



**ARENDAL
KOMMUNE**

Årsrapport for 2023

Innhold

1	Innledning	4
2	Politisk organisering	4
3	Befolkning	7
4	Økonomi.....	8
5	Arbeidsgiverstrategi	9
6	Administrative tjenester	27
7	Samfunnsutvikling.....	28
8	Personrettede tjenester.....	33
9	Vedlegg: Årsrapporter for enheter og foretak.....	52
9.1	Kommunedirektøren m/stab (1101)	53
9.2	Felles overføringer og drift (1103)	57
9.3	Østre Agder (1207).....	59
9.4	Kommunalteknikk og geodata (1201)	62
9.5	Kultur (1202)	65
9.6	Brann (1203).....	71
9.7	Vitensenteret (1205)	75
9.8	Arendal voksenopplæring (1206).....	81
9.9	Byutvikling, plan og byggesak (1208)	86
9.10	Næringsutvikling (1209)	89
9.11	NAV Arendal (1306).....	92
9.12	Koordinerende enhet (1302).....	99
9.13	Mestring og habilitering (1303).....	106
9.14	Hjemmebaserte tjenester (1304).....	111
9.15	Institusjon 1 (1305)	117
9.16	Østre Agder krisesenter (1307)	121
9.17	Institusjon 2 (1310)	125
9.18	Birkenlund skole (1410)	128
9.19	Asdal skole (1411)	132
9.20	Stuenes skole (1412)	137
9.21	Nedenes skole (1413).....	141
9.22	Stinta skole (1414).....	145
9.23	Roligheden skole (1415).....	151
9.24	Hisøy skole (1416)	158

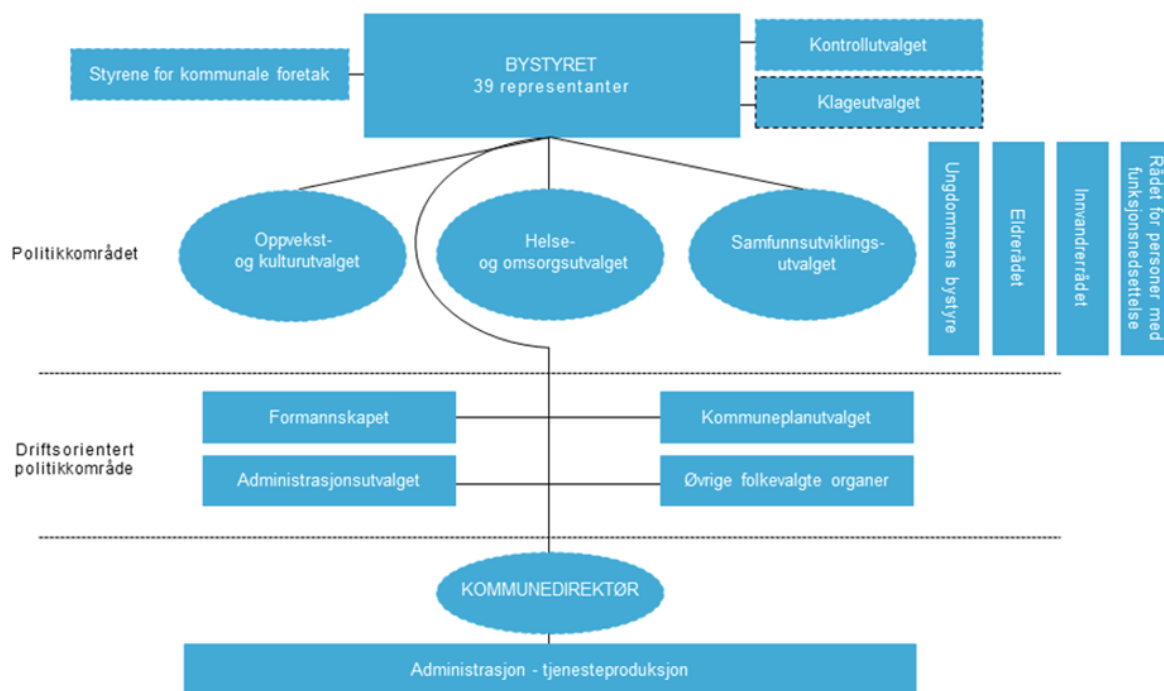
9.25	Eydehavn skole (1417)	162
9.26	Flosta skole (1418)	167
9.27	Moltemyr skole (1419)	171
9.28	Myra skole (1420).....	179
9.29	Nesheim skole (1421).....	183
9.30	Rykene oppvekstsenter (1422)	187
9.31	Sandnes skole (1423)	191
9.32	Strømmen oppvekstsenter (1424)	194
9.33	Lunderød skole og ressurscenter (1403).....	198
9.34	Tromøy barnehage (1450)	201
9.35	Stemmehagen barnehage (1451).....	207
9.36	Gullfakse barnehage (1452)	212
9.37	Strømsbuåsen barnehage (1453).....	219
9.38	Jovannslia barnehage (1454).....	224
9.39	Engene barnehage (1455)	228
9.40	Lia Barnehage (1456)	232
9.41	Marisberg barnehage (1457).....	237
9.42	Spesialpedagogiske tjenester (1402)	243
9.43	Livsmestring (1301)	247
9.44	Barnevern (1404)	253
9.45	Helsestasjon (1406)	257
9.46	Arendal eiendom KF (5001).....	264
9.47	Arendal havnevesen KF (6001).....	271

1 Innledning

Årsrapporten gir en oversikt over tjenesteproduksjonen i kommunen for de ulike områdene i 2023. Den inneholder også rapporter fra de enkelte driftsenhetene i kommunen, og kommunens to foretak.

For overordnet redegjørelse for kommunens virksomhet i 2023 vises det til årsberetningen. Politisk aktivitet og organisering

2 Politisk organisering



Bystyret

Ordfører Robert Cornels Nordli AP	
Varaordfører Inger Brokka de Ruiter	SV
Jakob Tørå Hæier	AP
Nina Jentoft, Ap,	AP
Vanja Grut	AP
Anniken Solfjeld Pedersen	AP
Arne Jenssen	AP
Ramani K. Cornels Nordli	AP
Josef Hæier	AP
Fredrik Wilhelm Schulze	AP
Jelena Grønlund Høegh-Omdal	AP
Karl Fredrik Lundberg	AP
Miriam Langmy	AP
Svein Harald Monsen	AP
Einar Krafft Myhren	SV
Amina Bitar	SV
Rune Sævre, SV	SV
Elisabeth Bentzen	SV
Ingjerd Livollen	Sp
Helene Falch Fladmark	V
Knut Arne Tveiten	Hp
Anders Kylland, Frp	Frp
Maurith Julie Fagerland	Frp
Andreas Arff	Frp
Torbjørn Nilsen	Frp
Rolf Gunnar Jacobsen	Frp
Liv Heidi Arnesen	Frp
Ellen Gunneng	Frp
Haagen Severin Poppe	H
Linda Dagestad Øygarden	H
Benedikte Nilsen Glommen	H
Roar Gundersen	H
Nina Roland	H
Peder Syrdalen	H
Geir Fredrik Sissener	H
Øystein Olsen Krogstad	Krf
Ingebjørg Berstad Torp	Krf
Lætif Akber	R
Ingebjørg Amanda Godskesen	Pp

Formannskap

Robert Cornels Nordli, ordfører	Ap	Leder
Inger Brokka De Ruiter, varaordfører	SV	
Nina Jentoft	Ap	
Knut Arne Tveiten	Hp	
Haagen Severin Poppe	H	
Helene Falch Fladmark	V	
Anders Kylland	FrP	
Nina Roland	H	
Ingebjørg Godskesen	Pp	

Utvalg

Samfunnsutvalget		Oppvekst og kulturutvalget		Helse og omsorgsutvalget	
Leder Helene Falch Fladmark	V	Leder Amina Bitar	SV	Leder Ramani Cornels Nordli	Ap
Nestleder Benedikte Nilsen Glommen	H	Nestleder Anniken Solfjeld Pedersen	Ap	Nestleder Knut Tveiten	Hp
Jakob Tørå Hæier	Ap	Fredrik Wilhelm Schulze	Ap	Karl Fredrik Lundberg	Ap
Josef Hæier	Ap	Torbjørn Nilsen	FrP	Elisabeth Bentzen	SV
Miriam Langmyr	Ap	Linda Dagestad Øygarden	H	Geir Fredrik Sissener	Hp
Rune Sævre	SV	Kaya Asdal	V	Ellen Gunneng	FrP
Liv Heidi Arnesen	FrP	Åse Høiås Nilsen	KrF	Ingebjørg Berstad Torp	Krf
Ingebjørg Godskesen	Pp	Roar Gundersen	H	Amalie Kollstrand	H
Ole Glenn Tvermyr	Krf			Erik Fløystad	Sp
Kommuneplanutvalget		Eierskapsutvalget			
Leder Ingjerd Livollen	Sp	Leder Robert Cornels Nordli (Ap)	Ap		
Nestleder Arne Jenssen	Ap	Nestleder Inger Brokka de Ruiter (SV)	SV		
Vanja Grut	Ap	Nina Jentoft (Ap)	Ap		
Einar Krafft Myhren	SV	Anders Kylland (FrP)	FrP		
Jelena Grønlund Høegh-Omdal	Ap	Haagen Poppe (H)	H		
Øystein Olsen Krogstad	Krf				
Roar Gundersen	H				
Maurith Julie Fagerland	FrP				
Rolf Gunnar Jacobsen	FrP				

Behandlede saker

Utvalg	2021	2022	2023
Bystyret	245	235	258
Oppvekst og kulturutvalget	47	47	37
Helse og omsorgsutvalget	63	56	42
Samfunnsutvalget	49	52	45
Formannskapet	141	111	98
Kommuneplanutvalget	148	121	101

3 Befolkning

Folketall

Folketall	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Folketall	44 999	45 065	45 509	45 891	46 355
Endring siste år	214	66	444	382	464
Endring i %	0,48	0,15	0,99	0,84	1,01
Nasjonal endring i %	0,74	0,44	1,00	1,17	1,12

Ved siste årsskifte var det 46 355 innbyggere i kommunen, og en vekst på hele 464 personer. Vi må tilbake til 2014 for å finne en tilsvarende vekst i folketallet.

Fødsler og dødsfall

Fødsler og dødsfall	2019	2020	2021	2022	2023
Fødsler	372	379	399	361	345
Dødsfall	374	388	358	387	391
Fødselsoverskudd	-2	-9	41	-26	-46
Fødsler i % av folketall	0,83	0,84	0,89	0,79	0,75
Fødsler i % av folketall (Norge)	1,02	0,99	1,04	0,95	0,95

Fødselstallet er på vei ned i hele landet, med unntak av koronaåret 2021, da det ble en kortvarig økning.

Flytting

Flytting	2019	2020	2021	2022	2023
Innflytting	1 913	1 846	2 195	2 217	2 252
Utflytting	1 697	1 770	1 797	1 810	1 742
Flytteoverskudd	216	76	398	407	510

Nettoinnflyttingen har ikke vært så høy siden 2013. I 2022 og 2023 forklarer omtrent halvparten av veksten flyktninger fra Ukraina.

Arbeidsledighet

	2021	2021	2022	2022	2023	2023
Måned	Januar	Juli	Januar	Juli	Januar	Juli
Totalt	4,1	2,9	2,9	2,0	2,1	2,2

Arbeidsledigheten har vært lav siden avslutningen av korona-pandemien. Arbeidsledigheten i Arendal ligger nå litt høyere enn resten av Agder og landet ellers.

4 Økonomi

Tabellen under viser noen av de mest sentrale overordnede økonomiske nøkkeltallene for Arendal kommune basert på KOSTRA (KOMmune-STat-RApportering). Oversikten viser foreløpige tall pr. 15. mars. Endelige tall offentliggjøres 15. juni.

	Arendal	Arendal	Arendal	Gruppe 11	Agder	Landet uten Oslo
	2021	2022	2023	2023	2023	2023
Frie inntekter pr. innbygger	59 977	64 354	64 755	65 227	67 143	68 010
Netto lånegjeld pr. innbygger	98 774	105 550	109 496	88 340	92 598	97 490
Netto lånegjeld i % av brutto driftsinntekter	104,4	107,4	108,7	90,7	86,6	92,23
Disposisjonsfond i % av brutto driftsresultat	6,3	8,2	6,5	11,8	14,3	13,4

Arendal har lavere frie inntekter pr. innbygger enn alle sammenligningsgruppene. Kommunen har vesentlig høyere lånegjeld pr. innbygger. Arendal har også høyest netto lånegjeld i % av brutto driftsinntektene. Arendal har et lavere disposisjonsfond enn sammenligningsgruppene og har en mindre økonomisk buffer. Indikatorene synliggjør en krevende økonomi som er forsterket fra 2022 til 2023.

5 Arbeidsgiverstrategi

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

Arbeidsgiverstrategien gir forventninger om faglig utvikling, godt lederskap og et arbeidsmiljø preget av mangfold og arbeidsglede. I tillegg til å understreke kommunens samfunnsoppdrag vektlegger strategien viktigheten av den enkeltes etiske bevissthet.

Antall årsverk og lønnsnivå

	Månedsførtjeneste kvinner	Grunnlønn kvinner	Variabel overtid kvinner	Månedsførtjeneste menn	Grunnlønn menn	Variabel overtid menn
Totalt i AK	51 382	47 741	582	52 133	48 837	2 038
Kapittel 3	70 349	70 139	0	72 328	71 995	1 037
Ledere kap. 3.4.1	108 040	108 040	0	101 542	101 542	0
Ledere kap. 3.4.2	72 035	71 881	0	78 502	78 474	283
Ledere kap. 3.4.3.	62 280	61 950	0	66 453	65 862	1 681
Kap. 4	49 593	45 569	647	48 845	44 824	2 296
Ledere kap. 4	56 750	54 713	1 213	54 198	46 767	5 406
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	39 989	37 375	478	42 343	37 526	2 222
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	45 556	40 154	575	45 259	40 192	2 803
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	46 511	41 641	1 068	45 893	42 951	2 071
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	51 571	47 226	636	50 640	47 295	652
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	52 595	50 254	396	52 060	49 878	1 387
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig	56 625	54 068	1 047	55 423	53 558	2 620
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	56 409	54 617	337	55 568	53 527	1 689
Lektor med tilleggsutdanning	60 140	58 340	899	57 418	56 291	3 012
Kap. 5	62 608	62 077	51	60 285	60 010	916
Ledere	70 147	69 947	1 102	74 413	74 388	1 784
Andre	62 507	61 947	6	59 569	59 259	907
Utdanningsstillinger	54 825	54 825	0	54 825	54 825	0

Kilde: KS' PAI-statistikk for 2023.

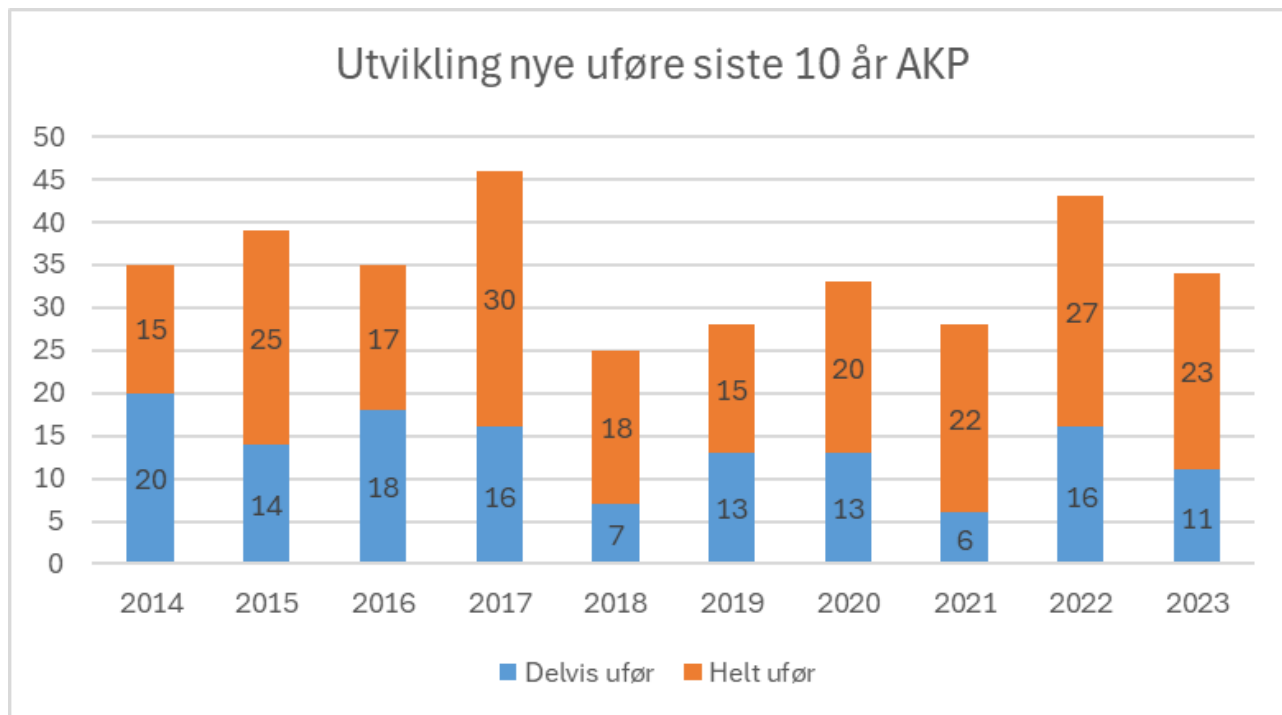
Månedsførtjeneste er summen av fast lønn og faste og variable tillegg pr. måned, ikke medregnet overtidstillegg. Alle lønnstillene er beregnet pr. månedsverk. Det betyr at deltidsansatte vektles med den stillingsprosenten de har. To deltidsansatte med for eksempel 50% og 60 % stilling, utgjør da 1,1 månedsverk til sammen. Tallene for lønn pr månedsverk er sammenlignbare mellom stillingsgruppene, selv om andelen deltidsansatte varierer mellom stillingsgruppene.

Utvikling utføre

De ansatte i Arendal kommune er i 3 ulike pensjonskasser. De fleste ansatte har sin ordning gjennom Arendal Kommunale Pensjonskasse (AKP), mens sykepleiere etter lovverket har sine ordninger i KLP og

lærere i SPK. Arendal kommune har jobbet aktivt over mange år for å hindre frafall. Antall nye helt eller delvis uføre i AKP holder seg relativt stabilt rundt 25-35 hvert år. Det er verdt å merke seg at dette er antallet og ikke andelen. Antall ansatte i kommunen har vokst med rundt 10 % i løpet av disse 10 årene, mens antallet nye uføre holder seg stabilt.

Det jobbes kontinuerlig videre sammen med pensjonskassen for at dette tallet skal holde seg lavt og aller helst gå ned. Se figur under.



For KLP (sykepleiere) er det årlige tallet under 10, også for 2023. Det samme gjelder SPK (lærere). Så små tall har liten statistisk verdi, og av personvern hensyn tas det derfor ikke med statistikk for disse gruppene.

Medarbeiderundersøkelse

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse annethvert år. Resultatene fra 2021 tilsa at det store bildet var svært bra, selv om det i en stor og sammensatt organisasjon som vår til enhver tid vil være enkelte avdelinger eller medarbeidere som opplever det annerledes.

Medarbeiderundersøkelsen gjennomført høsten 2021 viste en viss variasjon mellom ulike enheter og avdelinger, men samlet sett kom Arendal kommune litt bedre ut enn snittet for alle kommuner på 4 av 10 faktorer. På de øvrige 6 faktorene ligger vi likt med snittet for alle kommuner på 5 faktorer og under på 1 faktor.

Under vises resultater fra medarbeiderundersøkelsen "10-faktor" i 2021 sammenlignet med tidligere undersøkelser samt nasjonalt snitt. Resultatet er overraskende godt, gitt at vi hadde nær 2 år med pandemi bak oss da undersøkelsen ble gjennomført i desember 2021.

Årene mellom hver undersøkelse blir brukt til oppfølging. Ledere og ansatte velger ut faktorer de er fornøyde med og som de ønsker å opprettholde en høy score på, og faktorer de ønsker å forbedre. De bestemmer selv tiltak og frister for å opprettholde og øke scoren ved neste undersøkelse.

Det var planlagt å gjennomføre en ny undersøkelse på slutten av 2023. De store omorganiseringene som ble gjennomført i 2023 gjorde dette teknisk vanskelig siden organisasjonsstrukturen i HR- og økonomisystemene ikke ble iverksatt før 1.1.2024. Undersøkelsen vil bli gjennomført i starten av 2024.

	2015	2017	2019	2021	Norge 2021
Svarprosent	41,90 %	43,70 %	57 %	59%	
Indre motivasjon	4,4	4,3	4,3	4,3	4,2
Mestringstro	4,4	4,3	4,4	4,4	4,3
Autonomi	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2
Bruk av kompetanse	4,2	4,3	4,3	4,3	4,2
Mestringsorientert ledelse	3,7	3,9	4,0	3,9	3,9
Rolleklarhet	4,2	4,2	4,3	4,3	4,2
Relevant kompetanseutvikling	3,3	3,7	3,8	3,6	3,7
Fleksibilitetsvilje	4,2	4,5	4,5	4,5	4,4
Mestringsklima	3,7	4,1	4,1	4,1	4,0
Prososial motivasjon	4,6	4,7	4,7	4,7	4,6

Hva er 10-faktor?

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

Sykefravær

Sykefraværet for Arendal kommune uten de kommunale foretakene endte i 2023 på 9,3 %. Dette er fordelt på korttidsfravær med 2,4 % (3 % i 2022) og langtidsfravær med 6,9 % (7,2 % i 2022).

En gruppe som skiller seg ut i Arendal kommune er avdelings- og virksomhetsledere. For denne gruppen er fraværet mer enn doblet i 2023 (8,42 %) sammenliknet med 2019 (3,96 %). 2019 brukes som referanseår her siden dette var det siste året før pandemien. Vi ser også at fraværet i administrasjonen som sektor har økt kraftig fra 2022 til 2023.

Skulle målet om et fravær på 6,5 % vært nådd i 2023 måtte fraværet vært 30 % lavere enn det faktiske resultatet. Det vil si at det dessverre gjenstår mye for å nå målet. Målet er blitt vurdert som mulig, men med høy risiko. Det er rundt 20 kommuner i Norge som (før pandemien) har ligget på dette nivået. Det vil si at hvis Arendal når målet vil vi være blant de 5 % beste kommunene i Norge på dette området.

	2019	2020	2021	2022	2023
Administrative enheter	4,3	3	2,7	4,7	7
Enheter kultur, infrastruktur og utvikling	5,4	4,4	5,7	5,9	4,7
Helse og omsorg	10	10,8	11,2	12	11,4
Skole	8,1	9,1	9,6	10,5	9,1
Barnehage	8,9	10,5	10,2	10,6	10
Levekår	9,2	9,9	10,2	12,3	12

Oversikt over fraværet per sektor siste 5 år, alle tall i %. Kilde: Kommunens HR-system.

Kommunen har mange tiltak rettet mot å forebygge og redusere fraværet.

Forebyggende tiltak:

- Universelle tiltak rettet mot arbeidsmiljø og ledelse, herunder oppfølging av 10-faktor, ledelsesutvikling og aktivt samarbeide med bedriftshelsetjenestene
- I skolene spesielt: Prosjektet HMS i skolen - forebygging av emosjonelle belastninger har vært en styrking av det kontinuerlige HMS-arbeidet med utgangspunkt i forskning og skolenes behov. Framover vil de utarbeidede anbefalingene ha en stor overføringsverdi for å forebygge sykefravær i andre sektorer.
- I både skolene og barnehagene: People@work er rettet mot "tett på"-ledelse, forsterket fokus på sykefravær rutiner og oppfølging av sykefravær med støtte av digitale hjelpemidler. Erfaringen med People@work viser så langt god effekt på fravær. Fokus på ledelse gjennom "beste praksis"-tilnærming viser gode resultater.

Reparerende tiltak:

- Mulighets- og avklaringssamtaler med HR i særlig vanskelige saker, oppfølging av ansatte med hyppige, men korte fravær og omplussinger som tilretteleggingstiltak.

For en mer utfyllende beskrivelse av tiltakene vises det til bystyresak 23/2125 lagt frem for bystyret 30.3.23 om status og tiltak for å redusere fraværet.

Foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon			
2022		2023	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
27,5	16,3	23,8	18,3

Forklaring til tallene som er hentet fra HR-portalen:

Det var 186 ansatte som tok ut foreldrepermisjon i 2023. Lengden på permisjonen er avhengig av om den ansatte velger 80% eller 100% lønn i perioden. I 2023 var menn litt lengre hjemme med barn i forbindelse med fødsel sammenlignet med 2022.

HMS og kvalitet

Ansatte i Arendal kommune skal oppleve å arbeide i en god læringskultur.

Kjennetegn på en god læringskultur er når ledere, verneombud og ansatte er opptatt av å skape resultater, nye tankemønstre, fremtidshåp og lærer å lære sammen. I stedet for å lete etter feil leter vi etter forbedringer. For å tilrettelegge for enkel melding og oppfølging av avvik bruker kommunen et elektronisk avvikssystem som fungerer godt for ansatte og ledere.

Oversikt for 2023 (tall for 2022 i parentes):

- Det er meldt 8 009 (6 710) avvik i Arendal kommune i 2023 (dette er uten KFeNe)
- 2 908 (2 112) av disse avvikene er HMS-meldinger, 43 (60) gjelder personvern/datasikkerhet og 5 058 (4 538) er kvalitets-meldinger.
- Det er klart flest avvik i enheter for personrettede tjenester med 7 747 (6 582). Av disse er 5 199 (4 249) meldt fra helse og omsorg, 640 (442) fra levekår, 1 724 (1 769) fra skole og 184 (122) fra barnehagene.
- Avvik som gjelder vold og trusler har gått opp. Totalt er det for hele kommunen meldt 1 251 (905) avvik som gjelder vold og trusler mot ansatte fra brukere eller pårørende. 686 (491) av disse kommer fra skolene, 24 (7) fra barnehagene og 394 (315) fra helse og omsorg.
- En stor andel av avvikene som gjelder vold og trusler er knyttet til enkeltelever og enkeltbrukere.

Kommunen har gode rutiner for opplæring og forebygging av vold og trusler, men jobber videre med å

tilpasse og forbedre disse.

Andel kvinner og menn Arendal kommunes ansatte 2023

	Antall stillinger	Antall stillinger kvinner	Antall årsverk kvinner	Vekst i årsverk 2022-2023 kvinner	Antall stillinger menn	Antall årsverk menn	Vekst i årsverk 2022-2023 menn
Totalt i AK	3 384	2 486	2 108	3,8%	898	721	1,8%
Kapittel 3	185	121	118	9,0%	64	63	2,3%
Ledere kap. 3.4.1	7	6	6	200%	1	1	-67%
Ledere kap. 3.4.2	98	70	70	148%	28	28	47,4%
Ledere kap. 3.4.3.	80	45	43	-46%	35	34	-14%
Kap. 4	3 009	2 258	1 889	3,6%	751	581	2,3%
Ledere kap. 4	94	36	35	27,6%	58	38	-11%
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	296	210	143	0,3%	86	60	10,4%
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	1 080	764	606	1,2%	316	206	-1,7%
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	97	77	66	32,2%	20	20	8,3%
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	778	644	562	4,5%	134	122	8,5%
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	275	232	202	-8,4%	43	40	1,4%
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig	288	220	199	5,4%	68	65	-6,5%
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	57	44	37	56,3%	13	11	113%
Lektor med tilleggsutdanning	59	41	38	14,3%	18	17	16,7%
Kap. 5	201	116	102	2,1%	85	77	-1,6%
Ledere	10	5	4	0,0%	5	5	11,1%
Andre	185	109	95	4,7%	76	68	-7,8%
Utdanningsstillinger	7	3	3	-44%	4	4	0%

Digitalisering og IKT

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

IKT Agder eies av 14 kommuner samt Agder fylkeskommune. Samarbeidet har ansvar for over 47 000 brukere. IKT Agder er deltakernes IKT-organisasjon. Målet til IKT Agder er å ha brukeren i sentrum, levere mer IT for pengene og være modige og i front på tjenesteutvikling. Deltakernes mål er å bruke IKT Agder som verktøy for å løfte regionen og Norge digitalt.

Offentlig støtte til bredbåndsutbygging

Offentlig støtte er et virkemiddel for å stimulere til utbygging av bredbånd i områder hvor det ikke er kommersielt lønnsomt å bygge ut. Midlene tildeles via fylkeskommunen etter søknad fra kommunen.

Fra og med 2024 er det Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet som setter mål for bredbåndsutbyggingen nasjonalt. Målet er at alle skal ha bredbåndsdekning tilsvarende minimum 100 Mbps. Arendal har i utgangspunktet svært god dekning. 99% av husstandene har dekning tilsvarende 100 Mbps eller mer, og 98,5% har 1Gbps eller mer. For 100 Mbps er vi kun slått av Kristiansand med 99,4%

mens for 1 Gbps er vi alene på topp. Kristiansand nærmest med 97,8%. Gjennomsnittet for Agder er 97% for 100 Mbps og 96% for 1Gbps.

Det er nå kun de dyreste utbyggingene som gjenstår hos oss og i Agder generelt. Gjennomsnittskostnad per bolig i starten (2014) var 7 000 per bolig, mens den nå er oppe i 100 000. Dette er tall for Agder, ikke Arendal.

Under er en oversikt over som ble ferdigstilt, eller påbegynt i 2023 og som ferdigstilles i 2024:

- Messel-Rise-utbygging sammen med Froland ble ferdigstilt i januar 2023
- Dalenveien øst for Helleheia – 13 husstander
- Hasseldalen-Mauråsen – 7 husstander
- Vardåsen-Bråstad – 38 husstander

Oversikt over prosjekter i regi av IKT Agder IKS

Under er en oversikt over IKT- og digitaliseringsprosjekter i regi av IKT Agder i 2023. Tiltak som anskaffelser og endringer som gjennomføres med en enklere organisering enn et prosjekt er ikke tatt med i oversikten. Prosjekter i IKT Agder som Arendal kommune ikke er en del av er også tatt ut av oversikten. Totalt var Arendal kommune involvert i 51 prosjekter i 2023.

Navn på prosjekt/tiltak	Sektor/område	Fase	Ferdig
ERP-suite	Administrative systemer	0 (Ikke påbegynt)	2032
Langtidslagring og publisering av historiske data	Administrative systemer	0 (Ikke påbegynt)	2027
Nytt kjøkkensystem	Helse og velferd	0 (Ikke påbegynt)	2026
3105 - (Kommuner) Anskaffelse Barnehageadministrativt system	Oppvekst	0 (Ikke påbegynt)	2026
Skoleadministrativt system grunnskole	Oppvekst	0 (Ikke påbegynt)	2025
Løsning for FDV bygg	Samfunn og infrastruktur	1 Idé	
EPJ helsestasjon (inkl. DigiHelsestasjon)	Helse og velferd	2 Konsept	
3118 - (14K) Digital løsning for koordinering av innsats og tverrfaglig samhandling (stafettlogg og individuell plan)	Helse og velferd	2 Konsept	
3104 - (FELLES) EKKO / Ekko 2.0 - Arkivering bare skjer	Administrative systemer	3 Planlegge	2027
3119 - (14K) Rapportering og Virksomhetsstyring	Administrative systemer	3 Planlegge	
3117 - (FELLES) Anskaffelse av kvalitets- og avvikssystem	Administrative systemer	3 Planlegge	2024
Barnevernsystem, inkl. DigiBarnevern	Helse og velferd	3 Planlegge	
3121 - (Felles) Anskaffelse av PPT-system	Oppvekst	3 Planlegge	2024
3120 - (Felles) Bookingsystem	Samfunn og infrastruktur	3 Planlegge	2024
3115 - (9K) Innføring av Plan&Build	Administrative systemer	4 Gjennomføre	
Azure-/skyarkitekturprogrammet	IKT Agder	4 Gjennomføre	
2011 - MS Entra (IAM-løsning) / 3004 - IAM Forprosjekt	IKT Agder	4 Gjennomføre	2023
3112 - (FELLES) Oversikt og kontroll + 3102 - (FELLES) Anskaffelse GDPR verktøy	IKT Agder	4 Gjennomføre	

Navn på prosjekt/tiltak	Sektor/område	Fase	Ferdig
9940 Service management system (SMS)	IKT Agder	4 Gjennomføre	2023
Styringssystem for informasjonssikkerhet (ISMS) (ISO 27001)	IKT Agder	4 Gjennomføre	
3111 - (FELLES) Anskaffe biblioteksystem (DigiAgder)	Samfunn og infrastruktur	4 Gjennomføre	2023
2246 - (9K) Gebyr- og forsystemer	Samfunn og infrastruktur	4 Gjennomføre	
3106 - (14K) Min side - nye tjenester	Tverrsektoriell	4 Gjennomføre	
3101 - (9K) Anskaffelse av Webpubliseringsløsning	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
3110 - (FELLES) Bredde elnnsyn	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
3113 - (FELLES) Digitale møter-film-tekst	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
2254 - (FELLES) Nytt Telefonisystem	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
3006 - (FELLES) eHandel	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
2255 - (FELLES) Rolleprosjekt	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
2194 - (FELLES) Office 365	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
2236 - (FELLES) BraArkiv i sky + innbyggerløsninger	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
3005 - (FELLES) Intranett og samhandling, tidl. Office 365	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
RPA - pilot	Administrative systemer	7 (Avsluttet)	2023
3103 - (14K) Anskaffelse EPJ (forprosjekt)	Helse og velferd	7 (Avsluttet)	2023
3116 - (14K) Anskaffelse EPJ-system legekantor, legevakt og fengselshelsetjeneste	Helse og velferd	7 (Avsluttet)	2023
DigiHelsestasjon - pilot Arendal	Helse og velferd	7 (Avsluttet)	2023
2256 - (FELLES) DigiHelse	Helse og velferd	7 (Avsluttet)	2023
2251 - (FELLES) Ressursstyringssystem	Helse og velferd	7 (Avsluttet)	2023
2258 - (Kommuner) Anskaffelse av kjøkkensystem	Helse og velferd	7 (Avsluttet)	2023
2267 - (AKST) Sikker Digital Forsendelse	IKT Agder	7 (Avsluttet)	2023
Nytt folkeregister	IKT Agder	7 (Avsluttet)	2023
2259 - (AK, GK, FK) Uttrekk av data fra Extens	Oppvekst	7 (Avsluttet)	2023
2268 - (14K) Anskaffelse sikker sak	Oppvekst	7 (Avsluttet)	2023
Ipad i skole	Oppvekst	7 (Avsluttet)	2023
2230 - (Kommuner) Skole MS 365	Oppvekst	7 (Avsluttet)	2023
2242 - (FELLES) Fagsystem PPT	Oppvekst	7 (Avsluttet)	2023
2253 - (FELLES) Etablering teknisk nett	Samfunn og infrastruktur	7 (Avsluttet)	2023
2232 - (FELLES) eByggesak	Samfunn og infrastruktur	7 (Avsluttet)	2023

Navn på prosjekt/tiltak	Sektor/område	Fase	Ferdig
3100 - (Felles) MinSide - Næringspålogging	Samfunn og infrastruktur	7 (Avsluttet)	2023
3109 - (FELLES) Bredde Minside	Samfunn og infrastruktur	7 (Avsluttet)	2023
3108 - (FELLES) Anskaffelse besøksregistreringssystem	Samfunn og infrastruktur	8 (På vent)	

Juridiske tjenester

Kommunens tjenesteområder er fastlagt gjennom en rekke lover og forskrifter. Faglig juridisk kvalitetssikring ivaretas gjennom juridisk kompetanse sentralt plassert i organisasjonen. Juridisk stab er en faglig ressurs og spisskompetanse på det juridiske fagfeltet, som har som formål å være en støttefunksjon for kommunens ledelse og de fagmiljøene.

En annen viktig oppgave er å bidra til at kommunen oppfyller sine lovpålagte plikter slik at innbyggernes rettigheter ivaretas. Juridisk stab arbeider innenfor alle kommunens saksområder. Oppgavene består dels i bistand til organisasjonen gjennom uttalelser til juridiske problemstillinger, utredninger av juridisk art, oppfølging og korrespondanse med eksterne advokater, oppfølging av tvister for domstolen som kommunen er part i og utstrakt intern veiledning, kurs og foredragsvirksomhet.

Internkontroll

Kommunelovens krav om internkontroll (§ 25- , 3. ledd) pålegger kommunedirektøren å:

1. utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
2. ha nødvendige rutiner og prosedyrer
3. avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
4. dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
5. evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Internkontroll er systematisk arbeid som sikrer at aktiviteter planlegges, organiseres, utføres, evalueres og vedlikeholdes i samsvar med krav i lov eller forskrift, og for å nå målene.

Internkontrollen kan deles inn i 5 fokusområder:

- Kjerneoppgavene = tjenestene til innbyggerne
- HMS - helse/miljø/sikkerhet = medarbeiderne
- Økonomi - økonomistyring, finansforvaltning
- Samfunnssikkerhet, sårbarhet og beredskap -
- Forebygge og planlegge for mulige kriser

Sektorovergripende internkontroll

Dokumenter som må være på plass for å ha en sektorovergripende internkontroll og status på disse:

Dokument	Status
Delegeringsreglementet fra kommunestyret til kommunedirektøren	Oppdatert 2024
Videredelegering fra kommunedirektøren	Oppdatert 2025
Økonomireglementet/håndboken	Vedtatt av bystyret 2020
Finansreglementet	Vedtatt av bystyret 2021
Anskaffelsesstrategi og reglementet	Oppdatert 2023 (investeringer omfattet av økonomireglementet)

Dokument	Status
Arbeidsgiverstrategi/personalhåndbok	Strategien sist vedtatt i 2021, ny sak fremmes i 2024. Personalhåndboken oppdateres løpende.
Etiske retningslinjer	Vedtas sammen med arbeidsgiverstrategien hvert 4. år
System for lederstøtte og oppfølging	Kommunen har flere systemer knyttet sammen i ERP-suiten: HR-portalen, Dossier kompetansesystem, Xledger regnskap, Innsikt rapportering
Krisehåndtering og beredskap	Kommunens beredskapshåndbok og tiltakskort oppdateres løpende. Det er behov for en grundigere gjennomgang av plattformen håndboken er lagret på og rutiner for oppdatering og sjekklister. Følges opp i 2024 sammen med oppdatering av overordnet ROS-analyse
Rutiner for varsling etter arbeidsmiljølov	Kommunen har egne rutiner for varsler og den som mottar et varsel. Det er etablert en ordning med et eksternt varslingsmottak. Rutiner vedtatt av bystyret i 2021.
Rutiner som sikrer iverksettelse og oppfølging av politiske vedtak	Eget system i Stratsys som oppdateres av politisk sekretariat og kommunedirektørens ledergruppe.
Rutiner for systematisk avvikshåndtering	QM+ er kommunens avvikssystem. Det skal anskaffes nytt system i løpet av 2024.
Strategisk kompetansestyring	Kommunen har en plan for strategisk kompetansestyring og et eget system kalt Dossier kompetanse.
Arkivplan	Revidert i 2021 og godkjent av Arkivtilsynet i forbindelse med tilsyn.
Informasjons og datasikkerhet, og håndtering av personopplysninger (GDPR)	Egne rutiner og systemer utarbeidet i samarbeid med personvernombudet og IKT Agder.
Helse miljø og sikkerhet	Egen HMS-håndbok, rutiner for AMU og 72 HMS- og kvalitetsutvalg.
Oversikt over avtaler	Tilgjengelig på Ansattorvet via økonomi og innkjøp.

Varsling og avvik

Kommunen har i henhold til arbeidsmiljøloven egne rutiner for varsling. Det er et uttalt mål for Arendal kommune at kritikkverdige forhold skal avdekkes og behandles. Kommunen er avhengig av at svikt i prosedyrer, rutiner og tjenestetilbud påpekes, meldes og om nødvendig varsles. Arbeidsgiverpolitikken i Arendal kommune skal tilrettelegge for et trygt og åpent arbeidsmiljø og vi ønsker derfor åpenhet om kritikkverdige forhold. I tråd med arbeidsmiljøloven har alle ansatte i Arendal kommune rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, samtidig som bestemmelsene gir arbeidstakeren vern mot gjengjeldelse. Kommunen ønsker å ha et godt og trygt yringsklima, og legge forholdene til rette for intern varsling. Reviderte varslingsrutiner ble vedtatt av bystyret i februar 2021.

Kommunens avvikssystem utgjør kun en del av internkontrollen. Kommunens rutiner og prosedyrer er beskrevet på ulike nivå i håndbøker og retningslinjer som gjelder for de ulike tjenesteområdene. Disse blir løpende evaluert og justert etter behov.

Statlig tilsyn

Under er en oversikt over statlige tilsyn gjennomført i 2023:

Fagområde	Emne	Hjemmel	Tilsynsetat	Hvem får tilsyn
Arbeidsmiljø	Muskel- og skjelettplager og psykiske plager - stedlig tilsyn	Arbeidsmiljøloven	Arbeidstilsynet	Stuenes skole SFO

Fagområde	Emne	Hjemmel	Tilsynsetat	Hvem får tilsyn
Arbeidsmiljø	Muskel- og skjelettplager og psykiske plager - stedlig tilsyn	Arbeidsmiljøloven	Arbeidstilsynet	Stuenes skole barne- og ungdomstrinn
Arbeidsmiljø	Muskel- og skjelettplager og psykiske plager - stedlig tilsyn	Arbeidsmiljøloven	Arbeidstilsynet	Torbjørnsbu bofellesskap
Arbeidsmiljø	Dykking - stedlig tilsyn	Arbeidsmiljøloven	Arbeidstilsynet	Administrasjonen
Planter	Kontroll med oppgaver delegert til kommune		Mattilsynet	Administrasjonen
Kommunale helse- og omsorgstjenester	Legevakt	Helse- og omsorgstjenesteloven	Statsforvalteren i Agder	Legevakten
Opplæring	Arbeid med elevenes utbytte av opplæringen - tidlig innsats	Opplæringsloven	Statsforvalteren i Agder	Stuenes skole barne- og ungdomstrinn
Barnevern	Barnevern - Oppfølging av barn i fosterhjem	Barnevernloven	Statsforvalteren i Agder	Barnevernet
Sosialtjeneste	Landsomfattende tilsyn - råd, veiledning, økonomisk stønad barnefamilier	Sosialtjenesteloven	Statsforvalteren i Agder	NAV
Kommunale helse- og omsorgstjenester	Landsomfattende tilsyn barneboliger og avlastning	Helse- og omsorgstjenesteloven	Statsforvalteren i Agder	Arendal kommune

Ombudsfunksjoner

Personvernombud

Personvernombud er en lovpålagt rolle for kommunen etter personopplysningsloven. Arendal kommune har felles personvernombud med de øvrige kommunene i IKT Agder samarbeidet, der Arendal er vertskommune. Personvernombudet har fast kontorplass i Arendal og er underlagt stab organisasjon og utvikling.

Rollen personvernombud har etter personvernforordningen (GDPR) ulike oppgaver:

1. veiledning i regelverket, for ledelsen og ansatte
2. kontroll av etterlevelse
3. kontaktpunkt for innbyggere og datatilsynet

Personvernombudet besvarer løpende henvendelser fra kommunen som gjelder tolkning og praktisering av personvernregelverket. Ombudet har kort svartid og søkelys på å være tilgjengelig, slik at det skal være lav terskel for å ta kontakt.

Personvernombudet jobber med ulike type aktiviteter:

- Rådgivning til ansatte i kommunen i enkeltsaker og på systemnivå
- Informasjonsarbeid og kompetanseheving
- Rådgiver ved anskaffelse av nye digitale systemer
- Deltaker ved risiko- og personvernkonsekvensvurderinger
- Rådgivning knyttet til rutiner og internkontroll
- Avvikshåndtering / veiledning
- Henvendelser fra innbyggere og datatilsynet

I 2023 var mye av arbeidet til personvernombudet relatert til at datatilsynet de to siste årene har hatt søkelys på tilsynsvirksomhet mot norske kommuner. Arendal kommune var en av mange kommuner som høsten 2022 fikk pålegg og herunder veiledning fra datatilsynet om etablering av internkontroll. Oppfølging av de anbefalte tiltakene etter tilsynet medfører i stor grad et kontinuerlig arbeid med personvern og informasjonssikkerhet fordelt i hele organisasjonen.

Lærlinger

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

Ved utgangen av 2023 var det totalt 100 lærlinger og lærekandidater i Arendal kommune. Alle kvalifiserte elever i de store kommunale fagene får plass, det vil si at deknningen for elever fra Sam Eyde videregående skole er 100% for barne- og ungdomsfag og helsefag.

Lærlingene var fordelt slik (tall for 2022 i parentes):

Fag	Antall 31.12
Helsefag	48 (57)
Barne- og ungdomsfag	30 (39)
Helsefag, Menn i helse	7 (5)
Kokkefag	7 (9)
Kontor og administrasjon, IKT og medieproduksjon	3 (2)
Transport, bilfag, vei og anlegg, byggdrifter, feier	5 (7)
Totalsum	100 (119)

Likestilling, mangfold og inkludering

Arbeid for likestilling, mangfold og inkludering

	Arendal 2021	Arendal 2022	Endring 22-21	Norge 2022
Andel barn 1-5 år i barnehage (prosent)	94,1	93,3	-0,8	93,4
Andel menn blant kommunestyrerepresentanter (prosent)	59,0	59,0	0,0	59,5
Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter (prosent)	41,0	41,0	0,0	40,5
Andel menn med høyere utdanning (prosent)	28,5	29,0	0,5	31,7
Andel kvinner med høyere utdanning (prosent)	36,4	37,0	0,6	41,6
Andel menn (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	73,3	73,9	0,6	79,7
Andel kvinner (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	68,7	69,1	0,4	74,9
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, menn (kr)	583 100	589 900	6 800	645 800
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, kvinner (kr)	400 800	416 800	16 000	455 300
Andel sysselsatte menn (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	17,8	17,9	0,1	16,3

	Arendal 2021	Arendal 2022	Endring 22-21	Norge 2022
Andel sysselsatte kvinner (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	42,7	41,0	-1,7	35,4
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	53,2	54,6	1,4	64,7
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur (skår)	0,60	0,60	0,0	0,61
Andel menn blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	30,9	31,1	0,2	30,0
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	69,1	68,9	-0,2	70,0
Andel menn blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (prosent)	64,1	64,0	-0,1	63,4
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (prosent)	35,9	36,0	0,1	36,6
Andel menn blant ledere (20-66 år) (prosent)	64,8	64,2	-0,6	62,0
Andel kvinner blant ledere (20-66 år) (prosent)	35,2	35,8	0,6	38,0
Grad av kjønnsbalanse i utdanningsprogram på videregående skole (skår)	0,65	0,65	0,0	0,67

Kilde: SSB tabell for kjønnslikestilling i kommunene (09293).

<https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjonnslikestilling-i-kommunene>

SSB sine indikatorer for kjønnslikestilling er ikke oppdatert for 2023. På grunn av skrivefristen er derfor tabellen over med tall for 2021 og 2022.

Årsrapport - vårt arbeid for likestilling, mangfold og inkludering.

Arendal Kommune jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tjenester og forvaltning på alle nivåer i organisasjonen. Med sertifiseringsordningen "Likestilt arbeidsliv" som metodikk og verktøy, systematiserer vi arbeidet innen sosial bærekraft. Forankringen for dette arbeidet ligger overordnet i kommuneplanens samfunnsdel, arbeidsgiverstrategien, handlingsplan mot rasisme og diskriminering og LIM-planen for Agder (likestilling, inkludering og mangfold). Årsrapporten er tilpasset den lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Prosjektgruppa for "Likestilt arbeidsliv"

Systematisk arbeid for likestilling, mangfold og inkludering gjøres på overordnet nivå, der en sammensatt tverrfaglig arbeidsgruppe bestående av representanter fra ledelsen, stab, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud deltar i månedlig møter og fagsamlinger. Agendaen er knyttet opp til utarbeidet handlingsplan og de 7 innsatsområdene i sertifiseringsordningen. Handlingsplanen tar utgangspunkt i gjennomført ståsted- og ROS-analyse fra januar 2023, etter de retningslinjer og krav som ligger ved sertifiseringen. Kartlegging og analyse gjøres årlig, der handlingsplanen blir revidert i lys av organisasjonens visjon og målsettinger.

Forankring

Våren 2023 ble det holdt en samling for alle ledere med personalansvar, hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og kommunedirektørens ledergruppe. Et av temaene var mangfoldsledelse og etterlevelse av arbeidsgiverstrategien. Både kommunedirektøren og bystyret har ønsker og ambisjoner om inkluderingsdugnad og økt mangfoldsledelse i Arendal kommune.

Rekruttering og karriere

For å etterkomme ambisjonene beskrevet i arbeidsgiverstrategien 2021-2024 har vi i 2023 jobbet videre

med språkkrav i rekrutteringsprosesser, der fokus har vært bevisstgjøring av språkkrav i de ulike stillingsutlysningene og opplæring av nye ledere i samsvar med veilederen som ble utarbeidet i 2022 med tilskudd fra IMDi. Implementeringen av de nye språkkravene innebærer oppfølging av alle utlysninger i rekrutteringssystemet, veiledning og opplæring av ledere med ansettelsesmyndighet. Kompetanseløft skjer ved tildeling av kompetanseplanen "Mangfoldsrekruttering", som er et e-læringskurs til alle ledere, samt opplæring av nye ledere. Et tiltak for å øke mangfoldet i rekruttering har vært å aktivt bruke bilder av et mangfold, kvinner i mannsdominerte yrker og menn i kvinnelederte yrker, i digitale rekrutteringskampanjer. Gjennom dette tiltaket har vi klart å tiltrekke oss flere kvalifiserte kandidater av motsatt kjønn.

KS har i slutten av 2023 fått gjennomslag for at kommunene kan unnta stillinger fra kvalifikasjonsprinsippet og ansette traineer som i staten. Denne endringen vil føre at vi kan utvide det systematiske arbeidet med arbeidsinkludering. I handlingsplanen har vi lagt inn samarbeid med blant annet "Dampen", et prosjekt som skal bistå i å kvalifisere ungdommer som har falt utenfor.

Et annet prosjekt HR har bistått med er Job Course i regi av Welcome Hub Agder, en jobbskole som skal gi internasjonale tilflyttere kunnskap om tilsettingsprosessene i kommunen.

Det er også satt i gang språkpraksis i barnehager for flyktninger fra Ukraina. I tillegg har avdeling kommunalteknikk og Geodata i samarbeid med Netped/ NAV tatt inn to kandidater med minoritetsbakgrunn til språk- og arbeidspraksis. Dette er en praksis som vi jobber med å systematisere og utvide til andre avdelinger i kommunen.

For å støtte fokuset om mangfoldsledelse og -rekruttering, skal det søkes midler fra IMDi starten av 2024. Det er utarbeidet en aktivitetsplan på holdningsskapende arbeid om bias og ubevisst diskriminering i rekrutteringsprosesser. Arbeidet med inkluderingsdugnaden er ikke bare en strukturell endring, men et viktig og langsiktig holdningsskapende arbeid. Videre arbeid med inkluderingsdugnaden følges opp gjennom handlingsplanen for "Likestilt arbeidsliv".

Livsfase

Utkast til ny livsfasepolitikk ble lagt frem for kommunedirektørens ledergruppe i september og den skal opp til ny behandling i mars 2024. Styringsdokumentet er forankret både hos tillitsvalgte, verneombud og kommunedirektørens ledergruppe. Livsfasepolitikken skal gjelde alle faser i livet, og skape en grunnleggende forståelse om at det kan oppstå behov for tilrettelegging. For å støtte implementering av livsfasepolitikken er det utarbeidet nye samtalemaler for utviklingssamtaler. Hensikten er gjøre det strukturelt enklere for ledere å bli kjent med den ansattes status og mulige behov. Det er lagt vekt på å samle og systematisere rutiner og retningslinjer, samt synliggjøre og fremme likestilling, mangfold og inkludering.

Tilrettelegging

Det jobbes kontinuerlig med tilrettelegging for ansatte som har redusert arbeidsevne. Ansatte får gjennom tiltaket «Raskere frisk» tilbud om trening både for å kunne avklare arbeidsevne og for å kunne sette den ansatte i stand til å komme tilbake helt eller delvis til sin jobb. Ansatte som har behov for ergonomisk utstyr, får dette. Agder arbeidsmiljø foretar også en gjennomgang av for eksempel kontorarbeidsplasser for å hindre uheldige belastninger og redusert arbeidsevne. Systemisk er det utarbeidet samtalemaler som skal gjøre det enklere for ledere å fange opp endringer og behov for tilrettelegging.

Et annet behov for tilrettelegging er styrking av språkkompetanse hos minoritetsspråklige ansatte i Helse og mestring. Det er i samarbeid med Arendal voksenopplæring søkt om tilskuddsmidler fra Kompetanse Norge for tiltak om arbeidsrettet språkopplæring. Dette er en videreføring av opplegget om språkopplæring for renholdere i Arendal Eiendom.

Inkluderende arbeidsmiljø

Selv om det er utarbeidet en verktøykasse for å forhindre seksuell trakassering gjennom prosjektet «Let's Talk», har videre arbeid vært å få lederne til å ta i bruk verktøykassa, gi de opplæring i bruk av avvikssystemet og informere om varslingsrutinene. Dette arbeidet er en integrert del av opplæring av nye ledere. Det er også lagt inn en egen kategori i avvikssystemet for «uønsket seksuell oppmerksomhet». Varslingssystemet er beskrevet i personalhåndboken.

Hvordan har prosjektgruppen jobbet for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling?

Arbeidsgruppen for "Likestilt arbeidsliv" gjorde i januar 2023 en ståsteds- og ros-analyse. Ut ifra kriteriene som er satt med bakgrunn i de 7 innsatsområdene og ARP, reviderte vi handlingsplanen for 2023-2024. Dette arbeidet var en selvurdering der scorene ble sammenfattet. De gjennomsnittlige scorene ble sammenlignet med 2022, før de ble sett opp mot en risikovurdering. På den måten fikk vi kartlagt utfordringer knyttet til likestillingsarbeidet og kriterier knyttet til egne målsettinger i kommunen. Metodikk og verktøy er levert av Agder fylkeskommune og utarbeidet av Bufdir (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet). Gjennom workshop utarbeidet prosjektgruppen tiltak som ble satt inn i handlingsplanen. Frem mot resertifiseringen november 2024 er det konkretisert tiltak for alle de 7 innsatsområdene innen arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.

Resultater og ambisjoner for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering

Systematisk arbeid med likestilling, inkludering og mangfold gjennom metodikk og verktøy fra "Likestilt arbeidsliv" har bidratt til økt kompetanse og bevissthet hos både ansatte, nøkkelpersoner, ledere og tillitsvalgte rundt arbeidet om sosial bærekraft.

Holdningsskapende arbeid er langsiktig arbeid der det kreves struktur, langsiktighet og forankring for å skape nødvendig bevisstgjøring om at mangfold er en ressurs. Vi ønsker å til rette legge for et arbeidsmiljø der det er plass for alle. Utover dette er kommunens ambisjon for 2024 følgende:

1. Å utvikle en strategi for likestilling, mangfold og inkludering for Arendal kommune.
2. Arbeide videre med retningslinjer for rekruttering og språkkrav.
3. Alle ledere skal gjennomføre kompetanseplanen «Mangfoldsrekruttering»
4. Fortsette samarbeidet med Welcome Hub Agder for å sikre ivaretagelse av nye tilflyttere som kan være en ressurs i arbeidsmarkedet.
5. Utvikle en onboardingsprosess for å sikre tilrettelegging av mangfoldsperspektivet, økt fokus på inkludering og på å beholde ansatte.
6. Benytte resultatene av kartleggingsundersøkelsen om ufrivillig deltid som en del av den videre heltidssatsningen i Arendal.
7. Endre tilsettingsreglementet slik at det åpnes opp for tilsetting av traineer og åpnes opp for tilsetting i stillinger som unntas kvalifikasjonsprinsippet, samt økt fokus på inkludering.
8. Holdningsarbeid for å øke mangfoldskompetanse i Arendal kommune og kompetanse om minoriteter som en ressurs. Utarbeide kampanje som setter lys på ubevisst diskriminering gjennom bias.
9. Heve språkkompetanse i norsk hos ansatte med minoritetsbakgrunn i Helse og Mestring.

Rekruttere og beholde

Rekruttering - noen nøkkeltall 2023

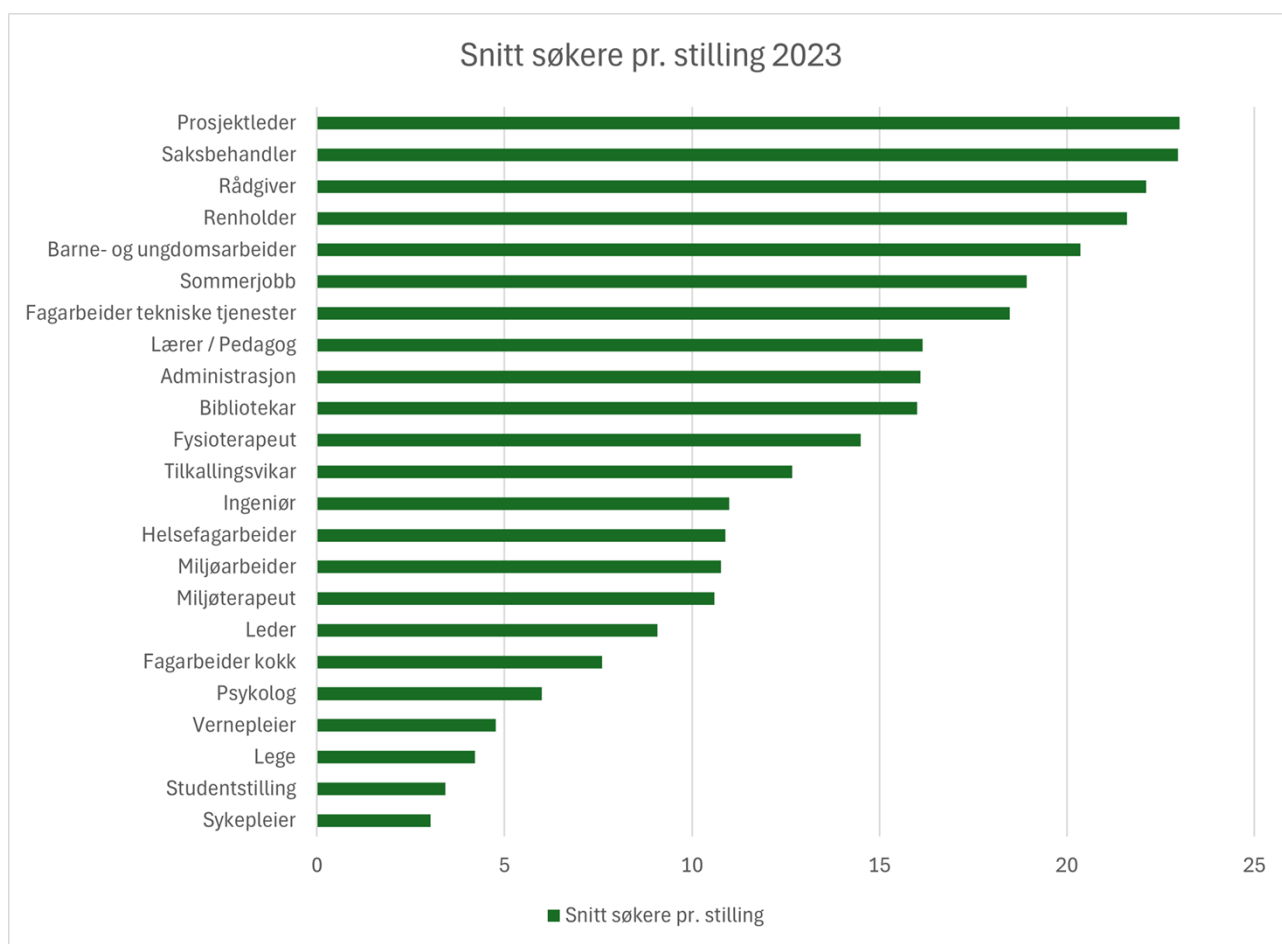
	2021	2022	2023
Antall utlysninger	399	487	551
Antall stillinger	805	913	1426
Totalt antall søknader	6536	5964	6088
Snitt søkere pr. stilling	8	6,5	5,7
Søkere fordeling kjønn	68,4 % kvinner	65,8 % kvinner	71,3 % kvinner
Andel søkere med utenlandsk opprinnelse	9,8 %	7,6 %	5,8 %
Andel søkere som har oppgitt funksjonshemming	0,6 %	0,5 %	2,1 %
Andel søkere som har oppgitt fortrinnsrett	1,8 %	1,2 %	4,3 %

I nøkkeltallene over ser vi tydelig at behovet for arbeidskraft øker og at tilfanget av søkere synker. Dette er en trend som fortsetter fra tidligere år. For Arendal kommune ser vi at det er noen grupper som peker seg ut som særlig vanskelige når det gjelder både å beholde og rekruttere, dette gjelder blant annet lederstillinger, sykepleiere og vernepleiere. Det ble lyst ut flere stillinger i 2023 enn 2022. Økningen ligger blant annet i utlysning av sommerjobber og at flere stillinger har vært lyst ut flere ganger før man har klart å ansette.



Kilde: Kommunens HR-system

Det er en lav turnover i Arendal kommune. I hele kommunal sektor er turnover fra desember 2022 til desember 2023 på 12,7 % (KS). Turnover i Arendal kommune for faste stillinger er i 2023 på 5,7 %. Tabellen over viser de største gruppene ansatte i kommunen. Selv om den samlede turnover har økt noe fra 2022 (4,7 %), har grupper med høy turnover som ingeniører og leger langt lavere turnover i 2023 enn tallene viste i 2022. Grupper som ledere, sykepleiere og pedagogiske ledere, vernepleiere og miljøterapeuter samt ingeniører har en turnover som er høyere enn snittet for kommunen.



Kilde: Kommunens HR-system

Tabellen over viser mange av de ulike stillingskategoriene som var utlyst i 2023. Tallene sier ikke noe om hvorvidt søkerne er kvalifiserte til stillingene de søker på. Antall søkere er ikke unike søkere, det kan være flere søknader fra samme person i disse tallene. Stillingstypene med flest søkere var i 2023 prosjektledere, saksbehandlere, rådgiverstillinger, renholdere og barne- og ungdomsarbeidere. Saksbehandlerstillinger kan typisk være i barnevern, NAV, tjenestekontor eller andre typer administrative stillinger. Det er færrest søkere til stillinger i helse, som sykepleiere, leger, vernepleiere og psykologer. Det er også få søkere til studentstillinger som retter seg mot sykepleier- og vernepleierstudenter.

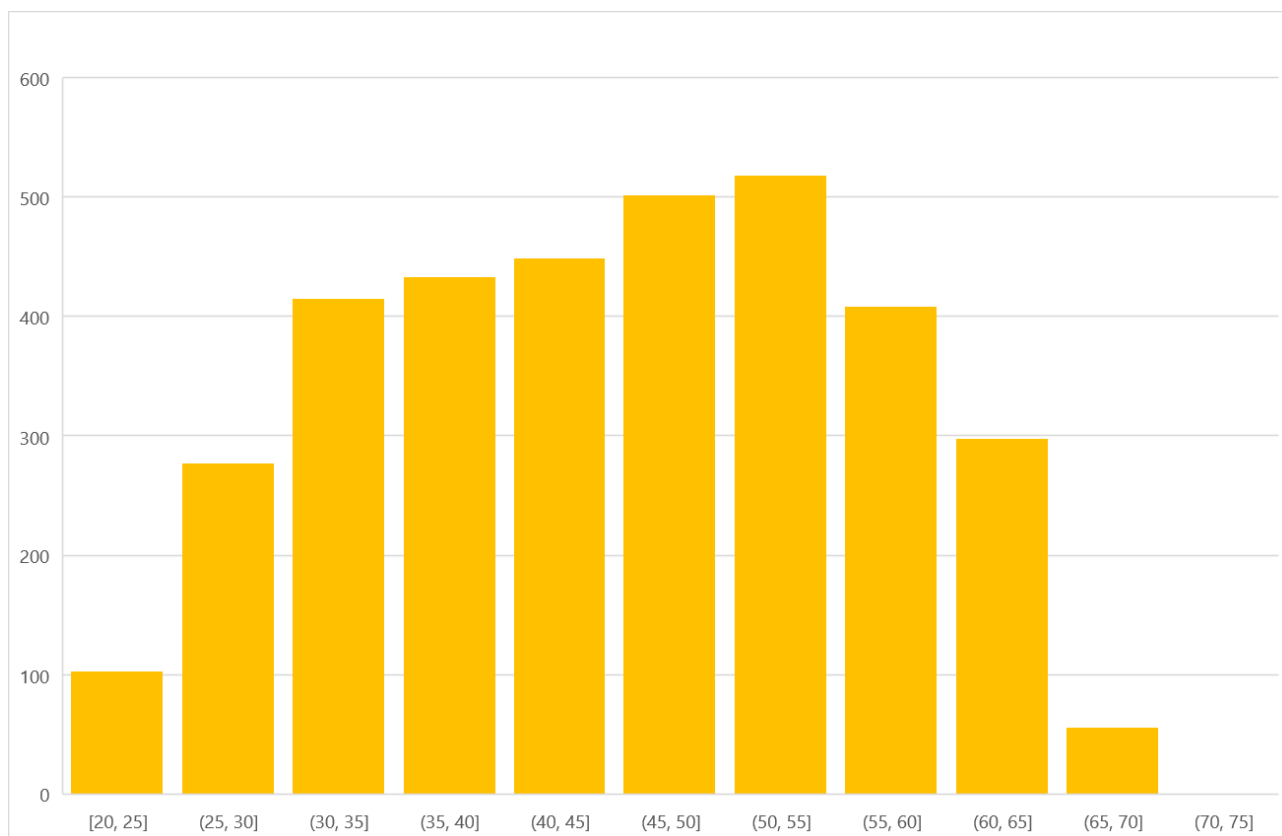
Kjønnsfordeling Arendal kommune midlertidige ansatte

	Kvinner	Menn	Totalt
Administrative enheter	18	10	28
Helse og levekår	78	16	94
Oppvekst	92	36	128
Samfunnsutvikling	36	26	62
Arendal kommune	224	88	312

Tall hentet fra HR-systemet per 31.12.23. Inneholder kategoriene midlertidige ansatte, midlertidige ansatte undervisning, vikar og vikar undervisning.

