 910
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	1 415	313	5 910
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	0	0	0

Bevilgningsoversikt investering

Beskrivelse	Forslag budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Investeringer i varige driftsmidler	38 500	39 500	53 129
SUM INVESTERINGSUTGIFTER	38 500	39 500	53 129
Tilskudd fra andre	-18 050	0	0
Bruk av lån	-20 450	-39 500	-53 129
SUM INVESTERINGSINNTEKTER	-38 500	-39 500	-53 129
NETTO UTGIFTER VIDEREUTLÅN	0	0	0
SUM OVERFØRING FRA DRIFT OG NETTO AVSETNINGER	0	0	0
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR - UDEKKET BELØP	0	0	0

47.5 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2. tertial 2022	2023	2023
Fravær korttid (%)	2,53	9,21	-	-
Fravær langtids (%)	9,18	-	-	-
Fravær (%)	11,71	9,21	6,5	-
Antall HMS-avvik	-	-	3 000	-
Antall kvalitets-avvik	-	-	4 000	-
Andel heltidstilsatte	96	96	62,5	-

Arendal havn har aktivitetsøkning, og har i dag 15 ansatte. I tillegg kommer en betydelig andel innleide kontraktører.

Arendal havn har gjennom flere år etablert et tett samarbeid med bl.a. NAV for å få flere i arbeid. Totalt er 12 personer introdusert inn i arbeidslivet gjennom havna. De fleste er i dag i arbeid hos andre arbeidsgivere. 4 er i dag fast ansatt i havnen.

Fravær langtid skyldes enkelt forhold utenfor foretakets kontroll. Med få fast ansatte slår enhver sykemelding kraftig ut på statistikken.

HMS statistikk: Arendal havn er sertifisert under flere egne lowverk (bla ISPS, Storulykeforskrift) som krever tilpasset avviksrapportering. Det kommunale avvikssystem QM+ har vært forsøkt innført i havnen, men systemet tilfredsstiller ikke formelle og faktiske krav havnen har.

47.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Arendal havn prosjekter kommende år for innovasjon og utvikling

2023 Deltagelse i digitaliseringsprosjekt Norske havner
2023 Oppstart terminal digitalisering for fremtidig autonomitet
2023 Ny bestilling / betaling app for Gjestehavn og småbåthavner
2023 ny kai /ny ro-ro rampe/100 daa areal tilrettelagt Eydehavn
2023 Slutføring oppgradering tanker/system Sandvikodden
2023 Deltagelse By & lab trafikkstyring Eydehavn Eyde material park
2024/25 ny vei autonom 0-utslipp til Eyde energipark/ e18- nasjonal testarena
2025 Elektrifisering Cruise med HW sentrum m støttefra ENOVA
2025 Ny havnebåt (el fremdrift)
2020- 2025 Digitalisering av alle kunde og brukerhenvendelser (Portwin Go mm)