Alderssammensetning alle stillinger

Aldersfordeling faste ansatte 31.12.23



Kilde: Kommunens HR-system

Heltidskultur

En milepæl er nådd - 50% heltid i helse og omsorg

Det har vært jobbet målrettet og systematisk med utvikling av heltidskultur over flere år. Siden 2017 har dette vært et prioritert satsingsområde, først i helse og omsorgssektoren der deltidsarbeid har størst utbredelse, men senere også i oppvekstsektoren. De fleste ansatte i helse og omsorgssektoren er kvinner og det er også her andelen deltidsarbeid er klart størst. Gjennom partssammensatt arbeide og tett oppfølging av kommunens retningslinjer for heltid er andelen heltidstilsatte i kommunen økt til 60%.

For første gang har helse og omsorgs-sektoren i Arendal kommune mer enn 50% heltidstilsatte. Selv om det er langt frem til en sterk heltidskultur (FAFO antyder at da må 85% av de ansatte ha hel stilling) er det likevel en milepæl at det nå er flere som jobber fulltid enn deltid i alle sektorer. Til sammenligning er nasjonalt snitt i sektoren 46,4%. Kristiansand kommune ligger på 41,7% og Grimstad på 48,4% (KS' statistikk per 1.12.23).

Sektor	Heltid/deltid	Ansatte			
		Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte	Årsverk
Alle	Alle		84%	3384	2830
	Deltid	40%	59%	1350	795
	Heltid	60%	100%	2034	2034
Administrasjon	Alle		93%	271	252

		Ansatte			
	Deltid	21%	65%	56	37
	Heltid	79%	100%	215	215
Undervisning	Alle		88%	869	767
	Deltid	32%	63%	278	176
	Heltid	68%	100%	591	591
Barnehager	Alle		92%	195	179
	Deltid	23%	65%	45	29
	Heltid	77%	100%	150	150
Helse/pleie/omsorg	Alle		82%	1707	1395
	Deltid	50%	63%	852	540
	Heltid	50%	100%	855	855
Samferdsel og teknikk	Alle		63%	289	183
	Deltid	40%	9%	116	10
	Heltid	60%	100%	173	173
Annet	Alle		72%	74	54
	Deltid	51%	46%	38	18
	Heltid	49%	100%	36	36

Heltid og deltid i Arendal kommune. Kvinner og menn. Antall ansatte og årsverk. Tall per 1.12.2023. Kilde: KS' PAI-register. En ansatt kan ha flere stillinger. Stillingene er summert per ansatt per sektor.

I 2022 ble det gjennomført en spørreundersøkelse om ufrivillig deltid som ble sendt til alle ansatte som hadde en deltidsstilling. Resultatet av kartleggingen er fulgt opp i samarbeid med lederne for å minske andelen ufrivillig deltid. Dette er i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten der kommunen annet hvert år skal kartlegge ufrivillig deltid. Neste undersøkelse vil bli gjennomført våren 2024.

6 Administrative tjenester

6.1 Beskrivelse av tjenesteområdet

Administrative tjenester omfatter kommunedirektøren med ledergruppe, enheten Østre Agder samt stabene juridiske tjenester, organisasjon og økonomi.

Organisasjon omfatter stab HR, IKT, politisk administrasjon, folkevalgte, servicesenter, læringer og tillitsvalgte. I tillegg inngår fellesutgifter knyttet til tjenesteområdet som i hovedsak omfatter overføringer til IKT-Agder, Agder arbeidsmiljø, kontrollutvalget og kontingent til KS.

Økonomi omfatter stab økonomi, innkjøp, fakturering og Agder kommunale innfordring. I tillegg inngår fellesutgifter til tjenesteområdet hvor sentrale pensjonsposter, overføringer til kommunale foretak, forsikringer, overføring til AKST og kirkelig fellesråd er de store postene

6.2 Økonomisk resultat pr enhet

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Staber administrative tjenester	82 839	82 164	75 595	82 370
Felles overføringer og drift - administrative tjenester	530 645	556 954	651 193	482 186
Østre Agder	5 962	6 193	4 544	3 935
Sum	619 447	645 312	731 332	568 491

Kommentar til økonomisk resultat

Samlet har tjenesteområdet et mindreforbruk på 25,9 millioner kroner. Dette henger sammen med det positive resultatet innen pensjonsområdet. Det er et merforbruk på drift av stabene på 0,7 mill. kroner, og et mindreforbruk på Østre Agder med 0,2 mill. kroner.

6.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Fravær, HMS og kvalitet og årsverksrapportering inngår i rapporteringen for enheten Kommunedirektør med stabsområdene. Det henvises til denne for kommentar.

7 Samfunnsutvikling

7.1 Beskrivelse av tjenesteområdet

Sektor for samfunnsutvikling omfattet ved inngangen av året enhetene: Kultur, Kommunalteknikk og geodata, Byutvikling, plan og byggesak, Næringsutvikling, Østre Agder brannvesen, Arendal voksenopplæring, Vitensenteret Sørlandet og NAV Arendal.

Kommunedirektørens stab samfunnsutvikling omfattet fagområdene: beredskap, landbruk, klima og miljø, kommunikasjon, Med hjerte for Arendal og Arendalsuka.

Sektoren ble som følge av omorganisering delt i to fra og med 1. mai 2023: Kultur og inkludering og Samfunn og næring.

Kultur og inkludering omfattes av Kultur og innbyggerdialog, NAV Arendal og Arendal voksenopplæring. Stab kultur og næring bestod etter omorganiseringen av kommunikasjon og Med hjerte for Arendal.

Samfunn og næring omfattes av Kommunalteknikk og geodata, Østre Agder brannvesen, Vitensenteret Sørlandet, Byutvikling, plan og byggesak, Næringsutvikling, Østre Agder sekretariat og stab samfunn og næring. Stab samfunn og næring bestod etter omorganiseringen av Klima og miljø og kommuneplanens samfunnsdel. Landbruk er organisert under Byutvikling, plan og byggesak.

Beredskap og Arendalsuka ligger etter omorganiseringen under Stab organisasjon og utvikling.

7.2 Økonomisk resultat pr enhet

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Stab samfunnsutvikling	21 796	10 633	10 034	29 508
Felles overføringer og drift - samfunnsutvikling	9 544	8 783	8 783	5 290
Kommunalteknikk og geodata	-50 414	-70 059	-73 526	-47 127
Kultur	91 549	92 046	88 585	84 259
Brann	35 594	35 549	32 340	33 273
Vitensenteret	5 475	5 475	4 729	4 725
Arendal voksenopplæring	42 295	42 334	39 617	36 388
Byutvikling, plan og byggesak	10 701	6 565	7 995	0
Næringsutvikling	8 193	8 205	4 984	0
NAV Arendal	189 753	189 753	181 781	155 303
Sum	364 486	329 283	305 322	301 619

Kommentar til økonomisk resultat

Stab samfunnsutvikling (1101D) hadde i 2023 et merforbruk på 11,2 millioner kroner Merforbruket skyldes manglende inntekt på 5 millioner kroner knyttet til forventet pilotkommunebidrag fra staten og avdrag til Agder fylkeskommune på vei fra Neskil til Eydehavn på ca. 7 million kroner Dette var det ikke avsatt budsjettmidler til.

Felles overføringer og drift (1103D) hadde et merforbruk på 1 million kroner knyttet til varig tilrettelagt arbeid. Dette skyldes manglende justering av budsjettet over flere år. Det er lagt opp til en økning i budsjett fra 2024.

Kommunalteknikk og geodata fikk et underskudd på områdene vann og avløp på til sammen 39, 4 millioner kroner. Underskuddet skyldes økte kostnader til strøm, drivstoff, kjemikalier og vedlikehold.

Byutvikling, plan og byggesak hadde et merforbruk på ca. 4,5 millioner kroner. Dette skyldes lavere inntekter på plan og byggesak enn budsjettert.

7.3 Oppfølging av prioriterte satsingsområder

Området samfunnsutvikling skal bidra til at kommunen utvikler seg i samsvar med FNs bærekraftsmål og vedtatte mål i kommuneplanens samfunnsdel.

Sektoren har hovedansvar for to strategiske prosjekter: Flere i arbeid og Boligbehov i Arendal. Flere i arbeid er under oppstart og Boligbehov i Arendal starter i 2024.

Enhetene presenterer oppfølging av sine tjenester gjennom egne årsrapporter. Nedenfor rapporteres det på oppgaver som var organisert under Stab samfunnsutvikling ved inngangen av 2023.

Klima og miljø

Klimautfordringene og omstillingen til «Det grønne skiftet» er en stor utfordring globalt, nasjonalt og lokalt. Arendal har et politisk vedtatt mål om å være 1,5 graders by innen 2040, med kun 1 tonn utslipp av CO₂ pr innbygger. 2017 er valgt som referanseår.

Siden 2017 har utslippene i Arendal gått noe ned, fra 139169 tCO₂ til 119661 tCO₂ i 2022. Nedgangen skyldes overgang til elbiler, overgang til landstrøm for sjøfart, forbud mot oljefyring og reduksjon i avfallsdeponigassen metan.

For å nå klimamålene må den forventede økte aktiviteten i bygge- og anleggsvirksomhet, transport og sjøfart fortsatt ha tydelige mål om utslippsreducerende tiltak.

Det er igangsatt og gjennomført flere klimareduserende tiltak og prosjekter finansiert av Klimasats:

- Effektiv, økonomisk og miljøvennlig transport - Arendal havn og Morrow batterifabrikk. Mest mulig transport på færrest mulig kjøretøy. Ferdigstilt juni 2023.
- Ladeplan for elbåt, fra Agder til indre Oslofjord. Gjennomført i samarbeid med Agder fylkeskommune og Vestfold og Telemark fylkeskommune og Asker kommune. Ladeplanen og ladekartet lansert mars 2023.

Interreg-ØKS-prosjektet GO:Leif, 1.3.2023 - 31.12.2025:

Arendals arbeid med tilrettelegging for elbåt er lagt merke til over hele Norge, og også i utlandet. Arendal er partner, sammen med svenske partnere, i interreg-ØKS-prosjektet "Grønn Omstilling med lading, elektrifisering og infrastruktur for fritidsbåter.

Arendal kommune gjennomførte sitt tredje klimabudsjett, for perioden 2023-2026. Tiltakene i klimabudsjettet er beregnet med tanke på forventet utslippsreduksjon og kostnad knyttet til gjennomføring av tiltaket.

Arendal har fått 16 nye Miljøfyrtårn i 2023. 2 stk. kommunale barnehager og 14 private bedrifter.

Arendal kommune deltok i den europeiske arkitektkonkurransen EUROPAN 17, 2022-2023. Det valgte området for konkurransen var Krøgenes. Målsetning har vært å få forslag til å transformere området fra å være et rent asfaltert og bilbasert handels -og industriområde til et levende bydelssenter, som inneholder estimert 800 boenheter, møteplasser, rekreasjonsområder, tilgang til sjø, kultur og butikker. Prosjektet har vært gjennomført i nært samarbeide med de private grunneierne som eier alt areal på Krøgenes. En internasjonal jury har kåret 2 vinnere, som skal jobbe videre med de private aktørene på Krøgenes og kommunen i 2024.

Landbruk

Det er behandlet 38 saker angående deling etter jordloven, omdisponering og konsesjonssaker med mer. Det er mottatt og ekspedert ca. 200 egenerklæringer. Det er behandlet 186 søknader om produksjonstillegg og 52 søknader om regionale miljøtiltak. Det er innvilget og behandlet 24 søknader om spesielle miljøtiltak i landbruket med et samlet tilskudd på kr. 615.650,-. Tilskuddsordningen til drenering har gitt 15 søknader og med et samlet tilskudd på kr. 1.422.880,- som var en betydelig del av fylkespotten. Det ble utbetalt kr. 1.432.700,- i kommunale midler til driftsbygninger/utviklingsmidler, skolehager, klima midler mm. Særlig bidraget til barnehagene og andelslandbruket har vært meget vellykket. I tillegg er det behandlet 5 søknader om BU-midler (bygdeutviklingsmidler) til tradisjonelle og nye næringer med samla tilskudd på ca. kr. 2.000.000,-. Kommunen bistår gårdbrukere med planlegging og rettledning innenfor tilskuddsordningene og generelt landbruk. Året førte til dårlige avlinger på korn og gras/grovfor.

Husdyrproduksjonen er rimelig stabil, men enhetene blir større og færre. Antall ammekuer er sterkt økende. Kornarealet minker, og grasarealet øker. Totalt drevet jordbruksareal av gårdbrukere i Arendal er (2023 tall) ca. 16.000 daa. Kornarealet er på ca. 1.100 daa. Potet, frukt, bær og grønnaksarealet er rimelig stabilt og er på ca. 230 daa. Resten av arealet nyttes til grasproduksjon. Det ble sommeren 2023 registrert 15 gårdbrukere som har 380 kyr, 1400 ungdyr, 440 ammekuer og ca. 1000 vfs.. Antall høns er ca. 30.000.

Landbruksplanen følges opp. Det har vært avholdt 3 møter i kommunens landbruksforum.

Samlet hogst i Arendal for 2023 var på drøyt 18.000 kbm tømmer. Dette er klar nedgang fra senere år, som også er naturlig etter flere år med offentlige infrastrukturprosjekter, samt opplevd høy pris på skurtømmer fra skogeiere, hvor nå flere har hogd – og med eiendomsstrukturen i Arendal med mange små eiendommer gjør at det kan bli noe opphold. På den positive siden har det vært en økning i ungsogpleie, noe man setter i sammenheng med økning i tilskudd (50%), et eget igangsatt prosjekt for å snu utviklingen sammen med Statsforvalter, samt det gode samarbeidet med private og Skogeierlaget i Arendal for å få fokus på skogkulturarbeidet. Arendal kommune hadde i 2023 et eget tilskudd for motormanuell hogst (hogst uten bruk av store skogsmaskiner) for å oppfordre til skånsom hogst i bynære strøk. Det ble utbetalt ca. 55.000 kr i støtte basert på innmeldt ca. 550 kbm tømmer til ordningen.

Sett og skutt hjortevilt for 2023 viser fortsatt meget svak kondisjon for elgbestanden i Arendal, som samsvarer med Sørlandet for øvrig, med lavt antall kalvefødsler (kalver per ku), nedgang i slaktevekt og lavt nivå på sett og skutt elg. For hjort og rådyr er imidlertid situasjonen en annen og kommunen har fortsatt høy stamme av god kondisjon. Kostnader til fallvilt har økt utover vedtatt budsjett.

Kommunikasjon

Kommunikasjonsteamet har dette året jobbet med flere store prosjekter og vært gjennom betydelige endringer.

Avdelingen har bidratt til kommunikasjon og rådgivning til 300-års jubileet, batterisatsingen og i tillegg bidratt inn i de tre store arrangementene Arendalsuka, TEDx Arendal og Fremtidens kommuner.

Teamet drifter kommunens hovedkanaler og har dette året også bidratt til utvikling for å gjøre kommunikasjon fra kommunen tydeligere. Det har vært jobbet med nye nettsider, retningslinjer for mediehandling og ny kommunikasjonsstrategi for Arendal kommune. Arbeidet har vært både interkommunalt og tverrfaglig for å oppnå best mulige resultater.

Gjennom året driver kommunikasjonsteamet med rådgivning til alle sektorer. Både intern og ekstern kommunikasjon er viktige for at kommunen skal fremstå troverdig og helhetlig. Derfor jobbes det med ulike virkemidler som mediekontakt, innholdsproduksjon, digitale tjenester, sosiale medier og internkommunikasjon.

Arendalsuka

Arendalsuka 2023 bli gjennomført i uke 33, 14. – 18. august.

Det er stor interesse for arrangementet og arrangørenes ambisjoner øker. Hele 300 nye aktører kom til i

2023, totalt 1860 arrangører som gjennomførte 1970 arrangement. 182 stands var bemannet i sentrum, mens det var 10 større arrangementstelt plassert rundt i sentrum, i tillegg til 128 ulike andre arrangementslokaler. Rundt 80.000 unike deltakere besøkte arrangementet, hvor de fleste oppgir å være her i drøyt 3 dager.

I samarbeid med PwC ble det gjennomført en ringvirkningsundersøkelse. Det ble innhentet informasjon fra publikum under arrangementet, arrangører i etterkant, samt intervjuer med lokale næringslivsledere. Kompleksiteten i arrangementet og dens deltakere gjør det ikke mulig å gjøre eksakte målinger på hvor mye som ble lagt igjen i rene penger, men basert på kun Arendalsukas eget regnskap ble resultatet estimert til et resultat på 107,5 millioner kroner i kommunen. De ytterlige 1680 arrangørenes egne regnskap for Arendalsuka er ikke med i dette tallet.

Undersøkelsen viser at næringslivsledere er svært fornøyde med det Arendalsuka gir dem, i form av synlighet, nettverk og kompetanseheving.

Kommuneplanens samfunnsdel

Arbeidet med rullering av kommuneplanens samfunnsdel er i gang. I 2023 er det arbeidet med kunnskapsgrunnlag og ulike former for medvirkning. Planprogram og planstrategi ble lagt ut på høring i begynnelsen av 2024.

Beredskap

Beredskapsarbeidet i ble preget av at krigen i Ukraina har medført økt fokus på totalforsvar og egenberedskap, samt arbeid med sikring av kritisk infrastruktur. Kommunen har startet arbeidet med ny helhetlig ROS. Stormen i oktober 2023 og snøfallet i årsskriftet 2023/2024 har ført til en grundig evaluering av beredskap knyttet til bortfall av strøm og manglende framkommelighet.

Internasjonalisering

Arbeidet med reetablering av et nytt Europakontor fra Agder er i slutfasen, kontoret er planlagt å etableres første halvår 2024. Arendal deltar også i flere andre sammenslutninger av byer og kommuner, som Union of Baltic Cities, Compact of Mayors og ICLEI. I 2023 hadde kommunen styreplass i Union of Baltic Cities.

Arendal kommune inngikk i 2023 en vennskapsbyavtale med kommunen Bilopillja i Ukraina. Det har vært avholdt flere digitale møter mellom ordførerne i de to kommunene, med sikte på å bli bedre kjent og å konkretisere hvordan Arendal kommune kan bidra i den vanskelige situasjonen den krigsrammede kommunen befinner seg i.

Med hjerte for Arendal (MHFA)

MHFA jobber løpende/ årlig med:

- Kontakt med lag, organisasjoner og frivilligsentraler, jevnlig besøk, møter med nyankomne i kommunen i Arendal, arrangerer Folk møter folk, Motbakkefestivalen, Samarbeidsrådet, Inspirasjonssamlinger, Seminarer Arendalsuka. (Eks. Doga Fremsyntverksted)
- Nyhetsbrev- månedlig, foredrag-/ kunnskapsdeling, fagseminarer.
- Kurs i søknadsskriving/Tilskuddsportalen/ skriver prosjekt søknader.
- Frivillighetens dag markering. November og på AVO hver vår.
- «Jul for alle» kalender og «Jeg gir deg min dag» kalender.

Ut over dette jobbet MHFA i 2023 med:

- Byjubileet Arendal 300, deltok i Jubileumsnemda, arrangerte: Stolt og Staselig/Folk møter folk i folkedrakt, Månedlige arrangement knyttet til kunsthåndverk og tekstil-tradisjoner. Bursdagsfesten, mm.
- Etablert Arbeidsgruppe Forebygging av fattigdom og utenforskap (kommunen og organisasjoner). Deltar i kommunens prosjekt Nye Mønstre og i Politirådet.
- Deltar i prosjektet «En god nabo», Redd barna mfl.
- Deltatt i prosjektgruppen for «Nærmiljø satt i system»: UiA/CoLab/Agder Fylkeskommune-Arendals case: Krøgenes og de tre nære skolene. (Nov 2022-Sept 2023). Forskningsprosjekt I2I/UiA, CityCentre/TØI, Den Samskapende Kommune/ Telemarksforskning.
- Urban Ung, Playmaker Programmet og Game Norge satsingen og finansiering av Norges første Game Streethouse.
- Samarbeid med Innvandrerrådet, Arendal Voksenopplæring, Welcome Hub og Impact Hub, Kirkens Bymisjon, Folkeverkstedet/ Det Urbane Grendehus, Home Start, Lassens Hus, Munken, Torbjørnsbu om inkluderende møteplasser/ aktiviteter, «Arbeid for alle» og sosialt entreprenørskap, inklusiv ettervern. (Kunstnere, kunsthåndverkere og ideelle organisasjoner samarbeider om kurs og kompetanseheving innen kreative næringer og blant ungdom/ voksne. Søker midler)
- Bidrar med bred involvering i planprosesser, by- og stedsutviklingsprosjekt; European, Samfunnsplanen, Næringspolitisk Handlingsplan, Boligmelding/ handlingsplan, Nærmiljø-satsinger, AK Bærekraftig reisemål, Arbeidsgruppe for forebygging av sosial dumping mm. (Morrow)
- Bistår i Leve hele livet prosjekter, Seniorsatsinger, støtter Demenskor mm.

7.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Enhetene rapporterer i egne årsrapporter.

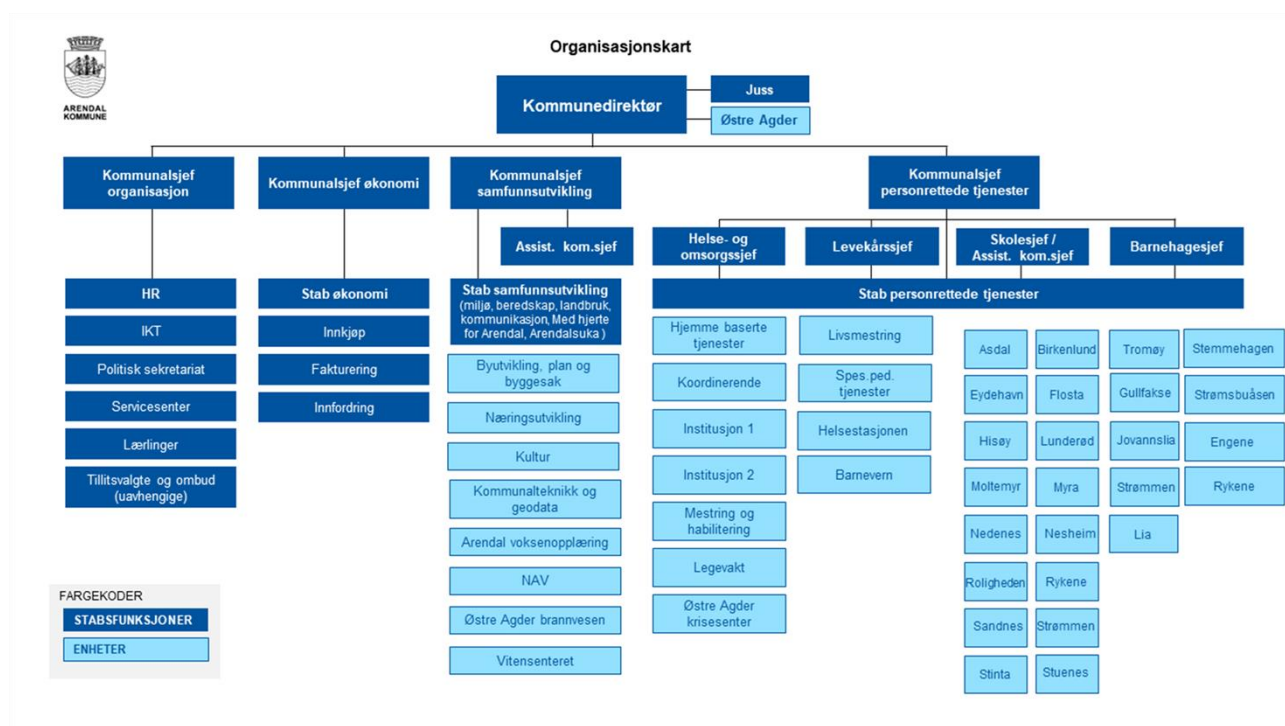
8 Personrettede tjenester

8.1 Beskrivelse av tjenesteområdet

Kommunedirektøren har i 2023 evaluert organiseringen i Arendal kommune, med det resultat at personrettede tjenester ble splittet opp i to sektorer fra 1. mai. Dette er Oppvekst og utdanning, og Helse og mestring som ledes av hver sin kommunalsjef.

Selv om ny organisering trådte i kraft 1. mai dette året, har vi rapportert på personrettede tjenester i sin helhet gjennom 2023. Det gjøres også i denne årsrapporten.

Kommunedirektøren vurderer at det har vært levert gode tjenester fra det nevnte tjenesteområdet i 2023.



Figur 1 Personrettede tjenester

8.2 Økonomisk resultat pr enhet

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Stab personrettede tjenester	69 122	74 536	84 375	43 630
Felles overføringer og drift - personrettede tjenester	353 122	351 025	350 981	337 329
Sum stabsenheter personrettede tjenester	422 245	425 561	435 356	380 959
Koordinerende enhet	155 167	161 016	139 654	133 755
Mestring og habilitering	186 188	181 261	177 392	171 819
Hjemmebaserte tjenester	347 431	294 081	265 566	285 116
Institusjon 1	183 163	153 698	139 402	158 641
Østre Agder krisesenter	5 001	4 995	4 737	4 797
Legevakten	17	0	17 866	16 010
Institusjon 2	76 967	69 949	61 534	71 234
Sum enheter helse og omsorg	953 933	864 999	806 151	841 373
Lunderød skole og ressurscenter	35 671	34 101	31 913	28 758
Birkenlund skole	42 710	43 069	38 630	38 692
Asdal skole	49 585	47 798	43 109	42 668
Stuenes skole	48 571	48 571	44 704	45 636
Nedenes skole	47 163	45 819	40 746	42 457
Stinta skole	50 502	51 253	46 471	45 068
Roligheden skole	50 558	48 240	43 060	41 896
Hisøy skole	43 069	43 132	38 693	38 037
Eydehavn skole	14 087	14 621	13 065	13 082
Flosta skole	10 833	10 763	9 502	9 733
Moltemyr skole	35 970	37 941	34 975	34 274
Myra skole	23 691	22 829	20 283	21 377
Nesheim skole	11 756	11 076	10 201	10 341
Rykene oppvekstsenter	24 285	24 285	21 854	22 132
Sandnes skole	21 651	20 648	18 973	20 113
Strømmen oppvekstsenter	25 241	25 931	22 046	22 246
Sum enheter skole	535 342	530 075	478 225	476 510
Tromøy barnehage	10 511	10 511	11 421	11 306
Stemmehagen barnehage	16 609	16 609	15 130	15 762
Gullfakse barnehage	11 034	11 034	10 352	10 709
Strømsbuåsen barnehage	12 382	12 473	11 136	12 671
Jovannslia barnehage	12 179	12 179	10 509	10 616
Engene barnehage	11 431	11 027	9 450	9 884
Lia barnehage	8 498	8 504	7 235	7 580
Marisberg barnehage	2 827	2 827	0	0
Sum enheter barnehage	85 470	85 163	75 233	78 528

Livsmestring	139 259	139 259	108 021	105 525
Spesialpedagogiske tjenester	42 944	43 009	42 344	42 937
Barnevern	108 214	111 033	109 333	103 973
Helsestasjon	36 687	37 953	32 861	30 646
Sum enheter levokår	327 104	331 253	292 559	283 081
Sum personrettede tjenester	2 324 094	2 237 051	2 087 524	2 060 451

Kommentar til økonomisk resultat

Personrettede tjenester har totalt sett et merforbruk på 87 millioner kroner i 2023. Tjenestene som ligger under oppvekst og utdanning i ny organisering går tilnærmet i balanse med et lite mindreforbruk på 0,087 millioner kroner. Tjenestene som ligger under helse og mestring i ny organisering har, til tross for mange innsparingstiltak, et bekymringsfullt merforbruk.

8.2.1 Skole

De kommunale skolene hadde i 2023 et samlet merforbruk på 5,3 millioner kroner (1 %). Skolene uttaler at det særlig er det spesialpedagogiske behovene og enkeltelever med store sammensatte behov som utfordrer budsjetttrammene.

8.2.2 Barnehage

Barnehage endte opp med et merforbruk på 307 000 kroner. Merforbruket skyldes i hovedsak bruk av vikarer i arbeidsgiverperioden.

8.2.3 Helse og omsorg

Helse og omsorg fikk et merforbruk på 89 millioner kroner

Årsaker til merforbruk:

1. Merforbruk BPA 18,0 millioner kroner (Varslet merforbruk i tertial 1 og 2, styrt merforbruk)
2. Merforbruk Legevakt 3,5 millioner kroner (Arendals andel)
3. Merforbruk privatpraktiserende leger 2,5 millioner kroner
4. Merforbruk samhandlingsreformen 2,7 millioner kroner (utskrivningsklare pasienter og kjøp av korttidsplasser)
5. Merforbruk lønnsposter, inkludert sosiale utgifter totalt 53,1 millioner kroner, herunder fastlønn, vikarutgifter og korttidssykefravær
6. Merforbruk driftskostnader, herunder medisinske forbruksvarer, matvarer, leasing biler, avgifter og gebyrer 9,2 millioner kroner

Det henvises til enhetenes årsrapporter for ytterligere forklaringer og detaljer.

Produksjonstall helse og mestring

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

Arendal kommune samlet	2021	2022	2023
Antall institusjonsplasser korttid	57	57	56
Kjøp av korttidsplasser i Froland kommune	Inntil 3 plasser i perioder i 2021	Inntil 4 plasser i perioder i 2022	Inntil 4 plasser i perioder i 2023
Antall plasser kommunal øyeblikkelig hjelp	9	9	10
Antall institusjonsplasser rehabilitering	9	9	9
Antall institusjonsplasser Langtid	272	267	266
Herav - antall langtidsplasser fortsatt boliggjort	1	1	1
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass sykehjem/bokollektiv/aldershjem	28,9	26,41	27,92
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass rehabilitering	20,5	19,69	21,35
Antall brukere av hjemmesykepleie i løpet av året	1692	1774	1884
Antall brukere av hjemmesykepleie pr. 31.12	1083	1119	1251
Antall brukere av kommunal hjemmehjelp i løpet av året	712	735	737
Antall brukere av hjemmehjelp i løpet av året – privat utfører	53	78	89
Antall brukere av hjemmehjelp pr. 31.12	655	691	730
Antall brukere dagrehabilitering (Myratunet) i løpet av året	58	61	62
Antall brukere under 67 år (alle tjenester) *	3781	3878	4061
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	3127	3180	3294
Antall brukere over 67 år (alle tjenester) *	2835	3042	3237
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	2134	2316	2413
Antall brukere som har tjenesten hjelpemiddelformidling (bevegelse, syn, hørsel og kognisjon) *	3271	3350	3537
Antall brukere som har fått tildelt boligtilrettelegging	21	24	29

Antall brukere som har fått tildelt trygghetsalarm:

Arendal kommune samlet	2021	2022	2023
Antall brukere med trygghetsalarm pr. 31.12	751	813	884
Personer over 80 år bosatt i kommunen	2067	2154	2229
Personer over 90 år bosatt i kommunen	364	379	366

Antall brukere med tjenesten gjennom hele 2023 totalt:

Mestring og habilitering	2021	2022	2023
Boveiledertjeneste antall brukere	110	115	106
Brukere Ellengård dagsenter	70	69	71
Brukere avlastning (Fagerheim, Røedtunet, Neskilen)	52	62	77
Antall beboere i bolig/leilighet med bemanning og institusjon	79	79	78

Antall brukere med tjenesten gjennom 2023 totalt:

Psykisk helse	2021	2022	2023
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	195	175	194
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	436	430	488
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	480	474	444
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	70	59	72
Familietjenesten	927	874	870
Oppfølgingstjenesten - uteteam	130	221	253
Post 4	-	51	47
Feltsykepleier	108	126	136

Bofellesskap for mennesker med nedsatt funksjonsevne/utviklingshemmede i - fast tilknyttet personell hele døgnet

Neskilen bofellesskap:	8 beboere
Romstølen bofellesskap:	9 beboere (ikke kommunalt eid bofellesskap. Beboerne eier boligen - har dannet et borettslag. Vi leier base og gir tjenester)
Myra bofellesskap:	8 beboere
Heimdalsveien 12:	5 beboere
Heimdalsveien 6:	7 beboere

Bofellesskap for mennesker med nedsatt funksjonsevne/utviklingshemmede i - fast tilknyttet personell hele døgnet	
Oddenveien:	6 beboere
Nyskogen bofellesskap:	6 beboere
Nedenes bofellesskap	7 beboere
Madshaven bo- og dagtilbud:	8 beboere
Jovanntunet bofellesskap:	8 beboere
Til sammen:	72 beboere
Antall beboere i institusjon:	
Flosta avd. C for eldre mennesker med utviklingshemming	6 beboere
Til sammen	78 beboere

Rus og psykiatri (29 plasser med fast tilknyttet personell hele døgnet).

Lokasjon	Antall plasser
Ørbek	8 plasser (heldøgns bemanning)
Eydehavn	6 plasser (heldøgns bemanning)
Torbjørnsbu	15 plasser (heldøgns bemanning)
Bo og oppfølgingstjenesten Vest	10 plasser på Rykeneveien og 7 brukere på Elveveien med bemanning på dag og kveld
Bo og oppfølgingstjenesten Øst	8 plasser + 1 satellitt med bemanning på dag og kveld
	47 brukere totalt herav 29 brukere med heldøgnsstilbud

Omsorgsboliger med fast tilknyttet personell hele døgnet:

Omsorgsboliger	Antall	Detaljer
Plankemyra oms. boliger	43 leiligheter	m/ base 24 timer i døgnet (mulighet for hjelpensjon)
Margaretestiftelsen	48 leiligheter	m/ base 24 timer i døgnet (Ikke mulighet for hjelpensjon)
Bjorbekktunet	35 leiligheter	m/ base 24 timer i døgnet (mulighet for hjelpensjon)
Flosta	17 leiligheter inne + 6 leiligheter ute	m/ base 24 timer i døgnet (mulighet for hjelpensjon)

250 boenheter - Samlokaliserte boliger/bofellesskap disponert til pleie- og omsorgsformål med fast tilknyttet personell hele døgnet. Dette inkluderer **ikke** sykehjem, aldershjem, avlastningsbolig og barnebolig.

Oversikt over omsorgsboliger både med og uten fast tilknyttet personell hele døgnet

Omsorgsboliger i Arendal kommune	Antall	Detaljer
Plankemyra oms. boliger	43 leiligheter	m/ base 24 timer i døgnet (mulighet for hjelpensjon)
Margaretestiftelsen	48 leiligheter	m/ base 24 timer i døgnet (Ikke mulighet for hjelpensjon)
Bjorbekktunet	35 leiligheter	m/ base 24 timer i døgnet (mulighet for hjelpensjon)

Omsorgsboliger i Arendal kommune	Antall	Detaljer
Flosta	17 leiligheter inne + 6 leiligheter ute	m/ base 24 timer i døgnet (mulighet for helpensjon)
Solhaug	11 leiligheter	u/ base (mulighet for helpensjon)
Liatunet	1 leilighet	u/ base (kan spise middag på sykehjemmet)
Røed	16 leiligheter inne + 9 leiligheter ute	u/ base (kan spise middag på sykehjemmet)
Færvik	14 leiligheter	u/ base
Vollenetoppen 8	8 leiligheter	u/ base
Lykkensborgveien (Kuviga)	4 leiligheter	u/ base (blokk m/ heis)
Til sammen	212 omsorgsleiligheter	

Alle beboere i samlokaliserte omsorgsbolig eller bofellesskap med personellbase som innebærer heldøgns bemanning. Heldøgns bemanning forutsetter at det er minst én ansatt til stede i bygningen/bygningskomplekset/bofellesskapet hele døgnet.

Dette inkluderer:

- Beboere som ikke er i boligen deler av døgnet pga. dagaktivitetstilbud
- Beboere som ikke har behov for personalets tjenester
- Beboere med utviklingshemming, psykiske lidelser, rusproblemer, bevegelseshemming mv. (ikke bare eldre personer)

Dette inkluderer ikke:

- Beboere i institusjon (sykehjem, aldershjem, avlastningsbolig og barnebolig)
- Beboere i enkeltbolig der personalet er tilknyttet bruker og ikke selve boligen (altså hvis beboer flytter vil ikke personalet lenger være stasjonert i boligen)
-

8.2.4 Levekår

Tjenesteområdet endte med et mindreforbruk på kr. 4.149.000. Årsaker til mindreforbruk:

- Helsestasjonen har hatt overskudd på vaksinasjonskontoret
- Helsestasjonen fikk uventet høyt tilskudd fra Helsedirektoratet.
- Barneverntjenesten har hatt færre tyngre plasseringer og dermed mindre kjøp fra staten.
- Begge tjenestene, samt Familietjenesten, har hatt mindreforbruk på grunn av sykefravær og permisjoner hvor det ikke har blitt satt inn vikarer.

8.3 Oppfølging prioriterte satsningsområder

8.3.1 Skole

Skolenes arbeider godt med de fire prioriterte satsningsområdene og det er tydelig at det finnes et rikt mangfold av strategier og tiltak som er satt i verk for å nå målene om et godt liv for alle, et grønt samfunn, regional vekst og samarbeid for å nå målene. Disse initiativene reflekterer en dyp forståelse for behovet for en helhetlig tilnærming til utdanning, som anerkjenner viktigheten av å fostre robuste og ansvarlige individer, klare for utfordringene i morgendagens samfunn.

Godt liv for alle blir fremmet gjennom en rekke programmer og tiltak rettet mot å utvikle elevenes sosiale

og emosjonelle ferdigheter. Skolene legger vekt på å skape et støttende og inkluderende miljø hvor alle elever får mulighet til å oppleve mestring og tilhørighet. Dette gjøres blant annet gjennom forebyggende programmer mot mobbing, elevmedvirkningsprosjekter og tett oppfølging av elever med spesielle behov. Ved å legge til rette for et læringsmiljø hvor hver elev føler seg verdsatt og forstått, bidrar skolene til å bygge grunnlaget for et godt liv for hver enkelt elev.

I arbeidet med **Grønt samfunn**, demonstrerer skolene en sterk forpliktelse til bærekraftig utvikling gjennom både teoretisk undervisning og praktiske tiltak. Kjøkkenhager, miljøsertifiseringer, og fokus på økologiske valg i skolehverdagen, er eksempler på hvordan skolene integrerer miljøbevissthet i elevenes læring og daglige liv. Disse tiltakene tjener ikke bare til å øke elevenes forståelse for miljømessige utfordringer, men også til å inspirere til personlig ansvar og handling for en mer bærekraftig fremtid.

Når det gjelder **Regional vekst**, fokuserer skolene på å utruste elevene med de ferdighetene de trenger for å bidra positivt til samfunnet. Samarbeid med lokale bedrifter, høyere utdanningsinstitusjoner og andre organisasjoner åpner for muligheter for elever til å utforske ulike karriereveier og utvikle nødvendige kompetanser for arbeidslivet. Dette bidrar ikke bare til den individuelle elevens vekst, men også til styrking av regionens sosiale og økonomiske bærekraft.

Samarbeid for å nå målene fremheves gjennom skolenes omfattende innsats for å engasjere et bredt spekter av samfunnsaktører i utdanningsprosessen. Gjennom et sterkt partnerskap med foreldre, idrettslag, kulturelle organisasjoner, og andre utdannings- og helseinstitusjoner, skaper skolene en rik og støttende ramme rundt elevenes utvikling. Dette samarbeidet er avgjørende for å sikre at alle elever, uavhengig av bakgrunn eller utfordringer, får tilgang til de ressursene og støtten de trenger for å lykkes.

Gjennomgående i skolenes årsmeldinger er et tydelig fokus på viktigheten av tilpasning og fleksibilitet i møte med elevers ulike behov og forutsetninger. Dette inkluderer alt fra spesialtilpasninger i undervisningen til utvikling av individuelle læringsplaner som sikrer at hver elev kan oppnå sitt fulle potensial. Ved å integrere prinsippene for god livskvalitet, miljøbevissthet, regional utvikling, og tett samarbeid i sin praksis, står skolene som eksempler på hvordan utdanningsinstitusjoner kan spille en nøkkelrolle i å forme fremtidens borgere – individer som er ikke bare akademisk dyktige, men som også er velutrustet med de verdiene, holdningene, og ferdighetene som kreves for å navigere og bidra positivt i et stadig mer komplekst og omskiftelig globalt samfunn.

8.3.2 Barnehage

Godt liv for alle:

Kommunale barnehager har i 2023 hatt spesielt fokus på områdene:

- Lek
- Trygt og godt barnehagemiljø
- Tidlig innsats
- Barns medvirkning og demokrati
- Bærekraftig utvikling
- Foreldresamarbeid.

Satsingsområder er nedfelt i kommunale barnehagers felles årsplan.

Barnehagene har hatt ulikt trykk på satsingsområdene, ut ifra hva som må forsterkes og videreutvikles i barnehagen. Temaene er fulgt opp i felles ledermøter og samlinger.

Bedre tverrfaglig samarbeid (BTI):

Det tar tid å skulle implementere BTI handlingsveileder, men flere og flere ansatte bruker undringsnotat inn i det tverrfaglige samarbeidet. Men vi har fortsatt en vei å gå.

Innsatstrapp:

Barnehagene er gjort kjent med innsatstrappen og hva som ligger i de ulike trinnene. I 2024 vil alle

virksomhetsledere i kommunale barnehager få en opplæring i bruk av ressurskalkulator.

Selv om de kommunale barnehagene har hatt spesialpedagog ute i barnehagen, har det ikke vært noen særlig nedgang i spesialpedagogiske vedtak i 2023. Det kan blant annet skyldes at det allerede var mange vedtak som ikke ble avsluttet i 2022. Det tar tid å få flyttet fokus fra spesialpedagogiske vedtak til forebyggende arbeid. Dette arbeidet skal evalueres våren 2024, for å se om det å ha en spesialpedagog i barnehagen har gitt noen effekt. Det blir derfor spennende å følge dette arbeidet videre inn i nytt barnehageår, hvor det må være et enda større fokus på forebygging.

Kompetanseheving kommunale og private barnehager i 2023:

Alle barnehagene, kommunale og private, har fått tilbud om følgende:

I uke 6 ble det i 2023 gjennomført "Rosa kompetanse" for alle barnehagene som ønsket det.

Regional kompetanseheving:

- Flerkulturelle barn og barnehager
- Bærekraftig utvikling
- Analyse
- Read Agder leseprosjekt
- Digital praksis

Read Agder:

- Leseprosjekt

Alle barnehagene har ikke deltatt på alt, men valgt ut fra behov.

Videreutdanning:

Av videreutdanning som gir studiepoeng er det 11 ansatte som har startet opp. 5 i kommunale, og 6 i private barnehager.

Prosjekt "Matnyttig":

Samarbeidsprosjekt med UiA. Alle kommunale barnehager deltar i tillegg til 20 private barnehager. Prosjektet er avsluttet i 2023.

Produksjonstall:

	Kommunale barnehager	Kommunale og private barnehager
Antall ordinære barnehager	10	44
Antall familiebarnehager		3
Antall åpne barnehager		2
Antall barn totalt (0-6) år	550	2009
Stillinger årsverk	129,4	476,5
Andel ansatte med pedagogisk utdanning	47,6 %	47,6 %
Andel ansatte med barne- og ungdomsarbeiderfag	28,8 %	19,9 %
Antall barn som får spesialpedagogisk hjelp § 31	36	78
Antall barn som får tilrettelegging etter § 37	23	47
Antall barn som får tegnspråkopplæring med vedtak § 38	0	1
Antall minoritetsspråklige barn	134	408

Grønt samfunn:

Alle kommunale barnehager er Miljøtårnsertifisert, bortsett fra Marisberg barnehage som åpnet høsten 2023. Den skal sertifiseres våren 2024. Det har vært arbeidet med matsvinn, men vi vil fra 2024 sette dette i et system for å ytterligere redusere matsvinn. Barnehagene har fokus på å lære barna å ta vare på naturen, ved å la barna bli kjent med naturens mangfold. Barna og ansatte er også blitt veldig gode på å kildesortere.

Regional vekst:

Barnetallene viser at det var en nedgang fra 2021 og 2022, og en ytterligere nedgang i 2023. Totalt fra 2021 til 2023 er en nedgang på 65 barn. Det er å håpe at den store satsingen på etablering av nye arbeidsplasser vil føre til en vekst av barn og barnefamilier.

Barnetallsutvikling	2021	2022	2023
	410	361	345

De kommunale barnehagene har hatt en økning på barn fra 2021 til 2023 på 57 barn. Marisberg barnehager åpnet høsten 2023. Samtidig ble barn og ansatte i Fjellvik barnehage flyttet over til Marisberg. Fjellvik barnehage avsluttet driften juli 2023.

I de private har det vært i samme periode en nedgang på 138 barn. Det har ikke vært noen nedleggelse i plasser i private barnehager i 2023..

	Antall barn 2021	Antall barn 2022	Antall barn 2023
Kommunale barnehager	493	531	550
Private barnehager	1579	1509	1459

Nedgang i antall barn i 2023 vil utfordre barnehagesektoren enda en gang, og konkurransen om barna blir sterkere, hvis ikke balansen mellom plasser og behov justerer seg.

Samarbeid for å nå målene:

Det er blitt gjennomført faste samarbeidsfora med de kommunale barnehagene i form av ledermøter og samlinger. Dette samarbeidet har hatt fokus på utvikling og forbedring av tjenesteområde. Kommunale barnehager samarbeider om felles årsplan og det ser vi gir en merverdi for kvalitet og utvikling. Barnehagene har lagt til rette for foreldreråd, foreldremøter, foreldresamtaler og oppstartssamtaler. Alle barnehagene har en politisk representant i samarbeidsutvalget.

To fellessamlinger med kommunale og private barnehager i regi av stab barnehage. Stab barnehage har hatt tett samarbeid med økonomi, HR og juss gjennom hele året. Stab barnehage har hatt fast deltakelse i fagutvalg Østre Agder og Read Agder. Det har vært gjennomført faste informasjons og drøftingsmøter med fagforeningene. Det er også blitt et godt etablert samarbeid i Østre Agder fagutvalg barnehage.

8.3.3 Helse og omsorg

Arendal kommune legger stor vekt på helse og mestring blant innbyggerne og har derfor satset på et bredt spekter av helsetjenester og tilbud som er tilgjengelige for alle. Tjenestene har et sterkt fokus på forebygging og tidlig innsats med mange tilbud og aktiviteter som fremmer fysisk aktivitet, sunn livsstil, psykisk velvære og god livskvalitet. Det gjøres også en innsats på mestring og rehabilitering hvor det tilbys råd, veiledning og tjenester som hjelper innbyggerne som sliter med ulike helseutfordringer. Dette inkluderer rehabiliteringstjenester, habiliteringstjenester og opplæring i mestring av kroniske sykdommer, rusproblemer, psykiske lidelser og andre helseproblemer.

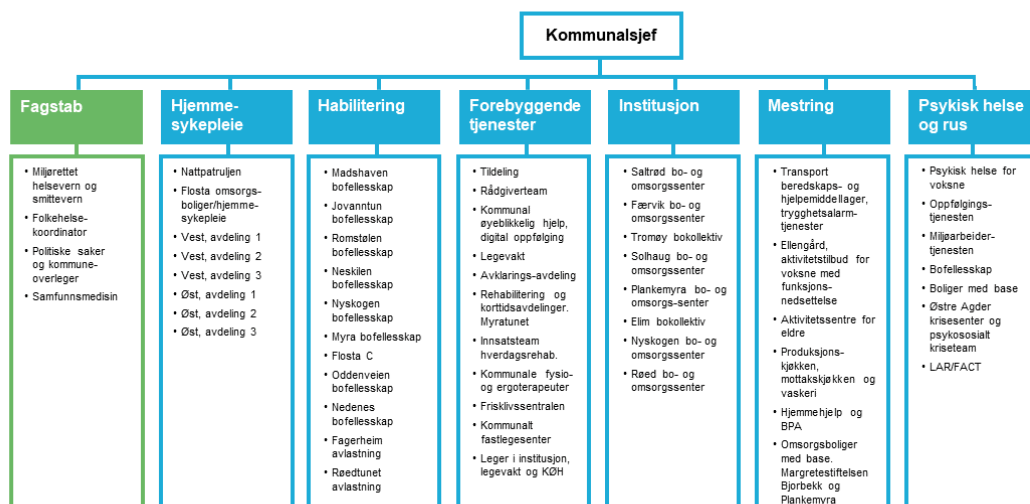
Videre har innbyggere med vedvarende behov for heldøgns tjenester et tilbud om tilrettelagt bolig med tilgang på oppsøkende tjenester med spesialisert kompetanse. Innbyggere som mottar omfattende helse- og omsorgstjenester og i tillegg har andre særskilte behov, får heldøgns omsorg med tilsvarende pleie,

medisinsk oppfølging og behandling. Kommunen leverer øyeblikkelig hjelp tjenester gjennom fastlegjetjenesten, legevakt og kommunal øyeblikkelig hjelp.

For at Arendal kommune skal kunne levere gode og forsvarlige tjenester fremover, må fokuset, i enda større grad enn tidligere, flyttes fra sykdomsforebygging og behandling til helsefremmende arbeid, forebygging og tidlig innsats. Rett nivå i helhetlig innsatstrapp vil sammen med bevisst satsing på venstreforskyvning kunne bidra til en holdningsendring blant både ansatte og innbyggere til å finne og se de ressursene som finnes i ethvert menneske.

For å synliggjøre ansvaret for tjenesteleveranse mot innbyggere, ansatte og politikere har det vært viktig med en endring i organisasjonsstruktur i helse og mestring. Endringen har gitt oss en bedre oversikt over kommunens tjenester og synliggjør ansvaret hver enhet har som tjenesteleverandør mot innbyggerne.

Helse og mestring



Helse og mestring er et bredt område hvor 6 enheter dekker det meste innen helse og omsorgstjenester for kommunen. Enhetene arbeider godt med de fire satsingsområdene; godt liv for alle, grønt samfunn, regional vekst og samarbeid for å nå målene.

Godt liv for alle:

Helse og omsorgstjenestene er tilgjengelige og tilrettelagt for ulike brukergrupper. Det jobbes med å tilpasse tjenestene for alle befolkningsgrupper i Arendal, uavhengig av sosioøkonomisk status eller geografisk plassering. Tjenestene i hver enhet jobber med å fremme helsefremmende aktiviteter og forebyggende tiltak for å sikre god helse og trivsel.

Grønt samfunn:

Tjenestene jobber aktivt for å fremme bærekraftige helse- og mestringstiltak som skal ta vare på miljøet og fremme et grønt og bærekraftig samfunn.

Regional vekst:

De ulike tjenestene i enhetene samarbeider med ulike organisasjoner, bedrifter, frivillige, 2. og 3. linjetjenester, fastleger, regionale samarbeidsutvalg med mer. Det jobbes med å tilrettelegge for gode helse- og omsorgstjenester som kan bidra til å tiltrekke seg og beholde kompetent arbeidskraft. Det tilrettelegges også for fysisk aktivitet og naturopplevelser som bidrar til bedre helse og trivsel.

Samarbeid for å nå målene:

Det samarbeides med ulike sektorer i kommunen og aktører, som spesialisthelsetjenesten, frivillige organisasjoner, næringslivet og myndigheter. Sektoren deltar også i ulike regionale nettverk som jobber for å fremme helse og mestring på tvers av sektorer og interesseområder. Eksempler på dette er helse- og

omsorgslederforum, regional koordineringsgruppe, ulike fagutvalg, regionale samarbeidsutvalg med mer. Det henvises for øvrig til enhetenes årsrapporter for ytterligere beskrivelser av prioriterte satsingsområder.

8.3.4 Levekår

Levekår bestod ved starten av året av de 4 enhetene barnevern, helsestasjon, livsmestring og spesialpedagogiske tjenester. Tjenesteområdet gjennomgikk store endringer i forbindelse med kommunens omorganisering i mai 2023. Det er likevel det opprinnelige tjenesteområdet som rapporteres på i årsrapporten, da endringer i regnskapssystemet trer i kraft først ved årsskiftet.

Til sammen utgjør disse enhetene en betydelig del av kommunens satsing på tidlig og tverrfaglig innsats for innbyggere fra 0-100 år. Tilbudene til innbyggerne spenner over et vidt felt, fra oppfølging av gravide, pedagogisk støtte og mestringskurs - til barnevernstiltak og omfattende oppfølging innenfor rus og psykiatri.

Godt liv for alle

Tilbudene som er rettet mot barn og familier har som mål å tilby helsefremmende og forebyggende støtte med mål om positiv utvikling, god tilknytning og livsmestring for alle barn i kommunen. Det er et grunnleggende prinsipp at barnets beste, og barnets stemme skal være i fokus. Mest mulig av innsatsen skal skje på de nederste trinnene i innsatstrappa, i sær trinn 2 og 3, gjennom å styrke de viktigste beskyttelsesfaktorene i barns oppvekst: At barn og unge har det bra hjemme, i barnehagen, på skolen og i fritiden.

Helsestasjonen spiller en særlig viktig rolle i de 1000 første dagene av et barns liv, innbefattet tiden i mors mage. Foreldre og barna får støtte til at barna opplever god tilknytning, og en positiv utvikling når det gjelder fysisk og psykisk helse, relasjoner og verdier. Fra høsten 2023 tilbys alle 1. gangs foreldre en foreldrekurspakke.

Spesialpedagogiske tjenester jobber tett på barnehager og skoler for at barn, unge og voksne som har særskilte utviklings- og opplæringsbehov gjennom tidlig og med riktig innsats gis like muligheter til vekst og utvikling. Målene som settes om mindre spesialundervisning fordrer at skoler og barnehager skal kunne romme de barna og elevene som strever. Spesialpedagogiske tjenester har et viktig ansvar for å bistå med kompetanse og organisasjonsutvikling, samt foreta sakkyndige vurderinger i enkeltsaker.

Også barnevernstjenesten, som jobber med de barna og familiene som har de mest alvorlige utfordringene, har fokus på tidlig innsats og forebyggende tiltak i hjemmet, og med å forebygge plasseringer utenfor hjemmet. Samarbeid og medvirkning med barn og familier er sterkt forankret i barnevernsloven, noe tjenesten arbeider kontinuerlig med.

Livsmestring som i denne rapporten inkluderer Familietjenesten, legger mestrings- perspektivet og brukernes beste til grunn for all oppfølging av innbyggere i alle aldre. Tidlig innsats, flerfaglig samarbeid og bedre tverrfaglig innsats (BTI) står i fokus. Enheten har hatt fokus på samarbeid og samhandling med pårørende, frivillige, aktuelle arbeidsgivere og spesialisthelsetjenesten for å nå målene. Det har vært fokus på å jobbe sammen med brukerne og ikke gjøre for. "Hva er viktig for deg?" er et sentralt spørsmål i møte med innbyggere. Pågangen gjennom Arendalshjelpa har vært rekordhøy høsten 2023, og psykisk helse voksne sammen med familietjenesten hadde mest trykk. De psykiske helsetjenestene utvider tilbudet av mestringskurs, gruppebaserte tilbud og digital veiledning som når enda flere.

Grønt samfunn

Økt bruk av digitale møter og konferanser fremfor fysiske etter pandemien, reduserer transportbehovet. Barneverntjenesten har tre tjenestebiler, to elbiler og en hybrid for langkjøring. Helsestasjonen har kjøpt inn elektriske sykler til bruk av transport på kortere turer/hjemmebesøk. Enhet psykisk helse og rus har stort sett elbiler.

Ansatte i alle virksomhetene blir oppfordret til samkjøring og bruke offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser samt å gå eller sykle der det er mulig.

Både Helsestasjonen og Spesialpedagogiske tjenester er Miljøfyrtårnsertifisert. Informasjon om aktiviteter spres i stor grad på mail, Facebook og innbyggerportalen.

Regional vekst

Enhetene i tjenesteområdet inngår i regionale samarbeid på flere felt. Enhetene viser mange gode eksempler på dette i sine rapporter. Vi har et utstrakt samarbeid med blant annet fylkeskommunen, Nav, frivillige organisasjoner, nettverk i Østre Agder og andre regionale nettverk.

Samarbeid for å nå målene

Barne- og familietjenestene har sentrale roller i BTI arbeidet i kommunen, og utgjør det som ofte omtales som "laget rundt barna". Kommunens to BTI team ligger i hhv, helsestasjonen og familietjenesten, og har et særlig ansvar for å rigge laget som skal jobbe sammen med familier med sammensatte utfordringer.

Virksomhetenes årsrapporter vitner om et omfattende tverrfaglig samarbeid, og her er noen eksempler:

- Leder av familietjenesten har fellesmøte med Abup for å drøfte/avklare før en henvisning til ABUP, for å få en smidig avklaring om barn med psykiske helseplager skal få hjelp i 1. eller 2. linjetjenesten
- Leder for spesialpedagogiske tjenester deltar i arbeidsgruppa for felles satsing og gjennomføring i østre Agder av kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkludering.
- Det er etablert egne samarbeids- og partnermøter med DPS, ARA og ABUP sett opp mot våre 3 FACT (Flexible Assertive Community Treatment) team. FACT samarbeid med spesialisthelsetjenesten har vært med på å redusere innleggelser og medført mer stabilitet rundt våre brukere.
- Barnevernstjenesten deltar fast i SLT-samarbeid og er også en del av Fact ung samarbeidet, og barnevernleder er med i barnevernlederforum i Agder.
- Det har vært samarbeidsmøter mellom enhetene og frivillige organisasjoner både på ledernivå og mellom medarbeiderne. Enhet psykisk helse og rus har i 2023 startet opp Lassens hus som er et tiltak der brukere, frivillige og ansatte har jobbet sammen.

Enhetene har også gjennomført større arrangementer i samarbeid med flere aktører, rettet mot innbyggere. På "Det store foreldremøte" våren 2023, var det fullt i Store Torungen og venteliste av foreldre som ønsket å delta. Tema var "Snitchekultur" og Kokain, og arrangementet fikk oppmerksomhet i lokale og nasjonal medier. På høsten fylte vi igjen Store Torungen sammen med Petter Uteligger og Kirkens bymisjon med arrangementet "Sammen om ansvaret".

8.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Skole

Måleindikator - Antall årsverk totalt i Arendalsskolen			31.12.2023
Årsverk			718,4
Fravær totalt i skole	2023	2022	Endring
Fravær	9,09 %	10,48 %	-1,39 %
HMS og Kvalitetsavvik	Antall HMS avvik		Kvalitetsavvik
Samlet for alle skoler 31.12.2023	1011		682

For detaljer, se på hver spesifikk skole.

8.4.1 Barnehage

Årsverk barnehage:

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	142,9	129,9	13		
Sum årsverk	142,9	129,9	13		

Det har vært en økning av årsverk i forbindelse med opptak av barn høsten 2023.

Sykefravær barnehage:

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Fravær	9,7 %	11,1 %	- 1,4 %		
Sum fravær	9,7%	11,1 %	- 1,4 %	6,5	

Sykefraværet i barnehagene går sakte, men sikkert ned. Barnehagene er godt i gang med people@work, og vi ser at denne måten å arbeide på gir et bedre og utviklende arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging er enda bedre satt i system.

HMS og kvalitetsavvik:

I 2023 har det blitt rapportert -

43 kvalitetsavvik. 41 er lukket, 2 tiltaks behandles og 1 er avvist.

130 HMS avvik. 120 er lukket og 10 tiltaks behandles.

8.4.2 Helse og omsorg

Årsverk helse og mestring

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Sektorens mål
Faste årsverk	1106,8	1034			
Sum årsverk	1150,3	1034	116,3		

Flere enheter har hatt en økning i faste årsverk som ikke samsvarer med rammer og budsjett. Arbeidsprosesser med faste årsverk, rammer, budsjett og tjenesteinnsats ble iverksatt høsten 2023 og vil ha et svært viktig fokus i 2024. Planlagte prosesser knyttet til dette er iverksatt med tett oppfølging av de ulike virksomhetene med målsetning og effekt allerede inn i første tertial.

Sykefravær helse og mestring

Fraværet i helse og mestring var per 31.12.2023 11.4 %. Det vises til enhetenes årsrapporter for ytterligere informasjon.

HMS og kvalitetsavvik

Endringer i organisasjonsstruktur har skapt utfordringer med å hente ut korrekte avvikstall. Det vises derfor til de ulike enhetene for mer korrekte registreringer på HMS og kvalitetsavvik.

8.4.3 Levekår

Årsverk

Måleindikator	2023	2022	Endring
Faste årsverk	296,5	272,4	24,1

Endringer i årsverk skyldes i hovedsak at Post 4 ble overført til rus og psykisk helse, og det ble etablert 2-1 tiltak i regi av kommunen.

Helsestasjonen har økning på ett fast årsverk: ,5 årsverk fra Bystyret til COS p kurs og 0,5 årsverk overført fra barneverntjenesten til 100% BTI-ansvarlig

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring
Fravær	11,70 %	12,60 %	0,90 %

HMS og kvalitetsavvik.

På grunn av omorganisering er oversikten fra QM+ (HMS og kvalitetssystem) delt.

I 2023 har det vært rapportert inn 55 kvalitetsavvik fra levekår totalt.

Barne- og familietjenester har hatt 28 HMS-avvik hvorav halvparten fra barneverntjenesten. 26 er lukket og 2 tiltaks behandles.

Psykisk helse og rus har 305 HMS-avvik hvor samtlige er lukket.

8.5 Utvikling og utfordringer

8.5.1 Skole

Arendalsskolens innsats for å forberede elevene på fremtiden er en oppgave alle skolene tar på høyeste alvor. Med fokus på karriereorientering og utvikling av nøkkelkompetanser, legges grunnlaget for at elevene skal kunne navigere i et arbeidsliv i endring. Gjennom et utvidet samarbeid med lokale næringsliv og høyere utdanningsinstitusjoner, tilbys elever verdifulle perspektiver og erfaringer som støtter deres faglige og personlige utvikling, samtidig som det bidrar til regionens vekst.

Samlet sett befinner Arendalsskolen seg i en fase preget av dynamisk utvikling, hvor innsatsen ikke bare møter dagens utdanningsbehov, men også proaktivt forbereder elever og skolesamfunnet for fremtidige utfordringer. Gjennom et bredt spekter av tiltak som favner om akademisk læring, personlig utvikling, og miljøansvar, underbygger Arendalsskolen sin rolle som en innovativ og ansvarlig utdanningsinstitusjon.

I Arendalsskolen møter vi flere utfordringer parallelt med den positive utviklingen vi er vitne til. En sentral utfordring er det økonomiske presset som belaster skolen. Rapporter viser til merforbruk, som delvis kan spores tilbake til noe usikkerhet rundt refusjoner samt økte utgifter forbundet med spesialpedagogisk og sosialpedagogisk støtte til enkeltelever. Dette fremhever utfordringen med å opprettholde en høy kvalitet i utdanningen innenfor eksisterende økonomiske rammer.

En økning i antallet sårbare elever, til dels en konsekvens av pandemien, representerer en annen utfordring for Arendalsskolen. Behovet for tverrfaglig samarbeid og tilpasning av undervisningen til individuelle læringsbehov har blitt mer fremtredende, og krever omfattende ressurser, både i form av tid og spesialisert kompetanse. Dette stiller høye krav til skolens evne til å organisere og prioritere i et allerede stramt ressursbilde.

Videre står Arendalsskolen overfor utfordringer knyttet til elevens læringsmiljø, med spesielt fokus på

problematikken rundt mobbing. Til tross for innsats og implementering av målrettede tiltak, viser tilbakemeldinger fra elevundersøkelser at noen elever fortsatt opplever et utrygt skolemiljø. Dette signaliserer et klart behov for kontinuerlig innsats, innovasjon, og forsterkede tiltak for å sikre et trygt og støttende læringsmiljø for alle elever ved Arendalsskolen.

I sum reflekterer utfordringene som Arendalsskolen står overfor kompleksiteten i å tilby en utdanning som både er inkluderende og av høy kvalitet under skiftende samfunnsmessige forhold og innenfor begrensede økonomiske rammer. Dette krever dedikasjon, kreativitet, og en vilje til å utforske nye metoder for å møte hver enkelt elevs behov, samtidig som det overordnede målet om et trygt og positivt læringsmiljø opprettholdes.

Arendalsskolen står over en stor utfordring knyttet til elevtallsnedgangen de neste 6 årene, og da de økonomiske reduksjonene som følger dette.

8.5.2 Barnehage

Barnetallsnedgangen er fortsatt en utfordring for både kommunale og private barnehager. De fleste barnehagene går med ledig areal, og bemanningen settes kun på bakgrunn av antall barn. De kommunale barnehagene har lagt ned flere barnehageplasser de siste årene. Det siste året ble Fjellvik naturbarnehage avviklet, og plassene ble lagt inn i ny barnehage på Marisberg. Arendal kommune har nå ingen kommunale barnehager under 50 barnehageplasser. Det er i Arendal, som alle andre steder, krevende i barnehagen med den bemanningsnormen vi har. Det utfordrer ytterligere at det er en egen norm for pedagoger. Det gjør at det kreves en god organisering av dagene i og med det er ulik arbeidstid for pedagoger og barne- og ungdomsarbeidere/assistenter. På tross av god struktur og organisering, så opplever barnehagene at de ikke strekker til i forhold til barnas behov og foresattes ønsker for sine barn.

Det siste året har det vært mye engasjement rundt dette med å få en barnehageplass når en trenger det. Dette er selvfølgelig viktig for foresatte som skal tilbake til arbeid etter endt permisjon. At kommunen har 4 talletidspunkt gjør sitt for at det gis flere muligheter for foresatte til å få barnehageplass i løpet av året.

For barnehagene er dette et økonomisk spørsmål. Rammene er så presset at de ikke kan ta inn barn som fører til mer bemanning uten å få tilskudd. Et perspektiv som kommer lite fram er hvordan barnehagene opplever at "innkjøring av nye barn" foregår gjennom hele året. Hvilken betydning har det for barna som allerede går i barnehagen og de nye som skal få en rolig og trygg start. Dette er et viktig perspektiv som en også må ta med i vurderingen hvis det skal være mulig å få plass i barnehagen når en trenger det.

8.5.3 Helse og omsorg

Den demografiske utviklingen med aldrende befolkning kan få store konsekvenser for kommunale helse- og omsorgstjenester. Prognoser viser at regionens folketall vil øke i de eldre aldersgruppene. Innbyggere fra 67 år og over utgjorde 15% av befolkningen i 2020, mens det i 2060 vil være 26%. Sannsynligheten for at det er den delen av befolkningen som vil motta hoveddelen av tjenesteleveransen er høy (SSB 2022). Samtidig vil det være en økende knapphet på faglært arbeidskraft og økende press på økonomien til kommunene over tid. En studie ved Velferdsforskningsinstituttet NOVA (2022) viser at det vil bli en økende mangel på sykepleiere og helsefagarbeidere på institusjon – og hjemmesykepleie tjenestene, at arbeidsbelastningen er stor, sykefraværet er høyt, og at andelen av ufaglærte øker. Den viser også at det er vanskelig å rekruttere og beholde nyutdannede sykepleiere. Dette gir grunn til bekymring for kvaliteten på tjenestene i dag og framover. Disse utfordringene gjenspeiles i fjorårets økonomiske resultat hvor forskyvning av vakter, overtidsbruk og midlertidige ansettelser har skapt store avvik. I tillegg utfordres tjenestene med inflasjon.

Helse- og omsorgstjenestene er under stort press. Kommunehelsetjenesten får stadig flere og mer komplekse oppgaver med nye medisinske og teknologiske muligheter og strengere behov for prioriteringer. Dette gjenspeiles i oversikter over produksjonstall og enhetenes produksjonsrapporteringer. Resultatene

fra produksjonstallene understreker behovet for omstilling og innovasjon, og for kunnskapsløft i kommunenes helse - og omsorgstjenester.

Helse og mestring har iverksatt flere og krevende tiltak i enhetene gjennom 2023

Det ble opprettet en hurtigarbeidende arbeidsgruppe med bistand fra økonomi og HR med mål om å iverksette reduserende tiltak på kort og lang sikt. Arbeidsgruppen arbeidet med flere innsparingstiltak. Av disse nevnes:

- Ansettelseskontroll/ansettelsesstopp
- Gjennomgang og kontroll av overtidbruk.
- Styrte avspasering
- Beordringslister
- Tettere oppfølging av sykemeldte
- Anvisning av variabel lønn ble overført til enhetsledere
- Tverrfaglig sammensatt gruppe (Task force) ble opprettet for å gjennomføre årsaksanalyse, gjennomgang av bemanningsplaner, turnus og ressursbruk
- Bedre turnusplanlegging

For at Arendal kommune skal kunne levere gode og forsvarlige tjenester fremover, må fokuset, i enda større grad enn de siste årene, flyttes fra sykdomsforebygging og behandling til helsefremmende arbeid, forebygging og tidlig innsats. Rett nivå i innsatstrappa vil sammen med bevisst satsing på venstreforskyvning kunne bidra til en holdningsendring blant både ansatte og innbyggere til å finne og se de ressursene som finnes i ethvert menneske. Dette vil kunne bidra til store mestringsfølelser og gevinster for både den enkelte og for samfunnet. I tillegg må arbeidet med bedre oppgavedeling intensiveres. Mangel på ressurser i fremtiden tvinger oss til å tenke annerledes i forhold til tjenesteleveranse. Tildelingspraksis, ulike velferdsteknologiske løsninger, bedre turnusoptimaliseringer, fysisk tilrettelegging i hjemmene til brukere, riktig boligsatsing, og riktig oppgavedeling og organisering er avgjørende for at vi skal klare å ivareta våre innbyggere i fremtiden.

Rekruttere og beholde

Vi opplever stor interesse og høyt engasjement rundt kompetanseheving og videreutdanning blant våre ansatte, eksempelvis videreutdanning i avansert geriatrisk sykepleierkompetanse. Kommunen får flere AKS sykepleiere uteksaminert våren 2024. Disse spesialistene vil være viktige aktører i arbeidet med god strategisk planlegging, riktig innsats og oppgavedeling i helse og omsorgstjenestene. Vi må arbeide med å benytte oss godt av denne viktige kompetansen og ressursen.

Kommunens lønnspolitikk reflekterer arbeidsgivers ønske om å stimulere til kompetanseheving. Rekruttering, tilrettelegging for lærlinger, tilrettelegge for å rekruttere til ulike praksisplasser for studenter er sektorens prioriteringer.

Et av virkemidlene for å sikre rekruttering har i 2023 vært å fortsette å tilby hele stillinger. Videreføring av arbeidet med en heltidssatsing er nødvendig fordi det er behov for arbeidskraften og kompetansen. 100 % stillinger fører til kontinuitet, kvalitet, bedre utnyttelse av ressursene og bedre helse. 01.12.2023 nådde helse og mestring en viktig milepæl med 50% heltidsansatte i sektoren.

8.5.4 Levekår

Målene som settes både nasjonalt og lokalt om inkluderende praksis og mindre spesialundervisning vil sette store krav til at spesialpedagogiske tjenester skal bidra sterkt til at skoler og barnehager skal kunne romme de barna og elevene som strever. I den nye opplæringsloven som trer i kraft høsten 2024, har Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) fått en tydeligere rolle i arbeidet med å støtte skolene og barnehagene i det forebyggende arbeidet for å gi et inkluderende opplæringstilbud til elever som kan ha behov for tilrettelegging av opplæringen.

I barneverntjenesten går både antall bekymringsmeldinger og antall saker ned, og vi har de siste årene hatt nedgang av tilfeller hvor barn plasseres utenfor hjemmet.

Samtidig har tjenesten en del svært alvorlige saker som krever mye av dyktige og dedikerte medarbeidere. Det er derfor viktig å understreke at nedgang i antall bekymringsmeldinger og nedgang i omsorgsovertakelser ikke er et mål i seg selv. Barn har rett på beskyttelse, og vi må jobbe kontinuerlig for at ansatte i alle tjenester, våger å se og tør å handle når de har mistanke om at barn og ungdom utsettes for vold, overgrep eller omsorgssvikt.

Helsestasjonen merker fastlegekrisen ved at de gravide møter enda oftere opp hos jordmor. Helseesykepleiere i skolen melder om at jo mer de deltar med elever i skolehverdagen jo flere elever oppsøker dem i etterkant. Det er mange elever som sliter psykisk og som trenger litt voksenkontakt. Utfordringen er at det ofte handler om situasjonen hjemme og det er krevende å nå frem til foreldre for å få til endringer. Høyt konfliktnivå mellom foreldre rammer barna hardt og er en økende utfordring.

De psykiske helsetjenestene, inkludert Familietjenesten har hatt rekordstor pågang, som forteller oss at det er mange innbyggere som strever med livsutfordringer. 2457 innbyggere har fått oppfølging gjennom 2023. Av disse var 1443 nye brukere av tjenestene. Antall brukere per årsverk i tjenestene er økende og over det som er anbefalt. Alle henvendelsene har kommet via Arendalshjelpa, som nå ser ut til å være godt kjent som veien inn til kommunens psykiske helsetjenester.

8.6 Viktige hendelser

8.6.1 Skole

Lunderød skole og ressurscenter åpnet sin nye avdeling på Birkenlund skole i august 23. Dette gjør det mulig å for Lunderød å kunne tilby flere skoleplasser, enn de nå har plass på ved Asdal. Skolen opplever at behovet er økende.

8.6.2 Barnehage

Marisberg barnehage åpnet 1. august 2023. Det er en barnehage som er bygget for fremtiden. Både i forhold til et miljøaspekt, barnetallsendringer og spesielt tilrettelagt for barn med autisme og multifunksjonshemming. Barnehagebygget er også tilrettelagt for gode lyd- og lysforhold, som gir et godt lekemiljø for barna og en god arbeidsplass for ansatte.

8.6.3 Helse og omsorg

Nedleggelse Solhaug:

Det vises til tidligere vedtak i Handlings- og økonomiplan 2023 - 2026. Korttidsavdelingen på Solhaug stengte 03.10.23. Egen nedtrappingsplan ble fulgt. Pasientene ble overført til ny avklaringsavdeling på helsehuset som en midlertidig løsning.

Østre Agder Helsebygg IKS:

- Legevakt i drift fra 18.09.
- Kommunal øyeblikkelig hjelp og avklaringsavdeling flyttet inn 02.10.
- Opprettet eget styre og daglig leder for Østre Agder Helsebygg IKS

BPA:

Det vises til bystyrets vedtak. BPA ordningen ble overført til enhet mestring fra og med 04.05.23. Det er registrert en radikal økning av vedtak som resulterer i svært høye kostnader for kommunen.

Fastlegetjenesten:

Det har i perioden blitt ansatt flere kommunale allmennleger i spesialisering. Per 31.12. har kommunen 10 kommunalt ansatte leger i spesialisering. I tillegg har kommunen 40 selvstendige næringsdrivende leger. Vi jobber videre med helhetlig legeplan for å sikre, rekruttere og beholde fastleger i kommunen.

Utvikling av helse- og omsorgstjenester

Høsten 2023 engasjerte helse og mestring konsulentfirmaet KPMG og NEO consulting for å utarbeide et godt kunnskapsgrunnlag og for å bistå sektoren med utvikling av helse- og omsorgstjenestene.

Mandatet er delt i fire og inneholder:

1. En analyse av dagens tilbud i kommunen og omfang av tjenestene som gis der hvor kommunen har heldøgns omsorg. Basert på denne analysen, gjennomføre en kartlegging av fremtidige behov for institusjonsplasser (sykehjem og omsorgsboliger) og foreslå dimensjonering av dette, da tatt i betraktning det pågående arbeidet med fokus på venstreforskyvning.
2. En analyse av dagens organisering av tjenestetilbud knyttet til psykisk helse og rus for voksne. Basert på denne analysen peke på hvordan kommunen bør organisere sine tjenester innenfor dette feltet for fremtiden, herunder peke på omfanget av og behov for institusjonsplasser, samt andre boalternativer for denne gruppen.
3. En analyse og et beslutningsgrunnlag på hvordan kommende bofellesskap bør etableres og bygges med tanke på effektiv drift og godt tjenestetilbud.
4. En gjennomgang av dagens tjenestetildeling av BPA med fokus på både effektivitet og rett tjenestetilbud til brukerne. Basert på denne, komme med konkrete forslag til effektiv og riktig dimensjonering og drift av BPA-ordningen.

Sektoren har jobbet sammen med konsulentene gjennom høsten. Den endelige rapporten legges frem i april 2024.

8.6.4 Levekår

Omorganiseringen 1.5.23 har preget tjenesteområdet gjennom hele året.

Enhet barne- og familietjenester ble fra 1.5. etablert i sektor oppvekst og utdanning med fire virksomheter: Helsestasjonen, Spesialpedagogiske tjenester, Barneverntjenesten og Familietjenesten som er kommunens psykiske helsetjeneste til barn og unge 0-18 år og deres familier. Omorganiseringen i mai medførte også at Sandum, Hovetun og mobilt team ble flyttet over til enhet skole.

Enhet psykisk helse og rus ble etablert i sektor helse og mestring med 7 virksomheter: Psykisk helse for voksne, Aktivitet og mestring, Miljøarbeidertjenesten og Torbjørnsbu bofellesskap, Ørbek og Eydehavn bofellesskap, Saltrød og Bjorbekk boliger med base, Post 4, Østre Agder Krisesenter. Enheten har også ansvar for FACT teamene og psykososialt kriseteam, samt forsterket tiltak til enkelt brukere.

Åpningen av Lassens hus gitt mulighet for mange flotte arrangementer og et rikt tilbud.

I desember 2023 vedtok bystyret å overføre barnevernvakta til Kristiansand kommune.

Landsomfattende tilsyn med barn i fosterhjem høsten 2023, viste at barnets stemme og medvirkning fremkommer i saksbehandling. Barneverntjenesten i Arendal fikk ingen avvik i tilsynet, men en god attest på et arbeid med høy kvalitet.

9 Vedlegg: Årsrapporter for enheter og foretak

9.1 Kommunedirektøren m/stab (1101)

9.1.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	255 445	240 115	187 969	253 352
Sum inntekter	-81 687	-72 782	-17 965	-97 844
Netto driftsramme enheten	173 758	167 333	170 004	155 509

Tjenestene som knytter seg til kommunedirektøren, inkludert kommunalsjefer og tjenesteledere med staber, er organisert under enhet 1101. Budsjett for enheten er vedtatt samlet, men fordeles administrativt til de ulike tjenesteområdene med fagstaber.

Enheten har et samlet merforbruk ved årets slutt på 6,4 mill. kroner. De ulike tjenesteområdene kommenterer sin ressursbruk under.

Kommunedirektør m/ledergruppe

Til kommunedirektørens driftsområde føres kostnader knyttet til kommunedirektørens og kommunalsjefenes kostnader. Det er i stor grad lønn og sosiale tjenester samt utgifter til stab juss og enkelte fellesfunksjoner. Ansvar avsluttes med et mindre forbruk på ca. 0,2 mill. kroner.

Organisasjon

Stab organisasjon hadde i 202 et negativt avvik med 1,5 mill. kroner. Overforbruket er særlig knyttet til politisk organisering og aktivitet.

- Faste og variable godtgjørelser til folkevalgte, refusjon av tapt arbeidsfortjeneste og kjøp av varer og tjenester til folkevalgte har et overforbruk med netto 1,2 mill. kroner.
- Sektoren for øvrig har et netto overforbruk med 0,3 mill. kroner.

Økonomi

Stab økonomi utfører spesialistoppgaver og rådgivertjenester for alle sektorer, og har i tillegg ansvar for innkjøp, innfordring, fakturering og finans. Staben hadde i 2023 et mindreforbruk på ca. 0,6 mill. kroner som skyldes vakante stillinger, og merinntekter innen fakturering og innfordring.

Samfunnsutvikling

Stab samfunnsutvikling (1101D) hadde i 2023 et merforbruk på 11,2 millioner kroner Merforbruket skyldes manglende inntekt på 5 millioner kroner knyttet til forventet pilotkommunebidrag fra staten og avdrag til Agder fylkeskommune på vei fra Neskil til Eydehavn på ca. 7 million kroner Dette var det ikke avsatt budsjettmidler til.

Årsrapport for områdene klima og miljø, landbruk, kommunikasjon, kommuneplanens samfunnsdel, beredskap, internasjonalisering og Arendalsuka er omtalt i overordnet kapittel.

Personrettede tjenester

Oppvekst

Stab oppvekst hadde et mindreforbruk på 27 000 kroner i 2023. Med et så lite avvik har ikke kommunedirektøren behov for å kommentere resultatet.

Stab helse

I 2023 hadde stab helse (1101) et underforbruk på 5,1 millioner kroner Dette underforbruket må sees opp

mot et overforbruk (0,9 mil. kr) på privatpraktiserende leger som ligger på 1103.

Leie av sykehjemsplasser i andre kommuner, samt utskrivningsklare pasienter som vi ikke har kapasitet til å ta imot medfører store merkostnader (2,7 mil. kr).

Den kommunale legetjenesten, herunder etablering av turnusleger og leger i spesialisering, er en kostnadsdriver i oppstartsfasen. Gjennom utdanningsforløpet (5 år) vil gradvis den samlede inntekten kompensere for lønnskostnader.

Andre stabsfunksjoner (smittevern, folkehelse og stab/støttetjenester) har redusert sin aktivitet for å kompensere for merforbruket i sektoren.

9.1.2 Arbeidsgiverstrategi

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

Arbeidsgiverstrategien gir forventninger om faglig utvikling, godt lederskap og et arbeidsmiljø preget av mangfold og arbeidsglede. I tillegg til å understreke kommunens samfunnsoppdrag vektlegger strategien viktigheten av den enkeltes etiske bevissthet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse annethvert år, sist i 2021. Under vises resultatene fra 2021 sammenlignet med 2019 og Norge 2021. Resultatene er basert på 97 svar tilsvarende 55,4%. Gjennom 2022 har lederne for stabene jobbet med oppfølging av undersøkelsen fra 2021. Neste undersøkelse var planlagt desember 2023, men på grunn av tekniske utfordringer knyttet til omorganisering gjennomføres denne i starten av 2024 i stedet.

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse		1101 Kommune- direkøren m/stab		
Faktor	Navn	2021	2019	Norge 2021
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,3	4,2
Faktor 2	Mestringstro	4,5	4,5	4,3
Faktor 3	Autonomi	4,5	4,7	4,2
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,4	4,2
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,1	4,1	3,9
Faktor 6	Rolleklarhet	4,1	4,2	4,3
Faktor 7	Relevant kompetanse-utvikling	4,0	4,1	3,6
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5	4,7	4,4
Faktor 9	Mestringsklima	4,2	4,3	4,1
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,4	4,6	4,7

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Nei
-----------------------------------	-----

På grunn av omorganiseringer og skifte av verneombud ble det ikke gjennomført vernerunde på rådhuset i 2023. Det er planlagt vernerunde våren 2024.

Internkontroll

Det er etablert en tydelig systematikk for rapportering fra enhetene og stabene om gjennomførte aktiviteter innenfor internkontroll.

Noen viktige internkontrolldokumenter er:

- Delegeringsreglement
- Økonomi- og finansreglement
- Personalhåndbok
- HMS-håndbok
- Beredskapshåndbok med tiltakskort
- Arkivplan og rutiner for saksbehandling
- Rutiner for oppfølging av politiske vedtak

Alle dokumentene over er på plass og oppdaterte.

Personvernombudet har jobbet med å etablere gode rutiner og øke kompetansen hos ledere og ansatte om datasikkerhet og personvern. Ombudet er en ressurs for kommunen og IKT Agder i etterlevelse av regelverket.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,2%	1,7%	0,5%		0,5%
Langtid	4,8%	2,9%	1,9%		2,5%
Sum fravær	7,0%	4,6%	2,4%	6,5%	3%

Fraværet i stabene i 2023 har vært uvanlig høyt med totalt 7%. Det er vanskelig å peke på enkeltårsaker til at fraværet er så pass høyt, men det kan tas med at omorganiseringer kan gjøre at tallene ikke er helt sammenlignbare mellom 2022 og 2023. Blant annet er bemanningsenheten en del av kommunedirektørens stab i 2023. Korrigert for organisatoriske endringer ville fraværet for 2023 vært 5,7% (2,2% korttidsfravær og 3,5% langtidsfravær). Det er fremdeles høyt for denne type tjeneste.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	138,5	119	19,5		
Midlertidige årsverk	16,5	13	3,5		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	155	132	23		

Tallene for 2022 og 2023 er ikke helt sammenlignbare på grunn av omorganiseringer. Blant annet er bemanningsenheten en del av kommunedirektørens stab i 2023.

6 midlertidige årsverk gjelder turnusleger. 5,3 årsverk gjelder frikjøpte tillitsvalgte og hovedverneombud.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	5	25	3 000	
Antall kvalitetsavvik	5	65	4 000	

På grunn av organisatoriske endringer er ikke tallene helt sammenlignbare mellom 2022 og 2023. Det er Servicesenteret og Bemanningsenheten som melder flest avvik. HMS-avvikene handler mest om psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, vold/trusler fra brukere og pårørende og personskaade. Kvalitetsavvikene det er flest av dreier seg om saksbehandling, samarbeid og legemiddelhåndtering. I tillegg til tabellen over ble det registrert 2 avvik knyttet til personvern og datasikkerhet. Alle avvik er fulgt opp og lukket.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	82%	80%	2%	62,5%	80%

Det er en sterk heltidskultur i stabene. De fleste deltidsstillingene er legestillinger hvor legene har sitt hovedarbeidsforhold andre steder.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	50%	86%	40%	40%
Andel menn i ledergruppa	50%	14%	40%	40%
Andel kvinner i enheten	63%	75%	40%	40%
Andel menn i enheten	37%	25%	40%	40%

Tallene over for gjelder kommunens toppledergruppe uten de kommunale foretakene. Tallene for enheten gjelder kommunedirektørens stab. Kun faste ansatte er regnet med.

9.2 Felles overføringer og drift (1103)

9.2.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	928 885	939 087	1 047 782	871 885
Sum inntekter	-35 573	-22 325	-36 825	-47 080
Netto driftsramme enheten	893 312	916 762	1 010 957	824 805

Enhet 1103 felles overføringer og drift samler overordnede kostnader knyttet til de ulike sektorene. Enheten følges opp av kommunedirektøren med kommunalsjefer, tjenesteledere og staber.

For 2023 har enheten et samlet positivt resultat på 23,4 millioner kroner.

Organisasjon

Ansaret gjelder overføringer til IKT Agder, egne IKT-kjøp, overføringer til Agder Arbeidsmiljø, KS og Sørlandet kommunerevisjon. Området har et negativt avvik med 8,1 millioner kroner.

Avviket er knyttet til IKT Agder og egne IKT-kjøp med henholdsvis 6,3 millioner kroner og 3 millioner kroner. De største kostnadene til kjøp utenom IKT Agder gjelder systemene Geric, CGM helsestasjon, Visma ressursstyringssystem for helse og omsorg og overføringer til Norsk Helsenett.

Økonomi

Området økonomi har et mindreforbruk på 26,9 millioner kroner i 2023.

Postene som bidrar mest til det positive resultatet er:

- Positivt resultat for pensjonspostene ca. 21,7 millioner kroner
- Tilbakeføring av for mye innbetalt arbeidsgiveravgift fra tidligere år ca. 1,9 millioner kroner
- Refusjon for pensjonsutgifter knyttet til 110-sentralen ca. 0,8 millioner kroner
- Forsikring: ca. 0,9 millioner kroner.

Samfunnsutvikling

Delfinansiering for varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) viser et merforbruk på ca. 950 000 kroner ved årets slutt.

Personrettede tjenester

Barnehage

Tilskudd til private barnehager har mindreforbruk på 6,3 millioner kroner. Dette er tilnærmet balanse i et budsjett på 290 millioner kroner. Mindreforbruket skyldes i hovedsak færre Arendalsbarn som gjester i andre kommuner, samt lavere barnetall en lagt til grunn i budsjett.

Det er vanskelig å budsjettere eksakt så lang tid i forkant før opptak og barnefordeling, men resultatet er godt beregnet med de forutsetninger som er lagt til grunn.

Skole

Overføringer til andre inneholder hovedsakelig tre poster. Det er overføring til friskoler, betaling for skoleskyss og dekning av utgifter til gjesteelever som Arendal har i andre kommuner. Skoleskyss har et merforbruk på 2,9 millioner kroner. Vi har et mindreforbruk knyttet til gjesteelever på 1,6 millioner kroner. Når det gjelder overføringer til friskoler har vi et merforbruk på 0,5 millioner kroner for 2023. Samlet gir dette et merforbruk på 1,8 millioner kroner.

Skoleskyss er et område som vi ser økende individuelle behov. Dette er en lovregulert tjeneste. Overføring til

friskoler er knyttet til deres refusjonskrav til spesial undervisning.

Helse, omsorg og levekår

I 2023 hadde 1103 (privatpraktiserende leger) et overforbruk på 0,9 millioner kroner Dette overforbruket må sees opp mot underforbruk på 1101 (stab/støttefunksjoner) på 5,9 millioner kroner. Merforbruket skyldes nyetableringer/omrokking av fastleger.

Lønnsrelaterte avsetninger

Kommunedirektøren avsetter midler sentralt på enhet 1103 for kompensasjon til enhetene for virkning av lønnsoppgjør. Avsetningen er basert på kommunal deflator for lønn. Enhetenes rammer kompenseres fortløpende gjennom året over lønnsavsetningen etter hvert som oppgjørene blir kjent og beregnet.

Lønnsavsetningen i 2023, opprinnelig ca. 114 millioner kroner, var beregnet til å dekke helårsvirkning av lønnsoppgjør 2022 og virkning av lønnsoppgjør 2023. I tillegg ble det overført ca. 11,8 millioner kroner fra 2022 til 2023 til dekning av lønnsoppgjør knyttet til foreninger som var i streik i 2022 og hvor oppgjøret først var klart i 2023. I 1. tertial ble avsetningen styrket med 9,6 millioner kroner som følge av oppjustering av anslag for lønnsoppgjøret i RNB (til 5,4 %).

Enhetenes driftsrammer ble i regulert budsjett 2023 kompensert for helårsvirkning av lønnsoppgjør 2022, inklusiv virkning av lønnsoppgjør for foreninger i streik som først ble avklart i 2023. I tillegg er det kompensert for årets virkning av lønnsoppgjør 2023. Samlet er enhetene kompensert med 129,1 millioner kroner. Helårsvirkning av lønnsoppgjør 2022 utgjorde 66,3 og virkning av lønnsoppgjør for 2023 utgjorde 62,8 millioner kroner (8/12-virkning). Lønnsavsetningen i 2023 var tilstrekkelig for å dekke virkningene av lønnsoppgjørene og bidrar til det positive resultat for enheten.

9.3 Østre Agder (1207)

9.3.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	21 664	17 327	15 678	14 637
Sum inntekter	-15 702	-11 134	-11 134	-10 702
Netto driftsramme enheten	5 962	6 193	4 544	3 935

Økningen fra 2022 til 2023 er stor, men i utgiften for 2023 inngår 1,5 millioner kroner som er finansiert av statlige skjønnsmidler. Faktisk utgift for Arendal kommune er litt i underkant av 4,5 millioner kroner. Av dette utgjør xx kroner Arendal kommunes utgifter til stiftelsen ATV (Alternativ til vold) som er en tjeneste som blir gitt til innbyggere i de åtte kommunene som får behandling for voldelig eller truende adferd.

Opp mot 50% av utgiftene Østre Agder-samarbeidet ble i 2023 dekket av statlige eller andre tilskuddsmidler. Denne andelen har vært økende. Særlig innenfor oppvekstsektoren er overføringene fra staten blitt høye. Midlene brukes til kompetansehevende tiltak for ansatte ved barnehager og skoler og gis i samarbeid med UiA. Tildeling av midler forutsetter samarbeid mellom kommuner, og at det foreligger en forpliktende samarbeidsavtale med det nærmeste universitet - UiA.

Østre Agder-samarbeidet har helt siden etableringen i 2008 vært drevet innenfor de tildelte budsjettmessige rammer.

9.3.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

- I regi av samarbeidet er det gjennomført to store prosjekt for å oppnå effekter i forhold til det første kulepunktet det er Bedre helse, omsorg, og oppvekststjenester og HMS i offentlig sektor med ved skole. Begge prosjekt er blitt del av kommunenes sentrale virkemiddel for å oppnå målet.
- Innenfor rammen av samarbeidet pågår det et to-årlig prosjekt knyttet til grønne anskaffelser. Prosjektet har som ambisjon at samarbeidskommunene skal få på plass rutiner for anskaffelser. Dette skal bidra til å nå målene i kommuneplanene for en bærekraftig utvikling.
- Kommunene i samarbeidet ønsker å bidra til å møte behov knyttet til etablering av en framtidsrettet grønn industri i regionen. Etablering av Morrow Batteries skaper muligheter og utfordringer som samtlige kommuner er innstilt på å ivareta en i. Sammen skal vi bidra til at det som skjer skaper positive ringvirkninger for alle.
- Samarbeidet innenfor rammen av Østre Agder har pågått lenge og har stor bredde. Det foregår en evaluering som skal bidra til å optimalisere samarbeidets verdi for den enkelte kommune. Det skjer en kontinuerlig vurdering av nye samarbeidsfelt.

9.3.3 Arbeidsgiverstrategi

I evalueringsprosessen for Østre Agder-samarbeidet har alle medarbeidere vært engasjert. Gjennom utarbeidelse av SWOT-analyse* for samarbeidet er skapt erkjennelse for utfordringer og muligheter for virksomheten som gir grunnlag for å endre arbeidsformer, mål og oppgaver med sikte på at samarbeidet skal bidra til at kommunene skal ha bedre forutsetninger til å gi innbyggerne gode tjenester og en positiv samfunnsutvikling.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

På grunn av lite antall ansatte kan ikke tallene fra brukerundersøkelsen oppgis for Østre Agder-samarbeidet

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Test av brannvarslingsanlegg for biblioteket er gjennomført frivillig og ufrivillig!

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,7	2,3	-0,6		
Langtid	7,1	6,9	0,2		
Sum fravær	8,8	9,3	-0,5		

Det har vært langvarig fravær grunnet alvorlig sykdom som ikke relatert til medarbeiders arbeidsoppgaver. Samtidig er det også fravær relatert til høyt arbeidspress.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	6	6	0		
Midlertidige årsverk	2,5	0,5	2		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	8,5	6,5	2		

Det er ingen endring i tallet på faste årsverk.

I 2023 får vi helårseffekt av prosjektleder for kompetanseløftet. Prosjektlederen finansieres med statstilskudd fra Utdanningsdirektoratet..

2023 var første år i et toårig prosjekt knyttet grønne anskaffelser. Prosjektet er i hovedsak finansiert via tilskudd fra Miljødirektoratet.

Basert på skjønnsmidler fra Statsforvalteren i Agder er prosjektet bærekraftige helse, omsorg, og oppveksttjenester iverksatt for samarbeidskommunene. Prosjektleder i halv stilling er frikjøpt fra Arendal kommune for å ivareta oppgaven. Frikjøpet var for 2023, men samarbeidet er tildelt midler slik at prosjektet skal videreføres i 2024.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	0	0		
Antall kvalitetsavvik	0	0		

Krav til oppfølging av sykemeldte er prioritert.

Virksomheten legger stor vekt på å ha rutiner som skal sikre de deltakende kommuner innsikt i og innflytelse på prosesser og prosjekter.

Virksomheten forholder seg lojalt til tildelte rammer og jobber aktivt for optimal utnyttelse av tildelte kommunale og statlige midler. Tilbakemeldingen fra ansatte i oppvekstsektoren på gjennomførte kompetansesatsinger i samarbeid med UiA er meget gode. Det samme gjelder kommunenes tilbakemelding

for bruk av styringsindikatorer innenfor helse, omsorg og oppvekst.

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%			

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	0	0		
Andel menn i ledergruppa	1	1		
Andel kvinner i enheten	42	55		
Andel menn i enheten	58	45		

Kjønnsbalanse er ikke problem i enheten, men staben består bare av medarbeidere med opprinnelse i fra Norge.

9.4 Kommunalteknikk og geodata (1201)

9.4.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	205 403	188 734	208 117	206 334
Sum inntekter	-255 817	-258 793	-281 643	-253 461
Netto driftsramme enheten	-50 414	-70 059	-73 526	-47 127

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

Rammefinansiert (teknisk)

Innenfor enhetens rammefinansierte er det i 2023 et samlet mindreforbruk på ca. kr. 0,6 millioner kroner.

Selvkost

Status for områder med saksgebyr:

Lavere aktivitet grunnet markedsforhold og renter har medført mye lavere gebyrinntekter enn budsjettet for alle disse områdene.

- Oppmåling ender med et underskudd kr 1,4 millioner kroner, og bruker opp hele fondsbeholdningen på 0,5 millioner kroner. Resterende, 0,9 millioner kroner, subsidieres av kommunen. Dette utgjør en finansiell dekningsgrad på 66,4 %
- Eierseksjonering ender med underskudd på kr 0,2 millioner kroner, som subsidieres av kommunen. Dette utgjør en finansiell dekningsgrad på 31,1 %.

For 2024 er gebyrinntektene justert på enkelte tjenester, men er fortsatt under gjennomsnittet i forhold til sammenlignbare kommuner.

Justeringene varierer i forhold til type saker, men hovedtyngden utgjør 12,5 % økning av gebyrene.

Eiendomsskatt er på budsjett.

Status for vann og avløp:

Inntektstap på vann- og avløpsgebyr om ca. 13 millioner kroner

Avløp går ca. 6,5 millioner kroner over budsjett. Overforbruket fordeles:

- Økte priser på kjemikalier utgjorde 30%
- Økte priser på strøm utgjorde 4 %
- Overgang til elektriske ventiler 8 %
- Pliktede HMS-tiltak på løfteanordninger 31 %
- Generelle vedlikehold renseanlegg 23 %

Vann er tilnærmet på budsjett.

Gebyrer er for 2024 satt opp med ca. 17,4 % vann og 12,7 % på avløp.

Status for andre selvkostområder:

- Slamtømming leverer et mindreforbruk på kr ca. 0,6 millioner kroner
- Tilsyn slam går med et lite merforbruk på ca. kr. 0,12 millioner kroner.

Sett bort fra VA treffer kalkylene relativt godt for 2023. Kommunenes subsidiering av selvkostområdene er høy for 2023.

Totalt opprinnelig investeringsbudsjett for VA ledningsnett i 2023 var ca. kr. 150 millioner kroner, og det er

til sammen investert for ca. kr. 140,0 millioner kroner. Mindreforbruket skyldes forsinkelse prosjekt Rore-Arendal del 2 og utsettelse av prosjekt Månebakken - Strømmen.

9.4.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Enheten arbeider løpende med kommunens satsningsområde.

9.4.3 Arbeidsgiverstrategi

Løpende enhets og avdelingsmøtene med fokus på informasjonsspredning.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen blir løpende tatt opp og diskutert.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enheten forholder seg til kommunens årshjul og statens årshjul mht. rapportering. Flere av fagområdene i enheten har jevnlig tilsyn av ulike statlige myndigheter, der er internkontroll gjerne et av temaene.

Det har i enheten vært rettet fokus på god forvaltningsskikk og dialog med kommunens innbyggere, samt at avløp har revidert sin ROS.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,7	2,6	0,1		3
Langtid	2,4	3,1	0,7		3
Sum fravær	5,1	5,7	0,6		6

Aktivt arbeid med forbedring av arbeidssituasjon, psykososial- og fysisk arbeidsmiljø- Tilrettelegging hvis behov.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	91	93	2		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk					

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	33	57		115
Antall kvalitetsavvik	3	12		50

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

etter nærmere vurdering. HMS er tema på ledermøter, avdelingsmøter og samtlige byggemøter. Vi har i tillegg utarbeidet en egen personlig HMS bok/ dagbok som bygger på kommunens HMS- system, men som er mer tilgjengelig for ansatte som jobber utenfor rådhuset. Alle ansatte må kvittere for at de har mottatt, og satt seg inn i innholdet i HMS boken, som fornyes hvert år.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	91	92	-1		

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	12,5	18		
Andel menn i ledergruppa	87,5	82		
Andel kvinner i enheten	18	20		
Andel menn i enheten	82	80		

9.5 Kultur (1202)

9.5.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	132 837	120 680	114 938	143 098
Sum inntekter	-41 288	-28 634	-26 353	-58 840
Netto driftsramme enheten	91 549	92 046	88 585	84 259

Netto driftsresultatet er innenfor budsjettrammen. Regulert budsjett er høyere enn opprinnelig budsjett. Regnskap viser høyere utgifter og inntekter enn budsjettert. Bakgrunnen for dette er i hovedsak at det er mottatt over 6,5 millioner kroner i spillemidler og 3 millioner kroner fra bundet fond, som i det vesentlige ikke er budsjettert verken på inntekt- eller utgiftssiden. I tillegg ble det gitt økt bevilgning til Fritidskassa fra Bufdir. Enheten har også merinntekter knyttet til sykepenger og noe salg av tjenester/husleie. Samlet sett er dette bakgrunnen for både økte inntekter og økte utgifter.

9.5.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Kulturenheten bestod av seks avdelinger ved inngangen til 2023: 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.

I forbindelse med omorganiseringen til sektorer, ble Servicesenteret våren 2023 inkludert i den nye enheten Kultur og innbyggerdialog. Høsten 2023 ble det igangsatt en prosess knyttet til organisering av den nye enheten. Prosessen avsluttes i 2024.

Kulturenheten fikk noen helt konkrete påplussinger i budsjettrammen for 2023, men samtidig fikk enheten et generelt kutt på 1,1 million kroner. Beløpet ble fordelt på alle avdelingene, med unntak av Bomuldsfabriken. Budsjettet her består i hovedsak av eksterne tilskuddsmidler. Kuttet ble tatt på løpende drift, ikke fra tilskudd til andre; jmfør vedtak i bystyret.

Konkret ble det derfor kuttet 200 000 kr 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.

Planlagte satsinger enheten har hatt i 2023, er Arendal 300 år, forebyggende innsats og internasjonalisering, sett i sammenheng med etablering av Morrow og andre internasjonale bedrifter.

Godt Liv for alle

Arendal 300 år i 2023

- Arendal fylte 300 år i 2023. Byens jubileum ble markert med over 250 arrangementer rundt i kommunen gjennom hele året.
- Nærmere 100 000 publikummere deltok på et eller flere jubileumsarrangement på 100 ulike arenaer gjennom året.
- Bokprosjektet Arendal by- og regionhistorie ble i 2023 ferdigstilt med siste og tredje bind i samlingen, skrevet av
- Lag, foreninger og andre kulturarrangører har basert på søknad fått tildelt totalt 900 000 kr i

tilskudd til å gjennomføre egne tiltak og arrangementer.

- Kommunens historie, identitet og felleskap ble belyst gjennom foredrag, arrangementer og lokalhistoriske vandringer. Både kommunen og lag og foreninger bidro her. En utendørs utstilling som viste byens ulike tidsepoker, ble til i samarbeid med Kuben/AAMA.
- Fredag 5 til 7. mai ble den store bursdagshelgen markert. Fredag 5 mai dekorerte barnehagebarn byen før den store bursdagen, mens lørdag 6.mai var dedikert til barn og unges fritidskulturtilbud med korpskonsert, kulturskoleshows og idrettens dag i byen.
- Søndag 7. mai ble hele byens befolkning og regionen invitert til den store bursdagsfesten med 620 meter langbord gjennom hele byen, konserter, teater og familieaktiviteter. 20 000 besøkende feiret Arendal sin bursdag i strålende sol.
- Den lokale komponisten, Martin Torvik Langerød fikk tildelt 250 000 kr for å lage eget jubileumsverk, som ble fremført under Canal Street, 29.juli, 2023.
- Jubileumsåret ble avsluttet av fremtidens borgere, da alle grunnskoleelever ble invitert med på en tredagers jubileumsmarkering med konserter, aktiviteter og bursdagssang første uken av desember 2023. Hele 2500 grunnskoleelever deltok. Prosjektet hadde navnet «Arendal i 300- identitet, felleskap, demokrati og bærekraft» og var et samarbeid mellom Den Kulturelle skolesekken i Arendal (DKS) og Arendal 300. Finansiert av avsatte DKS midler.

Forebyggende innsats / BTI / venstreforskyvning

- **Kulturskolen** gir kvalitetssterke en til en, samspill og gruppetilbud innenfor klassisk og rytmisk musikk, drama og kunst, til barn, unge og noen voksne. Skolen har også interne fordypningstilbud innen musikk, og delvis i samarbeid med Lørdagsskolen. Skolen arrangerer flere ganger i året Kulturskolen Scene med konserter, dramaforestillinger og kunstutstillinger. I tillegg opptre elever ved arrangementer og ved egne dramaforestillinger og utstillinger i Arendal kulturhus og andre visningsplattformer.
- **I Musikkgruppa KORALL** gis musikktilbud til 22 unge med nedsatt funksjonsevne,
- **Kulturskatt** er et inkluderingsstilbud, inspirert av Fargespill, for unge i alderen 13-18 år. Gjennomføring er basert på eksterne midler.
- **Forprosjekt Kunstsatt**, er et visuelt kunsttilbud til personer med nedsatt funksjonsevne. Startet opp høsten 2023 i samarbeid med Kulturnettverket.
- **Kulturskolen selger tjenestene:** musikk-karusell grupper til Steinerskolen, én gruppe musikkterapi til kommunalt bo- og omsorgssenter, én gruppe babysang til Arendal helsestasjon/musikkundervisning, samt dirigenttjenester til 6 ulike korps i kommunen.
- **Ventelister** - skolen har lange ventelister. Dette jobbes det aktivt med å få ned gjennom organisatoriske tiltak, men det står også på behov for mer ressurser.
- **Ungdomsklubben Smia på Kulturkammeret** hadde åpent fire dager i uken våren 2023, økte til fem dager i uken høsten 2023. Klubben hadde åpent tre dager i uken i skolens sommerferie. I august fikk alle nye 8. klasser på skolene i Arendal invitasjon til klassefest på Smia. Fra og med september startet vi juniorklubb for elever på mellomtrinnet hver torsdag. Dette har vært et svært populært tiltak. Ved hjelp av prosjektmidler har vi i løpet av høsten utvidet og holdt åpent gamingtilbudet Nettverket tre dager i uken, hvorav en dag er forbeholdt jenter og skeive. Kulturkammeret har også et åpent filmtilbud gjennom prosjektet FilmLab ung. FilmLab ung hadde også tre workshops i feriene. Kulturkammerets åpne ungdomstilbud har i snitt 60 brukere pr. dag.
- **Høsten 2023 startet prosjektet UngArena.** Ved hjelp av prosjektmidler fra Statsforvalteren har UngKultur engasjert to prosjektledere fra barnevernstjenesten til å etablere en lavterskel hjelpetilbud til barn og unge, kombinert med utetjeneste. Prosjektet har som mål å etablere en permanent ungdomstjeneste i tilknytning til Kulturkammeret.
- **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. Fra 2023 ble det av bystyret avsatt midler til å styrke fritidstilbudet ved Nedenes og Asdal skoler. Midlene er blitt brukt til å øke stillingsressurser og til noe oppgradering av lokalitetene til fritidsklubbene. Fortsatt er det langt igjen før vi har gode nok lavterskel fritidstilbud ute i oppvekstområdene/nærmiljøene, men sammen med tilskudd til private fritids- og mekkeklubber utgjør satsingen en god start vi kan bygge

videre på. Her er samarbeid med frivilligheten, lag og foreninger avgjørende.

- **Finn din greie** - Et aktivitetsrettet prosjekt for å fremme inkludering og økt deltakelse med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn/ungdom. Målet var å utvikle en arbeidsform som kan overføres til alle oppvekstområdene i kommunen. Vi har samarbeidet med Moltemyr skole i tre år, men prosjektet ble avsluttet 2023, da skjønnsmidler fra Statsforvalteren falt bort. Moltemyr skole forsøker å videreføre innen ordinære rammer. Parallelt arbeides det med andre løsninger for å kunne videreføre satsingen og se dette i sammenheng med et felles løft for alle oppvekstområdene.
- **Marka Friluft** er et gratis fritidstilbud for alle som går i 7.-10. klasse. Tilbudet drives som et samarbeid mellom Arendal kommune og Friluftsrådet Sør. Vi arrangerer turer og aktiviteter gjennom året og har fast aktivitet på onsdager.
- **Barnekultur** hadde tilbud om 10 forestillinger til barnehagene der 536 barn deltok. 193 barn fikk gratis kino under Barnefilmfestivalen. Gratis verksted og utstilling under Jubileumsdagen 7.mai, aktivitet for barnehager i Kloa og aktivitet ved åpning av dagsturhytta. Samarbeidspartnere med Barnekunstfestivalen, Arendal bibliotek og Kino1 Arendal.
- **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. Søknader knyttet til Fritidskassa er delt opp i vår-semester og høst-semester. Våren 2023 var det 550 barn og unge mellom 6 og 19 år som fikk innvilget støtte, og høsten 2023 var det 600.
- **Ferietilbud for familier som lever i lavinntekt.** Her har vi ventelister for deltakelse både på vinterferieturene og sommerferieturene. Det ble derfor bevilget ekstra midler i 2023, noe som gjorde at vi kunne øke antallet turer og deltakere. I vinterferien ble det arrangert tre turer til Rauland og en til Skien Fritidspark. I sommerferien ble det arrangert tre turer til Danmark og en til Kongeparken.
- **Biblioteket** fikk noe økte rammer til innkjøp av bøker og annet materiale i 2023. Dette var et helt nødvendig løft for å møte biblioteklovens krav til en allsidig og aktuell samling. Det er fremdeles utfordringer med lange ventelister på nye titler og tilfanget av ny faglitteratur er begrenset.
- **Tallene for besøk og utlån på biblioteket** har gått noe opp det siste året. Særlig er lørdagene veldig godt besøkt av barnefamilier og mange blir lenge i biblioteket.
- **Under lesekampanjen Sommerles** satte Arendalsbarna ny leserekord. Sommerles bidrar til leselyst og lesekompetanse og holder lesetrykket oppe gjennom skoleferien.
- **Biblioteket har hatt en rekke store og små arrangement**, alene og sammen med andre, litterært julebord og arena for Den kulturelle skolesekken. I forbindelse med kommune- og fylkestingsvalget ble det arrangert valgdebatt hvor alle de lokale partiene var invitert og fikk presentert sin politikk for et fullsatt auditorium. I november ble Animanga avviklet for 10. gang med besøk fra den japanske ambassaden, en rekke utstillinger og stand, samt en flott og spennende Cosplay-konkurranse. Nesten 1900 personer besøkte biblioteket denne dagen.
- **Tilrettelagt fritid** - implementering Bystyrets vedtak fra 2022:
 - Innført rutine for digital registrering av timelister for fritidskontaktene. Ikke alle fritidskontakter håndterer digital registrering, men disse får tilbud om hjelp evt. at de kan levere inn timeliste på papir
 - Det er innført vedtak på årstimer i 1:1 vedtak
 - Det er fortsatt ventelister for igangsettelse av vedtak. Dette jobbes det kontinuerlig med, både med rekruttering av fritidskontakter og tilbud deltakelse i grupper.

Grønt samfunn

- Enhetens 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 stier ut fra der folk bor til turområder. Friluftsrådet Sør er derfor blitt engasjert til å planlegge, utarbeide karttavler samt fysisk merke ut i turområder, alt etter prioritet gitt i plan for Friluftslivets ferdselsårer. I 2023 er det gjennomført merking av Bymarka og beinveier i sentrum. Kyststien er slutført og for Aasbieskogen er planlegging startet opp. Modernisering/digitalisering av tur- og kartinfo for innbyggerne ble igangsatt.

- **Dagsturhytta** ble åpnet 29.november og er blitt flittig tatt i bruk. Denne ligger ved Saltrødtjenna og er lett tilgjengelig for alle som kan gå eller rulle. Universelt tilgjengelig toalett som kan betjene brukere av både dagsturhytta og turløypenettet i Bymarka, er også blitt utplassert. Hytta inneholder et lite bibliotek og er vedfyr.
- **Det er satt opp ny turteller** inn til dagsturhytta, men det er behov for å skifte ut øvrige turtellere til nytt system. Viktig å kunne registrere bruken av turveiene.
- **Maskiner og utstyr** - Parkavdelingen har hatt betydelig utskifting til elektrisk verktøy, sager og maskiner.

Regional vekst

- **Bomuldsfabriken Kunsthall** har i 2023 presentert 12 utstillinger, tre av dem ifm *Arendal 300*. Fire utstillinger ble utviklet i samarbeid med UKM Agder, Kulturskolen og Kulturkammeret i Cotton Club - kunsthallens galleri for barn og unge. Bomuldsfabriken Kunsthall er en trygg arena hvor mennesker kan søke personligutvikling, kreativitet og nytenkning. I 2023 gjennomførte 22 kunstverksteder for mennesker med bipolare lidelser i samarbeide med DPS og psykiatrisk avdeling ved Sørlandets sykehus, fem familiesøndager, 124 omvisninger i gruvene og utstillingssalene, 54 omvisninger med verksted for barn og unge. Totalt besøkende i 2023 var 9575, hvor av 1791 av de var under 18 år.
- **Bomuldsfabriken Kunsthall har et godt rennommé lokalt og nasjonalt.** Kunsthallen er et knutepunkt for kunstinteresserte i regionen, men også for mange tilreisende. Bomuldsfabriken Kunsthallen fikk i 2023 flere gode anmeldelser både regionalt og nasjonalt.
- **Forvaltning byrom** - Kulturnettverket har ansvar for utleie og bruken av byrom i Arendal sentrum etter reglement vedtatt av bystyret. Flere arrangement i regi av eksterne aktører har benyttet areal i sentrum: Båtmesse, Lydløs båtfestival, Sommerkonserter på Poppes, Pollen kafé, Canal Street, Sommerkonsert i Arendal, cabaret og flere konserter på Teaterplassen. I tillegg kommer Arendalsuka og flere mindre begivenheter. Dette gjør Arendal til en attraktiv by for fastboende og tilreisende. Restaurantbransjen melder om mye besøk sommeren 2023.
- **Sommerkonserter:** Arendal kommune har som formål en ikke kommersiell profil som ikke skal konkurrere med næringsdrivende, arrangører, festivaler og aktører. Vi har også fokus på å løfte frem ikke kommersielle dyktige lokale og nasjonale artister. Arenaer som er tatt i bruk er Bakgården og Vigeland gård. Samarbeidspartnere har vært Arendal By og Samvirkende fagforeninger. Det ble solgt 582 billetter. Billetter til konserter ble i 2023 også solgt gjennom web-portalen GoTo Arendal. Sommerkonsertene er støttet av Agder fylkeskommune og Norsk Kulturråd.
- **Arendal kulturhus:** Tilskuddet til Arendal kulturhus ble sikret gjennom egen avtale behandlet i bystyret høsten 2022. Tilskuddet ligger nå fast frem til 2027 og er med på å sikre at kulturhuset også mottar regional støtte fra Agder fylkeskommune.
- **Kulturkammeret** er disponibelt for hele byens befolkning syv dager i uken fra kl. 08 – 23. Huset har ukentlig et stort antall brukere innen aktiviteter som storband, korps, kor, dansegrupper og band. Huset brukes til preproduksjon for forestillinger og konserter, kurs, workshops og andre arrangement og tilstelninger. Ung Kultur bruker mye tid på å behandle bookingforespørsler, ettersyn og vedlikehold av rom og utstyr samt tilrettelegging for ulik bruk.
- **Nettverket Ubuntu** er en møteplass for de som kommer tilflyttende til kommunen. Her knyttes vennskap, de blir kjent med kommunens kulturtilbud, forenings- og næringsliv. UBUNTU ses i sammenheng med og samarbeider med Welcome Hub Arendal.
- **Samarbeid med Froland og Grimstad kommuner** i forbindelse med rehabilitering av skøytebanen.

Samarbeid for å nå målene

- **Fritidskassa** - Samarbeid med flere tjenester knyttet til informasjonsspredning om ordningen og dens målgruppe. Viktige samarbeidspartnere har vært NAV, Arendal voksenopplæring, helsestasjon, skolene, bibliotek, Kulturkammeret, familietjenesten, barnevernstjenesten, oppvekst, fritidsmedarbeidere og lag/foreninger og andre tilbydere

- **Rezeknesamarbeidet** - 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. Vi samarbeider med Alternativ til vold da de holdt seminarer ved tre Marta-sentre (krisesentre) i Latvia, inklusive Rezekne.
- **Bilopillja** - I september 2023 ble det inngått en samarbeidsavtale med Bilopillja kommune i Ukraina. Den gjelder i fire år, og der det er praktisk mulig tilrettelegger vi for kontakt og samarbeid. Vi er med i et landsomfattende nettverk av kommuner som samarbeider med ukrainske kommuner.
- **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** - den årlige uka har fokus på at store og små skal lære om FNs bærekraftsmål, og inspireres til å jobbe sammen for å oppnå målene. Utvikling og bærekraft kan være motsetningsfylt. Nedbygging av areal og behov for utvikling av industri og arbeidsplasser var tema på det åpne møtet. Samarbeidspartnere er FN-sambandet regionalt kontor, GRID-Arendal, Agder fylkeskommune, Arendal innvandrerråd, Røde Kors Arendal, Impact Hub Agder og flere avdelinger i kommunen.
- **Gode rammevilkår og synliggjøring av frivilligheten er viktig.** Vi fortsatte i 2023 samarbeidet med lag og foreninger av forskjellig slag, blant annet ved gjennomføring av tilskuddskurs og markering av Frivillighetens dag 5.desember, der årets frivillighetspris ble delt ut. Vi delte også kulturprisen.

9.5.3 Utvikling og status

I forbindelse med omorganiseringen til sektorer, ble Servicesenteret våren 2023 inkludert i den nye enheten Kultur og innbyggerdialog. Høsten 2023 ble det igangsatt en prosess knyttet til organisering av den nye enheten. Prosessen avsluttes i 2024.

9.5.4 Arbeidsgiverstrategi

Avdelingene har tidligere gjennomgått strategien, men vi ikke hatt tid til å jobbe med dette i dybden på personalsamlinger. Fokus i 2023 har mye vært på omorganisering, innarbeide nye rutiner og andre prosesser har det ikke vært mulig å prioritere.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har ikke fokusert spesielt på dette på enhetens møter i 2023. Ny MU kommer i 2024, da vil vi sette det på agendaen igjen. Resultatene fra forrige MU, benyttes i medarbeidersamtaler.

I 2023 har kulturskolen startet opp med i et forpliktende veiledningsprogram i regi av Norsk kulturskoleråd - profesjonelle læringsfelleskap. Programmet avsluttes i 2024.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Vernerunder er gjennomført, men litt ulikt hvor godt dette er dokumentert. HMS-arbeidet generelt er satt opp som eget tema på møte i kulturteamet i mars 2024. Her vil bl.a. vernerunder og gode rutiner være tema.

Internkontroll

Avvik blir fulgt opp, men enheten har fortsatt et forbedringspotensial i å melde inn avvik fra alle avdelinger.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,4	2,6	- 0,2		

Langtid	4,7	6,8	- 2,1		
Sum fravær	7,1	9,4	- 2,3		

Enhetens fravær er i positiv utvikling. Vi har en del langtidsfravær, men dette har klare årsaker. Enheten har fokus på at ansatte blir sett, har oppgaver de har kompetanse til å trives med.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	54,2	56,2	-2		
Midlertidige årsverk	11,6	8,5	+3,1		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	65,8	64,7	1,1		

Økning i midlertidige årsverk som følge av at vi søker prosjektmidler og ansetter prosjektledere midlertidig. Reduksjon i faste årsverk, skyldes at stillinger holdes tilbake i påvente av ferdigstilling arbeidet med organisering av enheten.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	35			
Antall kvalitetsavvik	4			

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	67 %				

sjekke tall

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	5	4		
Andel menn i ledergruppa	2	2		
Andel kvinner i enheten				
Andel menn i enheten				

Ved inngangen av 2023 var fordelingen 5 kvinner og 2 menn. En stilling var ikke besatt ved utgangen av året.

9.6 Brann (1203)

9.6.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	89 162	83 337	102 817	111 313
Sum inntekter	-53 568	-47 788	-70 477	-78 041
Netto driftsramme enheten	35 594	35 549	32 340	33 273

Enheten leverer totalt sett et netto driftsresultat på -516 254 kroner.

Feieransvaret blir ført etter selvkostprinsippet og leverer et positivt resultat inkl. renter på kr 92 165, og øker avsetning på fond til kr 363 421.

Merforbruket i 2023 kan i all hovedsak forklares med skogbranner i juni, samt etterslep på lovpålagte grunnkurs for deltidspersonell. Vi fikk ekstraordinære skjønnsmidler fra Statsforvalteren som dekket ca. 1/3 av utgiftene knyttet til skogbrann.

Vi har en nøktern, men forsvarlig drift av Østre Agder brannvesen. Vårt merforbruk er i stor grad hendelsesbasert.

9.6.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Det forebyggende fokuset på risikogruppene er spisset og forsterket i samarbeid med kommunenes helse- og omsorgstjenester. ØABV tilbyr 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.

Grønt samfunn

ØABV har videreført planen om å erstatte fossile kjøretøy med helelektriske, der det har vært beredskapsmessig forsvarlig.

Vi har hatt fokus på miljøvennlige slukkemidler og tilpasset øvelsesaktiviteten etter det.

Interkommunalt utvalg mot akutt forurensing (IUA) Aust-Agder er med i Oslofjord-samarbeidet. Sekretærrollen og ansvaret medfører større kompetanse og fokus på miljø.

Regional vekst

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

ØABV har vært i en prosess med å kartlegge hvilke nye risiko og sårbarheter som kommer, og forberede både forebygging og beredskap.

Vi er også godt i gang med arbeidet med revidering av ROS og brannordning. Dette arbeidet forventes ferdigstilt i 2024.

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 har brukt begge typer virkemidler aktivt i 2023.

Generelt samarbeider vi i ØABV mye med både ulike enheter i kommunene og næringsliv.

Målet er at ØABV skal være et slagkraftig og moderne brannvesen som er rustet for utvikling i regionen.

9.6.3 Utvikling og status

ØABV er organisert til å forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser i 7 kommuner i Østre Agder.

ØABV gjennomførte totalt 1265 oppdrag i 2023, mot 1266 i 2022. Av disse er ca. 66 % unødige utrykninger. Ingen personer i Østre Agder brannvesens område omkom i brann i 2023. Av reelle hendelser (443), så var 217 relatert til brann, mens 226 var relatert til ulykker og andre oppdrag. For 2023 var 66 oppdrag helserelaterte. Antall branner i skorstein økte fra 49 i 2022 til 58 i 2023.

I 2023 og 2024 har vi rollen som sekretariat for Oslofjordsamarbeidet (eget IUA-samarbeid). Det betyr at vi har et økt fokus på IUA (interkommunalt utvalg mot akuttforurensing) disse 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.

Vi har brukt mye ressurser i 2023 på innføringen av tre nye fagsystemer (Visma, Cubit og Bliksund). Systemene er ikke fullt ut tatt i bruk i hele organisasjonen, men samlet sett vil disse bidra til økt digitalisering, mer effektiv drift og bedre internkommunikasjon. Vi forventer full drift på alle tre i løpet av første halvår 2024.

9.6.4 Arbeidsgiverstrategi

Det ble i 2023 gjennomført en intern omorganisering, og vi består nå av beredskapsavdelingen (inkludert to samarbeid hvor også Grimstad er med - interkommunalt redningsdykkersamarbeid og interkommunalt utvalg mot akutt forurensing), forebyggende avdeling (sammenslått av forebyggende og brannforebyggende avdeling i februar 2023) og en liten administrasjonsavdeling. Det ble ansatt personell i vakante stillinger i løpet av første kvartal, med virkning fra høsten. Omorganiseringsprosessen som ble igangsatt høsten 2022 etter ansettelsen av ny brannsjef anses med det som ferdig.

Vi har i løpet av 2023 fått to lærlinger i ØABV, en i brannforebyggerfaget og en i service- og administrasjonsfaget.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Arbeidet med faktorer i medarbeiderundersøkelsen ble satt på vent i påvente av ny medarbeiderundersøkelse.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Østre Agder brannvesen jobber fremdeles systematisk med internt HMS-arbeid. Det er blitt gjennomført jevnlige møter i HMS-utvalget hvor avviksmeldinger og nye instruksjoner gjennomgås og kvalitetshåndboka revideres. Det er i tillegg igangsatt et større arbeid med internkontroll i forbindelse med overføring av retningslinjer og kvalitetsdokumenter fra kommunens intranett til fagsystemet Bliksund. Dette arbeidet forventes ferdig i løpet av 2024, og vil gjøre retningslinjer og prosedyrer mer tilgjengelige for alle ansatte i ØABV.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,23	2,19	-0,96		1
Langtid	2,88	3,03	-0,15		4
Sum fravær	4,11	5,22	-1,11		5

ØABV opplevde en positiv utvikling i både korttids- og langtidsfraværet i 2023. Man kan ikke lese statistikken for ØABV på samme måte som for andre enheter med kun dagtidsansatte. Siden vi har døgnturnus, vil fravær på én vakt tilsvare tre normalarbeidsdager.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	56,25	73	-16,75		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk					

Endringen i antall faste årsverk skyldes i all hovedsak at 110-sentralen ikke lenger ligger under ØABV. Vi har 45 personer med ansattform "brannreserve" og 0 % stilling, disse blir typisk brukt under skogbranner.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	24	27		50
Antall kvalitetsavvik	7	15		10

Som HMS-tiltak har boligseksjonen byttet ut to feierbiler i 2023. De var brukte, men relativt nye biler og er bygget om slik at de tilfredsstiller kravene til soneinndeling (ren, skitten og mellom sone). Det er også kjøpt inn flere friskluftmasker for bruk under feiing.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	31,25 %	37,71 %	-6,46 %		

Heltidsandelen har gått ned fordi 110-sentralen ikke lenger er del av ØABV. Slik ØABV er satt opp, er vi flest deltidsmannskaper ute i kommunene. Det er allikevel ut fra forskrift og ROS bemannet opp i våre ulike avdelinger. Vi har kun ansatte i 100 % stilling utover deltidsmannskapene.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunen s mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	0	25 %		
Andel menn i ledergruppa	100 %	75 %		
Andel kvinner i enheten	7	7		10
Andel menn i enheten	164	154		

9.7 Vitensenteret (1205)

9.7.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	30 936	30 129	29 383	31 003
Sum inntekter	-25 461	-24 654	-24 654	-26 278
Netto driftsramme enheten	5 475	5 475	4 729	4 725

Året 2023 har vært et krevende og spennende år for Vitensenteret Sørlandet. Det har vært veldig mange prosjekter, og flere av dem har vært svært omfattende. Det har vært nødvendig å bruke mye tid på oppfølging for å sikre god økonomi. Vitensenteret i Arendal var stengt fra august 2023 til januar 2024, slik at alle leveranser til skoler og barnehager ble gjort ute i enhetene. I den perioden mister man en del tradisjonell inntjening fra fritidsmarkedet, samtidig som vi hadde betydelig økte kostnader. Vitensenteret har kommet seg igjennom alle de store kostnadskrevende prosjektene i 2023, uten at vi har hatt et merforbruk. Mye ekstern finansiering, oppretthold leveranser bare ute i enhetene og opprettholdt vakant lederstilling er noen av årsakene til at det gikk bra. Vitensenteret Sørlandet fikk noe mer statlig tildeling av midler enn budsjettet. Det er satsningen på å være et godt regionalt vitensenter Norges Forskningsråd er spesielt begeistret for. Arendal kommunes tilskudd i 2023 utgjør 17%, og er viktig for Vitensenteret. Det er helt avgjørende med kommunale og fylkeskommunale tilskudd for at vi skal opprettholde det statlige tilskuddet.

Besøkssenteret Raet nasjonalpark har fått nok et driftsår, og har i 2023 fått utvidet sine arealer, og har fått verdifull erfaring fra 2022 med å prioritere aktiviteter og tilbud som innbyggere i Arendal og omegn har gjennom deltakelse og etterspørsel ønsker. Det er søkt om midler til utvidelsen som ble innvilget, og det er søkt om midler til videre fornyelse i 2024. Det er svært økonomisk klokt at Besøkssenteret er samlokalisert med Vitensenteret i Arendal. Det har gitt helt andre muligheter for åpningstider og gjennomføring av en rekke tilbud.

I 2023 ble det ansatt en i 100% stilling som er fagansvarlig formidling i satsningen Havet som ressurs, visningssenter for akvakulturnæringen. Det ble gjort en rekke aktiviteter for å sikre at åpningen av utstillingen skal åpnes offisielt i august 2024. Denne satsningen har gitt Vitensenteret flere nye spennende samarbeidspartnere på Agder.

Vitensenteret Sørlandet satsning på marin formidling, hvor vern, forvaltning, forskning og næring har nådd noen av de nasjonale aktørene og det ble i 2023 gjennomført flere møtepunkter med potensielle samarbeidspartnere for å kunne befeste Vitensenteret Sørlandet som en sentral formidlingsaktør innen marin formidling. Vitensenteret har høye ambisjoner om å få en nasjonal status på dette området. Dette vil kunne gi flere kunnskapsarbeidsplasser og bidra positivt til eksistensen og nye satsninger innen de Blå næringer, academia

Vitensenteret Sørlandet er et regionalt vitensenter, og i 2023 etablerte vi den siste avdelingen til Vitensenteret i Kvinesdal kommune. Denne etableringen og driften er fullfinansiert av Kvinesdal kommune som har gjort en solid jobb for å rede grunnen i flere år, samt at Agder fylkeskommune har gitt øremerket tilskudd til denne avdelingen på 1 million per år, Sørlandets Kompetansefond, Sentrumsfond og bedrifter har bidratt slik at vi høsten 2023 ansatte to formidlere med tilknytning til Kvinesdal avdelingen og kostnader til drift.

Vitensenteret i Kristiansand er fortsatt lokalisert i midlertidige lokaler i Markens, men vil innen to år avvikles slik at Vitensenteret kan flytte til nytt bygg på campus sammen med UiA. Begge parter er leietakere. Skisseprosjekt er nærmest helt ferdig i desember 2023, og det foreligger gode løsninger for stor arealeffektivitet og gode løsninger for god drift. Forprosjektet er finansiert over drift.

Når det arbeides med utviklingsprosjekter, reduseres fakturerbar tid og da er bruk av disposisjonsfond

sentralt. Utvidelsen i Arendal er ikke ferdigstilt i utgangen av 2023, og vil være kostnadskreven i 2024. Oppbygningen av fond har skjedd gjennom økte statlige tildelinger som det ikke har vært budsjettet med, økt antall solgte billetter, tilskudd fra bedrifter og ikke budsjettet fakturerbar tid på prosjekter med samarbeidspartnere. Målsetningen har vært å kunne utvide, ha attraktive avdelinger og det vil i 2024 komme mye spennende på senteret i Arendal.

9.7.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

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.

I 2023 valgte vi å reise ut til alle skoler i Arendal kommune, og vi har vært på mange skoler flere ganger. Vi har vært på skoler for elever som trenger mer tilpasses skolehverdag og i barnehager. Det å kunne reise ut til skolene og få besøke av alle elever i kommunen gjør at vi kan aktivt bidra til mindre forskjeller mellom barn. Vi kan gi erfaring med nye fagområder, tematikk som er spesielt viktig å fokusere på eller at de får brukt ulikt utstyr som f.eks. VR. Det gir oss også verdifull erfaring med hva ulike alderstrinn er opptatt av, slik at vi kontinuerlig kan endre oss for å motivere og engasjere elever for å ville lære og oppleve mestring. Nå som vi har levert tjenester til alle skoler i kommunen i mange år, har vi også fått gode relasjoner til mange lærere og assistenter. I 2023 har vi hatt arrangementer og workshoper for unge voksne, pensjonistgrupper, organisasjoner med veldig ulike medlemsmasser, samarbeid med voksenopplæringen og nasjonale ressursentra for utvikling av tilbud som skal nå mange av innbyggere i Norge.

Grønt samfunn

I 2023 har miljømessige vurderinger blitt en del av hverdagen og gjennom flere og flere krav påkrevd. I anskaffelser, i driften og utviklingsarbeid skal miljø være en dimensjon som skal ivaretas.

Den praktiske realfagsformidlingen ved Vitensenteret krever mye forbruksmateriell og utstyr. Våre formidlere har stort fokus på bærekraft i utviklingen av nye undervisningsprogram. F.eks. brukes ikke plastsugerør eller plastbeger lenger i Vitensenterets aktiviteter.

I 2023 har Vitensenteret kommet et stykke videre på å planlegge innholdet i utstillingen som skal omhandle Havet som ressurs. Her er det næringen, oppdrett, fiskere mm som er i fokus. Her vil forskning knyttet til fremtidige bærekraftige løsninger og tiltak for bedre miljø også være tematikk. Friskt og rent hav gagner alle.

Besøkssenter Raet Nasjonalpark driver kunnskapsformidling som skaper interesse for nasjonalparkens verdier. Gjennom undervisningsprogram for skoleklasser, foredrag, presentasjoner, guidede turer og aktivitetsdager spres kunnskap om nasjonalparken, verneverdier, kulturhistorie og dyre- og planteliv.

Vitensenteret er aktivt med i satsninger som Arendal kommune har i utviklingen av kommunen som attraktiv for tilreisende. Et felles samarbeid for å bidra til at flere blir i kommunen i sin ferie, ennå reise fra sted til sted. Aktivt med på gjennomføring av flere aktiviteter for ulike reiselivsoperatører for å promotere Arendal kommune som et bærekraftig reisemål. Vi har en rekke tilbud spesielt gjennom Besøkssenteret Raet nasjonalpark som fremmer gode interesser for miljø og ikke minst nasjonalparkens verdier.

Regional vekst

Vitensenteret Sørlandet har som mål å nå flest mulig barn og unge. For at vi skal nå flest mulig med gode tilbud fordrer det at vi er i nærheten av der de er. Dette gjør vi ved at vi er til stede på mange ulike arrangementer, synlige i bybildet, er på kjøpesentre, SFO også har vi nå tre avdelinger på Agder. Det har vært krevende å starte opp tre avdelinger, men det er mange driftsmessige fordeler i tillegg til at vi ivaretar det regionale ansvaret som følger det årlige statlige tilskuddet.

De regionale vitensentrene i Norge har krav om blant annet at det skal kunne dokumenteres samarbeid med universitet og høyskoler, kunne fremlegge planer for fornyelse, kompetanseutvikling, regional forankring gjennom tilskudd og kjøp av tjenester, etablering av samarbeid og samskaping. Videre har vi et regionalt ansvar for å kunne gi tilbud som skaper interesse og motivasjon for å lære mer i hele regionene.

En av ambisjonene med Vitensenteret Sørlandet er å kunne bidra til mindre ulikheter. Dette gjennom å kunne gi barnehager, skoler og innbyggere aktiviteter, utstyr, opplevelser, kurs og formidlingstilbud som man uten et regionalt vitensenter ikke ville fått tilbud om. Vitensenteret har også i 2023 fått positive svar på flere søknader og tilskudd fra blant annet stiftelser, organisasjoner og bedrifter slik at vi har kunnet gi en del gratis tilbud.

I 2023 startet det store utvidelsesprosjektet på Vitensenteret i Arendal. Denne utvidelsen har gitt Vitensenteret i Arendal betydelig større lokaler og mange nye muligheter. Utstillinger og alle utbedringene av arealet vil ikke være helt ferdig før sommeren 2024. Det vil komme nyheter fortløpende. Med utvidelsen vi gjennomførte i 2023 får også Besøkssenteret Raet nasjonalpark større areal.

Vi har i 2023 kommet enda nærmere målet vi satte i 2019 om at Arendal skulle få et *Marint og maritimt opplevelses- og læringscenter*, hvor vern, forvaltning, forskning og næringsliv er i fokus. Målet er å skape interesse for arts mangfold, god forvaltning av havets ressurser, oppdrettsnæringens utfordringer og betydning, fremtidens havbruk, moderne teknologi og bærekraftig bruk. Gjennom å gi den oppvoksende generasjon en faglig bredde, ved å samle fagmiljø og fagområder på tvers av tradisjonelle faglige siloer, kan vi gi motivasjon og interesse for å aktivt arbeide for de beste løsningene for Agder, Norge og verden. Vitensenteret tror det blir krevende, men ikke mindre viktig, og vårt mandat er å være samfunnsaktuelle. I 2023 har utviklingen av utstillinger og konkretisering av samarbeid sammen med forskere, bedrifter og organisasjoner startet opp.

Det har vært nedlagt mye arbeid med å flytte Vitensenteret i Kristiansand fra Markens til Universitetet i Agder (UiA) sitt campusområde i Kristiansand. Vi startet 2023 med en anskaffelse for samspill som Arendal kommune var ansvarlig for, også avslutter vi med skisser for bygget som skal bygges. En intens reise, lærerikt for Arendal kommune da dette er en ny anskaffelse metode, og fint å vite at vi nå vil få leid arealer som er tilpasset vårt rom og funksjonsbehov, driftsmessige gode løsninger, arealeffektivt og god sambruk mellom UiA og Vitensenteret. Byggefase ser ut til å starte april 2024. Det er mange som synes denne satsningen er positiv. UiA ansatte en i full stilling med ansvar for samskaping mellom UiA og Vitensenteret Sørlandet.

Arendal kommune ved Vitensenteret og UiA har kommet noen vesentlige skritt videre i arbeidet med å bygge opp et nært samarbeid med flere forskningsmiljøer, studenter og deres internasjonale samarbeidspartnere, lykkes vi å skape noe unike selv i europeisk sammenheng. Målsetting at dette skal gagne flere fagområder i kommunen, og at dette kan bidra til mer nært samarbeid på ønskede områder.

I 2023 ble avdeling i Kvinesdal kommune etablert, som skal ha ansvar for Lister regionen. Kvinesdal kommune arbeider med et større sentrumsutviklingsprosjekt, hvor det planlegges nye bygg og hvor det blant annet skal være rom for Vitensenteret. Det ble ansatt to formidlere i august 2023, opplæring ble gjennomført, lokaler utbedret og flere samarbeid med lokale aktører etablert. Nå har Vitensenteret en god dekning i regionen, og det skal ikke etableres flere avdelinger.

Arendal kommune har høy tillitt i regionen som en regional utviklingsaktør, og ingen direktorater eller Norges Forskningsråd har påpekt at det er ønskelig eller fordelaktig med noen endringer i eierstruktur. Arendal kommunes evne til å ta lokalt, regionalt og nasjonalt ansvar for regionale utviklingssatsninger er god.

Samarbeid for å nå målene

Vitensenteret Sørlandet har utstrakt samarbeid med ulike organisasjoner, bedrifter, kommuner, fylkeskommunen, næringslivsaktører, besøkssentre til Norges nasjonalparker og de andre 13 regionale vitensentrene i Norge. Samarbeidet dreier seg ofte om utvikling av aktiviteter, formidlingstilbud, kurs for ansatte i utdanningssektoren og innbyggere. Det er også etablert samarbeid med Universitetet i Agder om på flere områder for å utvikle mange nye tilbud. På bakgrunn av at UiA og Vitensenteret skal bo sammen i

nytt bygg på campus, er samarbeidet om utviklingsarbeid vært sentralt i 2023.

For at Vitensenteret skal kunne stadig fornye seg og ha nye tilbud er vi avhengig av å ha godt samarbeid med mange.

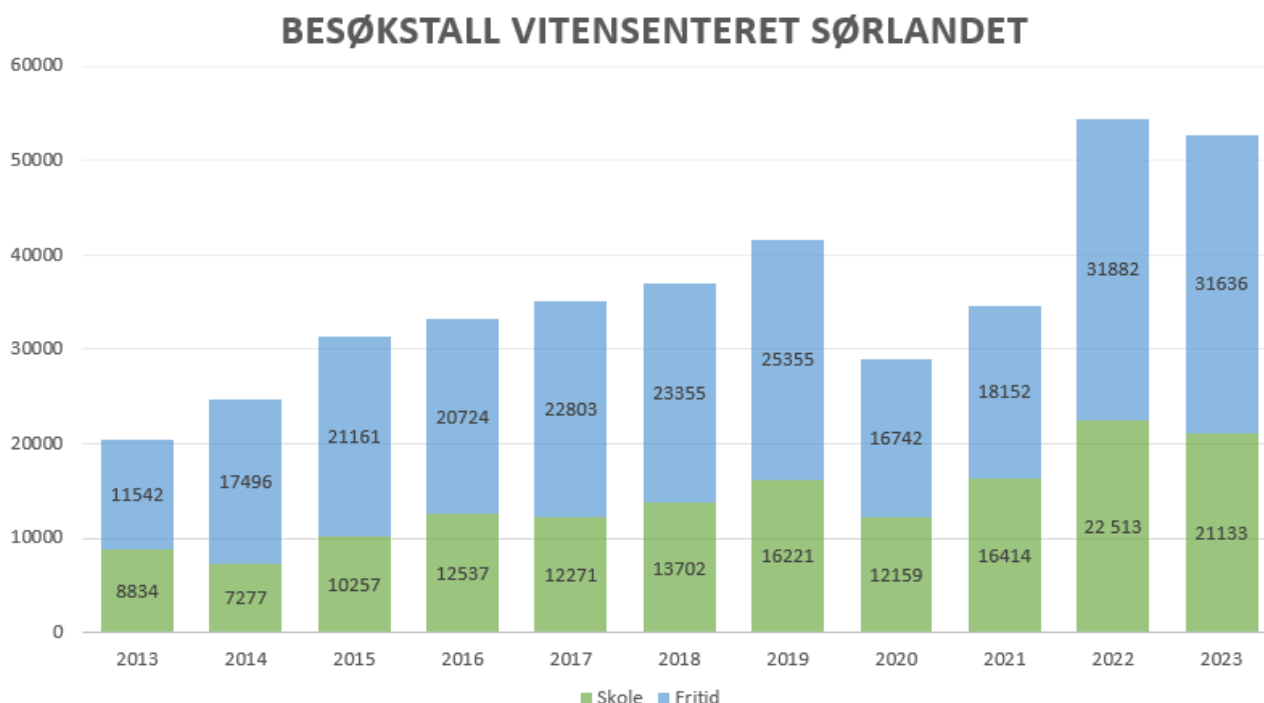
Det er en rekke organisasjoner som har medlemmer med spesielle behov, skoler med elevgrupper med sammensatte behov som vi har godt og nært samarbeid med. Det å tilpasse tilbud til ulike brukergrupper og faglig nivå er organisasjonen dyktige på.

Det er utstrakt grad av samarbeid mellom vitensentrene i Norge, både blant ledere, formidlere, innenfor økonomi, HR og markedsføring. Siden hvert senter har sitt geografiske område som nedslagsfelt, er det ingen konkurranse mellom sentrene. Alle sentrene er null profitt organisasjoner så det er en sterk delingskultur. Vitensenterforeningen har i løpet av de siste årene hatt flere nasjonale samarbeidsprosjekter. Vitensenteret Sørlandet er fortsatt representert i styret i interesseforeningen til vitensentrene i Norge.

I 2023 har samarbeidet med RVTS Sør startet opp for fult, filmskapere, spillutviklere, flere bedrifter har støttet vitensenteret med tilskudd slik at vi kan investere i nye installasjoner, starte opp i Kvinesdal og utvidere utvikle innholdet på Vitensenteret.

Arendal kommune bruker Vitensenteret aktivt i arbeidet med reiselivssatsing for kommunen, satsningen på Blå næring, besøk av en rekke delegasjoner og i 2023 har det vært flere møtepunkter om å bruke Vitensenteret mer aktivitet etter utvidelsen er ferdig som møtested for flere arrangementer og aktiviteter for innbyggerne gjennom hele året. Vitensenteret har godt samarbeid med flere enheter på tvers av sektorer i Arendal kommune.

9.7.3 Utvikling og status



Tabellen viser utviklingen av antall skoleelever/lærere som har deltatt på et formidlingstilbud eller kurs i de grønne søylene. De blå viser antall mennesker som inngår i fritidstatistikken. Det er de som har kjøpt billett for å komme inn på et senter, bedrifter som betaler for teambuilding, familiedager og fritidsaktiviteter som kodeklubber, kreative verksteder på sentrene og ute på ulike lokasjoner mm. I 2023 har vi hatt en liten nedgang som skyldes at Vitensenteret i Arendal hadde stengt i flere måneder, mye opplæring og mer tid til

å reise ut til skoler.

Vitensenteret er ofte synlige i bybildet, og har ulike show, de som vi møter i de sammenhengene er ikke en del av statistikken. Det som er veldig gledelig i 2023 er at vi har oppretthold leveranser til barnehager og skoler.

9.7.4 Arbeidsgiverstrategi

Vitensenteret Sørlandet har mange forpliktelser ukentlig som skal følges opp av ulike ansatte. For å sikre gode leveranser, er det stor medbestemmelse gjennom ukentlige møter med alle ansatte hvor status for uken som har gått er tematikk, saker som må følges opp, skryt også planlegges de neste ukene. De ulike teamansvarlige følger opp med egne møter, hvor også kompetansebehov, tilpasninger i forhold til livssituasjon, beslutning om kollegaveiledning og observasjon også diskuteres og besluttet. Det er fokus på autonomi og forbedre hvordan vi bruker de digitale verktøyene for å forbedre kvalitet og effektivisere hverdagsarbeidet.

Det ble tydelig våren 2023 at det var behov for ytterligere forsterkninger på noen administrative oppgaver som kunne effektivisere arbeidet for de som er mye ute i felt. Ved økt kompetanse om bruk av noen digitale verktøy samt ansettelse av en merkantil ansatt, som delvis fyller tidligere daglig leder stillingen (fortsatt vakant) ble dette løst.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

I 2023 har Vitensenteret Sørlandet vist at det er en organisasjon som har stor evne til å tilpasse seg og endre hverdagsrutiner for at vi skal komme godt i mål. Utvidelsen, store endringer i lokalene, etablering av ny avdeling og flere nye kollegaer er mye nytt på et semester for en liten organisasjon. Fokuset har vært på å involvere og høy grad av medbestemmelse, og god dialog med tillitsvalgte.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vitensenteret rapporterer til flere instanser, og i hver rapport er det unike punkter det skal rapporteres på. Det kreves også egne revisorberetninger for enheten knyttet til ulike tildelinger. Den systematiske oversikten som kreves for å følge opp alle leveranser, kvalitet på leveransene og økonomi, gjør at det brukes en del ressurser på å følge opp budsjettmål, kvalitetsmål, avtaler om leveranser og intern informasjon. Vitensenteret har mange unge arbeidstakere i vår organisasjon, og det krever at det må være en oppfølging, tilrettelegging og tilgjengelighet av relevante personer og informasjon.

Vitensenteret har stort krav om egeninntjening, og vi er nødt til å ha god oversikt over økonomien og status på hvordan budsjettene nås for den enkelte måned. Hvis man ikke når mål, iverksettes det ulike tiltak for å nå dem, eller nødvendige omprioriteringer.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,04	2,22	-0,18		
Langtid	2,44	8,78	-6,34		
Sum fravær	4,48	11	-6,52		

Ingen vesentlige langtidssykemeldinger i 2023. En på starten av 2023 på 3 måneder før vedkommende gikk over til foreldrepermisjon, samt en langtidssykemelding som ikke er knyttet til arbeidsplassen.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	16	12	4		
Midlertidige årsverk	0,5	2	-1,5		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	16,5	14	2,5		

Vitensenteret Sørlandet ansatt tre fulltidsstillinger knyttet til formidling, som alle er finansiert av nye tilskudd fra andre kommuner, fylkeskommunen og private.

Vitensenteret har hatt en fast midlertidig ansatt i 50% hele året. I tillegg har vi 24 tilkallingsvikarer som er timelønnet i helger og ferier. Disse utgjør rundt 4 årsverk, men inngår ikke i dette grunnlaget.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	1	0		0
Antall kvalitetsavvik	1	0		0

Vitensenteret har ikke noe vesentlige HMS-avvik i 2023. Det gjennomføres regelmessig HMS- og kvalitetsutvalgsmøter med leder, verneombud og tillitsvalgt. HMS er også tema på ukentlige personalmøter, og i alle rapporter som skrives etter alle åpningsdager når det er skolefri. I forbindelse med opplæring av tilkallingshjelper er det stort fokus på HMS, f.eks. i VitenShow og i aktiviteter med publikum. Det gjennomføres årlige brannrunder med ansatte og vi har årlige førstehjelpskurs for faste ansatte og tilkallingshjelper. Dette gjennomføres før sommeren slik at når vi har høysesong er kunnskapen "fersk".

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	16	12	4		

Vitensenteret har kun faste ansatte i 100% stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	2	2		
Andel menn i ledergruppa	1	0		
Andel kvinner i enheten	9	8		
Andel menn i enheten	5	8		

Veldig god kjønnsbalanse i organisasjonen, noe vi vil fortsette å vektlegge i fremtidig rekruttering

9.8 Arendal voksenopplæring (1206)

9.8.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	76 178	60 364	57 648	61 284
Sum inntekter	-33 883	-18 031	-18 031	-24 896
Netto driftsramme enheten	42 295	42 334	39 617	36 388

Enheten har i 2023 betydelig høyere utgifter og inntekter enn budsjettert for året. Årsaken til dette er mange flere flyktninger i opplæringstilbud enn først antatt og mottak av statlig tilskudd knyttet til opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Enheten har også bosatt flere enslige mindreårige enn planlagt for 2023.

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

- antall deltagere i norskopplæring og omfanget av tilskuddet og refusjoner for disse
- antall betalende deltagere og inntekter fra denne virksomheten
- antall deltagere i grunnskoleopplæring
- omfanget av tilskudd til elever med nedsatt funksjonsevne eller atferdsvansker.
- bosetting av enslige mindreårige og inntekter knyttet til dette.

9.8.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Innsatsområdene kvalifisering, utdanning og arbeid.

Gjennom innsatsområdene har Arendal voksenopplæring gjennomført tilpassede undervisningstilbud til voksne flyktninger og innvandrere fra Arendal, Froland og Tvedestrand. Det er tatt utgangspunkt i den enkeltes faglige forutsetninger for og mål om overgang til videre utdanning og arbeid.

Norskopplæring: (Integreringsloven) I 2023 har totalt 620 voksne deltagere deltatt i norskopplæring i ulike differensierte klasser på ulike nivå. 164 av disse hadde rett og plikt til norskopplæring, 314 deltagere hadde rett til opplæring, 21 hadde plikt, 121 deltagere deltok uten rett/plikt. Skolen har gjennomført opplæring for analfabeter, nybegynnere og viderekomende, tilbud for de med høy utdannelse, og for de som har behov for praksis kombinert med skole. Skolen har også tilrettelagt for alternative opplæringstilbud og alternative opplæringsarenaer for deltagere som har særlig behov for dette. En klasse har fått sin opplæring ute på ulike arbeidsplasser i samarbeid med arbeidsgivere og NAV, og en klasse med deltagere med lite skolebakgrunn har fått sin opplæring på ulike arbeidsstasjoner i samarbeid med Kirkens Bymisjon. Flyktninger på introduksjonsprogrammet har mottatt fulltids og helårstilbud, det vil si 30 undervisningstimer pr uke.

Grunnskoleopplæring: (Opplæringsloven og integreringsloven) I 2023 har ca. 90 deltagere, som ikke har godkjent grunnskole fra hjemlandet og som har behov for grunnleggende kvalifisering, deltatt i FVO (forberedende voksenopplæring). Grunnopplæringen har vært organisert i differensierte tilbud fra modul 1-4. Ungdommer i alderen 16-23 år, som ikke har grunnskole fra hjemlandet, har fått grunnskoleopplæring i innførings-, - og kombinasjonstilbud i på Sam Eyde VGS i samarbeid med Agder Fylkeskommune.

Samfunnskunnskap: Det er gjennomført 5 kurs i 2023. Til sammen 7 ulike språk i kursgruppene.

Spesialundervisning: 12 deltagere av de som har deltatt i ordinær grunnskoleopplæring har fått spesialundervisning etter § 4A2- 1. ledd. CA 20 voksne har fått spesialundervisning etter § 4A2- 2. ledd av til

sammen. Dette er voksne som har rett på og behov for spesialundervisning på grunn av sykdom/skade/lyte, voksne med behov for alternativ og supplerende kommunikasjon og voksne som har behov for å vedlikeholde grunnleggende lese og skriveferdigheter. Deltagere med leseutfordringer fra både norskopplæring og grunnskole har deltatt på intensive lesekurs gjennom året.

Karriereveiledning: Det har blitt gjennomført undervisning i utdanningsvalg i 4 klasser gjennom hele året. Det har også blitt gjennomført jobbsøkerkurs av karriereveileder. Karriereveileder ved skolen har gjennomført ca. 600 enkeltkonsultasjoner i 2023. Våren 2023 har karriereveileder bistått voksne og ungdommer med søknad om videregående opplæring.

Metodeutvikling: Skoleåret 2023 har 4 lærere ved skolen og skolens samfunnskontakt vært involvert i et IMDI-støttet prosjekt (TUKI-midler). Prosjektet HØR!HER handler om å mobilisere flerkulturelle stemmer og lære norsk gjennom filmproduksjon. Sentralt i prosjektet står Læreplan i norsk for voksne innvandrere med de tverrfaglige temaene Demokrati og medborgerskap og Folkehelse og livsmestring, samt læreplanens kjerneelementer. Samarbeidspartnere i prosjektet har vært Media Service as, samt to forskere fra Oslo MET og NLA høyskolen, Kristiansand. Deltakerne har produsert filmer med mobiltelefon og iPad innenfor de tverrfaglige temaene i læreplanen. Det knyttes forskning rundt erfaringene og metodene i prosjektet, samt en veiledningsfilm med tilhørende materiell som skal spres til andre kommuner og voksenopplæringer rundt om i landet. Metoden skal implementeres i 2024.

Norskprøver, samfunnskunnskapsprøver og statsborgerprøver:

- Norskprøver: 202 deltagere har gjennomført muntlig norskprøve, 180 deltagere skriftlig norskprøve.
- Samfunnskunnskapsprøver: 59 deltagere har gjennomført obligatorisk samfunnskunnskapsprøve.
- Statsborgerprøver: 41 deltagere har gjennomført statsborgerprøve.

Bosetting og sosialfaglig oppfølging av enslige mindreårige: I 2023 har "uteteamet" hatt ansvar for 25 enslige mindreårige og 27 familiejenforente. "Uteteamet" har sørget for trygg og god bosetting av 10 nye enslige mindreårige samt 9 enslige mindreårige med følgeperson. Uteteamet har sørget for tett sosialfaglig oppfølging av de enslige mindreårige og deres familier. Uteteamet har vært bemannet på dagtid, ettermiddag, kveld og helg. Det har blitt jobbet systematisk med å motivere ungdommene til å gjennomføre skole, praksis og jobb, til å delta på fritidsaktiviteter og til å bygge nettverk. De enslige mindreårige har deltatt på sommerskole eller har hatt sommerjobb i 2023.

Helseoppfølging, livsmestring, foreldreveiledning og arbeid mot negativ sosial kontroll:

- Obligatorisk foreldreveiledningskurs(ICDP) har blitt gjennomført med ny-bosatte foreldre. Det har blitt gjennomført 9 kurs til sammen på ulike språk.
- Helsekartlegging og vaksinerings av 227 ny-bosatte flyktninger. Kartlegging av syn og hørsel ved behov. Det er foretatt hørselskartlegging på ca. halvparten av ny- bosatte flyktninger, 15 er henvist videre til sykehus.
- Lavterskel helsetilbud med helsesykepleier på skolen. "Åpen dør" som gir kort vei til hjelp for de som har fysiske eller psykiske helsespørsmål. Helsesykepleier sørger for bistand og hjelp i andre tjenester ved behov. 10 deltagere er henvist videre i helsesystemet for videre oppfølging.
- Helsesykepleier har undervist i livsmestring og i førstehjelp i ulike grupper.
- Det er gjennomført 2 møter i kommunalt "Flyktninghelseforum".
- Det er markert verdensdagen for psykisk helse på Arendal voksenopplæring.
- Arbeid mot negativ sosial kontroll: Dialog, - og refleksjonsbasert undervisningsopplegg har blitt gitt i voksenklasser og ungdomsklasser.

Likeverd, medborgerskap og samfunnsdeltagelse:

- Skolen jobber for å fremme møteplasser og for å fremme forståelse for grunnleggende verdier og normer i det norske samfunnet. Skolen jobber ut mot sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Arendal voksenopplæring jobber tett sammen med mange frivillige organisasjoner i Arendal, og har vært sentral i etablering av flere nye initiativ i Arendal på inkluderingsfeltet, som: Kulturskatt/Arendal kulturskole/Kulturkammeret, Redd Barna/En god nabo, Fotball og folk/Grane

Idrettsforening/Welcome Hub Agder og Ukrainsk forening i Arendal.

- Flere initiativ er fulgt opp gjennom deltakelse i ulike ressursgrupper. Arendal voksenopplæring sitter i styre/komiteen til Welcome Hub Agder. Sammen med KUBEN Museum og arkiv, Tyholmen frivilligsentral og Med Hjerter for Arendal, har skolen stått bak jubileumsutstillingen, "Stolt og staslig", som har vist nye og gamle arendalitter i drakter og bunader fra all verdens land, byer og bygder. Utstillingen åpnet i juni 2023.
- Skolen har i 2023 jobbet på systemnivå, på gruppenivå, men også med koblinger av enkeltmennesker inn i ulike aktiviteter og initiativer.

Regional vekst- eksterne kursleveranser

- Caritas: Det er gjennomført 2 norskkurs i samarbeid med Caritas.
- Welcome Hub: Det er gjennomført 2 norskkurs i samarbeid med Welcome hub.
- Kompetansepluss: Det er gjennomført 3 kompetanseplusskurs i samarbeid med offentlige og private organisasjoner.
- Agder Fylkeskommune: Det er gjennomført ett norskkurs for lærlinger i Restaurant, -, og matfag og ett for Helse,- og oppvekst.

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 offentlige, private og frivillige organisasjoner om "Kompetansepluss".
- Skolen samarbeider ut mot sivilsamfunnet, frivillig sektor, "Med hjerter 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 har deltatt i ulike nettverk med andre voksenopplæringer, avdelinger i nabokommuner og i Østre Agder- samarbeidet.
- Samarbeid med universiteter og høyskoler ved gjennomføring av prosjektarbeid og legge til rette for samarbeid med akademia for forskning på integreringsfeltet.
- Samarbeid om og dele kompetanse som er relevant for andre tjenester i kommunen.

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.

9.8.3 Arbeidsgiverstrategi

- Skoleåret 2023/24 har 1 lærer fått innvilget videreutdanning gjennom UDIR- ordningen og 1 lærer tar videreutdanning innen synsteknologi.
- I 2023 har 4 nye lærere blitt sertifiserte kursholdere i foreldreveiledning (ICDP)
- 5 lærere har deltatt på alfakonferansen våren 2023.
- Personalet har deltatt på heldagssamling med tema vold og overgrep mot voksne i regi av "TryggEst".
- Personalet har hatt kurs om taushetsplikt ved jussnettverket i kommunen.

- Personalet har hatt gjennomgang av beredskapsplan for alvorlige hendelser og rutiner knyttet til dette.
- Personalet har gjennomført halvdagssamling med landinformasjon om Ukraina.
- Skolen har gjennomført pedagogisk utviklingsarbeid i lesing og kompensatoriske hjelpemidler i opplæringen gjennom hele året.
- Skolen deltar i prosjektet people@work/ sykefravær og har gjennomført cafedialog med personalet i forbindelse med dette.
- Faglig oppdatering på personalmøter og avdelingsmøter, eksterne kurs og konferanser gjennom hele året.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

- Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 2021 viser høy score på alle faktorer. Det er besluttet at fokusområdene mestringsklima og bruk av kompetanse fremdeles består for 2023. Ny prosess med fokusområder planlegges etter medarbeiderundersøkelsen 2024.
- Klimaundersøkelse er gjennomført gjennom prosjektet people@work. Ledelsen har gjennomført cafedialog med personalet med relevante tema knyttet til denne.
- Brukerundersøkelse for deltagere i introduksjonsprogrammet er gjennomført høsten 2023.
- Ledelsen har fokus på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sin kompetanse ved blant annet gjennomføring av medarbeidersamtalen og oppfølging av denne, gå i dialog med medarbeidere om plassering i avdeling og klasser i forhold til kompetanse og interesser, samt å sørge for at alle ansatte opplever å ha meningsfulle oppgaver og oppleve mestring.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

- Det er utarbeidet virksomhetsplan for enheten med beskrivelse av enhetens hovedoppgaver og mål.
- Enheten har rutiner for innsøking til skolen og saksbehandling, vurdering av rettigheter og rutiner for vedtak om opplæring.
- Enheten har rutiner for ulike rapporteringer til staten om opplæring. (NIR og GSI)
- Enheten har rutiner for oppmelding til prøver og eksamen, utsending av prøvebevis og vitnemål og behandling av fritakssøknader.
- Enheten har rutiner rundt saksgang for bosettingsarbeidet av enslige mindreårige.
- Enheten har møter i HMS- utvalget.
- Enheten har avviksrutiner på dagsorden minst en gang i året. Enheten følger opp de avvikene og forbedringsforslagene som registreres.
- Enheten oppdaterer/ reviderer hvert år den enkelte ansattes arbeidsoppgaver og ansvar.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,1	2,7	0,6		
Langtid	6,3	6,7	0,4		
Sum fravær	8,4	9,5	1,1	6,5	6,5

Enheten har en reduksjon i sykefraværet. Korttidsfraværet er stabilt lavt. Langtidsfraværet er i hovedsak langvarige sykemeldinger av kjente årsaker.

Enheten er i gang med prosjektet people@work og tiltak knyttet til dette. Nye sykefraværsrutiner har blitt gjennomgått med personalet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	52,9	53,3	0,4		
Midlertidige årsverk	10	5,3	4,7		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	62,9	58,6	4,3		

I 2023 har enheten hatt en svært uforutsigbar arbeidskrafts, - og bemanningssituasjon grunnet bosettingen av 275 nye flyktninger i kommunen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	1	3		
Antall kvalitetsavvik	8	5		

Enheten har gjennomgått beredskapsplan for enheten for alvorlige hendelser og rutiner for avvik knyttet til dette. Rutiner for avvik er gjennomgått i personalgruppa. Dette må gjentas.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	91%	91%	0		

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	67%	75%		
Andel menn i ledergruppa	33%	25%		
Andel kvinner i enheten	78%	75%		
Andel menn i enheten	22%	25%		

9.9 Byutvikling, plan og byggesak (1208)

9.9.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	25 710	26 116	27 547	0
Sum inntekter	-15 009	-19 552	-19 552	0
Netto driftsramme enheten	10 701	6 565	7 995	0

Enheten hadde et merforbruk på ca. 4,1 millioner, noe som dels skyldes inntektssvikt innenfor selvkostområdene, og dels underbudsjettering lønn. Det viktigste tiltaket som er gjennomført før 2024 er gjennomgang av gebyrregulativ. Videre vil også enkelte stillinger vil stå vakante etter oppsigelser.

9.9.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Enhetens hovedfokus er å forberede kommunen på den veksten som er forventet i forbindelse med etableringen av Morrow Batteries samtidig som vi også skal ivareta den eksisterende befolkningens behov.

"Nærhet til alt" er et slagord for arealplanleggingen, og enheten har fokus på at den store veksten vi forventer skal skje på en mest mulig bærekraftig måte. Det er nå avsatt store arealer for næringsetablering både til batterifabrikk og underleverandører. I det videre arbeidet vil det være stort fokus på hvordan vi skal bo, og hvordan vi skal bevege oss (mobilitet).

Det har vært jobbet med flere store reguleringsplaner tilknyttet fabrikketableringen. Ny arealdel til kommuneplanen ble vedtatt i april, og arbeid med ny arealdel er igangsatt. Det er også igangsatt arbeid med ny sentrumsplan. Flere store reguleringsplaner her vedtatt i løpet av 2023, blant annet Pusnes og Tangen allé.

Enheten er også aktiv bidragsyter i regional planlegging. Vi er også deltakere i KS-samarbeid for å fremme lovendringsforslag innenfor dispensasjonsinstituttet.

Kommunen ble i 2023 kåret til Norges beste kommune innenfor Klima og miljø, blant annet pga. måleparametere planavdelingen har fokus på.

9.9.3 Utvikling og status

2023 har vært et år med høye kostnader for alle, og byggebransjen spesielt. Dette er merkbart for denne enheten da det mottas færre byggesøknader og planforslag, noe som igjen går utover inntjeningen innenfor selvkostområdene. I Arendal har det typisk vært oppført 250 nye boliger per år, og med fremskrevet utvikling med etableringen av Morrow Batteries har vi et mål om å doble dette antallet. I 2023 ble det bare ferdigstilt om lag 180 boliger. Et av de viktigste tiltakene for å få fart på boligbygging er forenkling av regelverk (kommuneplanen) og tilrettelegging for fortetting gjennom rask og effektiv saksbehandling.

Med frigjort kapasitet har gjennomsnittlig saksbehandlingstid for treukerssaker sunket fra 2 uker og 4 dager i 2022 til 1 uke og 5 dager i 2023. For saker med tolv ukers saksbehandlingsfrist har saksbehandlingstiden sunket fra 6 uker og 5 dager til 5 uker. Det har vært gjennomført 116 tilsyn som har resultert i 43 pålegg, 10 tvangsmulksaker og 1. overtredelsesgebyr.

Innenfor byggesak ble det fattet 1080 vedtak hvorav 71 var avslag. Av 118 klagesaker som ble behandlet av statsforvalteren ble 101 stadfestet, 2 ble omgjort og 15 ble opphevet.

Planavdelingen mottok 15 planforslag hvorav 2 ble stoppet. 11 ble sendt på høring og 6 av disse ble møtt med innsigelser. 10 planer ble vedtatt og 7 av disse utløste gebyr. Statsforvalteren fattet vedtak i 3

klagesaker som gjaldt reguleringsplaner. Alle disse ble stadfestet i kommunens favør.

9.9.4 Arbeidsgiverstrategi

Kommunens arbeidsgiverstrategi har vært drøftet på enheten, særlig i forbindelse med at enheten er nyetablert og at det er nye ledere i flere ledd.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Alle medarbeiderne på planavdelingen har hatt medarbeidersamtale med sin nye leder. På Byggesaksavdelingen har det vært avholdt enkelte medarbeidersamtaler i 2023. Øvrige her har hatt sine medarbeidersamtaler sent 2022, og enkelte er planlagt tidlig 2024. Dette innskjerpes og det vil bli avholdt medarbeidersamtaler for alle årlig, hver vår.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Nei
-----------------------------------	-----

Etter omorganisering har en stor del av enheten endret kontorplasser sent 2023. Det er ikke foretatt vernerunde etter denne flyttingen.

Internkontroll

Internkontroll skjer i tråd med interne retningslinjer. Det har også vært foretatt en forvaltningsrevisjon innenfor byggesak, der byggesak fortsatt jobber med å lukke enkelte avvik.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,34				
Langtid	2,62				
Sum fravær	3,97			6,5	3,8

Det arbeides kontinuerlig med sykefravær og oppfølging. Enheten er ny, sammenlikningsgrunnlag fra 2022 mangler. Det vil bli utført tiltak hvor en ser på både psykososialt og fysisk arbeidsmiljø for å redusere sykefraværet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	27,8				
Midlertidige årsverk	0				
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0				
Sum årsverk	27,8				

Enheten har 27,8 årsverk. Enheten er ny for 2023 og mangler sammenlikningsgrunnlag.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik		2		
Antall kvalitetsavvik		4		

Det er rapportert 6 avvik innenfor enheten i løpet av 2023. 2 av disse er HMS avvik som gjelder inneklime. De øvrige er kvalitetsavvik som gjelder feil i saksbehandling som oversittet tidsfrist i saksbehandling. Byggesaksavdelingen har iverksatt tiltak for sikre ivaretagelse av de lovpålagte saksbehandlingsfristene. Når det gjelder inneklime er det installert forbedret klimaanlegg på rådhuset, som fortsatt justeres jevnlig for å møte behov og krav til inneklime.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	96				

Enheten har hovedsakelig heltidsansatte men har enkelte unntak der ansatte har et sterkt ønske om en lavere stillingsprosent.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa		33		
Andel menn i ledergruppa		67		
Andel kvinner i enheten		60		
Andel menn i enheten		40		

Enheten har tre ledere, hvorav to er menn en og en er kvinne.

9.10 Næringsutvikling (1209)

9.10.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	19 481	16 797	11 425	0
Sum inntekter	-11 289	-8 592	-6 441	0
Netto driftsramme enheten	8 193	8 205	4 984	0

Enheten gikk i 2023 med et netto overskudd på kr. 12.000.

9.10.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Tilrettelegging for Morrow Batteries har vært den mest arbeidskrevende saken i enhet Næringsutvikling i 2023. Den kommunale innsatsen koordineres gjennom en tverrfaglig koordineringsgruppe, og kommunedirektørens ledergruppe utgjør styringsgruppe for alle batteriprosjektene.

Grunneierne og utbyggerne i Eyde Material Park har i 2023 utarbeidet en felles masterplan for alle næringsområdene, med formål å tilrettelegge for andre aktører i batteriverdikjeden og industriell symbiose. Det har ikke lyktes utbyggerne å lande noen flere aktører i batteriverdikjeden i året som er gått. Hovedgrunnen er at utbyggerne med dagens energiregime ikke kan tidfeste strømløse, reguleringsplanene er ikke ferdigstilt, og Norge mangler gode nok nasjonale etablerings- og utviklingstiltak i forhold til de intensivordninger som finnes i andre land. Vi kan neppe forvente etableringsbeslutninger fra underleverandører før Morrow har fattet investeringsbeslutning om sin første gigafabrikk, og Norge og EU har klargjort hvilke rammebetingelser bedriftene kan forvente.

Det er nedsatt en egen ressursgruppe for å forebygge uønskede hendelser knyttet til de store industrietableringene vi står foran, men gruppen skal også komme med innspill til positive integreringstiltak. Samarbeidet med Welcome Hub Agder og Relocation Agder ble videreutviklet i 2023, og en rekke tiltak ble igangsatt for at innflyttere skal finne seg til rette.

Næringsavdelingen har i 2023 ikke bistått Morrow med å skaffe bolig for ansatte, da bedriften har klart å håndtere dette selv.

Prosjektet Flere i arbeid ble igangsatt i 2023. Målsettingen med prosjektet er å benytte de store industrietableringene til å få flere personer som i dag står utenfor arbeidslivet inn i varig fast arbeid, og dermed redusere utenforskap og antall mennesker som er avhengig av varig offentlig støtte.

Gjennom høsten 2023 ble det gjennomført et omfattende arbeid med rullering av Næringspolitisk handlingsplan for 2024-27.

Næringsavdelingen har fulgt opp bystyrets vedtatte reiselivsstrategi fra 2022, med formål å forsterke Arendals posisjon som helårsdestinasjon og bærekraftig reisemål. Nye konsepter for booking og markedsføring har vært testet ut. Det er etablert tett dialog med reiselivsaktørene og Visit Sørlandet. 2023 har vært brukt til å klargjøre hvor kommunen kan bety en forskjell og på best mulig måte støtte reiselivsbransjen.

Enhet Næringsutvikling har ansvaret for gjennomføring av to av kommunens viktigste arrangementer, nemlig TEDx Arendal og Fremtidens kommuner. Arrangementene bidrar til å bygge Arendals omdømme som innovasjons- og kompetansearenaer, og gir nasjonal og internasjonal oppmerksomhet. Det er en målsetting i reiselivsstrategien å tiltrekke nye konferanser og arrangementer til Arendal, spesielt i vinterhalvåret. Kommunen må spille en aktiv rolle for å lykkes med dette. Arrangementene i 2023 fikk svært gode tilbakemeldinger og næringslivet presiserer betydningen av arrangementene for ulike næringsaktører.

Kommunen får nasjonal oppmerksomhet for vår tilnærming til samarbeid og samskaping med næringslivet. En rekke andre kommuner har gjennom besøk og teamsmøter fått informasjon om hvordan Arendal kommune jobber med nærings- og samfunnsutvikling. Vi oppleves interessante fordi vi ble kåret til årets vertskommune for større kommuner i 2021, og fordi vi vant kampen om batterifabrikken. Det samarbeides tett med Arendal næringsforening og Arendal by, men også med enkeltbedrifter og andre næringsaktører.

9.10.3 Arbeidsgiverstrategi

Kommunens arbeidsgiverstrategi har vært drøftet i avdelingsmøter i enheten. I og med at enheten kun består av 6 personer er alle medarbeiderne tett involvert i enhetens arbeid.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har vært gjennomført 1 formell medarbeidersamtale med alle ansatte i løpet av året. I tillegg gjennomføres faste oppdateringsmøter mellom næringssjef og de enkelte medarbeidere om pågående saker. Det fremkom ingen signaler i medarbeiderundersøkelsen som tilsier endret praksis.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Nei
-----------------------------------	-----

Enhet Næring er lokalisert i leide lokaler i Eurekabyggets 4. etasje, og utleier er ansvarlig for fysiske tiltak knyttet til brann, ventilasjon osv. Det er nedsatt et eget husråd for etasjen, hvor de private fremleietakerne og enhetens representanter drøfter aktuelle tiltak knyttet til lokalene.

Internkontroll

Internkontroll og rapportering skjer i hovedsak i dialog mellom enhetsleder og kommunalsjef. Det har ikke vært behov for tiltak i året som er gått.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,15	1,14	+ 0,1		
Langtid	0,00	0,00	0		
Sum fravær	1,15	1,14	+ 0,1		

Det har ikke vært langtidsfravær utover svangerskapspermisjoner de siste år.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	6	7	-1		
Midlertidige årsverk	0	1	-1		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk					

Enheten fikk overført tidligere leder for Etablerersenteret IKS da selskapet ble lagt ned. Vedkommende er nå gått av med pensjon, og Arendal kommune er med i det nye regionale etablerersenteret Driv Agder.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	0	0		0
Antall kvalitetsavvik	0	0		0

Det har ikke vært behov for konkrete tiltak i året som er gått. HMS og trivsel er en naturlig del av det daglige samarbeidet mellom leder og medarbeidere.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%			100%

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	0	0		
Andel menn i ledergruppa	1	1		
Andel kvinner i enheten	3	3		
Andel menn i enheten	4	3		

Kjønnsbalansen er godt ivaretatt med 50% kvinner og 50% menn.

9.11 NAV Arendal (1306)

9.11.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	216 152	206 267	197 415	176 870
Sum inntekter	-26 399	-16 514	-15 634	-21 567
Netto driftsramme enheten	189 753	189 753	181 781	155 303

Løsning og konsekvenser av redusert budsjettramme og innsparinger

Enheten har hatt innsparinger de siste 8 årene med mellom 1 million og opp til 5 millioner årlig. Totalt har enheten hatt innsparinger på over 20 millioner i denne perioden. Konsekvensen av dette er at mye av handlingsrommet for å justere driften for å komme i balanse, utvikle og effektivisere er betydelig redusert.

På tross av dette endte enheten i balanse med innsparingstiltak og ved hjelp av fond!

Overskuddet er utelukkende knyttet til flyktningkrisen som følge av krigen i Ukraina. Flyktningene kom noe senere enn forventet, samt at oppbemanningen også tok noe lengre tid enn planlagt. Enheten har fått tilstrekkelig midler til å håndtere et nivå på bosettinger kommunen aldri har hatt før. Kommunen bosatte alle de 190 flyktningene IMDi anmodet om.

Man fryktet en eksplosjon i sosialhjelpsutgiftene under Korona utbruddet i 2020. Dette skjedde ikke i vesentlig grad. Årsaken til dette var at gode statlige utbetalingsordninger kom raskt på plass.

Utover høsten 2020 og fram til i dag, har effektene fra Koronaen og andre effekter i forhold til dyrtid med høye strømpriser, økte renter, inflasjon og svak krone ført til en jevn økning i både sosialhjelpsutgifter og arbeidsavklaringspenger. Dette er en ventet effekt som man også har sett ved tidligere kriser som finans og offshore krisene.

I 2023 har utgiftene til sosialhjelp økt ganske kraftig med totalt 24 millioner i forhold til 2022. Dette er ikke så kritisk som det kan høres ut fordi:

- 8 millioner er knyttet til at man holder barnetrygden utenom sosialhjelpsvurderingen. Dette ligger i HØP og er kompensert rammetilskuddet fra Staten til kommunen.
- 13 millioner er knyttet til flyktninger. Her er det også en inntektsside som gir rom for denne utgiftsøkningen. En større del av inntektssikringen til flyktninger går nå som sosialhjelp siden Introduksjonsprogrammet er forkortet for ukrainske flyktninger.
- 3 millioner er knyttet til dyrtid og økte satser til sosialhjelp.

Effekten knyttet til dyrtid er overraskende moderat, men denne må forventes å bli større de neste årene hvis ikke inflasjonen blir redusert og renter og strømpriser blir lavere.

Det er også knyttet økte utgifter til å skaffe boliger, prisene har på utleieboliger har økt, samt at på grunn av behovet for boliger til flyktninger så har man måttet leie inn flere boliger når de har vært ledige i markedet noe som har ført til at utgiftene til ventebolig har økt.

Generelt er det vanskelig for mange brukere å skaffe seg boliger, og det er dyrere enn tidligere. Årsaken til dette er at det er begrenset med tilgjengelige bolig i det private utleiemarkedet. Dette igjen fører til økt press på de kommunale boligene.

9.11.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

NAV Arendal sin visjon:

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

Hovedmålene i NAV sin langtidsplan for 2023 var *Flere i arbeid, Bedre brukermøter, Pålitelig* forvaltning.

NAV Arendal har en sentral rolle i kommunens levekårsarbeid. Regionen har store levekårsutfordringer og det må jobbes på mange plan for å endre dette. Man vet 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, økonomirådgivning og annen råd og veiledning. Faren for utenforskap og dårlig helse kan bli forsterket hvis disse 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.

Flyktningkrisen har preget mye av de siste 2 årene for NAV Arendal. Det har kommet et stort antall flyktninger til kommunen i 2022 og 2023. Arendal kommune var raskt ute med å sette ned en gruppe for å koordinere arbeidet på tvers av aktuelle enheter i kommunen og med erfaringer fra flyktningkrisen i 2015. Kommunen håndterte etter hvert alle utfordringene på en god måte og fikk på plass systemer med å skaffe boliger, bosette, og finne skole, barnehage og norsk undervisning etc. Alt dette ble løst og kommunen har fulgt opp det sterke politiske engasjementet i saken ved å bosette 190 i 2022 og 275 i 2023 som er det antallet IMDi har anmodet om.

Grønt samfunn

NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011 og re-sertifiseres gjennom utviklingstiltak rundt energisparing, elektriske biler og grønne innkjøp. Enheten følger opp kriteriene for resertifisering. NAV Arendal fulgte opp tiltakene som var satt opp rundt internkultur for kildesortering og bruk av enhetens elektriske biler. Enheten anskaffer kun elektriske biler og har i 2023 både byttet inn og anskaffet flere som følge av behovet til de som jobber med bosetting av flyktninger.

Regional vekst

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 medlem, dette har vært spesielt viktig i 2023 hvor mange har hatt behov for denne tjenesten som følge av «dyrtid».

NAV Arendal tar 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 står i en regional kontekst.

NAV Arendal og NAV Agder samarbeider tett med Arendal kommune, Morrow og aktuelle utdanningsinstitusjoner for å tilrettelegge for ny industri. For NAV Arendal er det svært viktig å se mulighetene til de som er i kanten av arbeidsmarkedet og i utenforskap.

Samarbeid for å nå målene

I 2023 ble det jobbet godt på en rekke områder blant annet med:

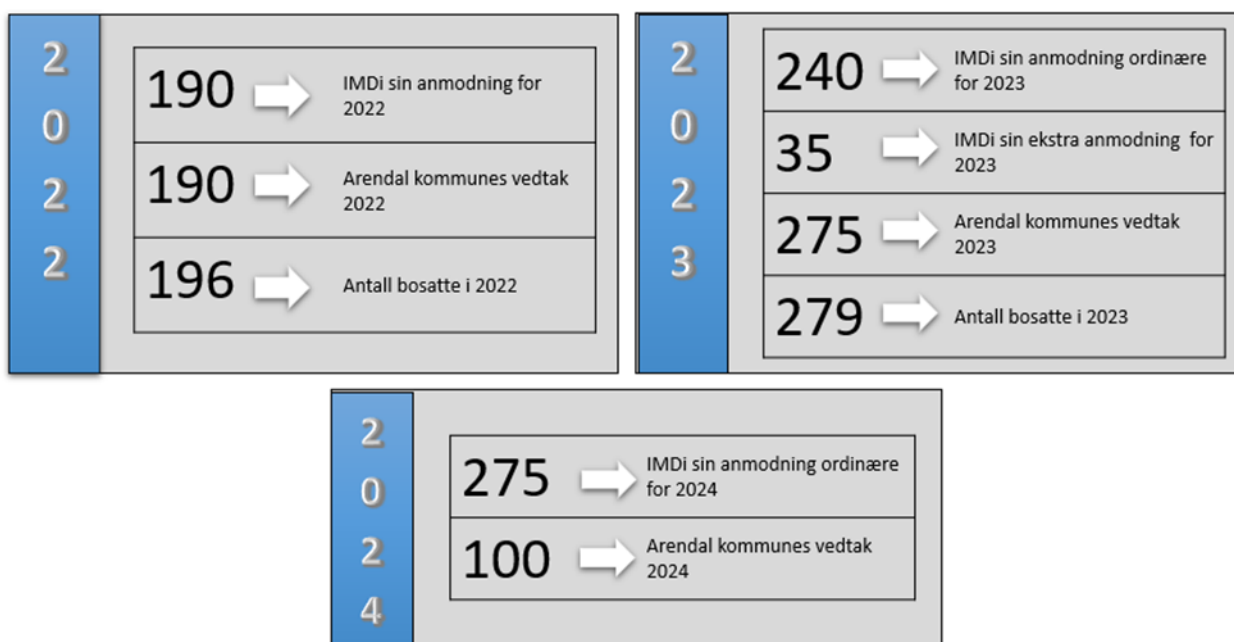
Næringsrelaterte tiltak:

- Aktiv deltager i prosjekt «Flere i arbeid», spesielt opp mot kommunens næringsavdeling.
- 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 gründing 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:

- Godt samarbeid med enhet psykisk helse og rus, og Levekårsområdet i kommunen om blant annet oppfølging av rusplanen.
- Samarbeid med kommunen om å utvikle «Bedre tverrfaglig samarbeid» (BTI)
- Driver prosjektet «Nye Mønster» som krever oppfølging fra flere kommunale enheter.
- Tett samarbeid med Arendal Voksenopplæring (AVO)
- Samarbeid med Fylkeskommunen om VGS, tett samarbeid med Oppfølgingstjenesten og Fylkeskommunen, dette gjelder etableringen av «Dampen» en arena for kompetanseheving for unge, samt tilbud til flyktninger og ungdomsveiledertjenesten på Sam Eyde VGS.
- Tett samarbeid med Arendal Eiendom KF, Husbanken, Fylkesmannen og aktuelle enheter i kommunen om utvikling av det boligsosiale området og oppfølging av ny boligsosial lov.

9.11.3 Utvikling og status

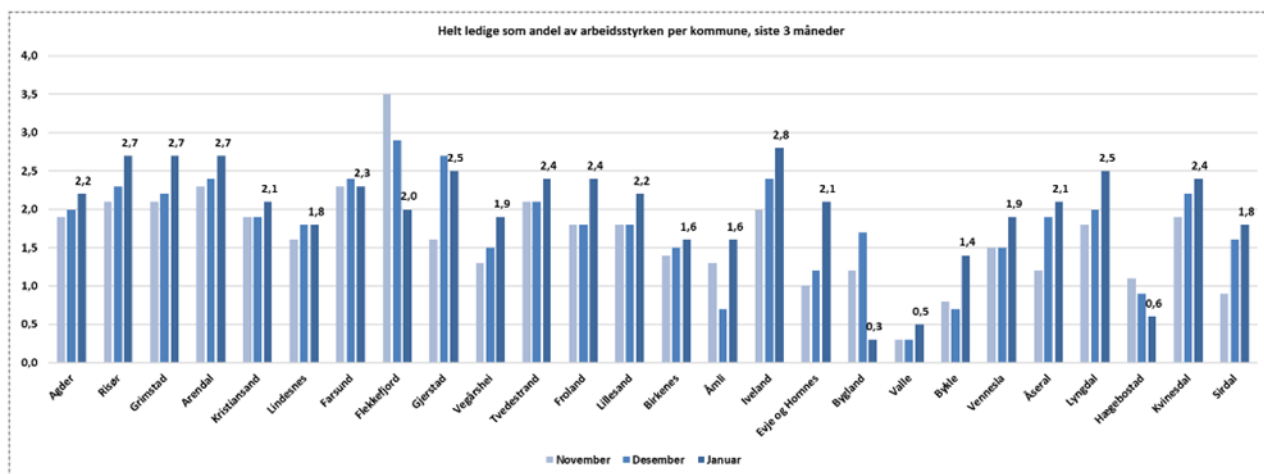


Kilde: <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/statistikk/K4203/bosetting>

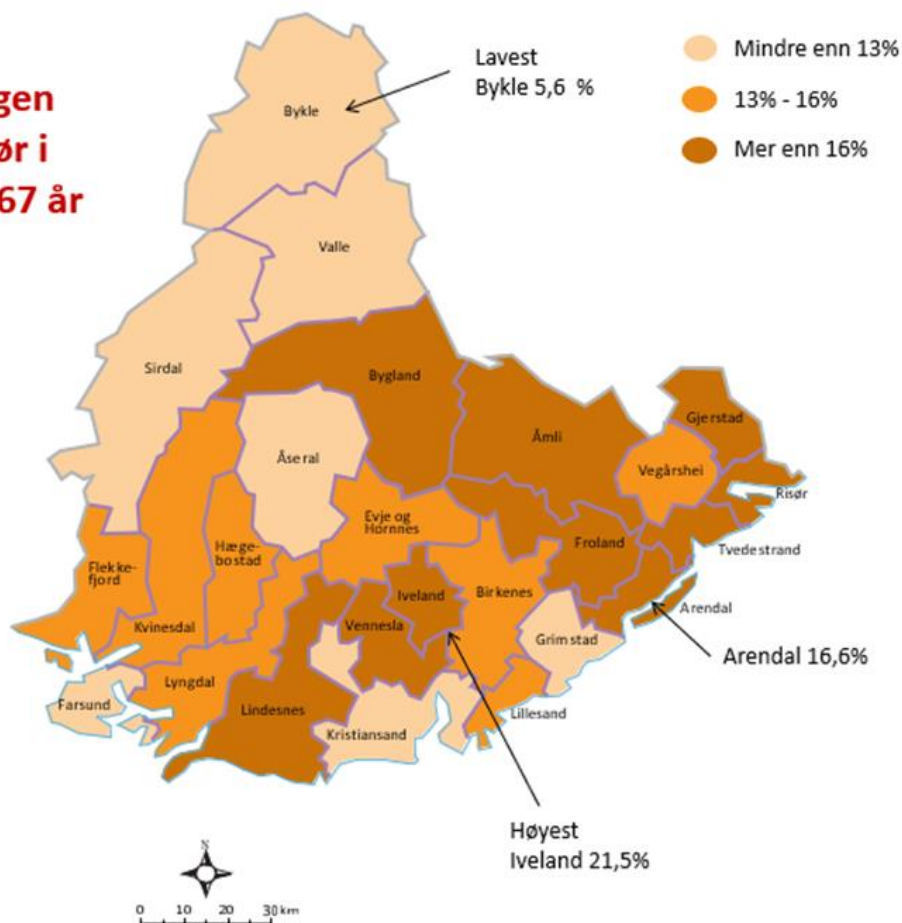
Beregningsutvalget

Beregningsutvalget består av 6 representanter, 3 fra KS og 3 fra IMDi. I perioden 2022-2026 skal Arendal kommune være med i dette utvalget for å kartlegge faktiske kostnader i hele kommunen. Det er Arendal kommune spiller inn sammen med 22 andre kommuner vil være med å danne grunnlag for fremtidige integreringstilskudd. I 2023 dekker utvalget medlemskommuner ca. 1/3 av alle bosatte flyktninger nasjonalt.

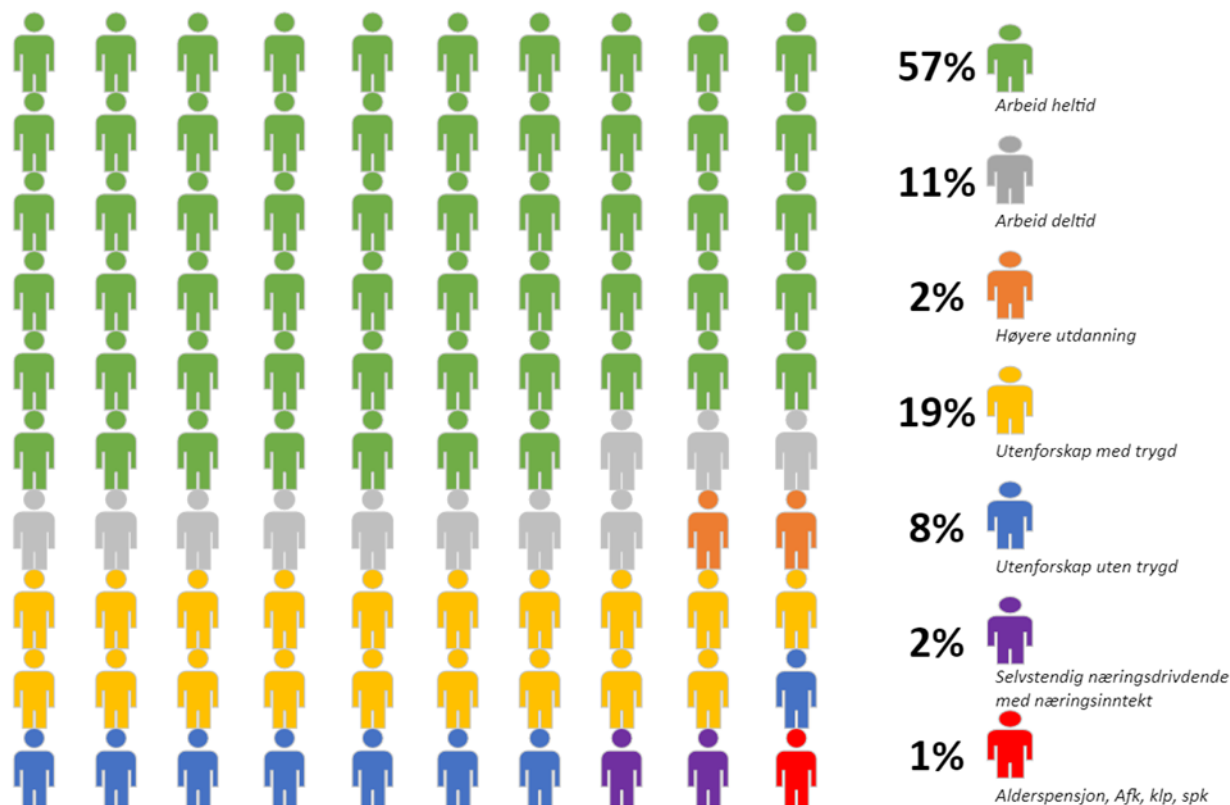
Helt ledige som prosent av arbeidsstyrken per kommune i Agder. Siste 3 måneder



Andel av befolkningen som er ufør i Agder 18-67 år

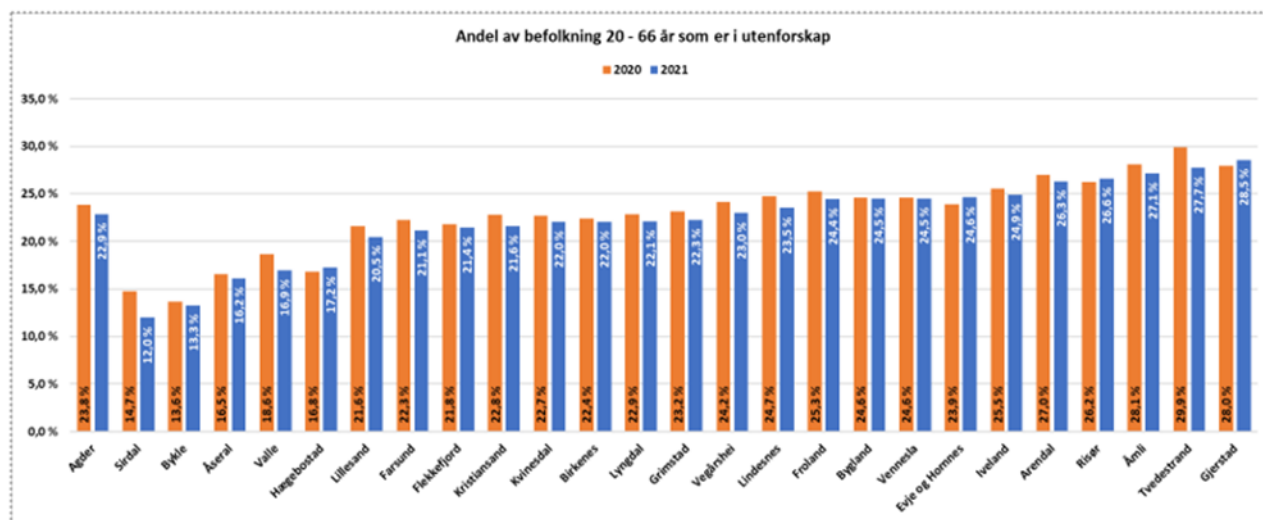


Arendal kommune, utdanning, trygd og utenforskap



Med utenforskap menes de som mottar trygd eller ingen statlige ytelser. En stor andel av disse mottar sosialhjelp.

Andel av befolkningen 20-66 år sin er i utenforskap per kommune i Agder



9.11.4 Arbeidsgiverstrategi

NAV Arendal følger opp arbeidsgiverstrategien til både kommune og stat. Utfordringene for et NAV kontor blir ofte forskjellene mellom disse to styringslinjene. Det jobbes mye med harmonisering, slik at ansatte opplever at de jobber i samme organisasjon. I NAV Arendal har vi lyktes bra med dette og arbeidsmiljøet oppfattes som godt, selv om det er en del forskjeller i hovedavtaler og personalhåndbøker i de respektive styringslinjer.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

NAV har en årlig medarbeiderundersøkelse. I 2023 kom denne i ny versjon. Denne kalles «MUST» og ligner ganske mye på kommunens 10-faktor undersøkelse. Det arbeides aktivt med tiltak i etterkant av undersøkelsen slik at man kan forbedre disse ved systematisk arbeid. Alle avdelinger og team lager seg HMS tiltak ved årets start, som de jobber med utover i året. Kildene til disse tiltakene medarbeiderundersøkelsen, vernerunden, og arbeidet rundt Tillitsreformen. Dette bidrar til at organisasjonen jobber systematisk med forbedringer av HMS, og arbeidsmetodikk.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

NAV har gode internkontroll systemer som går på alt fra sikkerhet, datasikkerhet (GDPR), kontroll av vedtak og saksbehandling. Fra 2019 har Microsoft Teams vært hovedplattformen for informasjon, rutiner etc. Her er informasjonen lett tilgjengelig for medarbeiderne. Informasjonsstrategien inneholder utover dette, møter, og info på skjerm. NAV Arendal har også et tydelig års hjul for endringer slik at tjenester og kompetanse blir oppdatert og har god kvalitet. NAV Arendal har egen trussel protokoll for avvik rundt vold og trusler, samt et statlig avvikssystem. Det jobbes med et nytt statlig avvikssystem som har som mål å erstatte alle lokale systemer. Det blir årlig gjennomført risiko og sårbarhetsanalyser i samarbeid med NAV Agder og lokalt i enheten.

I 2022 hadde enheten tilsyn fra Arbeidstilsynet. Dette medførte noen merknader som blir fulgt opp og lukket sammen med verneombudene og med noe bistand fra Agder Arbeidsmiljø. Det er jobbet godt med å lukke avvikene i 2023. Det finnes alltid et forbedringspotensial, selv om man har gode systemer, og tilsyn gir viktige tilbakemeldinger på dette.

I 2023 var det også tilsyn rundt temaet «Barnefamilier som mottar sosialhjelp» Her fikk man også noen merknader som det fortsatt jobbes med å lukke.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,62	3,04	-0,42		
Langtid	6,32	5,84	0,48		
Sum fravær	8,94	8,88	0,96		

Verktøyet NAV Arendal bruker er tett oppfølging av sykemeldte og godt samarbeid med de som er friske. Lederteamet i NAV Arendal er svært opptatt av denne problematikken og samarbeider tett med HMS utvalg og verneombudene!

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	78,6	70,7	7,9		
Midlertidige årsverk	5	5	0		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	83,6	75,7	7,9		

Etter flyktningkrisen er det behov for flere flyktningmedarbeidere. Økningen på 7,9 årsverk inneholder noe av bemanningsøkningen fra 2022 samt økning i 2023. I tillegg til dette har vi hatt 2 russtillinger som har gått fra prosjekt til fast.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	21	19		
Antall kvalitetsavvik	0	0		

Antall HMS avvik er vesentlig redusert etter at innførte vektorer i åpningstiden fra 2022. Antall avvik i 2021 var 49. Praktisk trening på situasjoner har nok også bidratt i positiv retning.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	93%	90%			

NAV Arendal ansetter helst medarbeidere i full stilling. I et ansettelsesløp søker noen likevel om forskjellige typer permisjoner som medfører at de jobber deltid, men dette har et svært lavt volum. Det er også registrert noe kritikk av denne policyen i forhold til inkluderingsperspektivet da det utelukker arbeidstakere som bare kan jobbe deltid.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	50%	50%		
Andel menn i ledergruppa	50%	50%		
Andel kvinner i enheten	77%	76%		
Andel menn i enheten	23%	24%		

Vi har et spesielt fokus å ta inn menn ved intervjuer. Av søkermassen vår er det flere kvinner enn menn. Vi ser også at ikke det er noe høyere avgang på menn enn kvinner i enheten.

9.11.5 Vold i nære relasjoner

Tradisjonelt har NAV Arendal stort søkelys på sikkerhet. I september 2021 var det dessverre nok et drap på en NAV ansatt i Bergen. Dette gjør at alle rutiner ble nøye evaluert. Et par mulig alvorlige hendelser har ført til at NAV Arendal har tatt i bruk vektorer. Det trenes jevnlig og gis god opplæring av nytilsatte. Det finnes alarmer i alle rom hvor det foretas brukermøter, samt at disse har minst 2 utganger. Alle volds og trusselhendelser blir loggført og følges opp.

NAV jobber også med brukere som kan oppføre seg truende på andre arenaer og hos samarbeidspartnere eller mot familiene sine. Her samarbeides det med politiet og andre instanser som barnevern, skoler, Krisesenter og barnehager.

9.12 Koordinerende enhet (1302)

9.12.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	234 485	226 770	195 493	186 914
Sum inntekter	-79 318	-65 755	-55 839	-53 159
Netto driftsramme enheten	155 167	161 016	139 654	133 755

Resultat for koordinerende enhet viser et mindreforbruk på 5,8 millioner kroner. Årsaken til mindreforbruk var utsatt oppstart og redusert kapasitet ved ny avklaringsavdeling på grunn av utfordrende økonomi for Helse og mestring.

Legevakten og rehabiliterings- og korttidsavdelingen har en krevende driftssituasjon og overforbruk. Enheten har kompensert med stram drift, nøktern bruk av vikarer, merinntekter på enkelte ansvar samt at enkelte stillinger har vært holdt vakant, blant annet pga rekrutteringsutfordringer.

9.12.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

I løpet av 2023 ble koordinerende enhet endret, jmfør melding til bystyret 15.12.2022.

Endring ble iverksatt:

- Legevakten blir en avdeling i koordinerende enhet fra 1.2.2023
- Bemanningsenhet og støttetjenester flyttes fra koordinerende enhet til helse- og omsorgssjef fra 1.2.2023
- Ny avklaringsavdeling i Dydens vei organiseres i koordinerende enhet, oppstart 2.10.2023.

Godt liv for alle

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 legevakten:

- Se virksomhetsplan for legevakten

Prioriteringer som ikke kan knyttes til trinn:

- Planlegging og oppstart av nytt helsehus (legevakt, KØH og avklaring) var en viktig prioritet for koordinerende enhet. Dette medførte mye planlegging i 2023. Legevakten flyttet inn 18.9, Kommunal øyeblikkelig hjelp flyttet inn 2.10 og den nye avklaringsavdelingen startet opp 2.10. Innflytting i nytt helsehus var en krevende prosess for ansatte og ledere. En del utstyr var ikke på plass og ikke alt fungerte optimalt ved oppstart, men det har stort sett gått seg til ganske fort.
- Mål for tjenestekontoret i 2023 var likhet i tjenestetildelingen, brukermedvirkning, bedre kartlegging og bedre samhandling. "Tjenestekatalog og tildelingskriterier" skulle revideres. Stort fravær blant ansatte gjennom året og fravær fra virksomhetsleder høsten 2023 har gjort at tjenestekontoret i stor grad har prioritert drift fremfor utvikling.

Trinn 2 Helsefremmende og forebyggende aktivitet:

- Koordinerende enhet tilstreber å 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.
- "Leve livet"-samlingen ble gjennomført 28.09. på Filadelfia, Harebakken, med 117 påmeldte (inkludert følge). Alle født i 1945 uten helse- og omsorgstjenester fikk skriftlig invitasjon i posten. Tema var bl.a. aktivitet, deltagelse, bolig, teknologi, brannforebygging og frivillighet.
- Fysio- og ergoterapiplanen er fulgt opp. Det er jobbet med gjennomgang av rapport om

oppgavefordeling mellom spesialist og kommunehelsetjenesten, men arbeidet er ikke ferdigstilt. Frisklivssentralens arbeid er styrket med midler fra fylkeskommunen, 40% stilling som har ført til en utvidelse av Frisklivssentralens tilbud. Det er bl.a. startet opp tilbud om trening for personer med kreft. Ergoterapiressursene er styrket og en ergo bidrar nå inn i digitaliseringsutvalget, samt at en ser en økning på henvendelser på kognisjonshjelpemidler.

- Legevakten har i 2023 primært hatt fokus på å planlegge og gjennomføre flytting til nytt helsehus 18.9 og skifte av journalsystem i oktober. I tillegg har tilsyn fra Statsforvalteren våren 2023 blitt fulgt opp.

Trinn 3 Tidlig innsats

- Enheten har i 2023 fortsatt fokus på trygghetsteknologi, tilrettelegging og tilpasninger av hjelpemidler i egen bolig. For å understøtte dette var det mål om økt samhandling med hjemmetjenesten og andre tjenester i brukers hjem. Organisasjonsendring hvor Transport og hjelpemidler ble flyttet fra koordinerende enhet 1.5.23 og endringer innen hjemmesykepleien har gjort at vi ikke har oppnådd målet om økt samhandling.
- Det var mål om å ferdigstille visningsarena for velferdsteknologi og hjelpemidler med formål å drive informativ virksomhet. På grunn av presset økonomi inne Helse og mestring er tiltaket utsatt.
- Hukommelsesteamet skulle øke kapasiteten på kartlegging/oppfølging/veiledning til personer med demens. Tiltaket er utsatt på grunn av presset økonomi innen Helse og mestring.
- I løpet av 2023 er det mål om å få i gang et nytt tilbud "Bruerskole til personer med demens". Tilbudet er ikke startet i 2023 på grunn av for liten kapasitet.
- E-læringskurs "Barn som pårørende" er fullført og rullet ut til alle ansatte.
- Enheten har fortsatt 2023 å tydeliggjøre koordinatorrollen i Arendal kommune, både for koordinatorene, samarbeidspartnere og innbyggere. Lovendring høsten 2022 om samarbeid, samordning og barnekoordinator skapte en del usikkerhet før veileder "Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier" kom i april 2023. Det er fortsatt stort potensial for bedre og med effektiv samhandling og oppgavefordeling mellom enheter og sektorer.

Trinn 6 Leve godt i eget hjem

- Pakkeforløp hjem for pasienter med kreft er implementert for noen grupper, Arendal kommune følger opp fortløpende når sykehuset utvider til flere grupper.

Trinn 7 Helsehjelp til hjemmeboende

- Digital hjemmeoppfølging er videreført i alminnelig drift og det jobbes i tillegg med videre spredning.

Trinn 9 Tidsbegrenset opphold på institusjon:

- Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) har utarbeidet forslag til prosedyre for diagnostisk sløyfe, men prosedyren er ikke vedtatt/iverksatt. Det forekommer innleggelser via sløyfe uten at dette er systematisert. Mål om økning av antall sengeplasser fra 9 til 15 planlegges inn i 2024.
- Korttidsavdelingene hadde i 2023 fokus på å øke samhandlingen med tjenestekontor og hjemmetjenester, ha tydelig målsetning for opphold og økt fokus på rehabilitering. Det er fortsatt et potensial for bedring og arbeidet fortsetter i 2024.
- Ombygging av lokalene til KØH og oppstart av ny avdeling Korttid-utredning demens er utsatt til 2024 på grunn av presset økonomi innen Helse og mestring.

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 hjemmeoppfølging gjør at pasienter 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.

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. Enheten har 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 i 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.

9.12.3 Utvikling og status

Koordinerende enhet har mange tjenester hvor det er utfordrende å finne gode utviklingstall, her er derfor ikke alle tjenester representert.

Fysio- og ergoterapi

	2020	2021	2022	2023
Antall nye brukere Hjelpemiddelformidling bevegelse	326	439	393	395
Antall nye brukere Syn/hørsel	66	71	80	126
Antall nye brukere Kognisjon	27	57	42	79
Antall nye brukere Boligtilrettelegging	34	21	25	29
Aktive saker i barneteamet	285	308	288	305
Antall brukere med vedtak på dagrehabilitering	108	61	71	77

Innsatsteam

Antall timer hjemmesykepleie etter at innsatsteamet er sluttført

Antall timer hjemmesykepleie pr uke	0	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
2020 Antall brukere (i alt 291)	145	32	20	16	26	32	20
2021 Antall brukere (i alt 311)	135	44	25	11	29	42	25
2022 Antall brukere (i alt 318)	153	30	28	22	29	33	23
2023 Antall brukere (i alt 329)	160	33	25	16	25	33	37

Av 329 brukere hadde 160 personer ikke behov for hjemmesykepleie etter oppfølging fra innsatsteam hverdagsrehabilitering (49%). Til sammen 95 personer hadde et behov for mer enn 3 timer hjemmesykepleie pr. uke etter innsatsteam hv.rehab, dette utgjør 29%.

Antall timer redusert hjemmesykepleie pr uke	Økt antall timer	Ingen reduksjon	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
2020 Antall brukere (i alt 291)	5	89	42	37	41	30	42	5
2021 Antall brukere (i alt 311)	6	103	39	9	50	43	57	4
2022 Antall brukere (i alt 318)	1	110	42	20	46	50	41	8
2023 Antall brukere (i alt 329)	1	114	51	25	42	37	54	5

Tabellen viser hvor mange brukere som hadde et gitt antall timers redusert behov for hjemmesykepleie.

Korttid og rehabilitering

		Antall pasienter	Tildelte opphold	Snitt antall liggedøgn	Belegningsprosent
2022	Korttid 2. etg, 14 senger	180	288	16,65	94,15
2023	Korttid 2. etg, 14 senger	181	294	17,31	94,37
2022	Korttid 3. etg, 10 senger	122	236	14,31	92,80
2023	Korttid 3. etg, 10 senger	108	233	16,02	96,46
2022	Rehab, 9 senger	127	167	18,28	93,22
2023	Rehab, 9 senger	130	160	20,85	97,25

Hukommelsesteam

	2020	2021	2022	2023
Antall henvisninger mottatt	122	132	131	139
Antall oppfølginger (flere pr. bruker)	922	830	943	1076
Antall deltakere «Fysisk og kognitiv trening» (i løpet av året)		13	13	14
Deltakere «Pårørendeskole til personer med demens»	30	60	40	45

Kreftkoordinator:

	2020	2021	2022	2023
Personer fulgt opp	141	141	176	196
Antall vurderingsbesøk		45	52	41

Koordinator IP

	2020	2021	2022	2023
Antall aktive saker i løpet av året	417	378	360	297
Antall aktive saker i løpet av året, personer under 18 år	151	158	161	154
Aktive koordinatore	123	135	132	119

KØH

9 senger somatikk/psykisk rus	2020	2021	2022	2023
Innleggelser	326	448	564	527
Liggedøgn	1380	2000	2500	2000
Belegningsprosent	50%	70%	80	75
Antall brukere Digital hjemmeoppfølging 31.12		50	70	80

Frisklivssentralen

	2021	2022	2023
Antall deltakere	99	176	212

9.12.4 Arbeidsgiverstrategi

Ledergruppa og rådgivergruppen startet høsten 2021 med prosess rundt arbeidsgiverstrategien 2021-2024, arbeidet er videreført i 2023.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Koordinerende enhet scoret svært bra på medarbeiderundersøkelsen høsten 2021, gjennomsnitt en score på 4,37 og avdelingen med høyest score hadde 4,66 (5 er maksimal score).

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,11	2,55	-0,45		
Langtid	6,18	6,33	-0,15		
Sum fravær	8,29	8,87	-0,58	6,5	

Det er en positiv utvikling i fravær fra 2022 til 2023.

Virksomhetene jobber aktivt med ansattes tilstedeværelse og oppfølging av sykemeldte.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	187,3	179,3			
Midlertidige årsverk	4,7	13,8			
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk		193,1			

Det har vært endringer i enheten i løpet av 2023, noen av disse gir utslag i tallene.

Bemanningsenheten og Støttetjenester/internservice er med i 2022, men ikke i 2023. Legevakten var ikke med i 2022, men er med i 2023.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	37	92	3 000	
Antall kvalitetsavvik	250	513	4 000	

Legevakten har en god kultur for å melde avvik og bidrar i stor grad til at enheten nå melder flere avvik.

Avvikene brukes aktivt til læring og forbedring.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	48,0	60,7	-12,7		

Endringene i koordinerende enhet medfører en redusert andel heltid.

Støttetjenester og Bemanningsenhet er inkludert i tallene for 2022, 82% andel heltidsansatte i 2. tertial 2022. Legevakten er inkludert i tallene for 2023, 15% heltidsansatte i 2. tertial 2022.

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.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	88,9	85,7		
Andel menn i ledergruppa	11,1	14,3		
Andel kvinner i enheten	82,5	84,6		
Andel menn i enheten	17,5	15,4		

Kjønnsbalansen er redusert på grunn av endringene i enheten.

9.12.5 Vold i nære relasjoner

Faste ansatte har tatt e- læringskurset tildelt i Dossier.

Informasjonsfoldere om TryggEst er formidlet til ansatte. Ansatte har fått tilgang på et døgnbemannet telefonnummer som kan benyttes dersom de trenger råd og veiledning til håndtering av pasientsituasjoner.

9.13 Mestring og habilitering (1303)

9.13.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	268 344	249 535	243 931	262 418
Sum inntekter	-82 156	-68 274	-66 539	-90 599
Netto driftsramme enheten	186 188	181 261	177 392	171 819

Enheten har hatt et merforbruk på 4,9 millioner kroner i 2023.

Merforbruket skyldes i hovedsak:

- Delvis manglende/feil budsjettering
- Stedvis høyt sykefravær
- Utfordring med vikarinndekning som har resultert i stedvis høyt bruk av ekstrahjelp og overtid.
- Økt behov for mer omfattende tjenester for enkelte
- Økt behov for avlastning

9.13.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

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."

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 ble bygget ut i 2023 med 2 nye plasser, og er bosatt.

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.

Tema som har vært og er sentrale i enhet Habilitering sett i forhold til innsatstrappa

- Trygge individ – trygge hjem
- Gode menneskemøter
- Alle innenfor! Ingen utenfor!
- Inkludering
- Mestring og selvbestemmelse
- Pårørendestøtte
- Avlastning
- Dagtilbud

- Rett til bolig – tilrettelegging for bolig
- Boligutvikling

Satsingsområder 2023

Satsingsområdene i Mestring og Habilitering bygger på de samme satsingsområdene som er beskrevet i Handlingsplan for Helse, omsorg og levekår for perioden 2022 - 2025.

Enheten har fortsatt i 2023 hatt fokus på å følge opp CRPD - FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, noe som også henger sammen med arbeidet med nasjonal veileder for personer med utviklingshemming.

Kompetanse

Vi skulle i 2023 prioritere å kompetanse heve ansatte og implementere metodene Positiv atferdsstøtte (PAS) og traumebasert omsorg (TBO), dette har ikke blitt prioritert slik vi ønsket i 2023, både pga økonomi og når vi har sett nærmere på Nasjonal veileder for gode omsorgstjenester for personer med utviklingshemming, er det andre områder (som for eksempel ASK (alternativ og supplerende kommunikasjon) som bør prioriteres før vi innfører PAS.

Det er 4 ansatte i enheten som har tatt studiet PAS på fagskolen i 2022/2023.

På slutten av 2023 ble det opprettet et samarbeidsnettverk mellom HAVO, voksenopplæringen, Ellengård og enhet habilitering, som skal jobbe med ASK på systemnivå, dette samarbeidet forsetter i 2024.

I 2022/2023 har vi jobbet med kompetansepakker i Dossier sammen med HR, Habilitering og hjemmesykepleien har vært "piloter", der vi har samlet felles kompetansepakker for vernepleiere/sykepleiere, felles kompetansepakker for fagarbeidere, assistenter og lærlinger og felles kompetansepakker for vikarer. Vi har også en egen kompetansepakke for habilitering hvor fagspesifikke e-læringskurs som utviklingshemming og seksualitet, Tvang og makt kap.9 og kost og ernæring for utviklingshemmede er inkludert.

Enhet habilitering er også med i NVP (Norsk velferdsteknologi program) hvor informasjonsplattformen KURA er implementert på 2 bofellesskap (Romstølen og Heimdalsveien 12). Det startet med to skjermer på Ellengård og en skjerm på Romstølen i 2022, som nå er utvidet. Vi startet et samarbeid med Grimstad kommune i 2023, hvor de også har vært med å søke midler, og startet opp med KURA i Grimstad.

I 2023 avholdt vi kurs for ansatte i håndtering av utfordrende atferd (vergekurs) og en fagdag for ansatte kost og ernæring for utviklingshemmede.

Rekruttering

Det har over tid vært utfordrende å rekruttere enkelte yrkesgrupper til utlyste stillinger i enheten. Sykepleiere og vernepleiere har på enkelte virksomheter vært utfordrende å rekruttere. Arbeidet med rekruttering fortsetter.

Grønt samfunn

Enhetens bidrag til 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 selvsagt i å sortere søppel, og til å ta gode og sunne valg i hverdagen. Vi har som mål at den enkelte skal settes i stand til i større grad ta ansvar for egne valg og handlinger i hverdagen.

Ellengård har hatt fokus på gjenbruk i sin produksjon. Eksempler er gjenbruk av tekstiler i produksjon av miljøteier og av papir i produksjon av tennbrikker.

For øvrig vil vi fortsatt benytte el-bilene og el-syklene vi har tilgjengelig i enheten, Mange beboere har elsykkel og noen av avdelingene har elsykkel til personalet. Vi har valgt elbil når vi skifter ut fossile leasingbiler.

Samarbeid for å nå målene

For å nå målet om å tilrettelegge for gode tjenester har det vært en forutsetning at samarbeidet med

aktuelle instanser er blitt så godt som mulig.

Dette gjelder både innad i egen enhet, andre enheter i Helse og mestring, i kommunen for øvrig og med eksterne aktører. Målsettingen om god dialog og samarbeid med brukerorganisasjonene, bl.a. NFU og Autismeforeningen og rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne har også i 2023 hatt fokus, bl.a. i utarbeidelse av diverse politiske saker som har vært viktig for enheten.

Andre samarbeid som er blitt inngått i 2023 er:

Nettverk ASK (Ellengård, Enhet habilitering, HAVO og Voksenopplæringen

Mestringsteknologi og kompetanse (Enhet habilitering Arendal kommune, Enhet habilitering Grimstad kommune, Jobbsentralen Grimstad kommune og Ellengård).

Gode forløp

Ved systematisk arbeid har vi sikret 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 utflytning fra foreldrehjemmet. Ellengård aktivitetssenter er fortsatt en del av et samarbeidsforum hvor overgangen skole – jobb er hovedfokus. Sentrale aktører er Jobbklar, Nav Arendal, Sam Eyde, Habiliteringstjenesten for voksne, NFU og Mølla verksted. Målet er å gjøre overgangen skole – jobb mer sømløst.

Av samarbeidsparter vi har forholdt oss til kan nevnes: brukere og pårørende/verger, tjenestekontor, fysio-/ergoterapitjenesten, kulturnettverket, transporttjenesten, koordinatorteam, barnevern, helsestasjon, Asdal ressursenter, barnehager, skoler, videregående skole, Voksenopplæringen, UIA, Arendal eiendom, NAV, spesialisttjenesten for både barn og unge, (HAVO, HABU og ABUP) 3. linjetjenesten (PUA, Dikemark), Statsforvalter, Stendi, fastleger, kommunelegene, ulike menigheter, frivillige organisasjoner m.fl.

9.13.3 Utvikling og status

Vi har fortsatt arbeidet i program for nasjonal velferdsteknologi (NVP). Ellengård aktivitetssenter har driftet prosjektet i samarbeid med bofelleskapet Romstølen. Målet med prosjektet er å gi brukerne våre en mulighet til å finne viktig informasjon ved hjelp av datateknologi. En informasjonsskjermtilpasset brukergruppen, er aktiv på Ellengård og Romstølen. Brukere som har ønsket det har lastet ned en app som egen skjerm. Vi har påbegynt implementering av tilbudet i flere bofelleskap og på avlastningsavdelingene.

9.13.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er godt kjent og forankret blant lederne i enheten, mange av punktene har vært naturlige temaer i diverse møter i avdelingene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det jobbes noe ulikt med oppfølging av 10-faktor undersøkelsen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enheten har i flere år hatt fokus på å bruke avvikssystemet QM+ som en mulighet for systematisk forbedring av tjenestene. I tillegg har vi benyttet Facilit, Arendal Eiendoms avvikssystem. Alle ansatte har fått opplæring i bruk av systemene. Avvik i QM+ behandles av nærmeste leder i samarbeid med medarbeidere evt. enhetsleder.

Sårbarhets- og risikoanalyser er benyttet i avdelingene som en naturlig del av arbeidet, dette har vært spesielt viktig i forbindelse med brukere med utfordrende atferd.

Arbeidet med internkontroll er ivaretatt gjennom kompetanseplaner, e-læringskurs i bl.a. dossier. Aktive HMS utvalg under hver enkelt leder. Kontinuerlig oppdatering av rutiner, prosedyrer og retningslinjer for arbeidet inn i hver enkelt avdeling.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,9	3,4	-0,5		
Langtid	7,3	9,2	-1,9		
Sum fravær	10	12,5	-2,5	6,5	10,5

Enheten har hatt en positiv utvikling av sykefraværet de siste årene og viser lavere sykefravær i 2023 enn i 2022, og nådde målet for enheten. Samtidig ser vi at sykefraværet fortsatt er for høyt. Både korttidsfraværet og langtidsfraværet er redusert. Sykefraværet tas jevnlig opp som tema på fellesmøter med virksomhetslederne, HMSK-utvalg og i personalmøter.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	243	234	+9		
Midlertidige årsverk	0,7	1,7	-1		
Brannreserve og fast ansatte avlastere	102	88	+14		
Sum årsverk	243,7	235,7	+8		

Enheten har ikke satt opp et mål for faste årsverk i 2023. Enheten har hatt en oppgang i faste årsverk utover budsjett, som i hovedsak forklares med økt aktivitet i avlastningstilbudet.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	389	385	3 000	
Antall kvalitetsavvik	532	640	4 000	

Antall HMS avvik holder seg stabilt, mens kvalitetsavvik har økt. Til å være så stor enhet sees antall avvik som er levert som noe lavt.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	42,9%	39%	+3,9 prosentpoeng	62,5%	50%

Det er en økende andel som har 100% stilling, men fortsatt under målsetting.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	100%	90%		
Andel menn i ledergruppa	0	10%		
Andel kvinner i enheten	78,8%	78,5%		
Andel menn i enheten	21,2%	21,5%		

Ledergruppen ble endret i 2023. Etter omorganisering ble dagsenter flyttet til annen enhet. Enhetsleder gikk av med pensjon og ny mannlig enhetsleder ble tilsatt i juni.

9.13.5 Vold i nære relasjoner

Mange ansatte fra enheten deltok på lokal TryggEst konferanse i høst.

Vi har invitert brukerne til VIP kurs igjennom året.

VIP programmet handler om seksuell helse, om kjennskap til egen kropp, og ikke minst om å lære å sette grenser. Kurset inkluderer den utviklingshemmede selv, og enkelte dedikerte ansatte i enheten.

5 medarbeidere har tatt VIP instruktørutdanning.

9.14 Hjemmebaserte tjenester (1304)

9.14.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	388 688	315 166	286 551	345 093
Sum inntekter	-41 257	-21 085	-20 985	-59 976
Netto driftsramme enheten	347 431	294 081	265 566	285 116

Enhetens resultat for 2023 viser et **samlet merforbruk på 53,3 millioner kroner**. Av dette merforbruket utgjør 17,3 millioner kroner i økte kostnader til BPA ordningen. (økte vedtak gjennom året). Enheten har ikke fått kompensert for denne merutgiften. Merforbruket fordeler seg som følger:

Resultat hjemmebaserte tjenester 2023

Sum netto lønnskostnader (med fratrekk av sykelønnsrefusjon)	-31,70 mill. kr
Sum netto driftskostnader	-4,90 mill.kr.
Sum kjøp som erstatter tjenesteproduksjon (herunder BPA)	-18,00 mill.kr.
Sum inntekter	1,30 mill.kr.
Sum merforbruk	-53,30 mill.kr

Styringstall viser at antall pasienter og vedtakstid har økt i 2023, sammenlignet med 2022.

Tall viser en økning på 8,2 % fra november 2022 til november 2023.

November 2022: 21774,84 timer

November 2023: 23560,11 timer

Her er vises tall for antall pasienter med hjemmesykepleie de siste 10 årene:

Antall brukere med hjemmesykepleie i Arendal Kommune:

- Pr. 31.12.13 937
- Pr. 31.12.14 932
- Pr. 31.12.15 970
- Pr. 31.12.16 995
- Pr. 31.12.17 1001
- Pr. 31.12.18 1027
- Pr. 31.12.19 1033
- Pr. 31.12.20 1037
- Pr. 31.12.21 1077
- Pr. 31.12.22 1113
- Pr. 31.12.23 1167

Man kan gjennom de siste 10 årene se en jevn økning av antall pasienter som mottar hjemmesykepleie. Enheten opplever en økning i både pasienter og vedtakstimer, vi ser at pasienter som i dag har hjemmesykepleie er enda mer hjelpetrengende enn tidligere, tidligere utskrivelser fra sykehus, mer syke og krevende pasientsituasjoner som hjemmesykepleien må følge opp.

Økte tjenestebehov i hjemmesykepleien har gjort det helt nødvendig å bemanne opp ut over budsjett for å håndtere økningen. I perioder gjennom året har det vært store utfordringer med pasienter i

hjemmesykepleien som venter på institusjonsplass, hjemmeboende med behov for terminal pleie og krevende oppfølging av utskrivningsklare pasienter fra sykehuset. På grunn av nødvendig oppbemanning for å håndtere utfordringene har de største budsjettoverskridelsene kommet på variable lønnsposter og fastlønn.

Det ble gjennomført store organisatoriske endringer medio mai 2023. Dette har også hatt en stor kostnad for enheten. Opprettelse av en ny hjemmesykepleieavdeling og avdelingslederstilling. Overlapp og opplæring har i denne forbindelse vært en lønnskostnad. Omsorgsboligene med base (med unntak av Flosta bo og omsorgssenter), avdeling hjemmehjelp/bpa og avdeling dag/aktivitetstilbud ble flyttet over til annen enhet. Det ble gjennomført en grensejustering og fordeling av hjemmesykepleieavdelingene i Øst og Vest. Hjemmesykepleieavdelingene i Øst samlokaliserte seg i nytt bygg på Krøgenes og nyopprettet avdeling startet opp fra 15.mai 2023. Alle ansatte i enheten ble berørt av omorganiseringen, det ble gjennomført prosesser knyttet til fordeling og omplasseringer av alle ansatte i godt samarbeid med tillitsvalgte.

Organiseringen av LAR og ROP ble endret, oppfølging og ansvar ble lagt til to av hjemmesykepleieavdelingene, en avdeling i Øst og en avdeling i Vest.

Enheten har arbeidet med flere tiltak med mål om å holde budsjettrammen fastsatt av bystyret:

- Bedre ressursstyring ved innføring og oppfølging av nye samarbeidsrutiner med tjenstekontoret for valide styringsdata og nytt ressursstyringssystem basert på styringsmodellen i SIO.
- Bedre fleksibilitet av personalressurser og kompetanse mellom avdelingene i hjemmesykepleien. Det ble opprettet ressurskoordinatorstillinger tilhørende avdeling i Øst og Vest for å realisere tiltaket. Fokus på god og effektiv planlegging og organisering av bemanning, tjenesteoppdrag, administrative oppgaver, arbeidslister og reiseruter i hjemmesykepleien. Prosesser knyttet til beste praksis og felles rutiner i hjemmesykepleien ble arbeidet med gjennom året.
- Sikret forventet verdiskapning i lærlingeløp.
- Sjekkliste i Gode pasientforløp er evaluert og forenklet.
- Rapportering på økonomi gjennom månedlige styrings- og rapporteringsskjemaer.

9.14.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

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."

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.

Etter store organisatoriske endringer fra 15.05.23 er enheten organisert i 7 geografiske hjemmesykepleieavdelinger. 4 geografiske soner i Øst, derav 3 av sonene er samlokalisert på Krøgenes og 3 geografiske soner i Vest og avdeling som dekker nattpatroljen, ressurskrevende brukere natt og respiratorpasient.

Gjennom det regionale samarbeidet med Østre Agder er det utviklet en felles innsatstrapp. Hjemmesykepleien er på trinn 7.

I hjemmesykepleien skal rutiner og sjekkliste i Gode pasientforløp sikre tidligere oppdagelse av forverring av tilstand og bidra til mer målrettet, systematisk og forebyggende oppfølging av den enkelte pasient. Arbeidsmetodikken sikrer god brukermedvirkning 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. Sjekklistene skal også sikre at pasienter som har krav på gratis tannlegebehandling er kjent med dette og får tilbudet. Med mål om at rutiner i Gode pasientforløp skal følges opp for alle pasienter i hjemmesykepleien har enheten i 2023 arbeidet med å forenkle og tilpasse sjekklistene til ulike pasientgrupper.

Tiltakspakke demens er en alternativ arbeidsmetodikk som sikrer kvalitativ og systematisk oppfølging av pasienter med demenssykdommer og deres pårørende. Fagkoordinatorer har i 2023 hatt en aktiv pådriverrolle og sørget for at denne metodikken er tatt i bruk hos 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 i hht 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 tjenesten og som ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde skal vurderes utfra individuelle hensyn og svares ut på en respektfull og vennlig måte. Serviceerklæringen er revidert og oppdatert i 2023.

Grønt samfunn

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

- Stor andel av bilparken er el-biler.
- 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.

Regional vekst

Hjemmesykepleien har arbeidet med velferdsteknologi. To hjemmesykepleieavdelinger (en avdeling i Øst og en avd i vest) har dette som ekstra ansvarsområde. Arbeidet med implementering av multidosedispensere siste halvdel av 2023.

Avdelingene har hatt fokus på inkludering, god HMS og læringskultur i egen virksomhet.

Samarbeid for å nå målene

Sikre involvering og god kommunikasjon i alle endringsprosesser. Enheten har hatt stort fokus på å involvere medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud i arbeidet med samlokalisering og grensejusteringene. Avdelingene hatt prosesser og arbeidet mye med risiko, - og sårbarhetsanalyser og SWOT.

9.14.3 Utvikling og status

Enheten har arbeidet videre med å utvikle en kultur hvor alle aktivt er med å forbedre og sette organisasjonen i stand til å nå overordnede målsettinger og ambisjoner i strategi- og virksomhetsplan. Målet er å involvere alle ansatte i et systematisk forbedringsarbeid.

Hjemmesykepleien har tatt i bruk 2 typer multidosedispensere, Evondos og Karie. Målet er å gi pasienter mer frihet, slik at de selv kan styre hverdagen, og ikke være avhengig av daglig besøk av hjemmesykepleien. Uprøving og vurderinger knyttet til gevinstrealisering har vist at hjemmesykepleien kan redusere antall

besøk og evt. gi hjelp til andre tidspunkt med mindre press.

Hjemmesykepleien startet arbeidet med å utrede mulighetene for å erstatte dagens arbeid med arbeidslister i hjemmesykepleien med et elektronisk planleggingsverktøy for bemanning, kompetanse og effektive kjøreruter. Dette skal arbeides videre med i 2024.

Hjemmesykepleien har økt andelen med medisinskap med kodelås.

Samlokaliseringen i Øst har lagt til rette for at vi enklere kan sikre kompetansemobilisering. Samarbeid med tvers, da spesielt med tanke på sykepleierkompetanse. Et viktig mål videre vil være å utvikle en best mulig organisering og mobilisering av sykepleierressursene som også løser utfordringene med sykepleierdekningen i helger, fredagskvelder og i ferieperioder.

Med utgangspunkt i retningslinjer for medikamenthåndtering har enheten arbeidet videre med kvalitetsforbedring innen medikamentadministrasjon.

Enheten fikk i 2022 innvilget prosjektmidler til prosjekt «Kommunalt Pakkeforløp ALS». Arbeidet med prosjektet ble påbegynt oktober 2022 og avsluttet i desember 2023. Det er utviklet veileder for ansatte som skal følge opp ALS pasienter og informasjonsbrosjyre til ny diagnostiserte ALS pasienter. Det har i 2023 vært et nært samarbeid med ALS teamet i Kristiansand med mål om forbedring av samhandling og god oppfølging av ALS pasienter i Arendal kommune.

Enheten har gjennom året hatt stort fokus på forbedringsarbeid og kompetansearbeid blant ansatte. Det ble gjennomført fagdag for helsefagarbeidere hvor tema var observasjonskompetanse i forhold til den akutt syke geriatrike pasient. Symptomer kartlegging og forståelsen av bruk av kartleggingsverktøy.

9.14.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien har vært fulgt opp i alle avdelinger og gjennomgått ved ansettelse av nye ledere.

Film og tilgjengelig hjelpemateriell for refleksjon og samtale rundt tema i arbeidsgiverstrategi er benyttet.

Strategien er også fulgt opp gjennom medarbeidersamtaler, personalmøter og HMS/kvalitetsutvalg.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen utvalgte fokusområder er fulgt opp i avdelingene. Planlagt medarbeider og brukerundersøkelse skulle vært gjennomført høsten 2023, men utsatt på grunn av kommunens organisatoriske endringer.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Delvis
-----------------------------------	--------

Vernerunder er gjennomført i flere avdelinger, men ikke fullført i enkelte avdelinger på grunn av organisatoriske endringer og arbeid med opprettelse av HMS og kvalitetsutvalg.

Internkontroll

Enhetens internkontrollsystem er utviklet i samsvar med forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten. Kvalitetsforbedringsteamet er i 2023 omdefinert til fagkoordinatorer ledet av fagutvikler. Noen viktige aktiviteter som er gjennomført i 2023:

- Virksomhetsplan og aktivitetsplan
- Tertialrapporter og årsmeldinger
- Månedsrappoterings økonomi
- Månedlig oppfølging av lønns- og konteringslister (prøvelønn)
- Avvik og avvikshåndtering
- Hms og kvalitetsutvalgsmøter i alle avdelinger
- Brannøvelser og handlingsplaner i fht brann i omsorgsboligene

- Årlig gjennomgang av delegasjoner knyttet til medikamenthåndtering.
- Farmasøytisk tilsyn
- Vernerunde
- Evaluering av sjekklister i gode forløp

Årlige risikovurderinger som grunnlaget for forbedringstiltak i årlige handlingsplaner ble ikke utført i 2023 på grunn av merarbeid med samlokalisering og omorganiseringer.

Fagkoordinatorgruppen samarbeider nært under ledelse av enhetens fagutvikler. Gruppen har gjennom 2023 hatt møter hver andre uke hvor faglig samarbeid, tjenesteutvikling og felles planer for videre arbeid har vært sentralt. Dette har bidratt til at avdelingene jobber mer likt med fokus på felles holdninger og gode rutiner for pasientoppfølging i hele enheten.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,6%	3,8%	0,2%		2
Langtid	11,5%	9,9%	1,6%		7
Sum fravær	15,1%	13,7%	1,4%	6,5	

Korttidsfraværet har gått noe ned, mens langtidsfraværet har gått noe opp sammenlignet med i fjor. Enheten har samlet fravær på 15,1% i 2023.

Det har vært fokus på oppfølging av ansatte med høyt fravær. Det har vært gjennomført IA samtaler og dialogmøter. Avdelingene har benyttet seg av oppfølging hos Raskere frisk og tilrettelegging på arbeidsplassen.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	346,8	293	53,8		
Midlertidige årsverk	0	0			
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0	0			
Sum årsverk	346,8	293	53,8		

Enheten har økning i faste årsverk som ikke samsvarer med rammer og budsjett. Arbeidsprosesser med faste årsverk, rammer, budsjett og tjenesteinnsats (vedtakstid og oppgaver) vil ha et svært viktig fokus i 2024. Planlagte prosesser knyttet til dette vil iverksettes og tett oppfølging av avdelingene i enheten med målsetning og effekt allerede inn i første tertial.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	221	380		250
Antall kvalitetsavvik	1123	1220		900

HMS mål og tiltak i enhetens virksomhetsplan er fulgt opp i avdelingene hvor de lokale HMS- og kvalitetsutvalgene har hatt en sentral rolle.

Ledere har fulgt opp erklæring om ledelse som bygger på verdiene fra arbeidsgiverstrategien og har hatt fokus på mestringsorientert ledelse med tydelighet på mål (hvor vi skal) og mening (hvorfor vi skal dit).

Etisk refleksjon er et viktig satsingsområde. Avdelingene melder om at det har vært vanskelig å følge dette opp som planlagt på grunn av tidspress og store organisatoriske endringer og samlokalisering i 2023.

Forflytningskontaktene og bedriftshelsetjenesten er viktige aktører og samarbeidspartnere i det forebyggende HMS-arbeidet. Med utgangspunkt i at brukernes hjem også er ansattes arbeidsplass har det vært fokus på å følge opp utfordringer knyttet til ergonomi.

Enheten har fulgt opp forbedringstiltak etter forvaltningsrevisjonen. Økt antall avvik kan tyde på at meldekulturen er styrket i flere avdelinger.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	51	45	6		45

Enheten har fulgt opp retningslinjene for heltid og målet for heltid i 2023 er innfridd. Det vært arbeidet med å øke heltidsandelen fra ny turnusperiode hvor langvakter er innført i flere avdelinger. Heltidsandelen er varierende mellom avdelingene og enkelte har fortsatt et stykke igjen for å nå målsettingen.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	69	69		
Andel menn i ledergruppa	31	31		
Andel kvinner i enheten	89	89		
Andel menn i enheten	11	11		

Avdelingene har arbeidet med arbeidsmiljøet for å sikre gode og inkluderende arbeidsplasser slik at søkere eller ansatte ikke diskrimineres på grunn av kjønn, funksjonsevne, seksuell legning, alder, etnisitet eller religion.

9.14.5 Vold i nære relasjoner

Enhetens lederteam og ansatte er tidligere gjort kjent med kommunens nettsider til handlingsveiledere, handlingsplan og ulik støttelitteratur, bl.a. link til ulike rapporter og nasjonale nettsider. Ny prosedyre er gjennomgått og filmene er vist på personalmøter.

Faste ansatte har tatt e- læringskurset tildelt i Dossier.

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

Ansatte i hjemmesykepleien har fått opplæring i PLIVO (pågående livstruende vold). Avdelingene har hatt opplæring på personalmøter og det er også satt opp egne kurs om teamet. Ansatte i hjemmesykepleien kan komme i uforutsigbare situasjoner, kan møte pasienter som har psykisk uhelse, demente og ruspåvirkede. Gjennom PLIVO fått veiledning til å håndtere truende situasjoner.

Medarbeidere har også fått tilgang på et døgnbemannet telefonnummer som vi kan benytte dersom vi trenger råd og veiledning til håndtering av pasientsituasjoner, da gjennom TryggEST. Tilgjengelige informasjonsbrosjyrer på vaktrommene.

9.15 Institusjon 1 (1305)

9.15.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	284 123	236 806	224 507	267 253
Sum inntekter	-100 960	-83 108	-85 105	-108 612
Netto driftsramme enheten	183 163	153 698	139 402	158 641

Det har vært en organisatorisk og strukturell endring i helse og omsorg, til helse og mestring (ny organisering) i 2023.

Det har vært en utfordring med skifte av enhetsleder sommer 2023 og en konstituering frem til 30.11.23. Ny permanent enhetsleder var på plass 01.12.23

Enheten leverer et svakere resultat enn 2022. Det har vært kostnadsøkning på flere områder som økt fravær, turnover på enkelte virksomheter av ansatte, vakanse på helg, økte kostnader på matvarer (prisvekst), økt overtid, 1:1 bemanning over tid på de fleste virksomhetene for pleietyngden er økende i institusjon som har medført til ekstra innleie ut over ordinær bemanning og ressurskrevende brukere over 67 år blir ikke kompensert med refusjon fra Staten.

Heltidskulturen har hatt en stor fremgang i 2023 og det er i tråd med Arendal kommune sin strategi.

9.15.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Det viktigste arbeidet innen målområdet er knyttet til livsgledearbeidet. Når alle avdelinger er sertifiserte livsgledehjem har man fått på plass en solid metode, prosedyre og kriterier for enhetens tjenestemottakere og sikrer at alle får trygg ivaretagelse av de 9 livsgledekriterier. Deltakelse i sertifiseringsordningen er forbedringsarbeid satt i system, men følges opp med klar og tydelig internkontroll og ekstern revisjon. Arbeidet oppfattes av ansatte i stor grad som forbedringsarbeid og sammen med satsingen på fagutvikling er det fra 2022 og gjennom 2023 jobbet godt for på en rekke områder å sikre "godt liv for alle."

Grønt samfunn

Enheten har videreført arbeidet og klart å holde satsningen fremme. Det systematiske arbeidet må betegnes som vellykket og det var god fremdrift på følgende punkter gjennom året:

- 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.
- Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene våre og i kommunen for øvrig. Arbeidet er intensivert i 2023.
- Vaskeriene samler sammen slitt og ødelagte tekstiler og leverer til gjenbruk.

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 livets faser, det bidrar i tillegg til å rekruttere, positivt omdømme og muligheter for de som vurderer vår kommune som bosted.

Enhetens viktigste innsats på dette området har vært satsningen på heltid, det å gi spesielt unge arbeidstakere en stilling å leve av. Arbeidet med heltid har vist svakere utvikling enn man skulle ønske.

I 2023 var det vanskeligere å finne gode tiltak. Oppgavefordeling mellom yrkesgrupper, TØRN og redusere antall ansatte for å fordele årsverkene til fordel for å gi flere 100% stilling viser seg å gå saktere. Ansatte sier at akkurat dette endringsarbeidet er til dels frivillig å delta i, vil bli mer permanent i fremtiden, spesielt er det vanskelig å få forståelse for at noe av løsningen ligger i økte antall helgetimer og mer bruk av langvakter.

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.

9.15.3 Utvikling og status

Fagkoordinator i hver avdeling i 100% stilling (20% frikjøp til fagutvikling). Endringen har vist seg å være et riktig og viktig valg og imøtekommer enhetens behov for utvikling på fag gjennom å avsette ressurser til dette arbeidet. I tillegg oppleves denne relativt begrensede innsatsen som lederstøtte i enhetens store avdelinger.

Enheten har ellers svært begrensede mulighet for å starte nye utviklingsprosjekter eller øke innsatsen innenfor egen ramme.

I enheten har det vært 2 avdelingsledere (Virksomhetsledere) som har sluttet og det har vært en prosess med nyrekruttering som igjen har medført til noe ustabilitet på ledernivå. Enhetsleder har vært inne og bistått virksomhetene, der det var nødvendig i korte perioder. Samtidig som andre stillinger har blitt ledige og rekrutteringen har tatt tid, har reserven som normalt ligger i ansattgruppene vært tydelig redusert. Enhetsleder vurderer at dette er etterslep etter pandemien og på toppen av en allerede krevende bemanningssituasjon.

9.15.4 Arbeidsgiverstrategi

Enheten jobber aktivt for å gi flest mulig ansatte mulighet til å jobbe 100% stilling.

Enheten har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser med mangfold, både i forhold til kjønn, integrering og personer med ulik seksuell orientering og forskjellige behov for integrering. Vi har til enhver tid personer inne for arbeidstrening eller utprøving av arbeidskapasitet og har samarbeid med flere aktører for å finne egnet arbeid tilpasset den enkelte.

Det er videre et fokus på økt nærvær, at arbeidsplassene skal være inkluderende og bidra til at ansatte kan stå i jobb selv om det er perioder i livet med sviktende helse.

Kommunens vedtatte arbeidsgiverstrategi er gjeldende og kjent for ledere og ansatte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Bruker- og pårørendeundersøkelsen ble ikke gjennomført i 2023.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enhetens internkontroll ligger først og fremst i Livsgledesertifisering. I tillegg arbeides det systematisk etter prosedyrer på HMS, miljø, brann og pasientbehandling. Det er også rutiner på turnusplanlegging.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,29	3,1	1,19	2	2
Langtid	9,93	8,8	1,13	4,5	6
Sum fravær	14,21	11,9	2,31	6,5	8

Sykefraværet er høyere enn foregående år og det er bekymringsfullt. Der er enkelte avdelinger som trekker tallet ned, fraværet er da godt kjent for avdelingsleder og enhetsleder. I stor grad er det da snakk om langtidsfravær som er for høyt, men i 2023 er det også en tydelig økning på korttidsfraværet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	292	226			
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	292	226			

Enhetens mål er å drive i henhold til budsjett. Årsverksrammen endrer seg ikke. Men ved inngangen til nytt fra år til år, vil tallet variere noe, avhengig av normal turnover. Det totale antall faste årsverk er ca. 10% høyere enn rapportert fordi en har kommet langt i å benytte egne faste ansatte for å dekke planlagt fravær i årsplanene. Ansattandel har økt fra 2022 til 2023. Det er tatt mer kontroll over ressursene i Institusjon 1 opp mot budsjett. Tiltak er å legge inn riktige ressurser i Arena (budsjett) som skal benyttes i turnusplanlegging.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	280	255		500
Antall kvalitetsavvik	541	614		800

Det er et tydelig og klart fokus på HMS både gjennom de lokale HMS og Kvalitets-utvalgene, vernerunder og fokus på riktig arbeidsmetodikk. Det er et godt samarbeid i avdelingene mellom lokale tillitsvalgte, vernetjeneste i HMS- og Kvalitetsutvalgene. I tillegg har tjenestene hatt stort utbytte av Agder Arbeidsmiljø i enkelte avdelinger hvor arbeidsmiljøet har hatt særlige utfordringer. Det er fortsatt slik at det foreligger en underrapportering, dette arbeides det med og man holder fokus på kvalitetsarbeidet i det systematiske kvalitets og HMS-arbeidet gjennom faste møter med vernetjeneste og tillitsvalgte. Det er en nedgang av HMS avvik fra 2022 til 2023.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	42	30,2	11,8	50	50

Den positive utviklingen de foregående årene fortsetter, og 2023 har vært en positiv utvikling. Det er utfordrende å få sterk fremdrift uten overordnede vedtatte virkemidler som skal gjelde for helgetimetall for alle ansatte, men heltidsantall fast ansatte har økt med hele 11,8 % i 2023.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunen s mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	75	75		
Andel menn i ledergruppa	25	25		
Andel kvinner i enheten	88	88		
Andel menn i enheten	12	12		

Det har vært en stabil ledergruppe og ikke endring av andel kvinner og menn.

9.15.5 Vold i nære relasjoner

Enhetens ledere, tillitsvalgte og verneombud har et bevisst forhold til kommunens Handlingsplan mot vold og overgrep. Alle HMS og kvalitetsutvalg er blitt implementert.

9.16 Østre Agder krisesenter (1307)

9.16.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	12 879	11 973	11 715	13 097
Sum inntekter	-7 878	-6 978	-6 978	-8 300
Netto driftsramme enheten	5 001	4 995	4 737	4 797

Østre Agder krisesenter (ØAK) kom i balanse ved årets slutt. En har jobbet strukturert og hatt økonomi som fast tema på ledermøtene gjennom året.

Kommunen var i 2023 gjennom en større omorganisering og ØAK ble en virksomhet i psykisk helse og rus etter denne organiseringen. Det ble også rekruttert ny virksomhetsleder.

ØAK har hatt en prosjektstilling tilknyttet Ukraina midler i 20% for 2023. Fokusområdet har vært arbeid med flyktninger og informasjonsarbeid tilknyttet tilbudet vårt, eks. tett samarbeid med voksenopplæringen.

9.16.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Mestringsperspektivet har ligget til grunn for alt en har gjort sammen med brukerne. Enheten har hatt brukernes beste, tidlig innsats, flerfaglig samarbeid som fokus. Enheten har hatt fokus på samarbeid og samhandling med pårørende, frivillige, aktuelle arbeidsgivere og spesialisthelsetjenesten for å nå målene. Det har vært fokus på å jobbe sammen med brukerne og ikke gjøre for. "Hva er viktig for deg?" er sentralt i kontakt med brukerne.

Arendalshjelpa

Krisesenteret har hatt samarbeid med Arendalshjelpa der det har vært aktuelt sett opp mot innbyggere som har hatt behov. Arendalshjelpa har vært inngangsporten til kommunens tjenester i enhet psykisk helse og rus.

Grønt samfunn

Enheten har stort sett EL biler og en har hatt fokus på og går til de brukerne og bruker av sykkel/el sykkel der det lar seg gjøre. Videre så er kildesortering tema som gjelder både brukere og ansatte. Informasjon om aktiviteter spres i stor grad på mail, Facebook og innbyggerportalen. Østre Agder krisesenter er sertifisert miljø fyrårn.

Regional vekst

Arendal og flere omkringliggende kommuner er i vekst. Enheten har i 2023 hatt fokus på å gjøre Arendal trygg og inkluderende for alle innbyggere og Østre Agder krisesenter er døgnåpent og har tatt imot brukere gjennom hele året.

Samarbeid for å nå målene

Det er faste og jevnlig samarbeidsmøter med aktuelle aktører som politi, ATV, NAV, rus og psykisk helse og barnevern.

Det har vært arrangert temadag sammen med brukerne, Petter Uteligger og Kirkens bymisjon der tema var: "Sammen om ansvaret". Østre Agder Krisesenter bidro inn her sammen med enhet psykisk helse og rus.

9.16.3 Utvikling og status

Enheten gikk økonomisk balanse og prognosene gjennom året stemte.

Fondsmidler

Enheten har i 2023 fått følgende økonomiske gaver:

Aust-Agder stiftelsen for kvinner (vinterferie) kr. 16500

Aust-Agder stiftelsen for kvinner (dyreparken og akutt kennelopphold) kr. 65 000

Gjensidigestiftelsen «Juleaksjon» og «Sommeraksjon» kr. 141 000 kr

Kiwanis Club Arendal kr. 6000

Risør Sanitetsforening kr. 6000

Midlene er benyttet til formålet som er beskrevet i søknader og tildelingsbrev.

Pr. 31.12.2023 står det 750 603 kroner på fond etter overskudd tidligere år, jmf samarbeidsavtale for Østre Agder krisesenter.

Gavemidler krisesenteret øremerket: 115 000 kroner

Gavemidler barn, krisesenteret: 19 150 kroner

Gavemidler barn, krisesenteret 432 000 kr

Prosjektmidler

Prosjekt midlene knyttet til økt flyktningene strøm fra Ukraina ble tildelt i 2022. Beløpet var 670 000 kr. Det ble i 2023 brukt 365 000 kr (lønn til en prosjektstilling). I samråd med Bufdir, ble det resterende beløpet på 305 000 kr overført til 2024 for videre drift av dette arbeidet.

Det er planlagt at midlene brukes opp i 2024 til arbeid tilknyttet flyktninger.

Forebyggende psykisk helse midler barn og unge: 45 000 kr fra Arendal kommune. Vi fikk midler til å styrke arbeidet innen psykisk helse med fokus på aktivitet og lek under oppholdet.

Investerings - nytt krisesenter for menn

Ifølge vedtatt investeringsbudsjett, er det satt av kr. 7 443 000 til nytt krisesenter for menn. Prosjektet ble ferdigstilt i desember 2023. Totalkostnaden foreligger ikke enda.

Møbler var ikke med i beregningen i investeringsbudsjettet, og ble derfor tatt av avsatt fond. Samlet kostnad til møbler er på; 165 552 kr. Gjenstår 750 603 kr.

9.16.4 Arbeidsgiverstrategi

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelse gjennomføres i 2024

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Intern rutinehåndbok blir jevnlig justert, forbedret og oppdatert. Personalmøte hver 6. uke og ukentlig fagmøte er viktige arenaer for innspill og dialog om forbedring av rutiner og arbeidsmåter.

Avvikshåndteringen er fulgt opp etter gitte retningslinjer og lukkes fortløpende etter vurdering og gjennomføring av forbedringstiltak.

Risiko- og sårbarhetsvurdering (ROS analyser) har vært fortløpende gjennomført og omhandler i stor grad beskyttelsestiltak for mottakere av tjenesten. Det har blitt utarbeidet nye ROS analyser knyttet til nytt bygg/ oppstart av Herre avdelingen.

Samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter er fulgt opp og gjennomført i tråd med intensjonen. I henhold til bestemmelsene i samarbeidsavtalen er det gjennomført 3 samarbeidsmøter med vertskommune og samarbeids kommunene. Ett møte i rådmannsutvalget (budsjett) og to møter med fagansvarlige for den enkelte kommune.

Enheten har en stor samarbeids flate knyttet til kommunesamarbeidet om Østre Agder krisesenter. Samarbeidet er planlagt i enhetens års hjul og har vært gjennomført som planlagt, så langt det har vært mulig med digitale møter. Samarbeidspartnere i kommunene er Nav, barnevern, politi, familievernkontor, ATV. I løpet av 2023, har man arbeidet med å få inn kontaktpersoner fra psykisk helse og rus fra hver enkelt kommune i det interkommunale samarbeidet. Fra 2024 legges dette inn i enhetens års hjul.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,4	2,31	0,91	6	
Langtid	3,01	2,34	0,64	6	
Sum fravær	4,41	4,65	1,55		

Sykefraværet i 2023 var 4,41 %. Sykefraværet var lavt første halvår, men har steget andre halvåret av 2023. En medvirkende årsak er at det er langtidsfravær i en 100 % stilling fra oktober. I tillegg har det vært to andre ansatte i mindre stillinger som har vært delvis sykemeldt for en periode. Disse har vært fulgt opp og fått individuell tilrettelegging. Begge er nå tilbake i arbeid.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	10				
Midlertidige årsverk	0,2				
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0				
Sum årsverk	10				

10 Årsverk totalt der 20% har vært prosjekt stilling jf. flykninger Ukraina.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	7	13		
Antall kvalitetsavvik	7	13		

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	9				

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa		1		
Andel menn i ledergruppa				
Andel kvinner i enheten		11		
Andel menn i enheten		2		

Enheten har ikke egen ledergruppe. Enheten har blitt del av psykisk helse og rus etter omorganisering og leder for ØAK har gått inn i ledergruppe psykisk helse og rus.

9.16.5 Vold i nære relasjoner

Østre Agder Krisesenter	2020	2021	2022	2023
Kvinner - Beboere	39	29	36	49
Menn - Beboer	0	4	2	9
Annet - Beboer				1
Barn - Beboere	28	36	48	41
Overnattingsdøgn voksne	859	965	1406	2179
Overnattingsdøgn barn	493	1070	831	1318

Antall voksne beboere øker og har en variasjon mellom 29 (2021) til 49 (2023) beboere. Det er viktig å bemerke seg at statistikk fra Corona perioden kan være preget av en midlertidig nedstegning av samfunnet.

Antall barn i samme periode viser en økning fra 28 (2020) til 41 (2023). Antall menn er stabilt lavt, men siste året er det en markant økning. Fra 2 menn i 2022 til 9 menn i 2023.

I 2023 og tidligere har beboere blitt definert som voksne fra 16 år. I statistikk for 2024 skal beboere defineres som barn opp til 18 år.

Antall dagsbesøk har økt fra 105 i 2021, til 257 i 2023. Derimot har antall telefonsamtaler gått ned fra 115 i 2022, til 65 i 2023.

Innringerstatistikken for 2023 viser at vi har en markant økning fra 91 innringere i 2020, til 190 innringere i 2023. Av dette er 35 innringere avvist for botilbud grunnet rus og psykiatri utfordringer.

Antall overnattingsdøgn for kvinner, menn og barn viser en markant økning i perioden 2020 - 2023. Et stramt utleiemarked som gjør det vanskeligere å finne leilighet i reetableringsfasen, kan være noe av årsaken til dette.

9.17 Institusjon 2 (1310)

9.17.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	101 443	90 533	82 119	102 910
Sum inntekter	-24 476	-20 585	-20 585	-31 676
Netto driftsramme enheten	76 967	69 949	61 534	71 234

Det har vært en organisatorisk og strukturell endring i Helse og Omsorg, til Helse og Mestring (ny organisering) i mai 2023.

Det har vært en utfordring med skifte av enhetsleder sommer 2023 og en konstituering frem til 30.11.23. Ny permanent enhetsleder var på plass 01.12.23

Enheten leverer et svakere resultat enn 2022. Det har vært kostnadsøkning på flere områder som økt fravær, turnover på enkelte virksomheter av ansatte, vakanse på helg, økte kostnader på matvarer (prisvekst), økt overtid, 1:1 bemanning over tid på de 3 virksomhetene for pleietyngden er økende i Institusjon som har medført til ekstra innleie ut over ordinær bemanning og ressurskrevende brukere over 67 år som ikke blir kompensert med refusjon fra Staten.

Heltidskulturen har hatt en stor fremgang i 2023 og det er i tråd med Arendal kommune sin strategi.

9.17.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle:

Vår filosofi i 2022 er tilsvarende 2023: *"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".*

Alle tre avdelinger på institusjon 2 vektlegger at beboerne skal få et verdig og godt liv. Livsgledeansvarlig har vært en viktig støttespiller for å lykkes i arbeidet sammen med ansatte og frivillige organisasjoner. Det er gjennomført blant annet små utflukter og konserter som en del av livsglede konseptet.

Grønt samfunn:

Fokus på å benytte økologisk mat og bestille økologisk i henhold til våre retningslinjer i Arendal kommune blir gjort. Det er og vil være også fremover viktig å få redusert matsvinn. Her jobbes det med å få alt personell med i tankegangen om at spiselig mat ikke skal kastes. Det sees på forbedringer på bestillingsrutiner for mat. Her kan det være mye å hente å tenke mer smarte løsninger. Vi har blant annet sett på om vi skal ha like stort utvalg av matvarer til enhver tid.

Regional vekst:

Arendal kommune har vedtatt at det er et mål å ha flest mulig i heltid. Utfordringen med heltid er at vi ikke har lykkes med å løse utfordringer med dekning på helg. En gruppe ansatte ønsker ikke å jobbe flere helgetimer enn det de må. Det har blitt jobbet med løsninger som langvakter, studentstillinger og kombinasjonsstillinger hvor ansatte jobber på mer enn en avdeling.

Vi har fått rekruttert bra inn i sykepleierstillinger, men er ikke helt i mål. Ting endres fort og sykepleiere som er attraktive på arbeidsmarkedet "shopper" jobber. Vi har tilsatt og har alle stillinger besatt for så å få en ny oppsigelse. Det er en konstant utfordring, men det jobbes aktivt med både å rekruttere og å beholde.

Samarbeid for å nå målene:

Institusjon 1 & 2 har samarbeidet 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 hatt en klar bevissthet og bidratt til godt og profesjonelt samarbeid med alle for å bidra til tjenesteutvikling, regional utvikling og kommunens overordnede målsettinger.

Vi har hatt et ønske om å rekruttere flere frivillige som kan bidra blant annet til økt livsglede hos våre beboere. Det søkes aktivt på frivillig.no og på blant andre sosiale medier.

9.17.3 Utvikling og status

Korttidsavdeling ved Solhaug BOS ble avviklet høsten 2023 og skal erstattes med en ny korttidsavdeling på Myratunet. Det har vært en prosess både med beboere og ansatte for å ivareta alle på best mulig måte.

Videre har det gjennom høsten 2023 vært jobbet med avvikling av bruk av Solhaug som sykehjem i 5. og 6. etasje slik at Solhaug på sikt kan videreutvikles til et mer egnet formål for eldre.

Det har blitt jobbet aktivt gjennom året å knytte til seg riktig kompetanse ved institusjon 2.

9.17.4 Arbeidsgiverstrategi

Kompetanse satsing:

- Arendal kommune sin sykepleier strategi brukes i markedsføringen når det skal rekrutteres sykepleiere. Vi ser at det har noe effekt og vi har klart å få tilsatt i ledige sykepleierstillinger.
- Det er lagt opp til intern undervisning i de forskjellige enhetene av kortere varighet
- E-læring brukes aktivt for å få til kompetanseheving-

Rekruttering/heltids satsing:

- Stillinger utlyses som 100% stilling så langt det lar seg gjøre. Utfordringen har vært å dekke helger. Dette har vi ikke noen løsning på pr i dag dersom ansatte ikke øker andel helgetimer. Vi har til nå utlyst stillinger med langvakter tredje hver helg. Da vil det bli flere helgetimer som er dekket og vi kan få ned antall vakante helger.

Fravær:

- Alle avdelinger i institusjon 2 har hatt et stort fravær i 2023.
- Det har vært jobbet aktivt med nærværsledelse og oppfølging av ansatte med fravær.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

ikke utført i 2023

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Vernerunde er gjennomført med verneombud (PVO) og virksomhetsledere.

Internkontroll

Vi gjennomfører systematisk kontroll på dokumentasjon, livsglede- evaluering og ernærings screening (MUST). Dette er intern kontroll som vi gjør fortløpende. Tilsyn og sjekk av medisinsk teknisk utstyr er utført i henhold til avtaler for AK.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid				2	2

Langtid				6,5	6,5
---------	--	--	--	-----	-----

Jeg kan ikke få satt inn fravær da jeg ved ny organisering har mistet tilgang på rapport innsikt. Henviser derfor til rapport for Institusjon. siste oversikt jeg hadde viste et fravær på rundt 15% totalt på inst 2.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	75,8	84,4	0		
Midlertidige årsverk	0	1,8	0		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	75,8				

Det er ikke mulig å være helt nøyaktig her, da det er en pågående prosess med endringer ved Solhaug BOS. Vi har ikke økt i antall faste årsverk. Det kan se ut som om det er en reduksjon. Jeg får dessverre ikke frem nøyaktige tall her heller etter ny organisering.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik				
Antall kvalitetsavvik				

Se årsrapport institusjon 1.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte		40		50	50

Se årsrapport institusjon 1.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	2	2		
Andel menn i ledergruppa	1	1		
Andel kvinner i enheten				
Andel menn i enheten				

9.17.5 Vold i nære relasjoner

Det er gjennomført informasjon og kursing, Tryggest.

9.18 Birkenlund skole (1410)

9.18.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	50 224	48 422	45 754	47 318
Sum inntekter	-7 514	-5 353	-7 124	-8 626
Netto driftsramme enheten	42 710	43 069	38 630	38 692

Regnskapet 2023 viser et mindreforbruk på 386 300 kroner. Årsaken til dette er usikkerheten knyttet til refusjoner, og at det er holdt igjen i frykt for at refusjoner ikke kommer. Dette er uheldig da det kunne vært satt i gang mer aktivitet dersom de økonomiske rammene er forutsigbare.

For 2024 vil vi legge til grunn av integreringstilskuddene som gis til Arendal kommune også vil komme elevene til gode - og at vi setter i gang aktivitet ut fra det.

9.18.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Læringsmiljø:

Birkenlund skole arbeider mye med læringsmiljøet til elevene. Vi tenker at det er en grunnmur som må være på plass for at elevene skal kunne trives og læres. Dette arbeidet pågår kontinuerlig, og vi har systematisert det ved hjelp av Mitt Valg. Dette er et sosialt treningsprogram hvor elevene øver på å bygge vennskap, håndtere tanker og følelser, sette grenser for seg selv og respektere andres grenser og å etablere gode levevaner i trygge omgivelser

Vi har delt skoleåret inn i 8 fokusområder hvor elevene gjennomfører leksjoner i forhold til de områdene.

Birkenlund skole arbeider mye med å bedre kvaliteten på våre tilbakemeldinger til elevene. Vi ser ut fra elevundersøkelsen at elevene etterspør tydeligere forventninger og konkrete fremovermeldinger.

Skole- hjem samarbeid:

Birkenlund skole har et konstruktivt og systematiske samarbeid med hjemmet.

Kort oppsummert våre faste rutiner:

1. Det gjennomføres 2 foreldremøte på år.
2. 2 utviklingssamtaler pr år.
3. 3 Fau møter pr semester.
4. 4-5 Su / SMU møter pr år.
5. Foreldrene arrangerer dugnad i skolegården og 4. trinn arrangerer 17. mai.

BTI:

Birkenlund skole har lokalt-BTI møte hver fjortende dag, hvor skolen, helsesykepleier og representant fra familietjenesten møter. Her arbeider vi både med systemsaker og med enkeltsaker. Vi ser verdien i å få det tverrfaglige inn, og ønsker mer tid fra familietjenesten på skolen.

Grønt samfunn:

Skolen er Miljøfyrtårn sertifisert og godkjent i forhold til miljørettet helsevern. Skolen planlegger å etablere en grønnsakshage og hønsehus i skolegården.

Regional vekst:

Birkenlund skole har hatt et stabilt elevtall på rundt 450 elever. Vi er så heldige at vi har et mangfoldig

elevgrunnlag.

Samarbeid for å nå målene:

Ved Birkenlund skole foregår det mye samarbeid for å nå våre mål. De ansatte møtes 2 timer hver uke for å planlegge, det gjennomføres jevnlig medbestemmelsesmøter med de ansattes representanter, en rekke samarbeidsmøter med foresatte - i tillegg til de strukturerte konferansetimenene, foreldremøter ets.

Vi har et godt samarbeid med PPT, skolehelsetjenesten og Familietjenesten.

9.18.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	446	449	440
Antall barn i SFO (GSI - J1)	96	106	112
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3,5	3,3	3,3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	35	36	37
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	8	8	7

Elevtallet i skolen har vært stabilt, men vi ser at redusert foreldrebetaling på SFO har hatt en gunstig effekt på antall barn der.

Antall ansatte har også vært stabilt.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	44
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	50	51
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	50	53

Særlig de eldste elevene nærmer seg vårt mål om å score på landssnittet på de nasjonale prøvene. Vi må gjøre en ekstra innsats når vi vurderer regneopplæringen vår på småskoletrinnet.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,5	3,4
Eksamenskarakter skr. matematikk	3	3,1
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	42	40,6

Elevene fikk lavere grunnskolepoeng i 2023, enn året før. Ellers scoret elevene som forventet på eksamen.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,4	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	22%	
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3,1	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	7,1%	

Mobbetallene er langt høyere enn målsetningen. Til tross for målrettet og strukturert arbeid på skolen gir ikke dette den ønskede effekten ved at mobbing går ned. Tallene om vurdering for læring tyder på at vi må fortsette å arbeide med det.

9.18.4 Arbeidsgiverstrategi

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Elevundersøkelsen arbeides det mye med. Den gir oss nyttige innspill til hva som bør prioriteres og hvordan vi bør arbeide for å bedre læringsmiljøet. Resultatene analyseres både på skole- og trinn-nivå.

Vi har gjennomført både en kartlegging i forbindelse med emosjonelt stress på arbeidsplassen og miljøkartleggingen i regi av People@work. Begge undersøkelsene gav oss tilbakemelding om at vi må bli flinkere til å kommunisere internt på skolen og at ledelsen må være tydeligere på retning. Dette har ført til en god forbedringsprosess, og nå ser vi at vi må jobbe videre med kommunikasjonen internt på trinnene.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Høsten 2023 ble vi godkjent i tråd med Forskrift om helse og miljø i barnehager, skoler og skolefritidsordninger.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,5	3			1
Langtid	8,5	11			4
Sum fravær	11	14			5

Til tross for høye fraværsprosenter er det en positiv utvikling ved at sykefraværet har blitt lavere. Vi tror noe av den positive utvikling har skjedd fordi vi har hatt mulighet til å øke grunnbemanningen noe i høst, fått til bedre intern kommunikasjon og derigjennom redusert det emosjonelle stresset noe.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	38	36			
Midlertidige årsverk	7	8			
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	45	44			

Det har vært en liten økning hva gjelder årsverk. Vi har et stabilt personale.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	135	140		60
Antall kvalitetsavvik	135	140		60

vi bruker avvikssystemet aktivt ved skole. Avvikene handler særlig om utagerende elever og at det ikke settes inn kvalifiserte lærere ved fravær.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	72	71	1		75

Vi lyser alltid ut etter hele stillinger, men ser at flere ansatte søker om reduksjon på grunn av omsorgsoppgaver utenfor skolen.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	3	3		3
Andel menn i ledergruppa	1	1		1
Andel kvinner i enheten	80	19		70
Andel menn i enheten	20	21		30

Kjønnsandelene ved skolen er stabile.

9.19 Asdal skole (1411)

9.19.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	55 633	51 931	48 572	50 476
Sum inntekter	-6 048	-4 133	-5 463	-7 808
Netto driftsramme enheten	49 585	47 798	43 109	42 668

Enheten hadde et merforbruk. Mye av merforbruket skyldes to elever som går på SMI skolen og er en betydelig utgift. Enheten ble også trukket over 400 000 kroner for merforbruk forrige skoleår. Hadde det ikke vært for dette, hadde enheten gått mer eller mindre i balanse.

9.19.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Asdal skole jobber med Mitt valg på barnetrinnet, og Link til livet (RVTS) på ungdomstrinnet, for å sikre et fortsatt trygt og godt læringsmiljø for alle elevene våre. Det gjennomføres jevnlig elevsamtaler, og vi har ukentlige møter i BTI gruppa på skolen for å fange opp de sårbare barna, og tidlig sette inn tiltak. Vi har et betydelig antall elever som faller under kategoriene sårbare barn og ungdommer.

Vi merker at det har blitt flere sårbare elever etter pandemien. Det er flere barn og unge som nå trenger hjelp fra andre instanser som PPT og ABUP. Det merkes også at det er flere foresatte som sliter, noe som igjen går ut over barna. Vi ser at flere elever, spesielt på ungdomstrinnet kommer inn under kategorien skolevegrere.

Vi har et godt fungerende FAU som skolen har et godt samarbeid med. Vi har møte hver måned. FAU engasjerer seg godt i forhold til arbeidet med elevenes psykososiale miljø. FAU har også vært en pådriver i forhold til trafiksikkerhet rundt skolen. Kjøremønsteret har endelig blitt endret, og det er betraktelig tryggere for våre elever.

Skolen har samarbeid med andre organisasjoner for å få til aktiviteter rundt og i skolen. Nidelv ungdomslag har vi samarbeidet lenge med, de gjennomfører regelmessig samlinger for barneskoleelevene våre i skolens lokaler. ØIF er en annen god samarbeidspartner i forhold til idrettsaktiviteter for elevene våre. Øyestad mekkeklubb favner elevene som søker noe annet enn idrett.

Vi har også opprettet et samarbeid med Kleine Karer sports klubb, som holder til på Myra. De har utbedret frisbeegolf banen vår. Dette vil øke aktiviteten rundt skoleområdet på ettermiddag-kveldstid, og også i helgene.

Så har vi A-klubben, som fikk økt tilskuddet sitt gjennom kulturenheten. Dette økte tilskuddet betyr at vi har hatt klubben åpen for ungdommene våre en gang i uken, med styrket bemanning, og mat.

Så det skjer mye positivt på Asdal. Vi har engasjerte foreldre, flotte samarbeidspartnere og ikke minst flotte barn og ungdommer.

9.19.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	490	501	493
Antall barn i SFO (GSI - J1)	72	80	81
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3775	3792	3315
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	1029	1029	780

Vi nådde ikke lærernormen på grunn av dårlig økonomi, og vi kuttet også på assistenter grunnet dårlig økonomi.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	48
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	52	53
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	52	51

Nasjonalt gjennomsnitt på lesing 5.trtinn lå nå på 49, så der scorer vi på gjennomsnittet. Ellers ser vi på 8.trinn at elevene fra en avgiverskole trekker snittet ned. Dette er resultater som egentlig måler 7.trinn, da nasjonale prøver gjennomføres før høstferien, og elevene har kun gått noen få uker på ungdomstrinnet.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,0	3,8
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	3,4
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	3,7
Eksamenskarakter skr. matematikk	4,0	3,1
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	40	40

Det var spennende med eksamen etter pandemien. Vi er relativt fornøyde med resultatene bortsett fra i matematikk. Resultatet her har noe forklaring at vi har hatt mange elever med spesialundervisning i dette faget, som gjennomførte eksamen.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,1	3,7

Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	8,1	13,0
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,5	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	2,0	10,9

Vi scorer jevnt over bedre enn gjennomsnittet i kommunen, så det er vi fornøyd med. Vi hadde ønsket at mobbetallene på 7.trinn var bedre, men er veldig fornøyd med at tallene på 10.trinn har gått kraftig ned fra 2022.

9.19.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har hatt et høyt sykefravær, derfor har vi satt trivsel og HMS arbeid høyt på agendaen.

Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler.

Vi har jevnlig møter i HMS utvalget, og det er stort fokus på medvirkning med drøftingsmøter annenhver uke med plasstillitsvalgte.

Det har vært et stort fokus på fagfornyelsen, og sosiale ferdigheter for elevene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Elevundersøkelsen er gjennomgått med personalet.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Vi hadde en full miljøkartlegging med tillitsvalgt, verneombud, hovedverneombud, agder arbeidsmiljø og Arendal eiendom.

Internkontroll

Det er gjennomført brannøvelser for alle elever og ansatte, og førstehjelpskurs og livredningskurs for ansatte. Kurs i hjertestarter er også gjennomført for en utvalgt del av personalet. Asdal har to hjertestartere, donert av Nidelv ungdomslag. Vi har en hjertestarter i hvert bygg.

Beredskapsplan angående vold og trusler om vold er gjennomgått med hele personalet.

Kapittel 9a i opplæringsloven er gjennomgått med hele personalet.

Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø er gjennomgått med hele personalet.

Gjennomgang av QM+ for hele personalet er gjennomført, og vi oppfordrer ansatte til å melde inn avvik.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,41	2,74	-1,33		2
Langtid	7,38	3,20	+4,18		2
Sum fravær	8,79	5,94	+2,85		4

Enheten hadde en stor økning av langtidsfraværet, noe som også gjenspeiler seg i underskuddet. Ingen tilfeller av langtidsfraværet er relatert til arbeidsplassen.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	60,1	57,2	+2,9		

Midlertidige årsverk	7	8	-1		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	67,1	65,2			

Dette er relativt stabilt, men noe økning grunnet økende elevtall, og økende antall sårbare elever med behov for ekstra støtte.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	44	59		50
Antall kvalitetsavvik	88	106		70

HMS-avvikene er knyttet til vold og trusler. Det gjelder primært slag og spark fra elever mot ansatte, samt noen verbale trusler fra elever. Jeg opplever at det er en underrapportering på HMS avvik, da det for noen ansatte har blitt en vanlig opplevelse å motta fysiske og psykiske trusler fra elever. HMS avvik har også en god del avvik på luftkvalitet og bygget på ungdomstrinnet. Alle disse er meldt inn i facilit til Arendal Eiendom

Kvalitetsavvikene går primært på bortfall av timer til spesialundervisning. Det har vært vanskelig å dekke opp vanlig undervisning med kvalifiserte lærere, og det samme gjelder for spesialundervisningstimer. Selv om vi har lyst ut stillinger etter kvalifiserte lærere til vikariat, har det vært lite eller ingenting å hente utenfra. Det er en stor mangel på kvalifiserte lærere.

Enheten har hatt Utdanningsforbundet på besøk for å snakke om viktigheten av å rapportere avvik.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	60,1	57,2	2,9		

Vi er i prosess med å øke stillingsstørrelsene til fagarbeiderne på barnetrinnet. Dette er vanskelig å få til på ungdomstrinnet, da de ikke jobber i SFO.

Mange lærere og fagarbeidere hos oss har mindre stillinger grunnet at de ønsker det selv på grunn av hjemmesituasjon eller egen helse. Som skoleleder ønsker jeg å ha flest mulig ansatte i fulle stillinger, da jeg ser at det går ut over kvaliteten med så mange i mindre stillinger. Både tillitsvalgt og jeg har tatt dette opp med personalet, men det er vanskelig å gjøre noe med når en ansatt selv ønsker, eller må ha, en mindre stilling grunnet egen helse eller hjemmesituasjon. Dette gjelder utelukkende for kvinner. Vi har ingen menn innen denne kategorien.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	50%	50%		
Andel menn i ledergruppa	50%	50%		

Andel kvinner i enheten	80,3%	70%		
Andel menn i enheten	19,7%	30%		

Det er vanskelig å sette enhetens mål for andel kvinner og menn i enheten. Vi har hele tiden et mål om å få flere menn inn i undervisningsstillinger, spesielt på barnetrinnet. Vi ser at dette er vanskelig å få til, da det er få mannlige søkere til stillinger vi lyser ut. Vi har allikevel et håp og et ønske om at læreryrket skal bli mer attraktivt for menn i årene som kommer. Det ser dystert ut med tanke på frafall fra yrket og rekruttering fra lærerskolene. Nå er vi der at bare vi får kvalifiserte lærere så skal vi være fornøyde.

9.20 Stuenes skole (1412)

9.20.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	55 488	53 052	50 193	53 252
Sum inntekter	-6 918	-4 481	-5 489	-7 616
Netto driftsramme enheten	48 571	48 571	44 704	45 636

Vi er fornøyde med å levere et regnskap i balanse.

9.20.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

På skolen jobber vi kontinuerlig med å ruste elevene til å mestre livet hver dag og for fremtiden. Vi ønsker å bidra til at alle blir robuste medborgere som får gode liv.

Grønt samfunn er vi opptatt av gjennom ulike prosjekter på alle trinn, samarbeid med Morrow og øvrig arbeidsliv i vårt nærmiljø.

Regional vekst er et satsningsområde som er spesielt aktuelt for oss og spesielt rådgivertjenesten ved skolen i samarbeid med elever og foresatte når det gjelder veien videre i utdanningssystemet.

Vi må samarbeide vidt og bredt, møte andre åpent og fordomsfritt og la den som skal hjelpes få bestemme selv hva slags hjelp som trengs. Gode samtaler og dialog kan løse mye.

9.20.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	525	509	514
Antall barn i SFO (GSI - J1)	60	58	65
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	39	38	38
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	13	9	11

Vi har elever med mange ulike behov for både medisinsk, praktisk og pedagogisk oppfølging. Vårt oppfølgingsansvar vil derfor kreve medarbeidere med ulike kompetanse, og fagarbeiderne er en viktig del av skolens miljøarbeid.

Elever som er traumatiserte av ulike årsaker, krever tett og nær relasjon og forutsigbar oppfølging.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	48	45
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	48	44
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	48	44
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	48	48
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	48	46
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	48	48
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	48	
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	48	

Våre resultater kan alltid forbedres.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,2	3,9
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,8	
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,2	4,1
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,8	3,2
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	41,3

Vi tilstreber å øke antall grunnskolepoeng.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,2	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	39,4	
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3,1	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	7,9	

Vi har satt i verk en rekke tiltak på årets 7. trinn for å bedre klassemiljøet, redusere opplevd mobbing og øke trivselen.

Vi har hatt ulike hjelpeinstanser inne og samarbeider tett med foresatte.

Vi har flere aktive aktivitetsplaner på trinnet og lærerne der gjør hver dag en fenomenal jobb for å sammen med elevene forbedre klassemiljøet.

9.20.4 Arbeidsgiverstrategi

På Stuenes skole har vi hatt et sterkt fokus på arbeidsmiljøet dette året. Et tilsyn fra Arbeidstilsynet avdekket manglende systematikk i samarbeidet med bedriftshelsetjenesten, tiltak i forhold til vold og trusler, håndtering av emosjonelle belastninger og opplæring innenfor temaet. Mange gode prosesser er gjennomført i kollegiet i samarbeid med blant annet bedriftshelsetjenesten og hovedverneombud.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Foreldreundersøkelsen viser at de selv om bare halvparten har svart, er de fleste foresatte fornøye med

mye på skolen. Det vi har sett litt på er at foresatte ikke føler de får god nok støtte til å veilede barnet med skolearbeidet, hjelp hvis elever gruer seg til å gå på skolen og manglende opplevelse av medvirkning. Vi jobber for å bli bedre her.

Det påpekes også at vi bør bli bedre til å håndtere mobbing og at rådgivertjenesten må forbedres. Her har vi ansatt nye personer til dette.

Skolens SFO får svært gode tilbakemeldinger.

Elevundersøkelsen peker på mange av de samme svakhetene som foreldreundersøkelsen viser.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi jobber med dette i personalet og skolens HMS- utvalg etter kommunens års-hjul.

Avvik blir utbedret fortløpende.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid					
Langtid					
Sum fravær					

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk					
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk					

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	189	83		
Antall kvalitetsavvik	116	6		

Avvikene er redusert på skolen.

Vi har arbeidet systematisk med forebygging.. I tillegg mottar noen elever ikke sin opplæring på skolen, men er andre steder.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	95%	95%	0		

Vi søker primært etter ansatte i full stilling.

Noen ansatte har selv ønsket deltidsstillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	3	2		
Andel menn i ledergruppa	1	1		
Andel kvinner i enheten	55	55		
Andel menn i enheten	32	32		

Det er god kjønnsbalanse på Stuenes skole.

9.21 Nedenes skole (1413)

9.21.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	54 331	51 465	46 456	48 799
Sum inntekter	-7 168	-5 646	-5 710	-6 342
Netto driftsramme enheten	47 163	45 819	40 746	42 457

2023 ble et krevende år med stor usikkerhet knyttet til refusjoner og andre eksterne midler på inntektssiden - samt økte utgifter knyttet til spesial- og sosialpedagogisk oppfølging av enkeltelever - herunder kjøp av eksterne tjenester.

9.21.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

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 utdanning i et godt læringsmiljø der de opplever fellesskap, tilhørighet og mestring i eget liv. Også i 2023 har vårt mål vært å legge til rette for dette for elevene våre. Vi har jobbet målrettet for å legge til rette for sosial, kulturell og faglig inkludering i skolens læringsfellesskap. Vi har søkt, i tett dialog med PPT og ved aktiv bruk av Ressursteam, å etablere systemrettede tiltak for å fremme læring. I møte med mer komplekse bekymringer har vi involvert andre faginstanser/ BTI- team. Vi har hatt et særlig fokus på at elevens stemme skal være tydelig i slike prosesser. Vi har jobbet 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. Mitt Valg er skolens forebyggende program. Det er et helhetlig undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. Implementering av Livsmestring som tverrfaglig tema samt skolens sosialplan har styrket dette arbeidet.

Gjennom arbeid med kompetansemål i fag samt det tverrfaglige emnet "Bærekraftig utvikling", der elevene skal "utvikle kompetanse som gjør dem i stand til å ta ansvarlige valg og handle etisk og miljøbevisst", har vi søkt å legge til rette for at elevene våre kan forstå grunnleggende dilemmaer og utviklingstrekk i samfunnet samt hvordan disse kan håndteres. Vi har også arbeidet for å fremme tidlig bevisstgjøring ved at SFO har egen kjøkkenhage samt en bevisst økologisk profil på melkeprodukter til måltidene. Skolen har status som Miljøfyrtårn. Arbeidet med å etablere hjertesone rundt skolen ble fullført høsten 2022.

Den norske enhetsskolen skal i sitt vesen være inkluderende samt bidra til sosial utjevning. Vi ser på BTI-modellen som et svært nyttig redskap i denne sammenheng. Skolen har et stabilt høyt elevtall.

Som skole har vi et mål om 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. Høsten 2023 samarbeidet vi med politiet samt ledere fra frivillige organisasjoner på Nedenes om tematikken "trakasserende språkbruk blant barn og unge".

9.21.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	490	481	497
Antall barn i SFO (GSI - J1)	103	83	106
Årsverk ledelse (GSI - C3)	255	255	255
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3433	3348	3527
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	335	376	1132

Tallene for 2021 og 2022 for Årsverk assistenter/ fagarbeidere medfører dessverre ikke riktighet. Korrekt tall for 2022 er 1002. Økningen for 2023 er dermed på 1,3 årsverk. Av 1132 for 2023 er 724 knyttet til skole - det resterende til SFO.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	51
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	51
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	51
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	53	53
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	54

Resultater i all hovedsak som forventet. Tiltak er satt inn på 5. trinn lesing.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,8	
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,2	3,8
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,7	3,7
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	42	40,6

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,8	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	19,2	13,0
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,5	3,4	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	13,2	10,3

Mobbetallene er bekymringsfulle. Resultatene er analysert og drøftet. Tiltak er satt inn og evalueres kontinuerlig.

9.21.4 Arbeidsgiverstrategi

Gjennom vårt pedagogiske utviklingsarbeid har vi hatt et fokus på samfunnsoppdraget og på skolen som en inkluderende arena; både for elever og ansatte.

Gjennom systematisk oppfølging av elevenes læringsutvikling har vi også hatt fokus på elevenes læringsutbytte - noe som også er en viktig indikator på vår tjenestekvalitet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Inkluderingsbegrepet er både en grunnverdi og et overordnet mål i vårt arbeid i forhold til ansatte og elever ved skolen.

Vi har søkt å skape et godt mestringssklima preget av gode relasjoner, tillit, støtte og respekt. Dette anser vi som viktige indikatorer for om skolen lykkes som en utdanningsinstitusjon.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

I samarbeid med FAU har vi hatt et sterkt fokus på trafiksikkerhet - særlig i arbeidet med hjertesone samt trafikkaksjonen i november.

Resultater fra Nasjonale prøver, eksamen og elevundersøkelsen blir hvert år analysert og drøftet - nødvendige tiltak blir satt inn.

Vi har årlig gjennomgang av vurderingsrutiner og vurderingspraksis knyttet opp mot eksamen og sluttvurdering 10. trinn.

Gjennom systematisk arbeid i ressursteam sikrer vi at elever med bekymringsfull faglig utvikling får nødvendig hjelp - eventuelt gjennom sakkyndig vurdering av PPT, enkeltvedtak om spesialundervisning og individuelle oppfølgingsplaner.

Tilsvarende sikrer et systematisk arbeid i skolens tverrfaglige team at elever det er komplekse utfordringer og bekymringer knyttet til, blir fanget opp. Vi kopler da på nødvendige faginstanser samt vurderer oppmelding til BTI - team.

Alt pedagogisk utviklingsarbeid er i høyeste grad et kvalitetsforbedringsarbeid.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,5	2,7	1,2		1,6
Langtid	4,4	2,9	1,5		4,6
Sum fravær	5,9	5,6	0,3	6,5	6,2

Svært gode tall på korttidsfravær. Langtidsfraværet har økt noe. Vi har ikke grunn til å tro at dette fraværet er arbeidsplassrelatert.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	61,3	56,1	5,2		60
Midlertidige årsverk	8,1	0,4	7,7		1,0
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	69,4	56,5	12,9		

En andel av økningen i faste årsverk er knyttet til behov for særskilt og nødvendig spesialpedagogisk oppfølging av enkeltelever. 5 nye elever der sakkyndige anbefaler 1:1 - oppfølging har kommet til skolen ila

2023. En mindre andel er imidlertid ikke helt reell da flere med fast tilsetting er på vei over i andre stillinger i kommunen samtidig som det er kommet inn nye faste i deres sted.

Økningen i midlertidige årsverk er primært knyttet til læringsmiljø-tiltak for et trygt og godt skolemiljø samt tiltak rundt gjesteelever. Slike tiltak er av kortere varighet og avsluttes så snart det er tilrådelig.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	58	72	3 000	60
Antall kvalitetsavvik	26	22	4 000	30

En stor andel av HMS-avvikene omhandler vold mot ansatte. Det er kun noen få elever som utøver denne volden. Disse er ivare tatt gjennom trygge ansatte med god kompetanse. De ansatte ivaretas ved samtaler, oppfølging samt ekstern veiledning. Kvalitetsavvikene omhandler hovedsakelig bortfall av spesialundervisning.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	95%	78,5%	16,5	60%	80%

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

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	25%	25%	50%	50%
Andel menn i ledergruppa	75%	75%	50%	50%
Andel kvinner i enheten	78%	80%	50%	50%
Andel menn i enheten	22%	20%	50%	50%

Både rektor og avdelingsledere i skole er menn. Avdelingsleder for SFO er kvinne. Utvidet ledergruppe inkluderer to kvinner i form av rådgiver og sosiallærer. Ved endringer i skolens ledelse vil det være naturlig å vurdere en annen kjønnsbalanse.

Andelen menn i enheten er lav. Vi ønsker å endre balansen, men må likevel følge ordinære retningslinjer i ansettelsesprosesser.

9.22 Stinta skole (1414)

9.22.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	59 988	57 949	54 907	53 797
Sum inntekter	-9 486	-6 696	-8 436	-8 729
Netto driftsramme enheten	50 502	51 253	46 471	45 068

Regnskapet 2023 viser et mindreforbruk pålydende kr 751 000. Årsaken til dette er at tilskuddet til flykninger for 2023 ikke ble utbetalt før mot slutten av januar. I tillegg var det stor usikkerhet knyttet til om tilskuddet ville bli utbetalt. Dette er svært uheldig da denne elevgruppen har store behov. At det gjennom skoleåret ikke blir kommunisert om vi får tilskuddene til denne gruppen eller ikke, medførte at vi ikke tilsetter personalet (pedagoger).

Vi forutsetter at utgiftene til gruppen flykninger dekkes inn som en del av integreringstilskuddene som tilfaller Arendal kommune. Tilskuddet som tilfaller kommunen, skal gi en rimelig dekning av de merutgifter kommunene har til arbeidet i bosettingsåret og de neste fire årene. Stinta har betydelig merutgifter i forbindelse med elevgruppens rett og plikt til opplæring.

9.22.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Læringsmiljø:

Stinta skole viderefører sitt arbeid med PALS. PALS arbeidet skal sikre et systematisk arbeid med læringsmiljøet gjennom skoleåret. Vi arbeider med og øver på sosiale ferdigheter og ulike fokusområder.

PALS-modellen skal fremme positiv atferd, skape et støttende læringsmiljø og god samhandlingen mellom lærere – elev og elev –elev. Skolen jobber med fokusområder og har utarbeidet sosiale planer i samarbeid med elever og foresatte på hvert trinn. De sosiale planene skal sikre at elever og foresatte får medvirke til et godt læringsmiljø.

Stinta skole har over tid hatt en positiv utvikling i forhold til elevenes læring og trivsel. Skolen har utarbeidet gode rutiner for å bearbeide resultatene fra elevundersøkelsen. Elever og lærere i hver klasse analyserer sine resultater og velger ut områder de ønsker å jobbe systematisk med gjennom skoleåret. Målet er at hver enkelt elev, lærer og klassen skal eie sitt læringsmiljø og elevene skal aktivt medvirke til hvordan de ønsker sin skolehverdag.

Stinta skole ble nominert til Dronning Sonjas skolepris september 2023.

Høsten 2023 starter Stinta opp sitt arbeide med Spesialundervisning og inkluderende praksis som en del av Kompetanseløftet for barnehager og skoler.

Målsettingen med deltagelsen er:

Alle barn og elever opplever å få et godt tilpasset og inkluderende tilbud i barnehage og skole.

Alle barn og unge skal få mulighet til utvikling, mestring, læring og trivsel uavhengig av sine forutsetninger.

Barnehager, skoler, PP-tjenesten og andre i laget rundt barnet og eleven må jobbe sammen for å skape et inkluderende fellesskap.

Det pedagogiske tilbudet må tilpasses slik at alle får et best mulig utgangspunkt for utvikling og læring.

Vi har lagt ved skolens prosjektskisse som vedlegg.

Skole- hjem samarbeid:

Stinta skole har et strukturert plan for skole-hjem samarbeidet. Se temaplan for gode barnehager og skoler i Arendal.

Kort oppsummert våre faste rutiner:

1. Tidlig høst felles møte mellom kontaktlærere og klassekontakter, FAU leder og rektor. Møte har som mål å planlegge skoleåret på klassenivå / trinn-nivå, involvere foresatte i sosial plan, planlegge innholdet i foreldremøtene, planlegger sosial aktiviteter på klasse / trinn nivå mm. I møte gjennomgår rektor og FAU leder skolens satsningsområder med særlig vekt på PALS og læringsmiljøet.
2. Det gjennomføres 2 foreldremøte på år.
3. 2 utviklingssamtaler pr år.
4. 3 Fau møter pr semester.
5. 5 til 6 Su / SMU møter pr år.
6. Ansvarlig for 17. mai er 5. og 6. klassetrinn. En fast rutine.

BTI:

Stinta skole viderefører sitt BTI arbeid med faste møter hver fjortende dag. De fleste av sakene vi drøftet i BTI teamet 2023 er løst på skolen i samarbeid med skolehelsetjenesten og Familietjenesten. Vi har nå et fast medlem i BTI teamet fra Familietjenesten. Familietjenesten er hver torsdag på Stinta.

Grønt samfunn:

Det ble gjennomført befaringer på Stinta i samarbeid med kommuneoverlegen med Stab i 2023. Bakgrunnen for befaringene var for å få på plass en ny Miljøfyrtårn sertifisering. I den forbindelse fikk skolen avvik på 2. punkter. Avvikene lukkes våren 2024.

Følgende punkter som Stinta skole skal følge opp er:

Sikkerhet og helsemessig beredskap (§ 14):

1. Hinderløype bak skolen virker ikke å være i forsvarlig stand. Bør sees på nytt sammen med byggdriper – vurdere å settes i forsvarlig stand eller rives. Uvisst om den er finansiert via tippemidler, Gjensidigestiftelsen eller liknende, dette må skole og/eller byggdriper finne ut, da dette kan ha konsekvenser for hva man skal gjøre med hinderløypa.

Etter møte i FAU onsdag 29. november 2023 er det enighet om at hinderløypa skal rives. Det er Arendal eiendom som vil stå for arbeidet med å rive hinderløypa. Rivningen gjennomføres vinteren 2024. Inntil rivningen er gjennomført sperres område av.

1. Sikkerhet og helsemessig beredskap (§ 14):

Plattingen i forkant av skolens utekjøkken har ytterkanter som ikke er sikret med gjerde. Det planlegges å sette opp gjerde rundt denne, i de områdene som har minst 1 meters fallhøyde ned mot bakken.

Etter avtale med Arendal eiendom sikres utekjøkken med gjerde vinteren 2024.

1. Måltid (§ 13):

Skolen/SFO har ikke lister for daglig notering av temperatur i kjøleskap. Dette henges opp slik at temperaturen sjekkes daglig i alle kjøleskap.

Regional vekst:

Stinta skole har fortsatt en positiv elevtallsutvikling 2023. I tillegg er det også en økning i antall barn i SFO.

Stinta skole har et mangfoldig elevgrunnlag. I vår skolekrets er det store sosioøkonomiske forskjeller, mange ulike nasjonaliteter og elever med særskilte behov. I kulepunktene under ønsker vi å vise bredden i vårt tilbud til elevene, og hvordan vi gir dem varierte opplæringsarenaer. For Stinta er det viktig å knytte seg til lokale aktører. Variasjonen i tilbudene gjør at alle opplever mestring i hverdagen

- Mottaksavdeling for fremmedspråklig der eleven starter i klassen, men får egen grunnleggende norskopplæring i grupper.
- Internasjonal kveld. En møteplass for elever, personalet og familien.
- TV – Aksjonen. Skoleløpet
- FN – Dagen og FN- rollespillet.
- Felles avslutning for barnetrinnet på Kanalplassen siste skoledag i Arendal sentrum
- Aktivitetsdager
- Læring på ulike læringsavdelinger
- Fargerik håndball (ØIF Håndball)på SFO. Et samarbeid mellom håndballen og sfo på Stinta
- Temauke: UKE 6 (seksualitet og mangfold)
- Etter skoletid. Et gratis tilbud på skolen to dager pr uke
- Kulturkammeret. <https://www.arendal.kommune.no/kulturkammeret.no>
- Ung Urban. www.gamenorge.no
- Havforskningsinstituttet. www.hi.no
- Psykisk helse prosjektet: «Fyr og Flamme : Jeg vil ikke» Se vedlegg.
- Kuben - www.kubenarendal.no
- Vitensenteret – www.vitensor.no

Samarbeid for å nå målene:

Stinta har faste strukturere for møtevirksomhet. Det gjennomføres jevnlige drøftingsmøter hver fjortende dag. HMS møter hver tredje uke. I tillegg er det faste møte for trinn, team og det store fellesskapet fra 1.- 10. trinn. SFO har faste personalmøter hver uke.

Vi samarbeider med FAU, SU/ SMU med to til tre møter hvert semester.

Stinta skole har som nevnt ulike aktører vi samarbeider med. De som likevel er oss nærmest er PPT, skolehelsetjenesten og Familietjenesten.

9.22.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	518	537	553
Antall barn i SFO (GSI - J1)	85	104	105
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	39	42	42
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	7	12	13

Stinta skole har en positiv elevtallsutvikling fra 2021 og fram til i GSI telling 1. oktober 2023. Elevtallet har økt i skolen og det er flere barn som benytter SFO.

Antall årsverk er stabilt, men med en liten økning i antall fagarbeidere.

Lederstrukturen på Stinta er uendret. Tre ledere i skolen og en leder i SFO.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	44
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	50
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	53	51
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	52

Stinta skole er nærmere målet om å nå landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver. Spesielt gjelder det resultatene i engelsk. Vårt fokus vil være å styrke de grunnleggende ferdighetene i lesing og regning spesifikt.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,0	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	3,5
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	4,2
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	3,0
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	40,0	38,4

Vi ha siden 2021 hatt en framgang når det gjelder gjennomsnittlig grunnskolepoeng. Eksamensresultatene i skriftlig engelsk er positive. Vi har ikke nådd målene matematikk, norsk hovedmål og sidemål.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	4,0	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	6,5	13,0
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,4	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	10,3	10,3

Mobbetallene for 7. og 10. trinn er endret fra 2022. Skolen analyserer resultatene sammen med elevene på klassenivå og setter inn tiltak. Vi har ikke nådd målet om null mobbing på trinnene.

Vurdering for læring viser resultater som forventet.

9.22.4 Arbeidsgiverstrategi

Stinta skole viderefører sitt arbeid i 2023 mot en kultur for samarbeid og inkludering i organisasjonen. Gjennom å styrke profesjonsfellesskapet ønsker vi å skape refleksjon og videreutvikle vår praksis.

Alle ansatte på Stinta skal oppleve mestring i utførelsen av sine oppgaver.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Stinta skole og SFO har i 2023 deltatt i to store prosjekter. HMS i skolen - emosjonell støtte og

People@work. Prosjektene har litt ulike tilnærminger. Som et resultat av undersøkelsene velger vi å jobbe videre med å bedre rutinene for sykefravær, og utvikle en positiv samarbeidskultur.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Stinta skole har gjennomført kurs for alle ansatte i skolen og sfo hjerte- lunge redning.

Rutiner for avvik Qm+ er gjennomgått og fulgt opp i HMS utvalget.

Vi har gjennomført Vergekurs, og gjennomgått rutinene for å hindre vold og trusler.

Ordensreglementet, mobbeplan og Arendalskolens Kvalitetsplan for skolemiljø er gjennomgått for personalet på planleggingsdagene i august.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,2	3,4			
Langtid	8,1	7,5			
Sum fravær	10,3	10,9			

Sykefraværet er ikke endret fra 2022 til 2023. Langtidssykefraværet har økt noe. Det gjennomføres dialogmøter etter 8 uker mellom ansatte , lege og NAV. Stinta samarbeider med Agder arbeidsmiljø. Stinta benyttet seg av Raskere frisk også i 2023.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	64,6	63,4			
Midlertidige årsverk	10,8	11,0			
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	75,4	74,4			

Antall årsverk har økt grunnet økt elevtall. I tillegg har Stinta i 2023 tatt imot Ukrainske flykninger som krever økt bemanning.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	37	87		
Antall kvalitetsavvik	120	88		

Antall avvik er økende. Fokuset på å skrive avvik er viktig for enheten. Spesielt er det nødvendig å belyse og få inn avvik som omhandler vold og trusler. Vi bruker i større grad risiko- og sårbarhetsanalyse for å forebygge uønskede hendelser.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	80,9 %	74 %			80 %

Stinta har i 2023 nådd målet om heltidsansatte fast ansatte.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	2	1		
Andel menn i ledergruppa	2	3		
Andel kvinner i enheten	46	42		
Andel menn i enheten	22	27		

Ansatt menn i ledergruppe er endret. Vi har økt andel menn i enheten.

9.23 Roligheden skole (1415)

9.23.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	58 812	53 730	50 293	53 852
Sum inntekter	-8 254	-5 490	-7 233	-11 956
Netto driftsramme enheten	50 558	48 240	43 060	41 896

I 2023 gikk vi med ca. 2,3 millioner i underskudd. Vinteren og våren 2023 hadde vi stort sykefravær. Mangelen på vikarer gjorde at vi brukte fast ansatte og dermed måtte betale overtid.

Vi har i hele 2023 hatt flere elever med behov for opplæring på alternativ opplæringsarena; Inn på tunet, hjemmeundervisning (skolevegring), teamsundervisning (sykdom) og eget opplegg i leid hus på Hove.

Vi har mange elever med aktivitetsplan etter §9a, og i noen tilfeller har dette krevd ekstra voksenressurs, 1:1-oppfølgning.

Vi har mange elever med sakkyndig vurdering og vedtak om spesialundervisning. Dette er svært ressurskrevende da ikke alle kan sees i sammenheng med andre elever.

Skolebytter i løpet av skoleåret og fra skolestart i august har også medført økt ressursbehov.

I løpet av 2023 har vi fått flere minoritetsspråklige elever. Dette har ført til økning i antall timer med særskilt norsk og tilsetting av to språkassistenter.

9.23.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Vi har jobbet for et trygt og godt skolemiljø for alle. Dette er gjort ved å opprette aktivitetsplaner og sette inn tiltak i de tilfeller der elever ikke opplever det trygt og godt på skolen. Videre jobbes det forebyggende for å fremme et trygt og godt skolemiljø. Blant annet gjennom godt skole-hjem-samarbeid, bruk av Mitt Valg i undervisningen, synlige voksne inne og ute, aktiv bruk av læringspartner i klassene, aktivt elevråd og FAU, trivselsleder, fokus på skolemiljø i utviklingssamtaler, foreldremøter og skolens møter, felles arrangementer på tvers av klasser og trinn osv.

På elevundersøkelsen som ble gjennomført høsten-23 svarer elevene jevnt over at de trives godt på skolen, men resultatet har gått noe ned fra i fjor. Trinna skårer fra 3,7 til 4,2. På læringskultur er trenden den samme, her skårer vi fra 3,5 til 4,4. Vi antar at dette henger sammen med økende mobbetall. Dette er noe vi som skole tar på alvor og jobber aktivt med.

I år har vi besluttet at vi ønsker å gjennomføre flere tverrfaglige prosjekter/fokusuker (tverrfaglige temaer fra læreplanen) i løpet av skoleåret på alle trinn. Timeplanen løses opp, og undervisningen er variert og mer praktisk.

Det har vært fokusert på vurdering for læring og elevmedvirkning. Men ut fra resultatene på elevundersøkelsen ser vi at vi fortsatt har en vei å gå i forhold til disse områdene.

I alle klasser gjennomføres det en økt på ca. 20 minutter med lesing i selvvalgt bok hver dag. Dette bidrar til å fremme elevenes leseferdigheter og leseglede.

Gjennom arbeid med Mitt valg lærer elevene sosiale og emosjonelle ferdigheter. Dette er også med på å fremme godt læringsmiljø. Klassene og trinna jobber med temaer fra programmet ut fra behov og hvilke utfordringer de har.

Skole-hjem-samarbeid

Vi har jobbet med å oppdatere skolens hjemmeside og legger ut informasjon fra skolen.

Roligheden skole har et svært aktivt og velfungerende FAU som avholder månedlige møter. FAU engasjerer seg aktivt i arbeidet med et positivt skolemiljø. Blant annet har elevenes trivsel og skolemiljø en vesentlig plass på foreldremøtene. FAU arrangerer årlig felles storforeldremøte for hele skolen. I 2023 var tema Nettvett ved Mia Landsem. FAU har også engasjert seg sterkt i trafiksikkerheten rundt skolen. Det er etablert "Hjertesone" rundt skolen og det er gjennomført månedlige trafikkaksjoner i regi av foreldrene.

BTI

Roligheden 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.

Grønt samfunn

Roligheden skole er selvforsynt med energi ved hjelp av solceller på taket og energibrønner som henter jordvarme.

Skolen har deltatt 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.

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. Det er 4. klasse som har dette ansvaret.

Skolen har kildesortering. Skolen har startet arbeidet med å bli sertifisert som Miljøfyrtårn.

Bærekraftig utvikling er et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

Skolen bruker nærmiljøet flittig både til turer og uteskole.

Regional vekst

Det har vært en stigning i elevtallet de siste årene. Godt samarbeid med fritidsforum og frivillighetssentralen om aktiviteter for barn og unge rett etter skoletid. Godt samarbeid med lokale lag og foreninger og sambruk av lokalene og uteområdet.

Jobber for flest mulig 100%-stillinger.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid med lag og foreninger

Roligheden skole ønsker å være en bidragsyter til at det skal være godt for barn og unge å vokse opp på Tromøya.

Skolen har et godt samarbeid med Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum. Hver mandag og onsdag arrangeres det Etter skoletid som er et tilbud til alle elever fra 5.-10. trinn. Her kan elevene få hjelp med lekser, spille, være aktive i flerbrukshallen eller bare være sosiale. På onsdager får de servert varm mat som Tromøy Røde Kors bidrar med. På Etter skoletid har det fortrinnsvis vært elever fra 5.-7. trinn, og vi jobber nå sammen for å legge til rette for at elevene fra 8.-10. trinn også skal ønske å delta. Det er flere frivillige som deltar med leksehjelp og på kjøkkenet (Tromøy Røde Kors).

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 fritidsforum organiserer også andre aktiviteter i helger, ferier 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.

Samarbeid med andre instanser

Vi har tett samarbeid med andre aktører som PPT, mobilt skoleteam, familietjenesten og andre for å hjelpe våre elever og de foresatte. Vi har lav terskel for å ta kontakt og knytte til oss ekspertise som kan veilede og bistå oss i arbeidet med elevene. Vi har regelmessige ressursteam og gode rutiner for å melde saker videre.

9.23.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	491	506	526
Antall barn i SFO (GSI - J1)	105	127	131
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	4	4
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	36,3	37,92	37,62
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	9,85	11,86	12,28

De siste årene har elevtallet i skolen økt med henholdsvis 15 og 20 elever. I sfo har økningen vært på 22 og 4 barn. Noe av økningen kan skyldes gratis kjernetid i sfo.

Grunnen til at antall årsverk til undervisning gikk ned samtidig som antall elever økte, er at vi på grunn av stramt budsjett måtte ligge under lærernormen på alle trinn. Økningen i årsverk for assistenter og fagarbeidere skyldes i stor grad økning i antall vedtak om spesialundervisning, men også økning i antall aktivitetsplaner etter §9a. I sfo har barnetallet økt og det er flere barn som trenger tett oppfølging, og noen av dem med behov for 1:1-oppfølging.

I GSI har vi rapportert om 3 personer i ledelsen, det er det også gjort tidligere. Vi er 4 personer i ledelsen totalt: avdelingsleder sfo, to avdelingsledere skole og rektor.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	50
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	51	47
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	52	51
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	51	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	55	56
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	54	56

Da vi satte målene for 2023 var vi ambisiøse, og det er kun 9. trinn som har nådd målet, de har gjort det bedre. Vi ønsker at elevene skal gjøre det godt og legger lista høyt.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4	2,9
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,9	2,7
Eksamenskarakter skr. engelsk	4	3,9
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,8	4,3
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43,3	42,2

Eksamensresultatene for 2023 er varierende. Elevene gjorde det veldig godt i matematikk, men heller dårlig i norsk. Når vi ser på resultatene bakover i tid, ser vi at det varierer en del fra år til år, også hvilke fag vi gjør det best eller dårligst i.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,4	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	4,8	13
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3,4	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	14,1	10,3

Det er leit å se at mobbetallene har gått opp på flere trinn. Vi har hatt fokus på læringsmiljøet, og ønsker at elevene skal oppleve et trygt og godt læringsmiljø. Vi har lav terskel for å opprette aktivitetsplan etter §9a og sette inn tiltak, men forstår ut fra tallene at vi må gjøre enda mer.

Når det gjelder vurdering for læring, skårer vi jevnt over lavt, så dette må vi øke fokus på. Elevene på trinna har blitt involvert i arbeidet, det samme blir elevrådet.

9.23.4 Arbeidsgiverstrategi

Roligheden skole driver kvalitetsarbeid basert på organisasjonslæring, og vi arbeider bevisst med å være en lærende organisasjon.

Vi har fokus på godt arbeidsmiljø og trivsel. På starten av året var sykefraværet høyt, men det har heldigvis gått nedover. Det har vært en del korttidsfravær i perioder, spesielt på barnetrinnet. Vi vet at dette er belastende over tid, og vi har derfor hele tiden jobbet for å holde de ansatte på jobb og for å hindre lengre sykefravær. Inn i 2023 hadde vi med oss handlingsplanen vi utarbeidet etter samarbeidet med Agder-Arbeidsmiljø. Planen inneholder flere tiltak for å bedre arbeidsmiljøet, redusere de emosjonelle kravene og for at medarbeiderne skal oppleve tilstrekkelig og god støtte fra ledelsen.

Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler.

Høsten-23 har Agder-Arbeidsmiljø vært delaktige i arbeidet med arbeidsmiljøet på sfo. De har vært med på halv planleggingsdag med alle på sfo der arbeidsmiljø var tema. Resultatet av arbeidet ble samspillsregler og endring på strukturen/organiseringen.

Det er fokus på medvirkning, og vi har ukentlige ledermøter og trinnledermøter. Vi har også jevnlig møter i HMS og kvalitetsutvalget og møter med plasstillitsvalgte (møte medbestemmelse).

Det har vært fokus på avviksrapportering, og antall avvik har i perioder vært høyt.

Vi har godt samarbeid med de foresatte og med FAU. Rektor deltar i månedlige FAU-møter.

Vi ønsker at flest mulig skal ha mulighet til å jobbe 100%. Vi etterstreber å legge til rette for de som trenger det, samtidig er vi bevisste på at tilrettelegginger som på en eller annen måte går ut over andre må være

tidsbestemte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Elevundersøkelsen er gjennomført for 5.-10. trinn. Resultatene er ganske gode på enkelte trinn og områder, og det er positivt at elevene stort sett trives godt. Mobbetallene har dessverre gått opp. Vi ser av resultatene at vi må fortsette å jobbe med elevmedvirkning og vurdering for læring, samt støtte fra lærerne. Dette tror vi vil ha positiv effekt på motivasjonen til elevene.

Resultatene fra undersøkelsen er presentert for de ansatte og i fau. De skal presenteres for elevrådet og på foreldremøter. Det har blitt jobbet med resultatene på trinnledermøter og i klassene. Hvert trinn har valgt ut noen områder de ønsker å forbedre. Det er satt opp konkrete tiltak det skal jobbes med på det enkelte trinn fremover. Dette er samlet i en felles handlingsplan.

Høsten-23 gjennomførte vi medarbeiderundersøkelsen Beste praksis klimaundersøkelse (People@work). Resultatet var jevnt over godt, men vi så noen forbedringspunkter, blant annet å snakke med hverandre i stedet for om hverandre. Vi drøftet resultatet i kollegiet og på HMS-møter, ledermøter og i medbestemmelse.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Ressursteamene på barne- og ungdomstrinnet har regelmessige møter (hver andre uke) med avdelingsleder, spes.ped.-koordinator og PPT (4. hver uke). (Kontakt)lærere, helsesykepleier og eventuelt andre møter etter behov. BTI-saker meldes til avdelingsleder (BTI-kontakt) og drøftes i ressursteam. Sakene tas videre med PPT ved behov.

Gjennom systematisk arbeid i ressursteamene sikrer vi at elever med bekymringsfull faglig utvikling får nødvendig hjelp - eventuelt gjennom sakkyndig vurdering av PPT, enkeltvedtak om spesialundervisning og individuell oppfølgingsplan. Vi sikrer også at elever med komplekse utfordringer eller der vi har andre bekymringer, blir fanget opp.

Det har vært fokus på avvik, og de ansatte oppfordres til å bruke avvikssystemet. Avvikene som har kommet inn har ført til endringer i rutiner, oppfølging av rutiner og endringer i forhold til oppfølging av enkeltelever.

Skolen har hatt tilsyn på miljørettet helsevern. Dette har medført endrede rutiner og ny HMS-plan.

Det har vært gjennomført risikovurdering og laget individuelle handlingsplaner i forhold til noen elever med tanke på utagering, vold og trusler.

Det jobbes med elevundersøkelsen og resultatet får betydning for det pedagogiske utviklingsarbeidet fremover.

Det er gjennomført brannøvelse vår og høst. I tillegg har brannalarmen vært utløst ved et par andre anledninger. Dette har gitt oss mulighet til å avdekke svakheter i vår rutine, som vi nå har oppdatert. På øvelsene har det vært fokusert på å få elevene ut, samt å gi personalet opplæring i bruk av branntavla og branntegningene over bygget.

Det er fokus på trafiksikkerhet og hjertesonen. FAU arrangerer trafikkaksjon hver måned.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,26	3,62	-1,36		1,5
Langtid	6,36	10,39	-4,03		4,0

Sum fravær	8,62	14,01	-5,39	6,5	5,5
-------------------	------	-------	-------	-----	-----

Fraværet har vært høyt de siste årene, og steg ytterligere i 2022 og etter nyttår 2023. Fra 2. kvartal 2023 og ut året har sykefraværet sunket, spesielt langtidsfraværet har gått ned. Noe av langtidsfraværet er av medisinske årsaker, men en del av fraværet skyldes stor belastning over tid, og er dermed delvis arbeidsrelatert. Det høye fraværet over tid har medført merarbeid og ekstra belastninger på de som til enhver tid er på jobb. Det har medført overtid, stadige bytter og endringer, også organisatorisk. Dette har igjen ført til nye fravær av kortere eller lengre varighet.

Vi har høsten 2023 hatt et nært samarbeid med Agder-Arbeidsmiljø i forhold til sfo, og har laget en samspillsregler og gjort endringer organisatorisk, for å bedre arbeidsmiljøet, redusere de emosjonelle belastningene og øke støtten fra ledelsen.

Ledelsen har hatt fokus på oppfølging og tilrettelegging for de ansatte gjennom månedlige refleksjoner og medarbeiderundersøkelsen (People@work).

De sykemeldte følges opp etter oppsettet i HR.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	63,4	61,3	2,1		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk					

Vi har økning i elevtall og antall barn på sfo, samt mange vedtak om spesialundervisning.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	21	31	3 000	50
Antall kvalitetsavvik	273	119	4 000	200

Når det gjelder HMS-avvik er det fortsatt stor underrapportering, men det har trolig blitt noe bedre. Noen av avvikene gjelder psykososialt arbeidsmiljø grunnet høyt sykefravær og underbemanning, noen personskader og svikt i rutiner, men hovedsakelig vold og trusler mot ansatte.

Når det gjelder kvalitetsavvik omhandler de stort sett bortfall av vikar, pedagogisk uforsvarlig store undervisningsgrupper, bruk av ufaglært vikar og bortfall av spesialundervisning med pedagog i henhold til enkeltvedtak. Det er også en del avvik som omhandler skolemiljø og atferd.

Det har vært fokus på arbeidsmiljø og oppfølging av de ansatte. Noen ansatte har benyttet tilbudet fra Agder-Arbeidsmiljø om sorteringssamtaler og Raskere frisk. Dette har vært positivt.

Vi har tett oppfølging av de sykemeldte, fokus på forebyggende og helsefremmende aktiviteter som felles trening etter jobb, noe sosialt og samlende på planleggingsdager og ellers, og sosiale sammenkomster utenom arbeidstid. Det er generelt fokus på at vi skal ha det bra på jobb; god stemning, mye smil og latter, stor takhøyde. Vi har felles morgenmøter hver dag og målet er at disse skal være positive og gi en god start på dagen. Vi vil hverandre vel!

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	75,4	72,9	2,5		65

Vi har ikke brukt rapport innsikt til å finne tallene, fordi når det gjelder andelen ansatte med 100% stilling ser det for oss ut som rapporten ikke regner med de som har deler av stillingen i skolen og resten i sfo, og som har 100% til sammen. Antallet som fremkommer av rapporten stemmer for undervisningspersonell og ledere og merkantil, men fagarbeidere, miljøterapeuter og assistenter med en sammensatt stilling telles ikke med. Vi har 52 personer med full stilling av de 69 som er fast tilsatt.

Vi etterstreber å tilby fulle stillinger. Fagarbeidere på barnetrinnet kombinerer stillingen med arbeid i skole og sfo, og får derfor tilbud om 100 % stilling.

Det er utfordrende å tilby 100% stilling til fagarbeidere/miljøterapeuter på ungdomstrinnet. De følger elevenes skolerute og dette utgjør ikke 100% stilling.

Noen av miljøterapeutene har andre deltidsstillinger i kommunen.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	100%	100%		
Andel menn i ledergruppa	0	0		
Andel kvinner i enheten	78,5%	75,4%		
Andel menn i enheten	21,5%	24,6%		

Ledelsen består nå av kun kvinner. I tillegg er det kvinnelige rådgivere/sosiallærere og kvinnelige spesped. koordinatorene. Det er tre menn blant trinnlederne, ellers er det veldig kvinneorientert.

Andelen menn i enheten generelt er lav. Vi ønsker å endre balansen, men må likevel følge ordinære retningslinjer i ansettelsesprosesser.

9.24 Hisøy skole (1416)

9.24.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	49 448	48 494	45 684	46 178
Sum inntekter	-6 380	-5 362	-6 991	-8 140
Netto driftsramme enheten	43 069	43 132	38 693	38 037

Resultatet viser et underforbruk på kr. 63.000,- for budsjettåret. Dette viser god styring, som også har innebefattet at vi har gjort noen tøffe valg, utfra midlene vi har hatt til rådighet. Å drive en best mulig skole utfra rammene vi er tildelt er mitt mandat. Vi har dette året funnet gode og tidvise kreative løsninger på utfordringer som har dukket opp gjennom budsjettåret, slik at vi har overholdt tildelt ramme.

9.24.2 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	458	459	468
Antall barn i SFO (GSI - J1)	112	122	118
Årsverk ledelse (GSI - C3)	300	300	270
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3211	3211	3296
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	823	753	688

Vi har hatt en god utvikling på å få mer spesialundervisning innbakt i ordinær undervisning i større grad. Ellers er det verdt å merke seg at elevtallet er stigende hos oss.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing		47
Nasjonale prøver 5. trinn - regning		47
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk		49
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing		54
Nasjonale prøver 8. trinn - regning		54
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk		54
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing		58
Nasjonale prøver 9. trinn - regning		61

Det ble ikke satt noen måltall for 2023, men våre forventninger til elevene våre settes høyt. Vi ønsker alltid å forbedre oss, og jobber målrettet for at hver elev skal ha utvikling fra sitt ståsted. Viser er jevnt over fornøyd med resultatene, men nevner spesifikt resultatene for 9. trinn.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		3,8
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		3,3
Eksamenskarakter skr. engelsk		4,0
Eksamenskarakter skr. matematikk		
Gjennomsnitt grunnskolepoeng		42,7

Vi ligger stabilt høyt over tid på gode resultater i grunnskolepoeng. Dette skyldes i stor grad en stø og målrettet kurs, og derav kontinuitet i opplæringen.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,7	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	11,1	13,0
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,1	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	7,1	10,3

Det her jobbet systematisk med skolemiljøet, men så lenge tallene viser at det er mobbing, er vi ikke fornøyde med resultatene. Vi gjennomgår resultatene på trinn, og setter inn spesifikke tiltak for å minimalisere mobbing. Dette gjelder alle trinn.

9.24.3 Arbeidsgiverstrategi

Relasjoner mellom mennesker er hoved essensen i arbeidsgiverstrategien vår.

Det å legge til rette og sørge for at alle ansatte føler seg som en ressurs for skolen, ser jeg på som en meget sentral oppgave for meg som rektor. Det innebærer å sette "rett person på rett sted", til enhver tid. Det å gjøre hverandre gode, er et begrep som er viktig i denne prosessen. Vi jobber kontinuerlig på Hisøy skole med å være et lag, hvor alle ansatte er sentrale for at vi sammen kan gi det beste læringsmiljøet til våre elever. Visjonen "Rusta For Livet" skal være en rød tråd i våre planer og agering overfor elever. **Høflig tydelig** er blitt et nøkkelord for oss, og er noe som forventes av alle som jobber på Hisøy skole.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeidersamtaler er gjennomført med alle ansatte. I tillegg er det den daglige relasjonen til hver enkelt ansatt som er viktig. Vi har hatt "Klimaundersøkelsen" (P@W), hvor vi sammen har gått gjennom kjernefunn i undersøkelsen, som vi må jobbe videre med. Alt med mål om å sammen bli bedre som lag (Hisøy skole).

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi foretar jevnlig og etter behov, veiledning/kurs i bruken av vårt avvikssystem (QM+).

Vi er også tydelige på at avvik skal meldes, og håndteres av leder. I Kvalitet- og HMS utvalget på skolen, går vi så gjennom skolens (inkl. SFO), for å synliggjøre, og ikke minst vise at vi gjør tiltak i hvert eneste avvik. Vi har tett og konstruktivt samarbeid med både verneombud, plasstillitsvalgte, SU og FAU. Vi reviderer vår

beredskapsplan inkl. våre risiko- og sårbarhetsanalyser årlig. Disse i tillegg til våre brannrutiner med mer, gjennomgås som fast rutine med personalet ved oppstarten av hvert skoleår, samt når det ansettes nye medarbeidere.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,27	1,69	-0,58		1,40
Langtid	5,64	6,42	0,78		5,20
Sum fravær	7,91	8,11	0,20	6,5	6,6

Vi har for høyt fravær ifht. vår målsetting. Vi jobber kontinuerlig med å forebygge dette gjennom samtaler, tilrettelegging og vurdering av reell arbeidskapasitet ifht. stillingsstørrelse.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	55,8	54,82	1		
Midlertidige årsverk	0,5	0,1			
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	56,3	54,92	1,38		

Pga. sikkerhet og behov, hadde vi høsten 2023, 50% midlertidig stilling i tilknytning to særskilt sårbare elever.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	32	34	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	15	12	4 000	20

Ansatte har vært gode til å rapportere inn avvik i vårt avvikssystem (QM+). Ledelsen har også vært tydelig på at rapportering skal gjøres ved hendelser. Avvikene er blitt fortløpende behandlet av nærmeste leder. Essensen vi ser av meldingene, er at det er en økning av hendelser med vold og trusler, som utføres av yngre elever. Inkludert i dette er trusler og er fysisk angrep mot ansatte, særlig på SFO.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	59	55	4	62,50	63

Det ble ført feil i årsrapportering for 2022, hvor andelen heltidsansatte ble satt for høyt. Tallene over er korrigert og ajourførte. Som hovedregel hos oss, tilstreber vi å ansette i heltidsstillinger om mulig.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	75	75		
Andel menn i ledergruppa	25	25		
Andel kvinner i enheten	81	79		
Andel menn i enheten	19	21		

Ledelsen ved Hisøy skole består av tre avdelingsledere og rektor.

Andelen kvinner er fortsatt stor i virksomheten, og vi jobber med å øke andelen menn fremover.

9.25 Eydehavn skole (1417)

9.25.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	16 636	16 172	15 377	16 071
Sum inntekter	-2 549	-1 551	-2 312	-2 989
Netto driftsramme enheten	14 087	14 621	13 065	13 082

Eydehavn skole har brukt 534.000,- mindre enn budsjettet for 2023. En av årsakene er endel utbetalinger som ikke en rakk få ut før regnskapet for 2023 ble gjort opp. Sammen med noen lønnsutbetalinger gjelder det blant annet to utdanningsstipend på til sammen 126.000 kr som skolen fikk inn i 2023-regnskapet, og som nå må betales i 2024. Lærere hadde ikke fått beskjed om bestått semester før regnskapet var gjort opp. Vi vet det er lite ønskelig med eventuelle tilbakebetalinger fra ansatte.

Vi har hatt mer lønnsutgifter som følge av ekstra oppfølging av elever. En del av disse merutgiftene er dekket inn av refusjon fra fylkeskommunen, men vi merker markant økning av utgifter med elever som sliter med adferd og emosjoner. For å sikre en trygg skolehverdag for elever og ansatte har vi måttet øke bemanningen noe.

Som følge av høyere elevtall på SFO er nå denne tjenesten mer selvbærende økonomisk med høyere refusjon.

Det har vært utfordrende at så mye av refusjonene kommer for sent inn i regnskapet. En har spart på det en kan da det har sett ut som vi skulle ende på merforbruk.

9.25.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Vår målsetting er at elevene får sin opplæring sammen med sin klasse. Vi har klart å nå den langt på vei ved at det meste av spesialundervisningen i 2023 er blitt utført i klassen. Bare når læringsaktivitetene har krevd det har elever blitt tatt ut av gruppa i kortere økter. Dette har gitt elevene trygghet og tilhørighet i klassen samtidig som det har økt klassens inkluderingssevne.

Dette året har vi startet opp med «kompetanseløft for inkluderende praksis» i samarbeid med UiA. Målet er blant annet å få redusert mengden spesialundervisning ved at vår ordinære opplæring i enda større utstrekning favner alle elevene. Teamledere og rektor har deltatt på kurs og planlagt tiltak på egen skole. Det er også blitt planlagt felles opplæring med UiA for hele personalet våren 2024.

Høsten 2022 startet vi opp med uteskole for alle elevene. Med nybygd gapahuk som base har vi fått flyttet en del av opplæringen ut for alle elevene. Gjennom hele skoleåret har elevene fått opplevd naturen samtidig som de har lært om den og hvordan ta vare på den.

Vi har hatt en økt oppmerksomhet på bærekraft i både opplæring og handling. Derfor har vi i samarbeid med renhold i kommunen fått mer enn halvert restavfallet fra skolen. Praksis har vært at renhold bare tømmer dunker med tørkepapir (=matavfall), og skolen/elevene tar ansvar for resten. Det som havner i restavfall har vi da kunnet vie ekstra oppmerksomhet. Vi har da kunnet se på hvilke produkter og produsenter som skaper mye restavfall.

De alle fleste på Eydehavn skole har gang- og sykkelavstand, og vi har motivert både elever og foresatte for at elevene skal gå eller sykle til skolen. Både FAU og skole har jobbet sammen om dette med forskjellige kampanjer. På våren gjennomførte vi et omfattende prosjekt med NAF som het «Super skolevei». Men vi har erfart at det er utfordrende å oppnå så gode og vedvarende resultater som vi ønsker. Fortsatt synes vi for mange foresatte kjører barna til skolen.

I desember hadde vi vårt årlige tverrfaglige prosjekt med den store juleforestillingen på Eydehavn skole.

Alle elever var engasjert i planlegging og gjennomføring av en storslått forestilling hvor hele bygda ble invitert. Med "profesjonell" lyssetting, lyd, kulisser og kostymer var det oppgaver til alle, også til de elevene som sleit med sceneskrekke.

I arbeidet med godt læringsmiljø har vi jobbet målrettet med de kjennetegn Arendalsskolen har for å kunne se at elevene trives. Ansatte har hilst på alle elever ved skolestart og vært bevisst på å se og verdsette hver enkelt, hver dag. Vi har fått gjennomført flere tiltak for at alle skal oppleve vennskap og mestring. Sosiogram og "venneanalyser" er gjennomført sammen med aktivitetsdager og andre sosiale aktiviteter gjennom året. Elevene har vært med på å foreslå og organisere tiltak.

Skolen er med i Trivselslederprogrammet (trivselsleder.no). TL-elever har blitt kurset i mange motiverende og elevstyrte aktiviteter som de har ledet og gjennomført i friminutt og timer. Programmet har fokus på samhold og et trygt skolemiljø fritt for mobbing.

Skolen har arbeidet systematisk med aktivitetsplaner etter kapittel §9a. Lærere, rektor, fagarbeidere og andre aktuelle har fulgt opp vedtatte tiltak som er blitt evaluert og justert. Elevens egen stemme har vært avgjørende i dette arbeidet.

Skolen har fortsatt å anvende en velprøvd forskningsbasert metode som hjelper elever som sliter, og står i fare for å utvikle en negativ elevrolle. "Drop-In metoden" (dropinmetoden.no) er et systematisk arbeid for en positiv sosial utvikling som fremmer god psykisk helse, trivsel og læring. I arbeidet har det vært lagt stor vekt på elevens egne tanker og medvirkning. Vi har opplevd at flere elever har klart å finne bedre strategier og mestre skoledagen bedre. Samtidig har vi sett at noen av de yngre barna (1.-3.kl.) har trengt annen oppfølging. Som følge av utagerende adferd har vi vært nødt til å leie inn ekstra hjelp (fagarbeidere og assistenter) for å gjøre skoledagen trygg for alle elever.

Fra skolestart hadde vi fadderordning for de som begynte i første klasse. Femte trinn passet godt på at alle nybegynnere følte seg velkomne og verdsatt. Vi så gleden både de minste og de større hadde av relasjonene som oppstod.

Eydehavn SFO økte 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 blick for den enkelte" har vi klart å tilpasse tilbudet for alle, og fått gitt ekstra trygghet til de som trengte det. Det har vært arbeidet etter rammeplanen for SFO og opplæringsloven §13-7.

Vi har hatt 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 læringssituasjon og er en viktig ressurs for skolen.

Vi har fått gjennomført den årlige rutinen vår for skole-hjem samarbeidet. I foreldremøtet for alle klasser rett etter skolestart ble det informert om skolen og sfo sitt arbeid for godt og inkluderende læringsmiljø. Innholdet var videre de kommunale retningslinjer, noe sentrale punkt fra læreplanen, skolens satsningsområder, vår trafikksikkerhetsplan og hvordan vi jobber med BTI-systemet i samarbeid med andre hjelpeinstanser i kommunen. Foresatte ble vist hvordan de kan finne all aktuell informasjon på skolens hjemmesider. I møtet ga rektor også informasjon om hvor avgjørende samarbeid med hjemmet er for å nå målene som omhandler livsmestring og folkehelse. Disse har også vært emner i flere av den månedlige FAU-møtene som rektor har deltatt på.

Kontaktlærer har gjennomført halvårlige 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.

Eydehavn skole har arbeidet aktivt med kommunens BTI-satsing. Vi har brukt rutinen med tilhørende maler og verktøy. Vi har raskt iverksatt tiltak og brukt handlingsveilederen for å få løst utfordringer på lavest mulig nivå. I ukentlige ressursteam møter har vi tatt opp undringsnotat og vurdert effekten av tilrettelegging som har vært gitt og justert etter behov.

Det har vært en merkbar økning av behov for emosjonell reguleringsstøtte til flere elever. Personalet har

brukt en del av vår utviklingstid til finne ut hvordan vi møter dette og gjør hverdagen så god som mulig for alle elevene. Vi har hatt samarbeidet med PPT, Familietjenesten (Arendalshjelpa), SMI-skolen i Agder, ambulerende skoleteam, Hovetun, Humana, barnevern, skolehelsetjenesten, BTI-team/leder og kommunens team for godt skolemiljø for at barna hos oss skal ha det bra på skolen, hjemme og i fritiden. Vi har merket at dette trenger å prioriteres og tar tid fra andre områder. I diskusjoner og tiltak i skolens HMS-team sammen med prosjektet emosjonelle belastninger til kommunen har vi forsøkt ta ned stresset hos lærerne for å forhindre fravær. Det har vært utfordrende, men vi føler vi har lyktes med en del.

Vi fortsetter å oppleve et stort engasjement og tillit fra lokalbefolkningen. Ved starten på skoleåret 2022-2023 hadde vi oversøking av elever fra annen skolekrets. Men vi har for første gang i skoleåret 2023-2024 startet med en klasse på under 10 elever. Ved skolestart var det bare 9 elever i vår skolekrets, men vi allerede mot slutten av 2023 har fått flere søknader enn vi kan godta for skoleåret 2024-2025. Da er første klasse fulltegnet igjen.

Det har vært høy aktivitet rundt skolen med bygging av ny vei til havna. Vi har hatt et godt samarbeid med fylkeskommunen, Arendal kommune, Trygg Trafikk, NAF og prosjektansvarlig utbygger. Sammen har vi sikret en så trygg skolevei som mulig for barna under byggingen. Vår oppfattelse er at under året som helhet har det vært foreldretrafikken som har gjort en større fare enn anleggstrafikken.

Elever fra 4.trinn på Eydehavn skole har hatt stor glede av organiserte LAN-party i ferier. Frivillige ildsjeler blant de ansatte har lagd en arena for sosial inkludering, lek og læring. Sponsorer har finansiert premier og skolen har tilrettelagt et spennende døgn som har fått elever ut hjemmefra og sammen med andre.

9.25.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	153	152	135
Antall barn i SFO (GSI - J1)	36	53	45
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	11,19	11,79	10,74
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,6	1,11	1,82

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	52	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	52	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	53	51

Vi har fått til en høy deltakelse på nasjonale prøver og merker oss nedgangen i resultater på regning og norsk lesing.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	3,7	3,6
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	*

Vi har fortsatt meget lite mobbing på Eydehavn skole etter undersøkelsen.

Selv om vi gjør det litt bedre enn Arendal i vurdering for læring så er vi godt under vår målsetting. Selv om vi jobber med at elevene selv skal være med å vurdere sine resultater og forstå hvordan oppnåelse av læringsmål kan evalueres svarer de fortsatt ikke så høyt på dette. Vi undersøker videre årsaken til dette.

9.25.4 Arbeidsgiverstrategi

Høsten 2022 gikk vi fra 45-minutter til 60-minutters undervisningstimer på Eydehavn skole. Vi har drøftet sammen hva det stiller av krav til hyppige pauser og metodeskifter for å holde på konsentrasjon og lærelyst hos elevene. Den samlede evalueringen fra de ansatte er positiv.

Vi startet skoleåret 22-23 med å samle vår felles samarbeidstid i kollegiet på en dag. Timeplanen for elevene ble da omgjort slik at elevene har kortere dag på onsdag og vi får startet det pedagogiske utviklingsarbeidet tidligere på dagen. Med denne endringen har de ansatte sluppet en lang dag med elever først. Videre har dette muliggjort lengre økter når vi har eksternt personell inn i vårt utviklingsarbeid. Tanken har vært at i en god workshop bør det være nok tid til innlæring/presentasjon, eget arbeid med utprøving, for så ha oppsummering/avslutning.

Ansatte på 5.-7.trinn har gitt tilbakemelding på at mandag og tirsdag med 5 klokke timer med undervisning er tungt. Derfor vil vi fra skoleåret 24-25 flytte siste time fra mandag til onsdag slik at elevene bare får en langdag. Det vil likevel bli 2 timer med utviklingsarbeid på onsdag. Teamtid blir på mandag.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har hatt systematisk arbeid i HMS-gruppa med emosjonelle belastninger, People@work og inkluderende praksis. Vi har en åpen og tett dialog mellom leder og ansatt og ikke fått tatt videre tak i faktor10-undersøkelsen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi har foretatt alle ros-analyser ved regodkjenning av skolen som Miljøfyrtårn. Vi har økt bruken av vårt avvikssystem og holder på med å forbereder et tilsyn med miljørettet helsevern.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,7	1,0	+0,7		1
Langtid	4,9	5,5	-0,6		4
Sum fravær	6,6	6,5	+0,1		5

Vi klarer å holde et lavt fravær på Eydehavn skole selv om vi ikke når helt vårt mål på 5%. Vi er tett på med tilrettelegging ved behov og belastninger som kan føre til fravær. Bevisst omplassering av personell brukes når det er ekstra behov i klassene. Likevel er vi bekymret for at fravær kan øke med økt belastning som følge av mange tiltaksplaner for elever med spesielle behov og emosjonelle utfordringer.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	18,6	17,6	+1		
Midlertidige årsverk	3,3	3,4	-0,1		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					

Sum årsverk	21,9	21	+0,9		
-------------	------	----	------	--	--

Som følge av ekstra oppfølging rundt elever med ekstra behov og en elev finansiert av fylkeskommunen har vi fortsatt midlertidige ansatte.

Nyansatt SFO-leder som vi har hatt mangel på før august 2022 er den faste stillingen som har økt.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	11	14		10
Antall kvalitetsavvik	2	21		10

Vi har nå fått en god kultur på å bruke avvikssystemet i vårt forbedringsarbeid.

Antall kvalitetsavvik har økt betraktelig og sammenfatter både kvalitetsmelding skole (15) og administrative tjenester (6). Årsaken til den markerte endringen er både rutine for å bruke verktøyet, men kan også være vi ser at noen av tjenesten elevene får er under det vi tenker den bør være. Som ellers beskrevet i rapporten kan det henge sammen med et økt behov til enkeltelever som sliter.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	93%	78%	+15%		80

Etter ansettelse av fagarbeider i fast 100% stilling som erstattet da 2 andre deltidsstillinger har vi økt ytterligere vår heltidsandel med 15% til 93%.

Vi ser verdien med heltidskulturen, men ser likevel det ikke lar seg gjør for alle.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	60%	60%		50%
Andel menn i ledergruppa	40%	40%		50%
Andel kvinner i enheten	74%	70%		50%
Andel menn i enheten	26%	30%		50%

Ledergruppa jeg beregner fra består av 2 teamledere (1.-4.trinn og 5.-7.trinn), SFO-leder, tillitsvalgt og rektor. Da ny mannlig SFO-leder ble tilsatt ble det litt jevnere fordelt. Ellers ser jeg det som normalt at det er overvekt av kvinner i ledergruppa da resten av personalet har høyest kvinneandel.

Personalet består mest av kvinner. Det er et mål å få ansatte flere menn, men det som styrer mye av hvem som blir tilsatt er "kjønnsnøytrale" indikatorer som kompetanse og egnethet.

9.26 Flosta skole (1418)

9.26.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	12 923	11 907	11 128	12 132
Sum inntekter	-2 090	-1 144	-1 626	-2 399
Netto driftsramme enheten	10 833	10 763	9 502	9 733

Enheten hadde et merforbruk i 2023 på 70 000,- Dette tilsvarer 0,65 % over budsjett. Hovedårsaken til merforbruket har vært nødvendig tilrettelegging rundt sårbare barn.

9.26.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Ved Flosta skole har alle elever rett til et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Flosta skole innførte høsten 2021 TL-programmet ved skolen. Mobbefrie trivselsledere (TL) er elever fra 4.- 7. trinn som bidrar til bedre samhold og et tryggere skolemiljø, gjennom organisert aktivitet i friminuttene. TL-programmet skal også bidra til økt aktivitet i undervisningen gjennom aktiv TL-undervisning. I tillegg bruker alle klasser undervisningsopplegget LINK (Livsmestring i Norske Klasserom). *«Folkehelse og livsmestring som tverrfaglig tema i skolen skal gi elevene kompetanse som fremmer god psykisk og fysisk helse, og som gir mulighet til å ta ansvarlige livsvalg.»* Kilde: www.linktillivet.no/om.php

Skolen viderefører arbeidet med *Uteskole* på 1.-4. trinn, samt fadderordningen mellom 1.- og 6. trinn og 2.- og 7. trinn.

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, og da spesielt å redusere mengden restavfall og papir.

Bærekraftig utvikling er også et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

Skolen/ FAU har vurdert muligheten for opprettelse av hjertesone rundt skolen i samarbeid med Hanne Goodwin (Kommunalteknikk og geodata), men dette har dessverre vist seg vanskelige å få til grunnet mangel på nødvendige arealer i nærheten av skolen.

Samarbeid for å nå målene

Skal Flosta skole lykkes i å nå sine målsetninger i HØP/virksomhetsplanen er vi helt avhengig av å samarbeide med elevene, foresatte, nærmiljøet og tverretattlig i egen organisasjon.

9.26.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	90	85	86
Antall barn i SFO (GSI - J1)	25	30	36
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,67	8,25	8,10
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,45	1,73	1,04

Fortsatt stabilt lavt elevtall og en liten reduksjon i antall årsverk. Gledelig er det at antall SFO barn er økende.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	52	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	52

Vi er godt fornøyde med årets resultater i nasjonale prøver. Vi er riktignok 1 skalapoeng under landsnittet i lesing, men 1 og 2 skalapoeng over landsgjennomsnittet i hhv. regning og engelsk.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,7	4,3	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0,0	0,0	13%

Vi er godt fornøyde med at ingen elever på 7. trinn føler seg mobbet - verken av medelever, voksne eller digitalt.

9.26.4 Arbeidsgiverstrategi

Fra arbeidsgiverstrategien har vi konsentrert oss om temaene "Kompetente og motiverte medarbeidere", "Digitalisering og innovasjon" og "Etisk refleksjon".

Arbeidet med å implementere fagfornyelsen fortsetter, og heri ligger skolens samfunnsoppdrag.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble sist gjennomført høsten 2021 og ny medarbeiderundersøkelse skulle ha vært gjennomført høsten 2023, men pga. strukturendringer av kommunens organisasjon ble denne vedtatt utsatt inntil videre.

Elevundersøkelsen ble gjennomført i høst, og resultatene er jevnt over gode. Den er gjennomgått med personalet og elevrådet. Når ny politiker i samarbeidsutvalget er vedtatt vil elevundersøkelsen gjennomgå i SU/ SMU.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enheten har gjennomført vernerunde og avvik er drøftet i HMS- og kvalitetsutvalget.

Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø er gjennomgått med hele personalet før skolestart inneværende skoleår.

Gjennomgang av QM+ for hele personalet er gjennomført, og ansatte oppfordres til å melde inn både HMS- og kvalitetsavvik.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,9	2,8			1,5
Langtid	5,3	8,0			4,5
Sum fravær	7,2	10,8			6,0

Vi har greid å redusere sykefraværet i 2023 sammenlignet med 2022, men er fortsatt i en prosess for å nå enhetens målsetning, bl.a. ved deltagelse i programmet People@work. HMSK-utvalg og tillitsvalgt for UFD er viktige parter i dette arbeidet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	14,2	15	-0,8		
Midlertidige årsverk	1,5	1,9	-0,4		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	15,7	16,9	-1,2		

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	7	2	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	2	5	4 000	20

HMS-avvikene omhandler vold mot ansatte. Det er kun noen få elever som utøver vold. De ansatte ivaretas gjennom dialog med leder, VO og kollegiale samtaler.

Kvalitetsavvikene omhandler hovedsakelig bortfall av spesialundervisning.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	95%	69%	26%	55%	80%

Enheten har i mange år lagt til grunn 100% stillinger for best å kunne lykkes i etableringen av et profesjonsfelleskap - god samhandling krever at flest mulig ansatte er på jobb samtidig. 2023 var godt over enhetens målsetning.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	33%	33%		
Andel menn i ledergruppa	67%	67%		
Andel kvinner i enheten	82,3%	80%		
Andel menn i enheten	17,7%	20%		

Vi har en svært stabil personalgruppe. I den grad vi fra tid til annen har hatt et behov for faste vikariater har vi prøvd å øke andelen menn, men det har dessverre vist seg å være vanskelig.

9.27 Moltemyr skole (1419)

9.27.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	42 523	41 934	40 060	40 655
Sum inntekter	-6 553	-3 992	-5 085	-6 382
Netto driftsramme enheten	35 970	37 941	34 975	34 274

Virksomheten har for 2023 levert et regnskap med et mindreforbruk på 5%.

Vi hadde ventet oss tydeligere signaler på hvordan refusjoner på blant annet utgifter til flyktninger ville påvirke budsjett og regnskap, men dette ble ikke klart før regnskapsåret var over, og nok en gang salderer Moltemyr skole sektorens regnskap med millionbeløp:

- 1 971 000 kroner i mindreforbruk
- 322 000 kroner i fond som nå blir avviklet

Dette har gått direkte ut over elevene på Moltemyr skole, og skyldes uforutsigbar økonomistyring i sektoren.

2023 har vært svært krevende å planlegge økonomisk. Omorganisering i kommunen har skapt stor usikkerhet i forhold til om og når utestående inntekter/refusjoner ville bli utbetalt. Virksomheten har derfor et kritisk lavt forbruk på utgifter til all drift som ikke er lønn eller forebyggende aktiviteter i oppvekstområdet.

Det bekymrer at lønnsbudsjettet avsluttes med et underskudd på 5%, spesielt inn mot overgangen til 2024 der virksomheten skal kutte nærmere 10% av utgifter til den totale driften. Grunnbemanningen er nå så lav at det ikke er mulig å legge et lønnsbudsjett som sikrer forsvarlig drift. Med dagens rammer er det umulig å ivareta elever med spesielle behov forsvarlig. Dette driver opp sykefravær, avviksmeldinger på HMS og henvendelser på utrygt skolemiljø, noe som igjen tar fokus fra våre kjerneoppgaver.

Høyt sykefravær gjennom hele 2023 har ført til utgifter til vikarer og overtid det opprinnelig ikke har vært dekning for. Det har gjennom hele 2023 blitt holdt hardt igjen på driftsbudsjettet for å kunne styre mot balanse. Usikkerhet rundt refusjoner på merutgifter gjorde at det ble holdt igjen budsjetterte midler til læremidler, nødvendig utstyr og vedlikehold. Vi har også ventet for lenge med å sette inn nødvendig kostnadskrevende tiltak i skolemiljø saker for å kunne styre mot balanse.

De ansatte på Moltemyr skole har strukket seg langt for å ivareta elevenes rettigheter i nok et krevende år. Slitasjen på personalet har fortsatt å eskalere gjennom 2023, og nærmer seg et kritisk nivå. Dette utfordrer lønnsbudsjettet for 2024, og skaper bekymring for om vi vil kunne levere tjenester fremover som holder seg innenfor kravene i Opplæringsloven med forskrifter og Arbeidsmiljøloven. Økt fokus på og bevissthet rundt individuelle rettigheter, lovverk og barnekonvensjonen stiller større krav til kvaliteten på opplæringen, både på skole, klasse og individnivå, og gjør videre reduksjon i bemanning for å imøtekomme den økonomiske virkeligheten enda mer krevende.

Enheten har flere elever som har behov som ikke kan imøtekommes forsvarlig i ordinær tilpasset undervisning, eller i allerede organisert spesialundervisning. Dette er svært lønnsdrivende, og tiltak må hele veien vurderes opp mot elevens rett til et forsvarlig og lovlig opplæringstilbud.

9.27.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

HMS

På grunn av stor slitasje på personalet bestemte vi oss i partssamarbeidet for å ha ekstra fokus på arbeidsmiljøet på Moltemyr skole i 2023, og sammen prøve å identifisere faktorer som kunne redusere belastningen på de ansatte. Dett er nå et pågående arbeid hvor vi videre har fokus på:

- økt autonomi - blant annet ved endring i lærernes arbeidsavtaler
- arbeid med emosjonelle belastninger
- vold og trusler i skolen - kartlegging, ROS-analyser, systemarbeid og kunnskapsheving
- sykefravær - aktivt deltakende i prosjektet people@work

Læringsmiljø

Fra høst 2020 til vår 2022 var Moltemyr skole med i Læringsmiljøprosjektet pulje 5 (UDIR). Resultatene fra dette arbeidet har vi videreført gjennom 2023, og på Moltemyr jobber vi nå mer systematisk med å skape gode og trygge rammer rundt opplæringen av elevene på Moltemyr. Elevundersøkelsen viser likevel en økning i elever som føler seg utrygge og/eller opplever mobbing på skolen, selv om trivselen fortsatt er høy. Vi antar at dette handler om kapasitet og lav grunnbemanning, men vi vil i 2024 være nysgjerrige og undersøke nærmere hva det er som ligger bak. Vi har mange sårbare barn på Moltemyr, og derfor også et relativt høyt antall aktivitetsplaner etter §9.a, men bare et fåtall av disse handler om mobbing.

Målet er at alle skal oppleve å ha en plass i fellesskapet. 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 en egen Handlingsplan for godt læringsmiljø, hvor skolens arbeid er beskrevet og operasjonalisert. Planen brukes nå aktivt i planlegging av årshjul og aktiviteter.

Vi opplever også 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. Dynamikken bli annerledes fra første møte.

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 stadig vanskeligere og mer komplekse. Opplevd endring i en organisasjon tar tid å absorbere. Vi er likevel sikre på at resultatene i for eksempel elevundersøkelsen 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 har i 2023 samarbeidet godt 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 i 2023 hatt to felles faste foreldremøter. Tema på møtene har blant annet vært knyttet til Læringsmiljøarbeid.

BTI

På Moltemyr har vi opplevd 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 fellesskapet, til tross for at det har blitt satt inn ressurser i opplæringen. Moltemyr skole har siden starten

brukt verktøyene i BTI-modellen aktivt, men vi har i 2023 sett at det fortsatt er et stort utviklingspotensial i Arendal kommune i forhold til modellen. Moltemyr skole har bidratt aktivt inn i arbeidet med å få modellen til å fungere bedre på tvers av fagfeltene. Trykket på samarbeidspartnere i BTI-modellen har også i 2023 vært stort, og vi har opplevd å streve med å finne tiltak som hjelper sårbare og utsatte barn på en god nok måte. Moltemyr skole har hatt stort fokus på faktorer som kan hjelpe disse barna, og ønsker å bidra til at de ulike profesjonene samarbeider godt for å styrke muligheten for dem i å lykkes i egne liv.

Etter skoletid - forebyggende tiltak i oppvekstområdet

Moltemyr skole tilbyr i samarbeid med flere en rekke aktiviteter for barn og unge i oppvekstområdet etter skoletid. Fritidsmedarbeider ved skolen søker aktivt midler for å kunne tilby dette. I 2023 har aktiviteten tatt seg opp på sammen nivå som før pandemien, og vi leverer nå som i et normalår. Familier i oppvekstområdet rammes hardt av den stramme økonomiske situasjonen som har eskalert utover i 2023, og behovet for gratis aktiviteter er stort.

I samarbeid med kulturenheten har vi i 2023 videreutviklet prosjektet Finn din greie. Finn din greie er et aktivtetsrettet tiltak for å fremme inkludering og øke deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn/ungdom. Målet har vært å utvikle en metode som kan overføres til alle oppvekstområdene i kommunen. Prosjektet har vært driftet med tilskudd fra Statsforvalterens skjønnsmidler, men har ikke fått videre støtte i 2024. Vi vil likevel prøve å finne midler slik at vi kan fortsette å videreutvikle prosjektet, slik at aktiviteten i oppvekstområdet fortsetter å øke.

Nytt i år har vært et aktivt samarbeid med Game, hvor vi har opplæring av playmakere, som ukentlig har aktiviteter for elever på Moltemyr etter skoletid. Opplæringen inngår som valgfag på 9. trinn, og vi ser frem mot etableringen av Street house Arendal.

Grønt samfunn

Moltemyr skole har i 2023 fortsatt 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 har i 2023 sammen med FAU og NAF aktivt jobbet videre for å ned dette antallet.

Regional vekst

Moltemyr skole har plass til flere elever, og deltar gjerne i kommunale og private initiativ som har som mål å bidra til regional vekst. Det har ikke vært konkret aktivitet på dette området i 2023.

Samarbeid for å nå målene

Fremtidens Arendal skapes gjennom tett samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillighet og organisasjoner. Gjennom samskaping har Moltemyr skole og bidratt til at lokalsamfunnets ressurser forvaltes til det beste for fellesskapet. Moltemyr skole har også i 2023 vært med å legge til rette for å fremme godt samarbeid med foreldre, andre tjenester i kommunen, andre skoler og barnehager og lokale initiativ.

Moltemyr skole ønsker å være en utviklingsorientert skole. Dette betyr at vi ønsker å være i front og 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 har i 2023 bidratt til å aktivt bruke de digitale plattformene i AK som Visma og Bluegarden leverer - og vi lærer og forbedrer oss. I tillegg er vi aktive i BTI-arbeidet, og bidrar fortløpende til å forbedre praksis i samarbeidet på tvers av fagfeltene.

9.27.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	388	384	368
Antall barn i SFO (GSI - J1)	59	60	66
Årsverk ledelse (GSI - C3)	260	260	260
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	29,66	29,51	28,8
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	9,1	7,85	7,54

Elevnedgangen bekymrer. Moltemyr skole har nå flere trinn som ligger like over klassesdelingstall. Dette gir for små klasser til en bærekraftig økonomi. Et tiltak kunne være å slå sammen til store klasser for bedre ressursutnyttelse, men her mangler Moltemyr de fysiske rommene. Vi har svært få rom som kan ta over 30 elever.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	45
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	44
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	44
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	45
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	49
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	50	50

Moltemyr skole ønsker og etterstreber å minst ligge på landsgjennomsnittet ved Nasjonale prøver. Årets resultater samsvarer med forventningen til trinnene. Spesielt 5. trinn skårer lavere enn forventet.

I 2023 har vi på bakgrunn av grundige analyser jobbet med resultatene i hele personalet, blant annet for å se hvilke avvik som går igjen. På bakgrunn av dette vil vi prøve endringer flere steder i skoleløpet.

Moltemyr skole er svært nysgjerrige på hva som ligger bak svingningen i resultatene, og jobber langsiktig og systematisk for å oppnå jevnere og bedre resultater på sikt, samtidig som også enkeltelevne i hvert årskull får hjelp til å nå sitt potensiale.

Moltemyr skole har tradisjon for å være tett på elevene, og har tidligere levert gode resultater på skolebidragsindikatorer, eksamensresultater og grunnskolepoeng, til tross for resultater jevnt under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver. Det har også tidligere vært god korrelasjon mellom eksamensresultater og grunnskolepoeng.

I analyser av resultater over tid, ser vi at elevene på Moltemyr løftes i tråd med forventet læring fra 5. til 9. trinn når vi ser på resultatene for de samme elevene. Det er derfor naturlig å se på hvordan vi kan justere begynneropplæringen for å skape et bedre utgangspunkt for våre elever.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	3,7
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	3,2
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,5	-
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	3,2
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	40

Moltemyr skole ligger under landsgjennomsnittet på grunnskolepoeng våren 2023. Resultatet samsvarer med forventningene skolen hadde til gjeldende kull, men ligger også under nivået vi ønsker å ligge på over tid.

Moltemyr skole har tradisjon for å være tett på elevene, og har tidligere levert gode resultater på skolebidragsindikatorer, eksamensresultater og grunnskolepoeng, til tross for resultater jevnt under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver. Det har også tidligere vært god korrelasjon mellom eksamensresultater og grunnskolepoeng.

Likevel får vi tilbakemeldinger om at en del av våre elever strever når de kommer over i videregående opplæring, spesielt i teoritunge studieretninger. Karakterene blir ikke som forventet og motivasjonen synker. Flere av disse elevene tar kontakt med skolen og tidligere lærere for hjelp. Vi ønsker derfor kvalitativt å finne ut mer om hva som kan være årsakene til dette? Er det måten Moltemyr følger opp og underviser elevene på, eller er det knyttet mer opp mot sosiokulturelle faktorer?

Vårt inntrykk er likevel at mange av våre elever kommer seg raskt ut i lønnet arbeid etter endt skolegang og studier. De fleste blir i Arendal eller returnerer etter endte studier og bidrar positivt til vekst. Vi skulle gjerne hatt tilgang på statistikk som kan bekrefte eller avkrefte dette inntrykket, og bidrar gjerne i et samarbeid med Fylket for å kartlegge dette.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,7	3,4	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	12,5	
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,7	3,2	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	12,9	

Moltemyr skole er en samhandlingsarena for mange mennesker. En trygg læringsarena for utvikling av faglig og sosial kompetanse er en forutsetning for god læring. Skolen har et læringsmiljø som er preget av mangfold, delingskultur og arbeidsglede. Alle skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet, og vi arbeider derfor kontinuerlig med læringsmiljøet på Moltemyr skole.

Vi ser at elevene trives på skolen, men Moltemyr skole er ikke fornøyd med at vi har elever som opplever at de blir mobbet. Mobbetallet på 7. og 10. trinn i årets elevundersøkelse er for høyt, men dessverre som forventet med tanke på blant annet sårbare elever. Men vi vet også at dette ikke gir oss hele bildet. Skolen bruker derfor også andre verktøy for å kartlegge elevenes trivsel.

Vi vet at for mange elever opplever utrygghet i hverdagen. Det jobbes derfor aktivt i elevgruppene for å imøtekomme elevenes opplevelse av utrygghet. Samarbeid med Statsforvalteren og kommunens egen oppvekststab har gitt oss nyttige erfaringer og verktøy vi bruker aktivt for å skape en tryggere hverdag for elevene våre. Vi har nulltoleranse mot mobbing og vil derfor arbeide videre med å kartlegge, avdekke, sette inn egnede tiltak og evaluere. Vi jobber bevisst og systematisk, jamfør skolens plan for arbeidet med læringsmiljøet og kommunens planer og styringsdokumenter.

9.27.4 Arbeidsgiverstrategi

I 2023 har mye handlet om å få en svært travel hverdag til å gå opp. Stort rullerende fravær har gjort det vanskelig å ha kontinuitet i utviklingsarbeidet, også når det gjelder arbeidsgiverstrategien Arendal 2021-2025.

Ledelsen på Moltemyr har også i 2023 hatt fokus på HR-relaterte systemer, og samarbeidet godt med HR-avdelingen i kommunen, både for egen læring og for å styrke den generelle kompetansen om enhetenes egenart i kommunen generelt.

Gjennom vårt pedagogiske utviklingsarbeid har vi et sterkt fokus på samfunnsoppdraget og på skolen som en inkluderende arena; både for elever og ansatte. Gjennom systematisk oppfølging av elevenes læringsutvikling har vi fokus på elevenes læringsutbytte både faglig og sosialt.

Trygge voksne med et avklart forhold til seg selv er en grunnleggende forutsetning for å skape et arbeids- og læringsmiljø som fremmer trygghet, læring og utvikling for både barn og voksne. Moltemyr skole etterstreber å være i stadig utvikling på dette feltet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har i 2023 ikke vært gjennomført medarbeiderundersøkelse. Arbeidsgiveriet har derfor vært knyttet opp mot konstruktive diskusjoner om hvordan vi best kan løse oppdraget vårt under skiftende omstendigheter. Skolens ledelse og de ansatte har i samarbeid med tillitsvalgte åpnet for modige diskusjoner om hvordan skolens oppdrag bør løses i fremtiden, med utgangspunkt i at vi må samarbeide om løsningen heller enn å dyrke steile fronter. 2023 har i så måte vært et spennende år på Moltemyr. Økt autonomi utfordrer samhandling på tvers, men har likevel påvirket organisasjonen positivt.

En viktig indikator for om skolen skal lykkes som en utdanningsinstitusjon er i hvor stor grad vi evner å skape et miljø preget av gode relasjoner og tillit. Dette er pilarer i det pedagogiske utviklingsarbeidet, der inkluderingsbegrepet både er en grunnverdi og et overordnet mål. I det videre arbeidet i personalet vil vi ha vi jevnlig refleksjonsøkter som omhandler både profesjonsetikk og fokusområder fra medarbeiderundersøkelser.

Det har vært gjennomført medarbeidersamtaler som forberedes og dokumenteres i Dossier.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Moltemyr skole har jobbet systematisk med å få på plass gode rutiner for internkontroll. Opplæring, og økt rapportering i Qm+ har gitt oss bedre oversikt, og vi samarbeider godt med AK-eiendom for å få lukket avvik fortløpende.

Enheten har fortsatt et forbedringspotensiale i forhold til ROS-analyser, og har tatt initiativ til opplæring i dette.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,7	2,6	0,1		2
Langtid	6,4	5,3	1,1		2
Sum fravær	9,1	8	1,1		4

Utviklingen i sykefravær er negativ, til tross for tiltak blant annet gjennom people@work. Slitasjen på våre ansatte er stor med den grunnbemanningen vi har nå, og vi ser økende grad av arbeidsrelatert sykefravær. Dette til tross for forebyggende tilrettelegging og samtaler med den enkelte.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	53	52	1		50
Midlertidige årsverk	6	3	3		3
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	59	55	4		53

Utviklingen i årsverk skyldes tilsetninger i forbindelse med nyankomne flyktninger med store hjelpebehov, og krevende skolemiljøsaker.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	18	10	3 000	50
Antall kvalitetsavvik	1	14	4 000	20

Det meldes fortsatt for få avvik, men fordelingen på de ulike avdelingene er bedre enn før. Dette sees i sammenheng med økt bevissthet rundt avviksmeldinger.

Det er likevel en bekymring at grensen for hva som anses som påregnelig i skolesammenheng er for høy. Dette gjelder både trakasserende atferd og vold fra elever. Opplevelsen er at antall HMS-avvik fortsatt burde vært høyere på enheten.

Det meldes også for få kvalitetsavvik. I en svært presset økonomisk situasjon hvor budsjetterte driftsmidler går til å dekke underskudd på vikarbudsjettet, antas det at tallet her burde vært høyere. Enheten vil adressere dette internt for å få frem eventuelle mørketall.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	94	94	0		90

På Moltemyr skole jobber vi for å ha flest mulig ansatte på jobb hver dag, fortrinnsvis i hele stillinger. Det er en forutsetning for å kunne levere gode tjenester at elever og foresatte møter de samme menneskene hver dag. Dette skaper trygghet i relasjonene, og hever samtidig kvaliteten på samarbeidsoppgaver internt.

Moltemyr skole jobber aktivt for å støtte opp under kommunens arbeid med heltidskultur, og strekker seg langt for å kunne tilby arbeidstakere som ønsker å øke stillingsstørrelsen dette. Fra høsten 2023 har flere ansatte fått tilbud om økt stilling fremfor at enheten har ansatt i ledige stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	50	50		50
Andel menn i ledergruppa	50	50		50
Andel kvinner i enheten	76	73		70
Andel menn i enheten	24	27		30

Enheten ønsker enda bedre kjønnsbalanse, og har dette med i ansettelsesprosesser.

9.28 Myra skole (1420)

9.28.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	27 863	24 809	23 310	24 239
Sum inntekter	-4 173	-1 981	-3 027	-2 863
Netto driftsramme enheten	23 691	22 829	20 283	21 377

Vi har brukt mer enn budsjettert i 2023. Vi hadde i budsjettet lagt opp til en reduksjon i stillinger. På grunn av uforutsette utgifter i forhold til enkeltvedtak om spesialundervisning, flere elever med behov for reguleringsstøtte og undervisning i grunnleggende norsk, har vi vært nødt til å ha flere folk i arbeid. I tillegg har vi investert i utstyr til klasserom og kjøpt bøker etter ny læreplan. Vi har for eksempel begynt en utskiftingsprosess i forhold til stoler og pulter på mellomtrinnet. Stoler og pulter på skolen er estimert til å være over 20 år gamle. Vi har hatt - og får elever med hørselshemming.

9.28.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle - Vi jobber aktivt med de to oppdragene våre: danning og utdanning. Høsten 2023 meldte vi oss på DEKOMP satsingen til kommunen - spesialpedagogikk og inkluderende praksis. I tillegg meldt vi oss på kompetansepakken til UDIR - inkluderende praksis. Grønt samfunn - Vi er miljøsertifisert og skolen har bærekraftsuke i begynnelsen av juni. Elevrådet ved skolen har jevnlig konkurranser i forhold til søppelsortering. Regional vekst - skolen ligger i et område med utbygging av både arbeidsplasser og boliger. Den ligger i nærhet til ny e-18 og industriområdet Stoa. Samarbeid for å nå målene - det jobbes jevnlig i enheten for å nå målene, spesielt de to første kulepunktene.

9.28.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	248	226	238
Antall barn i SFO (GSI - J1)	41	51	69
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2	2	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	18,28	19,65	18,77
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	1,18	1,28	1,38

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	46
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	48

Vi har dårligere resultat på Nasjonale prøver skoleåret 2023 enn det som har vært målet. Vi opplever at det jobbes systematisk fra lærernes side, for å løfte nivået innenfor lesing, regning og engelsk. Likevel har vi ennå ikke klart å heve oss.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	4,0	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0,0	0,0	13,0

Det jobbes kontinuerlig med å ha et godt og trygt skolemiljø, både i form av et kjent ordensreglement, nok voksne i overganger og i friminutt, men også ved kontinuerlig arbeid med elevenes sosiale kompetanse.

Vurdering for læring er en av indikatorene som på landsbasis og tradisjonelt scorer lavt i elevundersøkelsen. Landsgjennomsnittet var lavere enn Arendal kommunes gjennomsnitt også. Vi har dette oppe årlig når vi gjennomgår elevundersøkelsen, for å se hva vi gjør og hvordan vi kan gjøre dette bedre.

Elevene skårer høyere på vurdering for læring enn året før.

Når det gjelder mobbing på skolen, melder 7.trinn om at det er null mobbing på trinnet. Landsgjennomsnitt for 7.trinn er 12,8%.

Når det gjelder 5. og 6.trinn er det annerledes.

9.28.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har regelmessige møter med HMS på dagsorden. Vi jobber kvalitetsplanen for skolemiljø i Arendal, . Vi jobber med *Mitt Valg* som skolens redskap for kontinuerlig arbeid med sosial kompetanse og forebygging av mobbing og utenforskap. Vi jobber kontinuerlig for å ha et arbeidsmiljø som oppleves positivt og inkluderende.

Arbeidsgiverstrategien for Arendal kommune har vært tatt opp på fellesmøter.

Flere av våre medarbeidere opplever det som utfordrende å bruke QM+ systemet for melding av avvik, selv etter opplæring.

Vi har årlig medarbeidersamtaler etter mal fra Dossier.

Vi har deltatt på People@work og emosjonelle belastninger på jobb. Vi har gjennomgått materiellet - en god dag på jobben. I tillegg har vi utvidet HMS gruppa vår med tillitsvalgt for Fagforbundet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har deltatt på medarbeiderundersøkelsen som ble sendt ut fra People@work prosjektet. Resultatene ble derfra gjennomgått i høst på en av planleggingsdagene.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Det er blitt jobbet med internkontroll ved at handlingsplaner er blitt gjennomgått i personalet.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,43	3,57	- 1,14		1
Langtid	9,00	4,34	+ 4,66		5
Sum fravær	11,44	7,90	+ 3,54		6

Det har vært et høyere sykefravær i 2023. Korttidsfraværet har gått noe ned, mens langtidsfraværet har gått opp.

Korttidsfraværet er knyttet til virusmitte og lavere terskel for å holde seg hjemme ved nyoppståtte symptomer.

Langtidssykefraværet er knyttet til kronikere og til ansatte med alvorlige sykdommer i enheten.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	31,25	30,25			
Midlertidige årsverk	0	1			
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	31,25	31,25			

Vi har hatt vikarer, både i lengre og kortere vikariater. Dette på grunn av sykdom, fødselspermisjoner og studiefravær. Vi har økt bemanning på grunn av elever med behov for mer enn det som de kan få i ordinær undervisning. Dette for å gi elevene det de etter vedtak har krav på. Vi klarer imidlertid ikke å gi et tilfredsstillende tilbud etter opplæringslovens krav om tidlig innsats. Vi har ikke nok menneskelige ressurser i enheten.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	12	19	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	70	41	4 000	30

Vi har en god og tillitsfull kommunikasjon på skolen, alle skal oppleve at det er trygt å ta opp vanskelige saker. Vi har hatt møter hver morgen, samt onsdager. Vi har hatt flere meldte kvalitetsavvik det siste året. Det skyldes at ansatte er flinkere til å melde avvik og at vi har hatt utfordring med å få tak i vikarer ved sykdom i personalet. De fleste avvik gjelder bortfall av spes.ped timer.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	83,2	88	-4,8	60	80

Vi har i hovedsak 100% stillinger. Vi har økt deltidsstillingene. Det er viktig å kunne tilby 100% stillinger i sektoren, spesielt i forhold til fagarbeiderstillingene, da det er utfordrende å rekruttere menn til disse jobbene på grunn av lønn og stillingsprosent.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	67%	67%		
Andel menn i ledergruppa	33%	33%		
Andel kvinner i enheten	80%	81%		
Andel menn i enheten	20%	19%		

Oppvekst har en stor overvekt av kvinner ansatt, spesielt i grunnskolen. Det er utfordrende å rekruttere menn til å jobbe i omsorgsykker, spesielt som barne- og ungdomsarbeidere. Det er lønnsvilkårene og mulighetene for 100% fast ansettelse som styrer dette.

9.29 Nesheim skole (1421)

9.29.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	13 044	12 114	11 706	11 902
Sum inntekter	-1 288	-1 038	-1 505	-1 560
Netto driftsramme enheten	11 756	11 076	10 201	10 341

Enheten hadde et underskudd på 680 000. Dette var forventet da vi hadde økte lønnsutgifter til elever som trenger tett oppfølging i løpet av dagen. Vi hadde også et lite merforbruk på skolebøker og lisenser selv om vi holdt oss til et absolutt minimum.

9.29.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

1. Godt liv for alle - Vi har lagt vekt på god relasjonell og tydelig klasseledelse, samt arbeid med egne verdier og holdninger i møte med elever og foresatte. Vi har brukt tid på refleksjon og utvikling av personalets egen praksis. Vi har lagt til rette for tidlig innsats i form av bred kartlegging/undersøkelse og tiltak for elever som er i risikosone. Det siste har vært utfordrende da ressurser som var tenkt til tidlig innsats i lesing og regning blir brukt til elever som har utfordringer med atferdsreguleringer for at vi skal opprettholde et godt psykososialt miljø. Vi har arbeidet med å videreutvikle gode rutiner i forhold til det psykososiale arbeidet ved å jobbe systematisk med kvalitetsplanen og Mitt valg, i tillegg til dokumentasjon i Visma sikker sak. Våre lokale læreplaner er dynamiske og brukes aktivt både i planlegging av undervisning, og som kommunikasjons og evalueringsverktøy, UiA har frem til sommeren bidratt med å utvikle våre digitale pedagogiske, noe som har hatt stor betydning for personalet. Dessverre har vi ikke nådd målet om å få tilgang på flere digitale tavler og utstyr pga. stram økonomi. Skolen er opptatt av å opprettholde og videreutvikle et godt skole/hjemsamarbeid. Skolen har hatt faste møteplasser i form av foreldremøter, utviklingssamtaler og samarbeidsmøter. I tillegg kommer andre elevrettede arrangementer slik som avslutninger og forestillinger. Vi hadde en flott jubileumsforestilling i mars. Fau og Byggpartner sørget for at det ble satt opp ny gapahuk i tilknytning til skole. Det har vært faste møte i Samarbeids- og skolemiljøutvalget (ca. annenhver måned). Vi har egen BTI-kontakt som holder fokus på satsingen og koordinerer sakene. Alle ansatte er kjent med handlingsveilederen til BTI.

Grønt samfunn Bærekraftig utvikling er et av de tre tverrfaglige temaene i læreplanen og er integrert i de lokale planene. Vi har hatt som mål å opprettholde og videreutvikle skolehagen vår. Dette har vi fått til relativt bra, men det er utfordrende å vedlikeholde i skoleferien. 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 har hatt fokus og bevisstgjøring på redesign og gjenbruk i Kunst og håndverksfagene. Vi har gjennom Miljøfyrtårnsertifikatet bevissthet og som mål å begrense restavfall. Dette har vi greid i løpet av året. Elevene har i løpet av året gått på ski, skøyter, syklet og padlet i kano. De fleste klassene har også vært på jakt.

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 og det 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.

Samarbeid for å nå målene - Enheten skal arbeide aktivt for å bidra til et godt samarbeid 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. Dette gjenspeiler seg i det arbeidet vi er i gang med sammen med HMS-rådgiver.

9.29.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	103	99	95
Antall barn i SFO (GSI - J1)	25	27	33
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	862	847	790
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	110	94	103

Elevtallet har gått noe ned. Antall barn på Sfo har økt samtidig som vi har vært nødt til å redusere bemanning. Selv om det er oppgitt et årsverk til ledelse i GSI, så har vi i tillegg 50% avdelingslederstilling Sfo uten personalansvar.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	53
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	54	60
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	53	52

Vi er veldig fornøyd med årets resultater. Spesielt er vi fornøyd med at engelskresultatene har begynt å ligge på høyde med de andre resultatene etter at vi har hatt fokus på engelskundervisningen noen år. Når det gjelder matematikk var det ingen elever på nivå 1. Det kan være flere årsaker til dette, men det er verdt å nevne at det har vært skifte av læreverk og at dette er et første kullet som har hatt Dragenbox de første 3 årene før de gikk over til Multi sitt læreverk.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	3,8	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	10,3

Det er 0 som har oppgitt at de opplever mobbing fra voksne.

Det er 0 som oppgir at de har opplevd mobbing på digitale enheter.

Med tanke på at tallet er unntatt offentlighet og vi har aktivitetsplaner på trinnet, så er oversikten god på trinnet.

På årets 5. trinn er resultatet 0.

Når det gjelder vurdering for læring så er vi ikke fornøyd før vi er tilbake på 4 tallet. Vi har periodevis fokus på vurdering for læring i personalgruppa.

9.29.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har arbeidet systematisk med arbeidsmiljøet under overskriftene kommunikasjon, samarbeid og kompetanse tidligere. Denne høsten har vi i tillegg arbeidet med sykefraværsoppfølging i kjølvann av people at work. Alle skal nå kjenne til rutinene våre. Vi har en fastere organisasjonsstruktur med ulike møteplasser for ulike fora. Vi har utviklet regler for møtene og det skrives referat. Verneombud og tillitsvalgt har vært involvert i arbeidet med å gi opplæring i QM+ og arbeidstidsavtalen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har arbeidet systematisk med arbeidsmiljøet under overskriftene kommunikasjon, samarbeid og kompetanse. Dette arbeidet ble avsluttet på høsten og har gitt gode resultater i enheten. Vi har nå en fastere organisasjonsstruktur med ulike møteplasser for ulike fora. Vi har utviklet regler for møtene og det skrives referat. Verneombud og tillitsvalgt har vært involvert i arbeidet med å gi opplæring i QM+ og arbeidstidsavtalen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	
-----------------------------------	--

Internkontroll

Hele personalet har lest beredskapsplanen. Vi har gjennomgått brannrutiner med vaktmester, og alle har fått opplæring i hvor de ulike sensorene er. Ved årets begynnelse ble skolen stengt pga snøfall og da fikk vi sett at beredskapsplanene være virket i forhold til å varsle og drive hjemmeskole. Vi har foretatt en risikoanalyse i forhold til Miljøfyrtårnsertifisering og det er utarbeidet en tilsynsrapport fra kommunelegen. Anbefalte tiltak i den er gjennomført.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,79	1,97	0,82		2,0
Langtid	6,51	4,41	2,1		4,0
Sum fravær	9,3	6,38	2,92		6,0

Enheten har ansatte med relativ høy gjennomsnittsalder dette fører til kortere fraværperioder for enkelte, planlagte operasjoner etc. Det har også vært en økning i forkjølelse og influensa etter pandemien. Vi savnet gratis influensavaksine i år. Vi har bestilt måling av luftkvalitet, da ventilasjonsanlegget vårt er dårlig. Det har også vært flere avklaringssamtaler ved hjelp av Nav og HR-avdelingen. Vi har sterkt fokus på arbeidsmiljøet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	17,7	14,7	3,0		
Midlertidige årsverk	1,4	3,1	-1,7		
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0	0	0		1
Sum årsverk	19,1	17,8	1,3		

Disse tallene er litt vanskelig å analysere- Vi har økt ressursbruken med 1.7 årsverk, hovedsakelig for å løse pedagogiske oppgaver i forhold til enkelt elever. Noen vikariater har blitt faste pga. 3 års reglen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	8	14	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	4	10	4 000	10

Vi oppfordrer ansatte til å skrive avvik, og vi har blitt flinkere.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	57%	57%	0	60	80

Disse tallene gjør det vanskelig å kommentere da ansatte på sfo har to stillingsbrøker og det må være grunnen til tallene? Enheten opplever at de fleste fast ansatte er heltidsansatte. I tillegg har vi folk som av naturlige årsaker ikke arbeider fullt.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	1	1		1
Andel menn i ledergruppa				
Andel kvinner i enheten	67,8	73,7		60
Andel menn i enheten	32,2	26,3		40

Enheten er liten så problemstillingen om kjønnsbalanse i ledergruppa er hypotetisk.

Enheten er kvinnedominert, men vi opplever å ha menn både i pedagogstillinger og fagarbeiderstillinger. Blant fagarbeiderne er menn i flertall

9.30 Rykene oppvekstsenter (1422)

9.30.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	30 050	28 103	26 439	27 370
Sum inntekter	-5 765	-3 818	-4 585	-5 238
Netto driftsramme enheten	24 285	24 285	21 854	22 132

Vi hadde et merforbruk som i hovedsak skyldes utgifter til elever som var Inn på tunet.

9.30.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle;

Enheten jobber systematisk med Mitt Valg for å sikre trygt og godt psykososialt læringsmiljø. Hver måned har vi delingskvarter der vi deler tips og gode ideer fra undervisningen om Mitt Valg. I samarbeid med UIA gjennom DEKOMP har vi hatt stort fokus på vurdering og elevmedvirkning. Barnehagen har fortsatt sitt arbeid med psykisk helsefremmende barnehager.

Grønt samfunn;

Vi har i løpet av 2023 arbeidet mye med å implementere arbeidet med Miljøfyrtårn i barnehage og skole. I skolen er arbeidet blitt knyttet til tema Bærekraftig utvikling i fagfornyelsen. Vi har hatt ulike prosjekter knyttet til grønt samfunn som kildesortering, og søppelplukking.

Samarbeid for å nå målene:

Vi har fortsett vårt samarbeid med lokale aktører og bedrifter. Vi ser at dette har store positive ringvirkninger. Skolen har et godt og tett samarbeid med FAU. Barnehagen har et godt og tett samarbeid med SU.

9.30.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	178	172	168
Antall barn i SFO (GSI - J1)	54	56	46
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,2	2,2	2,2
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	14,7	14,7	13,2
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	4,0	4,4	4,3

Vi har hatt en nedgang i elevtallet på fire barn. Etter GSI rapporteringen har det kommet nye barn, som har flyttet til området. Positivt med planer av nytt boligfelt i området.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	47
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	50

Vi er ikke fornøyde med årets resultater på 5. trinn i lesing og matematikk. Imidlertid må det sies at sett i forhold til den enkeltes utfordringer er vi fornøyd med resultatet.

Vi er godt fornøyde med resultatene i engelsk.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4.0	3,9	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0 %	13	

Vi har de siste årene ikke registrerte mobbetall hos oss, selv om vi har hatt 9A saker. Vi er ikke fornøyde med årets resultat, men vet at en av de tre som har oppgitt at de blir mobbet, gjorde dette på tull, da han etterpå angret seg og ga beskjed om dette. På de to andre er det opprettet 9A sak.

9.30.4 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	3,9	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,8	4,9
Informasjon	4,3	4,5
Barnets utvikling	4,8	4,9
Medvirkning	4,4	4,5
Henting og levering	4,3	4,5
Tilvenning og skolestart	4,9	4,9
Tilfredshet	4,4	4,5

Vi er svært godt fornøyde med resultatene fra foreldreundersøkelsen. Vi har hatt positiv fremgang på så og si alle punktene, minus punktet ute- og innemiljø.

Svarprosenten var 87,5% noe vi er godt fornøyd med.

Resultatene har blitt lagt frem for SU, HMS utvalget og personalmøte nå i januar 2024.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn	30	33	39	41
Antall årsverk	7,6	9,9	11,5	12,6

En positiv utvikling. Økt antall barn gir økt årsverk.

9.30.5 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har arbeidet systematisk med Arbeidsgiverstrategien. Vi drøfter tema på HMS møter, planleggingsdager og i utviklingstiden. I 2023 har vi hatt hovedfokus på trivsel på jobb. I forbindelse med people@work har vi arbeidet med belastninger og positive resultater av det å gå på jobb.

Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Elevundersøkelsen er gjennomgått med personalet. Det er blitt jobbet med resultatene i flere uker og ansatte har laget individuelle oppfølgingsplaner til barn i nedre område. Det er i tillegg gjennomført analyser av eget arbeid og laget plan for tema som skal forbedres.

Vi har deltatt på medarbeiderundersøkelsen fra people@work. Resultatene har blitt gjennomgått og drøftet. Det er blitt utarbeidet arbeidsplassbeskrivelse i barnehage og skole og rutinene med at ansatt drøfter med arbeidsgiver før en går til lege ser nå ut til å være innarbeidet. Undersøkelsen er gjennomført på nytt nå i februar og vi er spent på resultatene fra denne undersøkelsen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enheten har gode planer for internkontroll og disse blir gjennomgått hvert år.

Det er gjennomført brannøvelser for elever og ansatte i Barnehage og skole, i tillegg har brannalarmen blitt utløst flere ganger grunnet systemfeil. Skolen og barnehagen har denne høsten hatt hyppige strømbrydd.

Det er blitt gjennomført kurs i livredning og bruk av hjertestarter, da skolen har kjøpt hjertestarter.

Beredskapsplanen for vold og trusler er gjennomgått og det har blitt utarbeidet en risikoanalyse på alle klassetrinn.

Det avholdes jevnlig møter med ressursteam for å sikre at elever med spesielle behov blir fanget opp og får den hjelpen de har krav på.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,5	3,0	-1,5		3,0
Langtid	7,7	4,4	+3,3		3,0
Sum fravær	9,2	7,4	+1,8		6,0

Langtidsfraværet har vært høyt i 2023. Det meste av langtidsfraværet skyldes store operasjoner og graviditet. Ledelsen har stort fokus på oppfølging og tilrettelegging for de ansatte. (people@work)

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	31,5	32,5			
Midlertidige årsverk	1,5	0,5			
Brannreserve og fast ansatte avlastere		0			
Sum årsverk	33	33			

Vi har redusert med 1 stilling i skolen for å spare penger. Resultatet er at vi nå ikke har noe å gå på i forhold

til bemanningsnorm. Vi er på minimum. Økningen ligger i barnehagen. Dermed får vi samme årsverk totalt som sist år.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	43	29		
Antall kvalitetsavvik	1	0		

Enheten har fortsett sitt fokus på avviksmeldinger og har gjennomført opplæring av ansatte i barnehagen sist år. De fleste avvikene handler om vold og trusler fra noen få elever.

Totalt 29 avvik

- 22 HMS avvik fra skole.
- 7 HMS avvik fra barnehagen.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	90,7	88	+2,7		

Det er bare fagarbeidere som ikke har hatt en 100% stilling i 2023. Fagarbeidere med redusert stilling, ønsker selv å arbeide redusert. Ledelsen oppmuntrer og oppfordrer til større stillingsprosjenter, men opplever at de ansatte ikke ønsker dette, noe som stort sett skyldes helsemessige årsaker eller hjemmesituasjon.

Vi har totalt 6 ansatte som ikke har en 100% stilling. En av disse har også stilling i annen kommune som totalt blir en 100% stilling.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	4	4		
Andel menn i ledergruppa	0	0		
Andel kvinner i enheten	86	85		80
Andel menn i enheten	14	15		20

Vi har et stort fokus på å ansette kvalifiserte menn i skole og barnehage.

9.31 Sandnes skole (1423)

9.31.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	25 922	24 701	23 884	25 510
Sum inntekter	-4 271	-4 053	-4 911	-5 397
Netto driftsramme enheten	21 651	20 648	18 973	20 113

Vi ble trukket 600.000 i rammen fra 2022. Dette klarte vi ikke å hente inn igjen. Tross nedbemanning har vi ikke klart å komme i balanse. Ved sykefravær har vi vært restriktive i bruken av vikarer, men i noen elevgrupper har det vært helt nødvendig med forsterket bemanning.

9.31.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

De trygge, gode relasjonene mellom elever og mellom elever og voksne, er viktig i alt arbeid vi gjør og har vært et tema som tas opp jevnlig både på personalmøter og i team-møter. Vi brukte prinsippene i helskole-ART og hadde det som en fast overbygning i alt arbeidet vi gjorde på skolen. Vi sikret at det ble jobbet kontinuerlig med sosial kompetanse. Vi har fått nye medarbeidere og i dette året gikk vi metodisk til verks slik at alle ansatte fikk opplæring i systematikken. Hver måned trakk vi fram spesielle ting vi ville ha fokus på. For oss er helskole-ART en viktig bærebjelke som vi også kjenner igjen i verdigrunnlaget i overordnet del av læreplanen.

Elever som sliter både faglig og sosialt utfordret oss som lærere, men gjorde oss også bedre fordi det stilte enda krav til oss som profesjonsutøvere. Gjennom arbeidet med ny læreplan er vi blitt enda mer bevisst på viktigheten av fokus på barn og unges psykiske helse.

Det har i perioder vært stort sykefravær ved skolen, det gir dessverre utfordringer når det gjelder kontinuitet og oppfølging, ikke minst for elever som strever.

Digitale krenkelser har elever opplevd, noe vi har hatt tiltak i forhold til og også hatt hjelp utenfra for å håndtere best mulig. Vi mener vi tydeliggjorde til elever og foreldre at vi hadde nulltoleranse for mobbing og krenkelser.

Vi har gitt elevene opplæring i FNs bærekraftsmål og brukt digital kommunikasjon der det har vært mulig. Vi har redusert papirbruken, hatt fokus på søppelsortering og har hatt jevnlig søppelrydding i skolegården. Skolen har hatt flere tverrfaglige prosjekter som har tatt for seg forsøpling, artsbestemmelse i fjæra og registrering av krabbebestand.

Foreldre hadde gjennomgående lav terskel for å ta opp utfordringer, noe som gjorde at vi fikk mulighet til å tak i ting som rørte seg raskt. Vi arrangerte en aksjonskveld til inntekt for et godt formål og opplevde et stort engasjement for skolen i nærmiljøet. Vi opplever god deltagelse på møter og andre aktiviteter som skole og hjem samarbeider om.

Vi har samarbeid med Tromøy Fritidsforum og Tromøy IL m. flere og gjennomførte tilbud til 5. - 7. trinn i vinter- og høstferie. Dette var et lavterskeltilbud med støtte fra midler - psykisk helse - fra Arendal kommune.

Vi jobbet for å opprettholde og videreutvikle den gode kvaliteten vi har på tjenesten vår for å fremstå som et attraktivt område å bosette seg i. Innflyttere i forbindelse med f.eks. Morrows er hjertelig velkomne til skolen.

Vi er kommet et stykke på vei i forhold til konstruktivt samarbeid med alle instanser som jobber for at elevene skal ha et godt liv. Vi har hatt daglige og ukentlige team-samarbeid mellom skolens ansatte. Vi har hatt fokus på felles regler og rutiner på skolen. Vi har hatt fokus på tidlig innsats.

9.31.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	223	214	200
Antall barn i SFO (GSI - J1)	80	73	70
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1,40	1,40	1,80
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	17,57	18,59	14,93
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	4,29	2,13	3,12

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	45
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	48

Elevene var forberedt i prøveformen. Vi har stillelesing hver dag i skoletiden for 2. 7. trinn. Vi har fokus på lesing i alle fag.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,6	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	3,7	

9.31.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har hatt oppfriskning av vår plan for sosial kompetanse gjennom 2023. Vi har hatt fokus på å stå opp for kolleger. Vi har hatt jevnlig HMS-møter.

Ledelsen på skolen har deltatt i kommunens fellesprosjekt "People at work". I tillegg har vi vært referansegruppe i prosjektet høye emosjonelle belastninger. Vi har hatt nedgang i sykefravær og spesielt korttidsfraværet har blitt bedre.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har alltid HMS i personalmøtene.

Vi har pedagogisk deling og systematisk kollegaveiledning i skole-fellestiden.

Vi har hatt jevnlig medarbeidersamtaler og møter med de ulike team. Ledelsen har hatt stort fokus på å være tilgjengelig for de ansatte. Det skal være en lav terskel for å si fra hvis noe ikke er greit.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Skolens administrasjon går låserunde hver dag. Oppdages avvik av meldes det til Eiendomsforetaket.

Internkontroll

Vi har jobbet med rosanalyser for elever hvor det har vært nødvendig for å gi en god tilpasset opplæring. Vi

har hatt grundige gjennomganger av ulike beredskapsplaner. HMS-utvalget følger opp saker som meldes inn. Vi fulgte opp avvik og brakte det videre til andre instanser der det var aktuelt.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,1	4,2	- 2,1		
Langtid	9,1	10,2	- 1,1		
Sum fravær	11,2	14,4	- 3,2		

Vi hadde en gledelig nedgang i korttidsfraværet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	27,98	32,5	- 4,52		
Midlertidige årsverk	2,33	3,4	- 1,07		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	30,31	35,9	- 5,59		

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	2	9	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	37	16	3 700	40

Forsterkning av enkelte elevgrupper har ført til at antall avviksmeldinger på kvalitet har gått ned.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	87,4	92,9	5,5		

Der det var mulig fikk den ansatte tilbud om full stilling.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	3	3		
Andel menn i ledergruppa	0	0		
Andel kvinner i enheten	28	28		
Andel menn i enheten	9	6		

Det er dessverre en nedgang i antall menn ved enheten. Målet er å få antallet opp igjen når det blir mulig.

9.32 Strømmen oppvekstsenter (1424)

9.32.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	30 935	27 726	24 932	27 600
Sum inntekter	-5 694	-1 796	-2 886	-5 354
Netto driftsramme enheten	25 241	25 931	22 046	22 246

Ut fra tabellen ser vi at enheten kom greit ut regnskapsmessig i 2023. Budsjettet for 2024 virker å være svært krevende slik det ser ut nå. Det hadde dermed vært kjekt om tidligere års praksis om å sette av overskuddet på fond til bruk i dårlige tider hadde kunne fortsette. Da ville økonomistyringen vært mye enklere for enhetene.

9.32.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Skolen har arbeidet aktivt med sitt antimobbeprogram; Olweus, mens barnehagen arbeider med; Psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø.

Alle foreldremøter inneholder momenter vedr. læringsmiljø (jfr. våre satsninger)

Grønt samfunn

Oppvekstsenteret er sertifisert som Miljøfyrtårn og arbeider etter retningslinjene som ligger i denne godkjenningen.

Regional vekst

Barnehagen har gjennom hele året hatt en fin økning i antall barn. Skolen har en nedgang i antall barn for tiden. Det går ut flere barn av 7. klasse enn det som starter i 1. klasse.

Samarbeid for å nå målene

Ved Strømmen oppvekstsenter har vi et godt samarbeid med FAU-ene i barnehagen og skolen, og vi har et 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.

9.32.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	171	162	146
Antall barn i SFO (GSI - J1)	46	48	45
Årsverk ledelse (GSI - C3)	0,85	0,85	0,85
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	11,77	11,65	11,42
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,75	3,25	2,45

Elevtallet i skolen er nedadgående og har vært det de siste årene. Heldigvis ser det noe bedre ut de nærmeste årene. Barnehagen vår har rekruttert godt med barn de siste to årene og det har vært et generasjonsskifte i området. Slik det ser ut akkurat nå vil nedgangen i antallet barn i skolen stagnere noe og bli bedre enn prognosene for et par år tilbake.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2023	Resultat 2023
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	42,9
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	42,7
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	45,1

Resultatene på nasjonale prøver er en del under målsettingen vår. Vi forventer at skolens satsing på tidlig innsats vil gi seg utslag i bedre resultater på sikt.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2023	Resultat 2023	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	4,0	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	0	13,0

Det er gledelig at elevene våre ved 7.trinn ikke melder om noen mobbing. Tendensen med utfordringer i miljøet blant elevene er noe større i klassene lengre ned. Det jobbes svært godt med Olweus på skolen hos oss som over tid har gitt oss gode resultater på læringsmiljø.

Vi skårer litt under målsettingen på vurdering for læring samtidig som vi ligger over kommunen forøvrig.

9.32.4 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,4	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,8
Barnets trivsel	4,7	4,9
Informasjon	4,2	4,5
Barnets utvikling	4,5	4,8
Medvirkning	4,3	4,6
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,4	4,6
Tilfredshet	4,6	4,8

Vi har også i år fått veldig gode resultater på Foreldreundersøkelsen. Resultatene er noe undermålsettingen, men denne er kanskje satt noe for høyt?

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn	54	44	41	58
Antall årsverk	12,35	12,7	14,45	19,45

Etter at vi har hatt en betydelig nedgang i antallet barn i barnehagen er tendensen snudd til en fin økning igjen. Vi har fått inn flere små barn i 2023 og trenden virker å fortsette på nyåret 2024. Vi har fått mange henvendelser om barnehageplass de to første månedene som vi har måtte avvise og henvise til hovedopptaket med søknadsfrist 01.03.

9.32.5 Arbeidsgiverstrategi

Oppvekstsenteret har arbeidet med emner innenfor arbeidsgiverstrategien. Vi har valgt ut emnene Medvirkning og Kompetente og motiverte medarbeidere som fokusområder.

Vi har brukt opplegget som HR har laget i personalmøter. Det ble noen fine diskusjoner omkring disse temaene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeider og brukerundersøkelsene har vært diskutert og gjennomgått i personalmøter, HMS utvalg samt FAU og SU. I høst har det vært mest fokus på undersøkelsen til People@work (best practice). Undersøkelsen gjennomføres på ny nå i februar og det blir spennende å se på evt. utvikling her.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi følger kommunens retningslinjer for internkontroll og avviksrapportering. Det er utarbeidet risiko og sårbarhetsanalyser knyttet til driften ved oppvekstsenteret. Ved oppstart av 2024 fikk vi testet systemene rundt håndtering av ekstremvær i form av snø.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,41	4,20	1,79		2
Langtid	5,73	7,66	1,93		5
Sum fravær	8,14	11,86	3,72	7	7

Vi har hatt en fin nedgang i sykefraværet fra 2021 til 2022 og videre til 2023. Vi ønsker oss enda ett lite hakk ned mot målsettingen vår som er på 7% og satser på å være der i 2024.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	34,9	33,1	1,8		34,9
Midlertidige årsverk	1	0	1		0
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	35,9	33,1	2,8		35,9

Vi har hatt en liten økning i antallet ansatte. Økningen har sin årsak i at vi har hatt en fin økning av antall barn i barnehagen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	3	7		25
Antall kvalitetsavvik	4	5		5

Det meldes lite avvik hos oss. Dette på tross av at vi har hatt fokus på dette i personalmøter med jevne mellomrom.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	70	63,8	6,2		90

Andelen heltidsansatte virker å være noe lav. Det handler trolig om at de rapportene vi bruker ikke tar hensyn til at flere ansatte har flere stillinger i skolen. Eksempelvis har ansatte som arbeider både i sfo og skole 2 deltidsstillinger som til sammen utgjør 100%. I denne rapporten vil disse fremstå som ansatte i deltidsstillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	1/3	1/3		1/3
Andel menn i ledergruppa	2/3	2/3		2/3
Andel kvinner i enheten	77,7%	78,4%		78,4%
Andel menn i enheten	22,2%	21,6%		21,6%

Andelen kvinner og menn er relativt stabilt over tid. Barnehage og barneskole er tradisjonelt kvinnedominert, men vi er glade for å ha noen menn med oss i arbeidet.

9.33 Lunderød skole og ressurscenter (1403)

9.33.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	42 243	36 439	34 654	34 942
Sum inntekter	-6 571	-2 338	-2 741	-6 183
Netto driftsramme enheten	35 671	34 101	31 913	28 758

Enheten har merforbruk som kan knyttes til vikarbruk ved fravær.

Vi har flere elever som trenger 2:1-bemanning pga utfordrende adferd. Dette har ført til økt bemanningsbehov.

9.33.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle: Alle elevene får et helhetlig spesialpedagogisk tilbud. Opplæringen er i tilpasset den enkelte elevens kognitive nivå. Vi tenker opplæring i vid forstand: faglig, sosialt og i dagliglivets ferdigheter. I mai- 23 hadde skolen en jubileumsforestilling der alle elevene bidro ut fra egne forutsetninger. Dette var svært samlande for både elever, foreldre og ansatte.

Skole-hjem samarbeid: Det er tett samarbeid med alle foreldre gjennom møter og kontaktbok. Vi har et foreldremøte i året, og en foreldrekontakt som et bindeledd mellom skolen og foreldregruppen.

Skolen har også tett tverrfaglig samarbeid med andre instanser: Helsesykepleier, HABU, Fysioterapeuter, PPT, barnevern og avlastningstilbud.

Grønt samfunn: Skolen har jobbet mot sertifisering ifht Miljøfyrtårn, men mangler fortsatt godkjenning fra kommunelegen.

Vi jobber systematisk for livsmestring og livsglede for våre elever - både nå og i fremtiden.

Vi har et bevisst fokus på gjenbruk og natur og miljø.

Regional vekst: Skolen gir kommunen et godt omdømme ved å gi elever et godt og tilrettelagt opplæringstilbud. Vi tilbyr også veiledning til andre skoler som har elever med store særskilte behov. Vi tar i mot studenter innenfor fagutdanninger (vernepleiere, spes.ped. fagarbeidere.)

Samarbeid for å nå målene: Vi har et godt samarbeid med foreldre, avlastning/bolig, andre faginstanser i form av regelmessige møter for å jobbe mot felles mål for elevene.

Vi har også samarbeid med UiA, som gir oss faglig påfyll. Vi ønsker også å opprette et tettere samarbeid med Langemyr skole i Grimstad. Vi kan som spesialskoler hente god praksis fra hverandre.

9.33.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.23	2021	2022	2023
Antall elever (GSI - A15)	29	29	40
Antall barn i SFO (GSI - J1)	15	15	20
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2	2	2
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,48	7,44	12,35
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	38	38	48,7

Økte elevtall har ført til økt bemanning. Ny base ble opprettet på Birkenlund skole i august -23.

Antall barn på SFO er i realiteten høyere. Elever på 8.-10. trinn har også tilbud hos oss etter skoletid, men dette fremkommer ikke i GSI.

Ett årsverk ass/fagarbeidere er 2 ledsagere på transport.

9.33.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har brukt resultater fra People@work for å ha fokus på lederadferd og rutiner som kan redusere sykefravær.

Med utgangspunkt i "En bra dag på jobb" har vi kartlagt emosjonelle belastninger i arbeidet. Vi har også hatt fokus på hva som kan minske belastninger.

Når det er basemøter i personalet hver 3. uke, setter vi av tid til å snakke om status ifht. arbeidsmiljø her og nå.

Det er gjennomført medarbeidersamtaler.

I en sak har vi hatt inne Agder Arbeidsmiljø.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har gjennomført og fulgt opp klimaundersøkelsen fra People@work og HMS-undersøkelsen fra Arendal Kommune.

Se kommentar under Arbeidsgiverstrategi.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Gjennomført i hht. årshjul.

Internkontroll

Det er systematisk avvikrapportering. Avvik er i hovedsak knyttet til utfordrende adferd hos elever. Avvik følges opp med analyse av situasjonen.

Det er kontinuerlig oppfølging med sikkerhetsplaner for elever med utfordrende adferd.

Hele personalet deltok på Vergekurs i oktober 2023.

Bruk av tvang og makt drøftes kontinuerlig både generelt og ifht. enkeltelever. Dette er et dilemma som stadig er aktuelt hos oss.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	5,26	5,24	-0,02		
Langtid	4,41	8,19	-3,78		
Sum fravær	9,67	13,43	-3,8		

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	59,5	51,1			

Midlertidige årsverk	1	4,9			
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	60,5	56	+4,5		

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	64	295		
Antall kvalitetsavvik		2		

Vi har mange registrerte avvik. Vi oppfordrer ansatte til å føre avvik for å dokumentere belastninger knyttet til arbeidsoppgavene.

De fleste avvik er knyttet til utfordrende adferd hos elever. 7 elever har 2:1-bemanning for å forebygge utfordrende adferd.

Elever med utfordrende adferd har sikkerhetsplan som skal beskrive forebyggende og avvergende tiltak.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	0,9	0,94	-0,4		

En liten nedgang i heltidsandel. Vi oppfordrer til og legger til rette for heltidsstillinger. Noen ansatte har ønsket reduserte stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	2	2		
Andel menn i ledergruppa	0	0		
Andel kvinner i enheten	47	54		
Andel menn i enheten	12	12		

Vi har en jevn andel med menn i virksomheten. Vi ser en fordel med kjønnsbalanse, men når vi ansetter, ser vi i størst mulig grad på kompetanse, ikke kjønn.

9.34 Tromøy barnehagene (1450)

9.34.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	13 612	13 031	14 171	14 659
Sum inntekter	-3 101	-2 520	-2 750	-3 353
Netto driftsramme enheten	10 511	10 511	11 421	11 306

Enheten måtte bruke av enhetens disposisjonsfond for å gå balanse i 2023.

Dette skyldes blant annet et merforbruk av Fjellvik før den ble avviklet. Merforbruket skyldes ekstra bemanning på grunn av ivaretagelse av sikkerheten. I tillegg ble det flyttet over 40 000 til Marisberg for feriedager for ansatte som flyttet fra Fabakken/Fjellvik til Marisberg.

9.34.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle:

Læringsmiljø:

August 2023 åpnet nye Marisberg barnehage, og Fjellvik barnehage ble avviklet. Ansatte fra Fjellvik og Fabakken flyttet inn i nye Marisberg. Det har vært et år med mye fokus på prosessen rundt ny barnehage, og endringene i Tromøy barnehageenhet. Vi har startet "litt på nytt" med å etablere nye team og inkludere alle nyansatte.

Vi er fortsatt en fysisk og psykisk helsefremmende barnehage hvor alle skal oppleve tilhørighet og faglig i fellesskapet. Et barnehagemiljø som stimulerer til vennskap blant barn, er i seg selv forebyggende mot mobbing. Målet er å legge til rette for gode lekemiljøer som skaper vennskap og inkludering. Voksnes relasjons kompetanse og metodikk fra være sammen prosjektet er viktig. Vi jobber kontinuerlig med å "kartlegge" de voksnes relasjon til hvert enkelt barn, dette gjør vi for å sikre at alle barna blir sett og hørt.

Fabakken barnehage skal være et godt sted å komme til, og oppleve god stemning, og føle seg inkludert.

Personalet har deltatt på kurs "kroppen er min" Førskolegruppa følger et eget opplegg.

Vi har også i 2023 vært i basseng med 4 og 5 åringene, dette er et viktig tilbud som vi vil videreføre i 2024.

Målet vårt er fortsatt å være en helsefremmende barnehage, slippe barna til og ha et nærvær på 95%.

Ergonomi og pedagogikk er godt forankret i personalet, men opplevde at det var nyttig for "gamle" og nye ansatte å bruke tid på ny gjennomgang. Denne måten å jobbe på gir barn og voksne mange gevinster. Barna opplever mestring, samtidig som voksne blir veiledere stedet for tjenere. Vi involvere barna i daglige gjøremål, er mer opptatt prosesser enn resultater. Vi oppmuntrer dem til å mestre selv, og tro på seg selv, gjøre dem robuste til å takle utfordringer.

Vi har jobbet med barnesyn og hatt gode refleksjoner i personalgruppen og i felles møter/ fagutvikling med Marisberg.

Grønt samfunn

Vi er miljøsertifisert og er i gang med resertifisering som skal være ferdig juni 2024.

Kunnskapsformidling om bærekraftig utvikling blant barn i Fabakken barnehage:

- Vi jobber med å få et godt kildesorteringssystem som er oversiktlig og ryddig.
- Vi jobber med energisparende tiltak, som skru av lys i rom som ikke er i bruk og senke temperaturen

- Redusere avfall, spesielt matsvinn og plast
- Å vise omsorg og ta ansvar for naturen, plukke søppel.
- Holdningsarbeid og gjenbruk, hvordan behandler vi og ta vare på leker og utstyr. Tenke gjenbruk. Personalet har lagt til rette for egen plass som foreldrene kan levere/hente brukte klær og utstyr.
- 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 til/fra jobb.

Barnehage-hjem samarbeid:

Foreldresamarbeid har alltid et stort fokus og et viktig satsningsområde.

Barnehagen skal i samarbeid med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. (jfr. barnehageloven § Samarbeidet skal alltid ha barnets beste i fokus.

Vi har oppstartsamtaler med alle nye foreldre/foresatte. Vi bruker skjemaet som er felles i kommunen. Vi har et spesielt fokus på punktet: **Er det noe i hjemmet som kan påvirke barnet, som er viktig for personalet å vite.** I tillegg har vi overgangssamtaler med foreldrene til barn som skal bytte avdeling. Her har vi utvekslet informasjon om barnet og gjensidig forventninger. Vi opplever at overgangen mellom avdelinger kan være en større utfordring for foreldrene enn det er for barna, spesielt fra liten til stor avdeling.

Våren 2023 hadde vi "felles foreldrekurs" med alle nye familier i enheten. Innholdet var praktisk informasjon, våre satsningsområder, og forventninger. Dette gjennomførte vi på teams. Vi gjennomførte også foreldremøter på hvert hus/gruppe på høsten.

Vi gjennomfører utviklingssamtaler for alle minimum en gang i året, førskolebarna har i tillegg samtaler med foreldrene om overgang til skolen.

Det ble gjennomført 5 samarbeidsutvalgsmøter.

Det er et ønske fra foreldre om å ha møte punkter. Vi har blant annet markert FN dagen med foreldrene, i tillegg har foreldrene låne grill hytta vår til blant annet bursdagsfeiring.

Den daglige kontakten er viktig, det skal alltid være varme, rause og tilstedeværende voksne som skal ta imot barn og foreldre.

Vi bruker fortsatt Vigilo som kommunikasjonsmiddel hjem-barnehage, her sender vi informasjon og bilder fra hverdagen. Vi har også telefoner på hver avdeling/gruppe som brukes i kommunikasjon hjem/barnehage.

BTI

Vi jobber med handlingsplanen til BTI og denne skal være kjent for alle, Personalet har brukt undringsnotater i observasjoner. Dette må hele tiden holdes varmt, og ta det jevnlig opp på møter. Dette er også blitt gjort kjent for foreldrene.

Regional vekst

Vi tilstreber oss til være en attraktiv barnehage, og bruker aktivt sosiale medier og hjemmesiden vår i profileringsarbeidet vårt. Vi prøver å vise oss fram i nærmiljøet, vi har blant annet egne laste sykler som er synlig i miljøet, som skaper mye positiv oppmerksomhet. Det har vært en lang prosess rundt Fabakken/Marisberg, mye usikkerhet om Fabakken skulle legges ned, dette er noe vi fortsatt får spørsmål om.

Samarbeid med å nå målene

For å oppnå målene er vi avhengig av godt samarbeid innad i enheten, med foreldrene/foresatte, andre

instanser og andre barnehager. Vi har et nært og godt samarbeid med Marisberg. Vi har hatt felles planleggingsdager, personalmøter, fagutvikling og ledermøter. Det å jobbe på tvers i to barnehager gir større muligheter for refleksjon og utvikling og nye impulser. Vi har også hatt interne ledermøter, HMS og kvalitetsmøter, avdelingsmøter, hvor vi har reflektert, og jobbet med å finne gode løsninger sammen.

Enheten samarbeider med UIA, og har tatt imot flere studenter, som er veldig verdifullt. Vi tar imot lærlinger fra OKOS agder, elever fra videregående skoler, og Tromøy ungdomsskole. Vi har også et tett samarbeid med nærskolene, og har sammen utarbeidet et årshjul og rutiner for overgang barnehage/skole. NAV og jobbklar har vi også et samarbeid med og tar imot mennesker med ulike behov som ønsker å prøve seg i jobb i barnehage.

Barneverntjenesten, PPT, helsestasjon, HABU, er også viktige samarbeidspartnere.

9.34.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,5	4,7
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,9
Barnets trivsel	4,8	5,0
Informasjon	4,5	4,8
Barnets utvikling	4,8	4,9
Medvirkning	4,5	4,6
Henting og levering	4,6	4,9
Tilvenning og skolestart	4,5	4,9
Tilfredshet	4,7	5,0

Fabakken har dessverre totalt sett scoret dårligere sammenlignet med fjorårets undersøkelse.

Vi gikk ned fra 4.9 til 4.7 på tilfredshet, dette er vi ikke fornøyd med. Som nevnt har vi hatt endringer i enheten, vet ikke om det kan ha påvirket resultatet. Dette vil ta opp i SU.

Under hovedpunktene er det flere under spørsmål som vi scoret høyere på. Veldig fornøyd med at vi scorer 5.0 på tilvenning og relasjoner voksen/barn. Mattilbudet, barns trivsel og utvikling scoret vi 4.8, som også er veldig bra.

Et av fokusområdene vi satt som mål å jobbe med i fjor var innholdet i foreldremøtene, her har vi klart å løfte oss opp 0,5 prosent.

Personalet er blitt presentert for resultatet, og skal plukke ut noen fokusområder som vi skal jobbe videre med. Et av punktene er informasjon hjem/barnehage.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn	79	67	74	49
Antall årsverk	18	19,76	20,3	12.40

Begrunnelse for nedgangen i antall barn og årsverk er at ansatte fra Fabakken og ansatte og barn fra Fjellvik "flyttet" inn i nye Marisberg barnehage. Vi har redusert antall småbarn under tre år fra 18 til 16 barn, og antall store barn fra 36 til 33.

9.34.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har ledermøter en gang i uken og HMS og kvalitetsmøter en gang i måneden. På disse møtene snakker vi mye om arbeidsmiljøet. Vi har også brukt noen av filmene og verktøyet til en "bra dag på jobb"

Vi har hatt ledermøter på virksomhetsnivå (Marisberg/Fabakken) med felles planlegging, kompetanseheving og kulturbygging. Vi har hatt stort fokus på å bygge felles kultur og en av disse som vi opplever å ha lykkes særlig godt med er "god grunnstemning" Alle ansatte er bevisst på ansvaret de har for å bidra til et godt arbeidsmiljø

Beste praksis trivselsundersøkelsen people@work viste gode resultater. Denne har vi gjennomgått sammen, og plukket ut noen elementer vi vil jobbe videre med. Det er også viktig å jobbe med å opprettholde de gode resultatene.

NAV var inne på planleggingsdagen i august. De snakket om sykefravær, rettigheter og plikter, som var veldig bra og nyttig for alle.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble sist gjennomført i 2021. Vi hadde en score på mellom 4.3 og 4.8. Vi scoret 4.8 på faktor mestringsklima og prososial motivasjon. Faktor relevant kompetanseutvikling scoret vi lavest med 4.3.

Beste praksis undersøkelsen (people@work) ble gjennomført Høsten 2023. Vi fikk gode score på denne undersøkelsen. Resultatet har vi gått gjennom med alle ansatte. Et av mine forbedringspunkter er å tydeliggjøre og gjøre kjent for alle ansatte, at vi (leder og ansatt) sammen fyller ut en arbeidsplass beskrivelse før de går legen. Viktig å jobbe med hvordan vi kan opprettholde de gode resultatene.

Har gjennomført både medarbeidersamtaler og pulssamtale med alle i løpet av året.

Brukerundersøkelsen:

Vi hadde 83% svarprosent på brukerundersøkelsen. Vi satte oss mål om 100%.

Fabakken har totalt sett scoret dårligere sammenlignet med fjorårets undersøkelse, dette er vi ikke fornøyd med.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Vi hadde vernerunde i mai 2023.

Til stede var Verneombud, tillitsvalgt, bygg drifter, renholdsleder og Leder.

Internkontroll

Vi har egen digital HMS plan og beredskapsplaner.

HMS-utvalget har hatt ekstra ansvar for ROS analyser, i Høst hadde vi sammen med Marisberg inne hovedverneombud i kommunen. Han gav oss en grundig innføring av Hvordan vi kan utarbeide gode ros analyser, dette var veldig nyttig, og personalet gav gode tilbakemeldinger på at dette var nyttig.

Rutiner for sjekklister og telle lister jobber vi med å få implementert.

Vi har egen brannmappe, og hadde flere brannøvelser, både planlagte og uplanlagte.

August 2024 hadde vi livredningskurs og førstehjelpskurs for alle.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,4	2,6	1,2		2,0
Langtid	6,4	1,7	4,7		3,0
Sum fravær	7,8	4,3	3,5	6,5	5,0

Vi har hatt en økning i langtidsfraværet. Det skyldes blant annet at en av de ansatte skadet seg på jobb, og ble sykemeldt over lang tid. Personen er gradvis tilbake i jobb med tilrettelegging.

I tillegg har vi hatt noen kortere sykemeldinger som ikke har vært jobbrelatert. Vi jobber med å innarbeide rutineene rundt at vi er IA bedrift. Da kan vi være borte fra jobb inntil 8 dager med egenmelding. Hvis det er en mulighet for at den ansatte kan bli sykemeldt, skal de ha samtale med leder, og sammen finne muligheter for å unngå sykemelding.

Etter deltagelse i (people@work) har vi fått innarbeidet tydelige rutiner. Vi har nedgang i korttidsfraværet. Mener at dette kan ha sammenheng med de nye rutineene om at de må ringe leder, og får noen spørsmål om restarbeidsevne.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	13,4	20,3	5,9		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	12,4	20,3	6,9		

Forklaring på årsverk.

Vi har 0,40% kokkestilling

1 årsverk enhetsleder

1 årsverk spesialpedagog

11 årsverk i Fabakken, Karius og Baktus.

Har ikke regnet med lærling, vaktmester eller renhold.

Vi har gått ned 5,9 i antall årsverk.

Begrunnelse er at antall barn i Fabakken ble redusert fra 54 til 49 barn.

Ansatte fra Fabakken og Fjellvik flyttet over til Marisberg august 2023.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	2	9	3 000	8
Antall kvalitetsavvik	0	2	4 000	5

Avvik tas jevnlig opp på HMS og kvalitetsutvalgsmøter og andre møtevirksomhet.

Har jobbet aktivt med å trygge personalet på avvikssystemet. Alle har fått opplæring i å skrive avvik.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	99.60%	93,5%	6,10%	62,5%	98%

Vi har en kokk i 40% stilling ellers jobber alle i 100% stillinger, vi ønsker å flest mulig i 100% stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	5	4		
Andel menn i ledergruppa	0	0		
Andel kvinner i enheten	17	11		
Andel menn i enheten	5	2		

Vi har fra August 2023 to menn i enheten, en vernepleier i 100% og en kokk i 40%.

Vi ønsker å ha flere menn, vi oppfordrer menn til å søke når vi lyser ut ledige stillinger.

9.35 Stemmehagen barnehage (1451)

9.35.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	21 100	19 038	17 843	19 528
Sum inntekter	-4 491	-2 430	-2 713	-3 766
Netto driftsramme enheten	16 609	16 609	15 130	15 762

Tallene i rubrikken over tyder på at enheten gikk i balanse. Sannheten er at vi gikk med et overforbruk på lønn. Dette ble dekket inn av fondet enheten hadde opparbeidet seg over mange år, blant annet med tanke på fremtidige investeringer.

Overforbruket kan forklares ved at vi har en 100% ekstraressurs på et barn med særskilte behov som vi kun har fått refundert litt av. Vi har også hatt store vikarutgifter pga. mange ansatte med barn under 12 år.

De økonomiske utfordringene rundt barn som trenger ekstra støtte og oppfølging, utover de vi har rammer til i vårt budsjett, kunne vi før søke om midler til hos pedagogisk fagteam. Disse utgiftene ligger nå hos hver enkelt enhet. Utfordringen blir ikke noe mindre med en ny organisering. Men det blir kanskje mindre synlig fordi de fordeles på flere enheter.

Vi har gjort flere tiltak for å redusere utgiftene i enheten. Det avholdes for eksempel få personalmøter på kveldstid. Dette får helt klart konsekvenser for den pedagogiske planleggingen og for det pedagogiske arbeidet vårt.

Vi har morgenmøter hver dag hvor vi sjekker status på alle avdelinger og fordeler ansatte på en best mulig måte. De ansatte strekker seg langt for å få dagene til å bli best mulig for alle.

Alle innkjøp gjøres etter nøye vurderinger.

9.35.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Vi har i mange år, med stort hell, drevet fagutvikling ved å ha en ressursgruppe bestående av 2-3 pedagoger som har hatt ansvar for å drive kompetanseutviklingen. De får satt av egen planleggingstid til å lese seg opp og lage en plan for arbeidet med hele personalgruppen. Så har de fremlegg av teori, og de ansatte jobber i grupper med ulike oppgaver. Deretter blir gruppearbeidet samlet inn og bearbeidet, og på neste møte tas det en oppsummering/repetisjon av dette før ressursgruppen går videre til neste "bolke". Dette fungerer svært godt og sikrer kompetanseheving hos hele personalgruppen.

Godt liv for alle: Vårhalvåret sluttførte vi den lokale kompetansehevingen knyttet til "psykisk helsefremmende barnehager"/Line Melvold. Vi fortsetter å jobbe med psykisk helse med et nytt tema; "Inkluderende barnehageliv". Bakgrunnen for dette valget er at forskning viser at det forekommer mobbing og krenkelser også i barnehagene. Arbeidet med å forebygge dette må starte tidlig og i nært samarbeid med barnas hjem. Arendal kommune har laget en egen plan til dette; "Kvalitetsplan for et trygt og godt barnehagemiljø". Barnehagen har også utarbeidet sin egen lokale handlingsplan. Sammen med Utdanningsdepartementets kompetansepakke vil disse planene være sentrale i vårt arbeid med å forebygge, avdekke og håndtere mobbing og krenkelser. Arbeidet vil både rette seg mot krenkelser fra barn og ansatte. Med samme fremgangsmåte som beskrevet over.

Grønt samfunn: Vi er sertifisert som Miljøfyrtårn og har hatt fokus på barns medvirkning rundt søppelsortering, ta vare på tingene våre og bruke opp det vi har. Hvis det går så reparerer vi det som er ødelagt i stedet for å kjøpe nytt. Vi har hatt gjennomgang av miljørapporten i fellesskap for å øke personalets bevissthet rundt emnet, og opplever at de er engasjerte og kommer med konstruktive forslag til videre arbeid. Det er et ønske å ha ekstra fokus på å redusere matavfallet fra avdelingene. Kokken vår

jobber utrolig bra med å bruke rester og å se mer klimavennlige alternativer til matlagingen.

Regional vekst: Det å være en attraktiv barnehage og arbeidsplass er viktig for oss. Vi har et godt rykte som vi jobber aktivt med å bevare. Det har vært både fagarbeidere og barnehagelærere i praksis hos oss. Det opplever vi som svært positivt og vi fortsetter å være øvingsbarnehage. Det er relativt mange søkere og 4 av 5 avdelinger gikk med fulle grupper.

Samarbeid for å nå målene: Vi har mange gode eksterne samarbeidspartnere, og fokus på at det interne samarbeidet skal være best mulig. Vi har morgenmøter hver dag, jevnlig møte i HMS, ledermøter og avdelingsmøter. Vi er med i prosjektet "Livsglede for eldre" hvor barnegrupper har vært på besøk på det lokale aldershjemmet ved ulike anledninger.

9.35.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,4	4,9
Relasjon mellom barn og voksen	4,5	4,9
Barnets trivsel	4,7	4,9
Informasjon	4,3	4,6
Barnets utvikling	4,6	4,9
Medvirkning	4,2	4,6
Henting og levering	4,7	4,9
Tilvenning og skolestart	4,6	4,9
Tilfredshet	4,7	4,9

Vi er ikke fornøyd med at det har vært nedgang på alle områdene. Vi tar tallene med oss i HMS-utvalget og legger en plan for hva og hvordan vi skal jobbe videre med dette. Det har også vært krevende å få foresatte til å svare på selve undersøkelsen. Vi har mange foresatte med 2 eller flere barn i barnehagen og når de har svart på undersøkelsen hvert år forstår vi at det er en tretthet i systemet rundt det.

Vi antar at noe av nedgangen kan skyldes en tidvis krevende personalsituasjon. Mange ulike uheldige situasjoner rundt sentrale stillinger har gjort at stabiliteten og forutsigbarheten ikke har vært slik vi ønsker. Det tenker vi er naturlig at får utslag på undersøkelsen.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn	63	64	70	71
Antall årsverk	24,3	24,7	25,29	26,6

Bemanningen i enheten vil kunne variere avhengig av totalt antall barn og antall barn med 1-1 oppfølging.

Kokk utgjør 0,4 årsverk.

9.35.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien ligger som et førende dokument i vårt arbeid. Det viktigste for oss er å oversette den til vår barnehage og at det er en gjenkjennelig rød tråd mellom strategien og innholdet i våre egne lokale planer og dokumenter. De valgene vi tar er ikke tilfeldige og et resultat av gode faglige diskusjoner og refleksjoner. Vi jobber for en økt bevissthet i forhold til at vår barnehage er en del av en større enhet med det samfunnsansvaret det medfører. Det at en har felles årsplaner i de kommunale barnehagene, og felles

kompetansehevinger er med på å sette det daglige arbeidet vårt i en større sammenheng.

Vi føler at vi langt på vei har lyktes med å skape en arbeidskultur som inneholder faglig nysgjerrighet og driv, med ansatte som fronter kommunen med en identitet og stolthet for jobben sin. De ansatte viser stor forståelse for de store sammenhengene og er stolte over å levere gode tjenester med høy kvalitet i alle ledd.

Våren 2023 ble barnehagene i Arendal kommune med i et opplegg som heter people@work. Dette opplegget handler blant annet om "tett på ledelse". Høsten 23 ble første trivselsundersøkelse sendt ut til alle medarbeiderne. Resultatene ble diskutert og analysert i enhetens HMS-utvalg og tiltak ble gjort. I tillegg har jeg som leder i oppgave å lage egne forbedringspunkt som evalueres hver måned. Jeg opplever dette redskapet som nyttig, bevisstgjørende og motiverende.

I høst har vi gjennomført pulssamtaler som er et nytt og spennende tiltak. Gjennom disse samtalene får vi opp ting som vi nå har mulighet til å løse på et tidligere tidspunkt enn tidligere. Dette håper vi bidra til økt trivsel og til å redusere sykefraværet.

I tillegg har enheten fortsatt arbeidet med "En bra dag på jobben"

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2023. Den kommer i februar/mars 2024.

Vi ønsker likevel å kommentere på noe av det vi har jobbet med i 2023.

Den gode arbeidsmetoden vi har etablert rundt kompetanseheving av hele personalgruppen har vært jevnlig brukt rundt tema "psykisk helsefremmende barnehage".

Å bli bedre på informasjonsflyt fra diverse møter og utvalg har vært i fokus. Vi ser at mange i personalet ikke har tid til å gå inn og lese dokumenter digitalt så vi har laget fysiske mapper på avdelingene og pauserommet hvor referater fra blant annet ledermøter og HMS-møter blir lagt. Det har hatt en positiv effekt og flere ansatte får med seg denne informasjonen.

Vi har fortsatt hatt samarbeid med Agder Arbeidsmiljø, denne gangen knyttet til et dødsfall i barnehagen. Samarbeidet varte ca. 1/2 år og personalet som har deltatt i dette samarbeidet har opplevd at det har vært til god hjelp i en krevende situasjon. En av de viktigste tingene vi har lært de senere åra er å være bedre til å raskt de brife vanskelige situasjoner med de personene som har vært involvert. I en hverdag hvor vi stadig blir utfordret emosjonelt er et klapp på skulderen eller et spørsmål om hvordan du har det svært viktige både i den konkrete situasjonen, men også forebyggende i forhold til langtidsvirkningene av å stå i krevende situasjoner.

Det er mange nye ansatte hos oss og det har vært ett ustabilt år personalmessig. Vi prøver å stadig utvikle rutineene rundt informasjonsoverføring til nyansatte, men det tar tid. Mange praktiske ting er lette å informere om. Samtidig er det viktigste innholdet i barnehagen ting vi har jobbet med over mange år. Det kan være emner som voksenrollen, syn på barn, samspillsregler, foreldresamarbeid osv. Dette tar tid å forankre hos nye ansatte.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Beredskapsplanen er gjennomgått på planleggingsdagen høsten-23, og revidert noe. Vernerunde er avvirket. Personalet har hatt opplæring/oppfriskning av avvikssystemet. Vi har gjennomført en varslet og en uvarslet brannøvelse.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,48	5,3	- 1,82		3,5
Langtid	7,76	6,71	+ 1,05		3,5
Sum fravær	11,24	12,01	- 0,77	6,5	7

Det er gledelig at korttidsfraværet har gått noe ned og at vi har nådd målet vi satte oss.

Langtidsfraværet har økt litt. Det er utenforliggende årsaker til dette. Men barnehagen er klart en arbeidsplass det kan være vanskelig å finne gode tilretteleggingstiltak i, da det er begrenset med alternative arbeidsoppgaver.

Det har vært mye sykdom i samfunnet som naturlig også rammer oss. I tillegg har vi mange ansatte med små barn som de må være hjemme med når de er syke.

Gjennom deltakelse i prosjekt "People at work" har vi blant annet fått ryddet i enhetens interne rutiner. Det har vært lederopplæring som er tatt videre inn i enhetens HMS utvalg. Det har resultert i gode forventningsavklaringer og vi opplever en økt ryddighet og bevissthet rundt prosesser knyttet til sykefravær, men ser ikke resultatene i form av redusert fravær enda.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	25,40	25,29	0,11		
Midlertidige årsverk	1	4	-3		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	26,40	29,29	-3,11		

Virksomhetens årsverk 2023:

Funksjon 211: 8

Grunnbemannning 201: 16

Kokk: 0,4

Virksomhetsleder: 1

Vaktmester og renhold er ikke tatt med.

Midlertidig 211: 1 (på grunn av et barn som trenger 1-1-oppfølging, men som vi ikke har bemanning til. Barnet har siste barnehageår i år)

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	10	0	3 000	15
Antall kvalitetsavvik	1	2	4 000	10

Vi ser at vi fortsatt har en jobb å gjøre i forhold til opplæring og informasjon til alle ansatte angående avviksmeldinger. Det tar vi med oss til HMS-utvalget og vil sammen se hvordan vi best kan gjøre noe med det. Det bør inn som fast innhold på planleggingsdagen i starten av hvert barnehageår slik at alle vet når og hvordan avvik skal meldes. Mange nyansatte og en ustabil personalsituasjon gjorde spesielt høsten 2023

sårbar. Med god hjelp av tidligere avviksmeldinger har vi laget nye og bedre rutiner rundt utfordrende situasjoner knyttet til våre barn med store funksjonsvariasjoner.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	96,2%	88%	+8,2	62,5%	96%

Vi er fornøyde med å ha nådd målet vårt. Vi jobber med opplysning rundt konsekvensene av å jobbe redusert. Vi prøver også å legge til rette for at alle skal kunne jobbe fullt ved å f.eks. ha vakter som gjør at de rekker å levere og hente egne barn osv. Økningen av antall ansatte som jobber fullt skyldes at antall permisjoner er redusert.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	8	8		
Andel menn i ledergruppa	0	0		
Andel kvinner i enheten	29	29		
Andel menn i enheten	1	1		

Det hadde selvfølgelig vært ønskelig med bedre kjønnsbalanse i barnehagen.

9.36 Gullfakse barnehage (1452)

9.36.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	14 344	12 734	12 519	13 662
Sum inntekter	-3 311	-1 701	-2 167	-2 953
Netto driftsramme enheten	11 034	11 034	10 352	10 709

Enheten måtte bruke disposisjonsfond for å gå i balanse 2023. Det ble handlet inn noe nødvendig møbler som var årsaken til overforbruket.

9.36.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

- **Læringsmiljø:**

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer og et godt sosialt klima, og dette har vi hatt fokus på i 2023. Vi ønsker at alle barn skal bli sett på med gode øyne. Tilbakemeldinger fra foreldre og andre som er innom barnehagen sier de opplever at "her er det godt å være". Dette tenker vi er helt grunnleggende for et godt læringsmiljø.

Vi har jobbet med "være sammen" - metodikken over flere år, og den voksnes relasjonskompetanse har gitt oss et godt grunnlag når vi jobber med å være en psykisk helsefremmende barnehage. Vi har også hatt et par kurskvelder høsten 2023 med tema: om å møte barn på følelser.

Barnehagen skal bidra til barns trivsel, livsglede, mestring og følelsen av egenverd samt forebygge krenkelse og mobbing. Vi legger til rette for utvikling av vennskap og sosialt felleskap. Vi har jobbet med sosial kompetanse og har et felles hovedtema som heter "Være Sammen", hvor vi har hatt ulike undertema som eks. "det er din tur nå". Personalet forsøker til enhver tid å være fysisk og psykisk til stede og hindre all form for ekskluderende og krenkende adferd. Ansatte er bevisste sin egen rolle som rollemodell.

Våren 23 hadde vi "Arendal min by" som tema og vi hadde flere byturer, og deltok blant annet med utstilling i anledning 300-års jubileum. På våren har førskolegruppa jobbet med tema som omhandler vold, grov omsorgssvikt og seksuelle overgrep gjennom opplegget "Kroppen er min".

I høst har 4- og 5 åringene hatt svømmeundervisning/lek i basseng, og det har vært en god opplevelse og er noe vi vil fortsette med.

- **Barnehage-hjem samarbeid**

Barnehagen gjennomfører oppstartsamtale med alle nye foreldre, og det tilbys foreldresamtaler høst og vår, og oftere ved behov. I august hadde vi foreldremøte som inneholdt informasjon om enhetens satsningsområde, samarbeidsutvalgets funksjon, halvårsplaner, psykisk helsefremmende barnehage, et trygt og godt barnehagemiljø, mattilbud, BTI, trafikksikker barnehage, overganger og organisering. I tillegg er det praktisk informasjon fra avdeling. Det ble gjennomført samarbeidsutvalgsmøter 6 ganger i løpet av 2023.

Vi er bevisst på at den daglige kontakten vi har med foreldrene ved levering og henting er vår viktigste arena for å danne et godt samarbeid og bygge opp gjensidig tillit. Foreldrene skal bli møtt med vennlighet og interesse når de kommer til barnehagen.

- **BTI**

Den 31. juli hadde vi besøk av Elisabeth Nærestad på planleggingsdagen. Hun hadde en gjennomgang om

hva BTI er, om undringsnotat og ulike verktøy. Det var godt med en liten opplæring og påminnelse.

Informasjon om BTI blir gitt på høstens foreldremøte, foreldresamtaler og samarbeidsutvalgsmøter. Det er viktig at foreldrene involveres så tidlig som mulig i prosessen rundt personalet bekymring for barns og familiers utfordringer. Terskelen skal være lav i forhold til 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 grunnlaget for samarbeidet.

Vi har et par familier som har vært vurdert i forhold til BTI i 2023.

Grønt samfunn

Vi ble miljøfyrtårnsertifisering våren 2022. Dette innebærer en bevissthet hos alle ansatte og et pedagogisk arbeid som også inkluderer barna. Vi har fokus på bærekraft.

Vi bruker naturen aktivt med barna, og de lærer at de skal ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Våren-23 var de eldste barna med på å lage grønnsakshage, og de deltok da i hele prosessen fra å plante, vanne, høste, samt å lage og spise maten.

Barna sortere søppelavfall etter måltider, og plukke søppel i naturen når de er på tur. Vi har fokus på å redusere matsvinn ved å gi mindre porsjoner og bruke opp matrester. Vi har tenkt gjenbruk når vi har formingsaktiviteter med barna, vi handler kun inn det mest nødvendige, og målet er at minst 15% av maten skal være økologisk. Vi bruker opp det vi har først, og handler inn sjeldent og mye, framfor ofte og lite.

Vi har fokus på å unngå bruk av engangs- og plastartikler. Foreldre tar for eksempel med egen kopp på foreldrearrangement.

Leker og materiell som kjøpes inn, skal være miljøgodkjent.

Regional vekst

Vi jobber for å få full barnehage. Desember 2023 hadde vi 27 små, og 30 store barn. Dette er 6 flere plasseringer totalt sett enn hva vi normalt har hatt.

Vi bruker Facebook aktivt og legger ut glimt fra vår hverdag og pedagogisk arbeid flere ganger i uken.

Samarbeid for å nå målene

Vi har interne møter; ledermøter, avdelingsmøter, personalmøter, fagteam og HMS- og kvalitetsmøter hvor vi har fokus på kompetanseheving, samarbeid og å finne gode løsninger sammen. Det er vanskelig å få gjennomført all møtevirksomhet i barnehagens åpningstid, men pga. stramt budsjett har vi ikke mulighet til å ha flere møter på ettermiddagen. Vi opplever at vi har minimum av det vi trenger.

Vi har et godt samarbeid med UiA og har to pedagoger som er øvingslærere. Vi samarbeider også med opplæringskontoret og har 3 barne- og ungdomsarbeidere som er sensorer og veiledere for lærlinger. Vi hadde to lærlinger 2023. Høsten 2023 hadde vi fire elever fra Birkenlund skole som hadde praksis i faget "innsats for andre". Dette er med på å gjøre oss til en lærende organisasjon som hele tiden må vurdere egen praksis og vi er åpne for nye måter å gjøre ting på. Det gir oss i tillegg flere voksne og hender for barna, og det er til god hjelp i en hektisk hverdag.

Vi samarbeider godt med foreldre, andre barnehager, og våre samarbeidspartnere som helsestasjon, PPT, HABU, skole etc.

9.36.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,3	4,4
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,7
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	3,9	4,3
Barnets utvikling	4,7	4,7
Medvirkning	4,5	4,4
Henting og levering	4,2	4,5
Tilvenning og skolestart	4,3	4,5
Tilfredshet	4,5	4,7

Det er flere av indikatorene vi ikke nådde våre mål på. Vi fikk dessverre totalt sett dårligere resultater enn i fjor. Det er vanskelig å si årsaken til dette da ansatte har jobbet med å foredle det vi fikk bra på i fjor, og forbedre punkter vi skåret dårligere på.

Under punktene over er det flere underspørsmål og vi gikk opp på 9 underspørsmål, likt på 7 spørsmål og dårligere skår på 12 av spørsmålene enn resultatene i fjor.

Vi er veldig fornøyd med at vi får 4,7 på barns trivsel. Her fikk vi 4,8 på to underspørsmålene og 4,6 på et av underspørsmålene. Dette må vi foredle og fortsette med. Vi vil fortsette å ha fokus: på barns trygghet, vennskap og tilrettelegge for lek og allsidige aktiviteter. Vi fikk 4,7 på barnets utvikling og det er også bra.

I fjor hadde vi fokusområde på informasjon. Og her har vi ikke klart å løfte oss dessverre. Vi fikk dårligere skår enn vi hadde i fjor. Dette er gjerne det spørsmålet en skårer dårligst på hvert år. Når vi drøftet dette med foreldrerepresentantene var vi innom at Vigilo ikke var den beste appen og kunne nok påvirke dette skåret en del.

På Relasjon mellom barn og voksne fikk vi i sum 4,5. Når en ser på underspørsmålene så fikk vi 4,7 på: *Jeg opplever at de ansatte er engasjerte i mitt barn*, men vi fikk 3,6 på: *Jeg opplever at bemanningstetthet – antallet barn per voksen – i barnehagen er tilfredsstillende*. Vi er svært fornøyd med at vi skårer så høyt på ansattes engasjement i barnet. Vi har den lovfestede bemanningstettheten, men i barnehagelovens bestemmelse om grunnbemanning så står det at bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet driver en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet. Nå som flere barn kommer tidlig og blir hentet sent, så skjønner vi at foreldre gir dårlig skår på det punktet. Vi har hektiske dager og hadde ønsket oss flere hender.

Undersøkelsen er tatt opp i SU-møte i januar 2024 og referatet er sendt alle foreldre. Alle avdelinger har også gått igjennom sine svar og analysert svarene på avdelingsmøte - satt opp punkter til å foredle og forbedre. Avdelingene fikk litt ulike skår, men informasjon går igjen som et forbedringspunkt hos alle.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn	68	55	57	57
Antall årsverk	16,9	16,2	17,8	16,7

Vi har hatt fulle barnegrupper de siste årene og antall barn har holdt seg jevnt. Vi har hatt noen flere småbarnsplasser enn tidligere. Antall årsverk har gått ned og det er fordi barn med støtteressurs har gått over i skolen. Per 31.12 hadde vi ingen støtteressursstillinger.

Per 31.12.23: Friggstad (3-6 års avdeling) 18 barn og det brukes 18 plasser, Tunheim (2-3 års avdeling) 18

barn hvor 6 barn er under 3 år, så de bruker 24 plasser, Balder (0-3 års avdeling) 9 barn og Soltun (0-3 års avdeling) 12 barn.

Kjøkkenstilling på 40%, Spesial pedagog og virksomhetsleder inngår i tallet.

9.36.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har ledermøter hver 14. dag og vi har satt opp HMS- og kvalitetsutvalgsmøte en gang i måneden, og de fleste har vi fått gjennomført. På disse møtene snakker vi mye om arbeidsmiljøet og nærværstiltak.

Barnehagene i Arendal kommune er med på People@work, som blant annet handler om "tett på ledelse".

Etter det første møte om People@work på ledernivå kjente jeg behov for å ha litt oftere samtaler med mine ansatte enn den ene medarbeidersamtalen. I den anledning ble det laget et pulsmålersamtalskjema inne på Dossier. Denne samtalen er en "her -og nå samtale" som kartlegger hvordan ansatte har det på jobb i forhold til mestring, støtte, trivsel, stress og arbeidsmengde osv. Denne pulsmålersamtalen har jeg hatt med alle ansatte 2 ganger i tillegg til medarbeidersamtale, og det har ført til at jeg kjenner mine ansatte bedre og vet hva den enkelte trenger av meg. Dette vil også på sikt kunne forebygge sykefravær ved at en har en arena hvor det er naturlig å snakke om den enkeltes situasjon og hva en har behov for.

Vi brukte også Beste praksis - trivselsundersøkelsen aktivt både på ledermøte, HMS- og kvalitetsutvalgsmøte, og personalmøte. Vi så på hva vi skåret bra på og hva vi måtte jobbe mer med. Vi satte opp tiltak der vi skåret dårligst. Som leder har jeg mine forbedringspunkter inne på People@work som f.eks. å følge opp de sykmeldte. Dette rapporteres på hver måned.

Vi har tidligere i 2022 jobbet med en "En bra dag på jobb" og fulgt opp tiltak som var satt opp. Eks Agder arbeidsmiljø hadde en kveld, og snakket om støyreduerte tiltak og Tromøy barnehage hadde forelesning for oss om ergonomi. Vi har også hatt opplæring fra Verge, som handler om å møte barn på riktig måte når de står i fare for eller bruker vold mot ansatte. Dette har vi tatt med oss videre i 2023.

Vi er bevisste på hvor viktige vi er for hverandre i forhold til å kunne klare å stå i psykiske situasjoner/påkjenninger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble sist tatt i 2021. Vi lå litt høyere enn gjennomsnittet i Arendal kommune og fikk skår mellom 4,1 - 4,8.

Svarprosenten i 2021 var lav, med en svarprosent på 38%. Den ble sendt ut til en del vikarer og det er grunn til å tro at det var en del av dem som ikke svarte. Noen ansatte sa de tenkte på sin nærmeste leder (pedagogisk leder) når de svarte på spørsmålene.

Vi gikk gjennom svarene på personalmøte i april og landet på to forbedringsområder, Mestringsklima og Autonomi, og satte oss to mål og laget tiltak til dem:

Mestringsklima: Mål 1: Vi bruker hverandres styrker og gir rom for ulikheter. Mål 2: Vi er mye sammen, gir og tar konstruktive tilbakemeldinger og lærer av erfaringer og hverandre.

Autonomi: Mål 1: Raushet og endringsvilje: Vi anerkjenner at vi er forskjellige og har ulike behov og ideer. Mål 2: Hver ansatt skal føle seg sett, hørt og verdsatt.

Disse målene jobbes med og i perioder føler vi at vi lykkes og andre ganger må vi tørke støv av det vi har bestemt. Vi må hele tiden jobbe for å bli bedre.

Trivselsundersøkelsen- beste praksis undersøkelsen (people@work) 2023:

Det var 19 av 22 som svarte (85%) høsten 23.

84,2% - 16 ansatte er Ambassadører - gir høye skår

15,8% - 3 ansatte er Nøytrale - gir midt på skår

0% er Frustrert – det er ingen som gir dårlige skår

På personalmøte i oktober 23 gikk vi igjennom alle svarene. Vi hadde mange høye skår og lå over gjennomsnittet i Arendal kommune på det meste. Det vi fikk dårlig skår på gikk vi gjennom og snakket om, og noen punkter laget vi tiltak på.

Vi fikk 100% på:

Lederen vår gir hvert enkelt ansvar og har tillit til at vi løser oppgavene.

Hos oss må alle ringe nærmeste leder dersom de er syke (SMS tillates ikke)

Foreldreundersøkelsen i 2023

Svarprosenten på Foreldreundersøkelsen i 2023 var på 73,21 %, og var bedre enn året før. Resultatet var noe dårligere enn 2022. Det totale resultatet er tatt opp i SU-møte og sendt ut til foreldrene. Alle avdelingene har jobbet med sine resultater og sett på sine beste skår, og sett på sine dårligste skår. Avdelingene har analysert skårene og valgt ut hva de vil foredle og forbedre. Informasjon kan vi alltid bli bedre på.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi hadde risikovurdering på våren 2022 i forhold til brann i barnehagen, i sovebodene og i grillhytta. Vinter 23/24 har vi hatt risikovurderinger i forhold til ekstremvær og store snømengder.

Ansatte meldte inn 19 avvik i 2023. Vi gjennomgår avvikene på HMS- og kvalitetsutvalgsmøtene og det gjennomføres tiltak og igangsettes forbedringsprosesser der det er behov.

Enhetens beredskapsplaner er revidert og gjennomgått på personalmøter 2023. På planleggingsdagen gikk vi også igjennom brannrutiner og vi hadde en runde på huset og ble vist nødutganger, branntavla, slukkeutstyr etc. I uke 38 hadde vi 3 brannøvelser, og et brannforebyggende opplegg med barna.

Våren 23 hadde vi livredningskurs på Flosta skole og høsten 23 hadde vi førstehjelpskurs.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,92	4,39	-0,47		2
Langtid	9,03	6,72	+2,31		5,2
Sum fravær	12,95	11,11	+1,84	6,5	7,2

2023 var preget av mye sykefravær. Vi har høy gjennomsnittsalder og noen ansatte har kronisk sykdom, og har periodevis høyt fravær. Noen ansatte har fritak fra arbeidsgiverperioden.

De syke blir fulgt opp, og dialogmøte 1 og 2 blir gjennomført med Nav og lege til stede. Vi har fokus på å ha et godt arbeidsmiljø og har tidligere jobbet med en "En bra dag på jobb". Nå jobber vi med people@work og "tett på ledelse".

Sykefraværet gikk totalt sett opp i 2023 og det være særlig høyt på høsten.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	16,70	17,80			
Midlertidige årsverk					

Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	16,70	17,80			

I 2023 har vi flere små barn enn tidligere, men barn som hadde støtteressurs gikk over i skolen og derfor har antall årsverk gått noe ned. I tallene ligger det 1 stilling som spesialpedagog. Lærling, renholdspersonale og vaktmester er ikke tatt med.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	16	16	3 000	15
Antall kvalitetsavvik	9	3	4 000	10

Enhetens HMS mål:

Hovedmål: HMS arbeidet og beredskapsplanene skal være godt kjent for alle ansatte.

Delmål: Helsefremmende arbeidsmiljø med fokus på kommunikasjon, raushet og ergonomi.

I 2023 har enheten hatt 7 møter i HMS utvalget.

Tema på HMS møtene:

- Heltidskultur
- Budsjett/økonomi
- Brukerundersøkelsen/medarbeiderundersøkelsen
- Miljøfyrtårn
- Ergonomi
- Gjennomgang av innmeldte avvik, og tiltak.
- People@Work/Arbeidsmiljøet/nærvær
- Vernerunde
- Gjennomgang av tertialrapport, virksomhetsplan og årsrapport.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	74%	78%	-4%	62,5%	70%

Flere ansatte har reduserte stilling av helsemessige årsaker. De har delvis uførepensjon, og de mener å ha funnet "riktig" stillingsstørrelse for sin restarbeidsevne.

I 2023 hadde vi en som ønsket å jobbe noe redusert pga. skole, men også et par ansatte som ønsket å jobbe redusert fordi de opplever at det er for tungt å jobbe 100%.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	6	6		
Andel menn i ledergruppa	1	1		
Andel kvinner i enheten	18	17		
Andel menn i enheten	2	2		

Vi har 2 menn i vår enhet; en barnehagelærer og en assistent.

Får vi ledig stilling i fremtiden ønsker vi å få en mer jevn kjønnsbalanse.

9.37 Strømsbuåsen barnehage (1453)

9.37.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	15 851	14 742	13 981	15 919
Sum inntekter	-3 469	-2 269	-2 845	-3 248
Netto driftsramme enheten	12 382	12 473	11 136	12 671

Vi har hatt noe overskudd ved årets slutt.

Vårt fokus på kostnadsdisiplin og gjenbruk har vedvart gjennom hele året.

9.37.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Læringsmiljø

Etter flere års satsning som psykisk helsefremmende barnehage, opplever vi igjen hvordan lekemiljøene bidrar til en god barnehagehverdag for alle våre barn. Det å legge til rette for lek innebærer at barns rettigheter blir ivaretatt. Økt bevissthet på utstyr, leker og rom skaper inspirasjon, kreativitet og samspill. Både ansatte og foreldre har blitt mer oppmerksomme på lekens betydning og på hvordan vennskap skapes og ivaretas.

Vi har hatt et nært samarbeid med pedagogisk fagteam dette året. De har vært deltakende i barns lek og aktiviteter i tillegg til at de har deltatt på våre ulike møteforumer. Målet har vært å øke vår bevissthet på hvordan vi selv, med våre egne følelser, påvirker og forstår barnas følelser og atferd. Ved å være bevisst seg selv og sin egen påvirkning, vil man være i bedre stand til å ivareta barnas følelser.

Vi har tatt med oss de gode erfaringene fra vårt tidligere arbeid med språk -og lekegrupper. Språkgruppene har vært organisert av en av våre pedagoger og vår spesialpedagog. Vikar har fylt pedagogens plass på gruppe denne dagen. En løsning vi kan gjennomføre på bakgrunn av tilskudd for minoritetsspråklige barn. Våre to elektriske vognsykler har vært mye i bruk. Felles opplevelser på turer har bidratt til mer kommunikasjon og samspill mellom barna.

Barnehage-hjem samarbeid

Vi har hatt kompetansesatsing på vårt daglige samarbeid. Økt bevisstgjøring på hvordan trygghet, hos alle foreldre, bidrar til et bedre og mer konstruktivt samarbeid, En økt bevisstgjøring på ansattes ansvar for å skape de gode relasjonene. Vår kompetansesatsing for et godt foreldresamarbeid har bidratt til et forbedret resultat i foreldreundersøkelsen som i utgangspunktet var god i 2022 men som vi ønsket å forbedre.

BTI

Vi har fortsatt vårt arbeid for å sikre at hvert enkelt barn har blitt ivaretatt utfra de behov som har vært tilstede. Vi har vektlagt vårt arbeid for at alle ansatte er trygge på handlingsveilederen og på hva den ansatte skal gjøre for å ivareta barnets rettigheter.

Grønt Samfunn

Strømsbuåsen ble re sertifisert i desember 2022, Vi har i samarbeid med vår kokk, kompostert en del av vårt matavfall, for å lage egen jord. Matavfallet har vært kastet i en lufttett bøtte, Bokhasi-strø har bidratt til at matrestene har blitt fermentert. Vi hadde en dugnad for foreldre, barn og ansatte på høsten. Her var også foreldre og ansatte oppmuntret til å ta med vekster/avstikkere for å få plantet mer grønt og mer spiselige vekster i barnehagen. Dette arbeidet har bidratt til at vi våren 2024 vil ha temamøte med fokus på bærekraftig matlaging, et samarbeid mellom vår kokk og samarbeidsutvalg.

Regional vekst

Det å være en bynær barnehage har bidratt til at vi kan bruke vårt nærmiljø på en god og spennende måte. Planlagte eller plutselige turer til byen, har ført til at barn er mer synlig i det daglige bybildet.

Samarbeid for å nå målene

Vi hadde en idemyldring på høstens foreldremøte rundt begrepet "inkludering". Det har fulgt oss videre gjennom året og bidratt til vår satsning for å ivareta et godt inkluderende barnehagemiljø, for alle.

Vi har hatt mange gode dialoger og prosesser med våre samarbeidspartnere. Vi har hatt elever fra Stina skole som har vært hos oss noen timer med utgangspunkt i temaet: "innsats for andre". Vi hadde også lærere og elever som malte en stor vegg ute på gruppen med de yngste barna. Prosjektet gikk over flere måneder.

Vi har arbeidet for å ivareta vårt samarbeid med ulike instanser, som barnevernet, Habu, Abup, PP-tjenesten for igjen 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.

9.37.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,5	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	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	4,6	4,7
Tilvenning og skolestart	4,5	4,8
Tilfredshet	4,7	4,9

Alle punktene i undersøkelsen kommer ikke frem, men har lyst til å trekke frem noen som både samarbeidsutvalget og ansatte er svært fornøyd med.

På punkt om barnehagens leker og utstyr ble resultatet 4,7, noe vi tolker dithen at foreldre også har økt sin kunnskap og erfaring på hvordan våre lekemiljø fungerer i det daglige. En økt forståelse for verdien av f.eks. grønne kasser, som endrer funksjon hver dag, ja flere ganger om dagen. Det er ikke lenger bare noen kasser - men kasser til inspirasjon i lek.

Vi har som tidligere nevnt hatt mye fokus på et godt foreldresamarbeid, og det er positivt at resultatet i år viser 4,6 selv om målet var 4,7. Vi har derimot fått 4,9 på underpunktet: " jeg opplever å ha en god dialog med barnehagen om mitt barns utvikling."

Barnets trivsel 4,9 samsvarer mye med vår opplevelse av barnas dag i barnehagen. Vi ser barn som "løper" inn på gruppene for å treffe ansatte og venner. Vi har også 4,9 på punktene "jeg opplever at barnet mitt er trygg på personalet", de ansatte er engasjerte i mitt barn, ser mitt barns behov, men ender opp med 4,7 på grunn av siste underpunktet som omhandler bemanningstettheten i barnehagen. Der ble det resultatet 4,3, noe som indikerer et sterkt ønske om flere ansatte.

Bare 19 prosent er svært fornøyd med mattilbudet i barnehagen, noe som nok indikerer et ønske om å ha varm mat og kokk på plass hver dag, i motsetning til kun 2 dager i uken. Flere foreldre har også hatt ønske om at det bør serveres bakt brød hver dag i stedet for det "barnehagebrødet" vi bestiller hos matvareleverandøren for de kommunale barnehagene.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn	84	83	77	72
Antall årsverk	24	21,25	20,6	20

Inklusivt antall årsverk er :

Kokk 0,40

Spesialpedagog 1

Virksomhetsleder 1

Miljøressurs 1,8

9.37.4 Arbeidsgiverstrategi

Dette året har vi som tidligere nevnt hatt fokus på et inkluderende felleskap i hverdagen. Vi har gjennom ulike pedagogisk/psykologiske prosesser arbeidet oss frem til en felles handlingsplan som skal være gjeldende for vårt arbeidsmiljø fremover

HANDLINGSPLAN FOR ET GODT OG LØSNINGSORIENTERT ARBEIDSMILJØ I STRØMSBUÅSEN BARNEHAGE:

- VENDE BLIKKET MOT SEG SELV
- SE PÅ ANDRE PÅ EN NY MÅTE
- FINN FREM DE GODE SIDENE
- VÆR PROFESJONELL
- PRØVE OG FEILE
- VED BEHOV, GJENNOMFØRE REPARERINGSSAMTALE

Vårt mål:

- Alle skal ha det bra i barnehagen vår og alle skal være direkte på en fin og konstruktiv måte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble utsatt, så den siste var høsten 2021, samme år som de to barnehagene gjennomførte en sammenslåing. Den viktige prosessen med å gå fra to til en var for noen krevende og gjenspeilte seg i undersøkelsen. Det har vært mange ulike prosesser fra å være to til en sammensveiset barnehage. Handlingsplanen vi har arbeidet oss frem til gjennom mer enn et halvt år, tydeliggjør det. Og vi er ikke i mål, vi må fortsette med ulike prosesser også fremover, for å holde handlingsplanen "varm og levende".

Brukerundersøkelsen vil få en gjennomgang i alle våre ulike forum, Vi har rukket å ha en gjennomgang med pedagogiske ledere og samarbeidsutvalget. Stor tilfredshet med resultatene som har stor betydning for barnets trivsel og ønske om forbedring på uteområdene våre.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi har hatt brannøvelser, både planlagte og ikke planlagte øvelser. Vi har hatt en egen internkontrolloversikt som bla omhandler de lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen

som gjelder for vår virksomhet. Som bidrar til at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer som kan skje. Planen har hatt gjennomgang i HMS og kvalitetsutvalget.

Fornyng /endring av beredskapspermene vil skje nå i våres.

Vi har hatt oppstart med People@work, noe som bla har resultert i fornying av våre fraværsrutiner.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,36	4,44	-1,08		2
Langtid	6,76	3,66	+3,1		4,5
Sum fravær	10,12	7,96	2,16	6,5	6,5

Fjoråret utfordret oss med flere langtidssykmeldte grunnet sykdommer/skader som ikke var relatert til arbeidet i barnehagen.

Det har vært viktig med rask og tett oppfølging, samt hyppige dialogmøter underveis. Vi har fortsatt samarbeid med Raskere Frisk / AS3 og mye færre langtidssykmeldte p.t.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	20	20,40	-0,4		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	20	20,40	-0,4		

Antall årsverk er basert på antall barn over og under 3 år. Vi har dette barnehageåret inne vikarer for ansatte som f.t. har reduserte stillinger av ulike grunner.

Av sum antall total årsverk er 1, 80 % stillinger som støtterressurs, kokk i 40% stilling og spesialpedagog i 100% i tillegg til virksomhetsleder 100%.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	1	1	3 000	8
Antall kvalitetsavvik	3	2	4 000	10

Vi har gode rutiner på avviksmeldinger i vår digitale henvendelse til Arendal Eiendom. Det kan være akutte hendelser, utbedringer, forbedringer mm.

Avvik tas opp på HMS- og kvalitetsutvalgsmøter og andre møtevirksomheter. Som i vår handlingsplan, har vi som mål å snakke med hverandre direkte. Ansatte har kunnskap om avviksrapportering, men tar det ikke så mye i bruk. Vi fortsetter arbeidet med bevisstgjøring rundt avvikssystemet.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	63,7	72,7	-9	62,5	80

Nedgang i heltidsstillingene har sammenheng med kokkestilling og for noen en ønsket reduksjon av stillingsstørrelse grunnet helsemessige årsaker.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	100	90		
Andel menn i ledergruppa	0	10		
Andel kvinner i enheten	91,66	91		
Andel menn i enheten	8,34	9		

Nærmeste lederteam består av en pedagogisk leder på hver av de fem barnegruppene. Vi har i tillegg flere pedagogiske ledere og barnehagelærere, som er med på å bidra i vårt pedagogiske arbeid og som bistår nærmeste lederteam.

9.38 Jovannslia barnehage (1454)

9.38.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	15 006	13 794	12 941	13 012
Sum inntekter	-2 827	-1 615	-2 432	-2 396
Netto driftsramme enheten	12 179	12 179	10 509	10 616

For å levere et budsjett i balanse måtte enheten bruke 176.468 kr av disposisjonsfondet. Vi har hatt fokus på en effektiv drift, der barnegrupper og personale er utnyttet på best mulig måte. Rammene har vært knappe.

9.38.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi har vært opptatt av å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Vi har vært opptatt av at barna skal få mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer. Enheten har hatt et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø og bevegelsesglede. Vi har jobbet med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaene.

4 og 5 åringene har gjennom hele 2023 vært på svømming på Stoa og Bjorbekktunet, der det å bli trygg i vannet har vært viktig. Barna stortrives i vannet, og læringskurven hos hvert enkelt barn har vært stor.

Vi har også hatt fokus på leken som læringsarena. Leken er en arena for barns utvikling og læring, for sosial og språklig samhandling. Vi har tilrettelagt for gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur.

Barnehagen har jobbet for å være en psykisk helsefremmende barnehage. Vi har tatt utgangspunkt i barns rettigheter, og endring av lekemiljø og fokus på voksenrollen har stått sentralt.

Barnehage-hjem samarbeid

Enheten har hatt fokus på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Hente og bringe situasjonen er arenaer vi har jobbet spesielt med, og enheten scorer høyt på informasjon til foreldrene. Vi har hatt fokus på anerkjennende kommunikasjon som grunnpilar i det pedagogiske arbeidet.

BTI

Enhetens mål har vært 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. Vi har fokus på en tidlig og nær foreldrekontakt, der vi undrer oss sammen med foreldrene.

Grønt Samfunn

Enheten ble miljøfyrtårnsertifisering våren 2023. Gjennom året har vi jobbet 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 hatt opplegg med barna der vi:

- har hatt fokus på søppelsortering og plukking av søppel.

- har hatt fokus på å unngå/redusere bruk av engangs artikler og plastartikler.
- har sådd og dyrket frukt/grønnsaker med barna.

I matservering har vi hatt fokus på å unngå matsvinn og fokus på bærekraftig mat.

Regional vekst

Enheten har tilrettelagt for endringer og utvikling av barnegruppene etter foreldrenes behov. Vi har tatt imot flyktninger og tilflyttere underveis i året. I samarbeid med NAV har vi har tilrettelagt barnehagen for språkpraksis for voksne som skal ut i jobb. Vi er en barnehage med mye areal som gjør at vi kan ta imot barn på kort varsel, og vi har godt kvalifiserte ansatte til å møte faglige og organisatoriske utfordringer.

Samarbeid for å nå målene

For å nå målene våre er vi avhengig av å samarbeide innad i barnehagen og med andre instanser. Samarbeidsinstanser i 2023 har vært foreldrene, skoler i nærmiljøet, helsestasjon, PPT, Habu, Abup, barnevernet, spesialpedagoger, Nav, UIA, øvrige barnehager og Stab oppvekst og utdanning. Sammen har vi supplert og hjulpet hverandre til god kvalitet i barnehagen. Nettverk for Spesialpedagogene er viktig for å opprettholde et godt fagmiljø, og sikre kompetanseutvikling og kompetansedeling.

9.38.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,5	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,8
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	4,6	4,8
Barnets utvikling	4,7	4,8
Medvirkning	4,5	4,7
Henting og levering	4,8	4,8
Tilvenning og skolestart	4,6	4,8
Tilfredshet	4,6	4,8

Enheten har gjennomført foreldreundersøkelse i desember 2023. Undersøkelsen er presentert for personalet, samarbeidsutvalget og HMS- og kvalitetsutvalget. Enheten har oppnådd mange av målene som ble satt og det er svært gledelig. Vi holder på å utarbeide planer for hvordan vi skal opprettholde de gode resultatene og planer på hva vi skal jobbe videre med.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn	91	53	65	61
Antall årsverk	23,80	15,30	20,60	19

Antall barn og bemanning er omtrent likt som i 2022. Enheten har flere barn under 3 år enn tidligere.

9.38.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har gjennom hele året hatt fokus på å skape et godt arbeidsmiljø. Enheten har brukt verktøyet "En bra dag på jobb" som er et verktøy for å sikre at de ansatte samarbeider om å skape et godt arbeidsmiljø som skal bidra til redusert sykefravær og hindre frafall. Vi har identifisert hva vi er gode på og skal jobbe videre

med, og vi har identifisert og laget en handlingsplan på forbedringspunkter. Arbeidsmiljø og sykefravær er kontinuerlig tema på personalmøter og i HMS -og kvalitetsutvalg.

Enheten har utarbeidet kompetanseplan med både et kortsiktig og langsiktig perspektiv. Vi har fokus på barnehagen som en lærende organisasjon. Etisk refleksjon over ulike tema, har vært lagt inn jevnlig på ledermøter og personalmøter. Målet er at refleksjonen skal være en læringsprosess som skal gjøre oss bedre rustet til å møte utfordringer i hverdagen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Se pkt 3 ifht foreldreundersøkelse. Det har ikke vært gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2023

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enheten har i 2023 gjennomført risikovurdering i forhold til brannfarlige situasjoner i barnehagen, risikosituasjoner på uteområdet og risiko der ansatte blir utsatt for vold av barn. Enheten av gjennomført både planlagte og ikke planlagte øvelser i forhold til brann, og barna har deltatt på brannforebyggende opplegg. Ansatte som deltar på svømming, har hatt livredningskurs med godkjent instruktør på Stølsviga.

Alle ansatte deltok på 3 timers førstehjelpskurs høsten 2023.

Beredskapsplanen ble oppdatert både vår og høst, og personalet gjennomgår planen 2 ganger i året.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,6	4,2	- 1,7		2
Langtid	1,8	2	- 0,20		5
Sum fravær	4,4	6,4	- 2	6,5	7,5

I 2023 har enheten hatt et fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel, mestring og arbeidsglede. I 2023 har vi hatt en nedgang både i korttid og langtidsfravær. Enheten har brukt verktøyet "En bra dag på jobb" som er et verktøy som bidrar til at de ansatte samarbeider om å skape et godt arbeidsmiljø som skal bidra til redusert sykefravær og hindre frafall. Vi har identifisert hva vi er gode på og som vi skal jobbe videre med, og vi har identifisert og laget en handlingsplan på forbedringspunkter. Arbeidsmiljø og sykefravær er kontinuerlig tema på personalmøter og i HMS-møter. Ansatte som er sykemeldt følges tett opp gjennom dialogmøter, samarbeidsmøter og gjennom tiltaket rasere frisk. People@work og beste praksis undersøkelse har vært nyttig for å sette fokus på redusert sykefravær. Enheten scorer høyt på kultur og arbeidsmiljø

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	18	15,30	2,70		
Midlertidige årsverk	1	0,80	0,20		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	19	16,1	3,1		

Enheten har hatt en økning i antall ansatte som følge av mange barn under 3 år som krever mer bemanning.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	10	8	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	0	0	4 000	20

Personalet bruker avvikssystemet, men kan fremdeles bli bedre. Temaet tas opp jevnlig på HMS -og kvalitetsutvalg møter og på personalmøter. Alle ansatte har gjennomgått beredskapsplanen ifht krisesituasjoner, forebyggende arbeid og brannevaktering. Enheten har gjort ros analyser på sårbare områder, og utarbeidet handlingsplaner for å forbedre rutiner. Risikoanalyser og utarbeidelse av handlingsplaner gjøres både på personalmøter og i HMS- og kvalitetsutvalgsmøter.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	88	75	13		90

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 som 100% stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	100	100		80
Andel menn i ledergruppa	0	0		20
Andel kvinner i enheten	90	87		80
Andel menn i enheten	19	13		20

Enheten ønsker en kjønnsbalansert personalgruppe. Menn har blitt prioritert ifht faste stillinger og vikarstillinger hvis de har vært de best kvalifiserte søkerne. Enheten har pr i dag 3 menn i faste eller vikarstillinger. Enheten har barn fra mange ulike kulturer og vi prøver at personale skal speile noe av dette mangfoldet.

9.39 Engene barnehage (1455)

9.39.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	14 138	13 077	11 838	12 463
Sum inntekter	-2 708	-2 051	-2 388	-2 579
Netto driftsramme enheten	11 431	11 027	9 450	9 884

Enheten hadde også i år et merforbruk. Merforbruket skyldes bruken av vikarer ved sykdom og ferie. Selv om vi har forsøkt å vurdere behovet for å ta inn vikar dag for dag har vi ikke klart å holde oss innenfor budsjettets ramme.

I tillegg har enheten utgifter til lønn som det ikke er avsatt lønnsmidler til på enhetens budsjett. Vi får tilskudd til lønn fra NAV i 60 % av stillingen. Dette er en 50 % stilling som er knyttet til en ansatt i Arendal kommune med varig tilrettelagt arbeidsplass.

Enheten har ikke midler på fond og vil derfor starte nytt budsjettår med et trekk på ca. kr 400 000.

9.39.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle.

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer, varme grensesettende voksne og et godt samarbeid med hjemmet. Dette er et arbeid som prioriteres og som kontinuerlig vurderes. Vi har i løpet av 2022 fortsatt jobben med å være en psykisk helsefremmende barnehage, og Handlingsplanen "Et trygt og godt barnehagemiljø" har blitt tatt i bruk i de forskjellige gruppene.

Fra august har vi hatt et ekstra fokus på språk og språkmiljøer. Vi opplever at stadig flere barn sliter med både uttale av ord og språkforståelse. Vi har gjennomført tiltak i forhold til disse barna ved å ha små språkgrupper og lekegrupper som stimulerer språkutviklingen. Et annet tiltak er at det leses systematisk med alle barna, enten i gruppe eller med enkelt barn. Dette arbeidet er forsterket ved å ha spesialpedagog i barnehagen.

Barnehagen bruker verktøyet "Kroppen er min" og skal gjennomføres våren 2024 med alle førskolebarna. Alle førskolebarn får tilbud om bassengtrening og tilvenning i vann gjennom hele året.

Barnehagen gjennomfører oppstartsamtale med alle nye foreldre, og det tilbys foreldresamtaler høst og vår eller ved behov. Vi bruker kommunikasjonsverktøyet Vigilo for å informere foreldrene enkeltvis eller hele foreldregruppen om aktiviteter løpet av dagen, eller det skal gis felles beskjeder for hele foreldregruppa. Men den viktigste arenaen for samarbeid barnehage / hjem skjer i den daglige kontakten barnehage og foreldre har ved levering og henting av barn.

Grønt samfunn.

Enheten ble miljøfyrtårnsertifisert i 2023.

Gjennom hverdagsaktiviteter lærer barna å ta vare på seg selv, på andre og naturen rundt seg. De lærer å kildesortere, og på turer i nærmiljøet plukker vi søppel.

Vi har fokus på å få redusert matsvinn ved å gi barna små porsjoner av gangen, og vi forsøker å bruke opp matrester.

Vi kjøper lite nytt og har fokus på gjenbruk. Når vi kjøper nytt er det bare det mest nødvendige eller det er tomt på lageret for det vi trenger,

Leker og formings materiell som kjøpes er miljøgodkjent.

Vi prøver å unngå bruk av engangs- og plastartikler. Foreldre har for eksempel med seg eget krus ved felles arrangementer og foreldremøter.

Regional vekst.

Vi jobber for å få fulle barnegrupper. Ved årsslutt hadde vi fulle barnegrupper i forhold til den bemanningen vi har.

Vi bruker Facebook siden vår aktivt og legger ut glimt fra hverdagen vår og det pedagogiske arbeidet vi gjør.

Samarbeid for å nå målene.

For å oppnå målene kreves det et godt samarbeid med mange samarbeidspartnere både internt og eksternt. Den viktigste samarbeidspartneren vår er barnas foresatte og andre kollega. Ansatte i enheten må kunne samarbeide på en god måte for å nå de målene vi har satt for enheten.

Andre nære samarbeidspartnere er skole, helsestasjon, PPT, barnevernstjenesten, kommunens administrasjon, NAV og Agder Arbeids miljø.

9.39.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,2	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,0	4,5
Barnets trivsel	4,5	4,8
Informasjon	4,1	4,1
Barnets utvikling	4,4	4,5
Medvirkning	3,9	4,4
Henting og levering	3,8	4,3
Tilvenning og skolestart		4,4
Tilfredshet	41	4,5

Barnehagen skiftet leder før resultatene var ferdig, så ny leder har ikke fått gått gjennom denne undersøkelsen i ledergruppe, personalet og samarbeidsutvalget innenfor for denne årsrapporten. Evaluering og igangsetting av tiltak ivaretas av ny leder på best mulig måte.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn	51	57	64	51
Antall årsverk	12,33	13	13,17	15,9

Personalet består av:

Ordinær drift -

6 årsverk pedagoger

5,5 årsverk fagarbeider/assistenter

1 årsverk virksomhetsleder

0,4 årsverk kokk

barn med særlige behov -

1 årsverk spesialpedagog

2 årsverk tilrettelegging

9.39.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien ligger som et førende dokument i vårt arbeid og inngår også i de lokale og eksterne planene som blir utarbeidet i enheten. Vi har blant annet hatt et ekstra fokus på refleksjon rundt etiske utfordringer vi har stått overfor. Punktet om å være en god yrkesutøver har også vært sentralt dette året og har utfordret oss med en del etiske dilemma. Dette arbeidet er videreført i 2023.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble tatt høsten 2021 og svarprosenten var lav, bare 38% av de ansatte svarte. Vi har like vel sett på ett par punkter som vi har jobbet med i løpet av 2022 og 2023. Det er punktene Autonomi og Mestringsklima.

Brukerundersøkelsen ble gjennomført i november 2023. Resultatet har ikke blitt presentert for ledergruppa, andre ansatte og samarbeidsutvalget på grunn av at resultatene ikke var ferdig før leder sluttet. Ny leder tar opp dette arbeidet, og iverksetter tiltak.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enhetens beredskapsplan er gjennomgått høsten 2023.

Det har blitt gjennomført brannøvelser hvor evakuering av barn har vært formålet med øvelsen. Ansatte som har med barn i basseng har tatt kurs for livredding i vann.

Ansatte må fremdeles bli bedre til å bedre til å melde avvik.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,4	5,57	-1,17		1,5
Langtid	12,38	8,69	3,69		5
Sum fravær	16,78	14,26	2,52	6,5	6,5

Sykefraværet i 2023 har vært høyt. Det er en liten nedgang i korttidsfravær, men en stor økning i langtidsfravær. Dette skyldes i en viss grad ansatte med kronisk sykdom. Samtidig har det vært mye smitte av forskjellige typer infeksjoner, som har ført til sykemeldinger.

Det jobbes kontinuerlig med å skape et godt fysisk- og psykisk -arbeidsmiljø.

De langtidssykemeldte blir fulgt opp med samtaler med leder, lege og NAV.

Vi tilrettelegger arbeidsplassen for enkelt ansatte så lang det er mulig uten av det skal gå ut over barnehage tilbudet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	15,9	15,4	2		
Midlertidige årsverk		1,5	-1,5		

Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	15,9	16,9	0,5		

Reduksjon i årsverk skyldes nedgang av barn.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	1	17	3 000	25
Antall kvalitetsavvik	12	18	4 000	25

Kulturen for å melde avvik har blitt bedre i løpet av 2023, men det gjenstår fortsatt en del før vi når målet som er satt. Det er satt i gang tiltak i forhold til de avvikene vi hadde i 2023.

Å jobbe forebyggende- og helsefremmende er en kontinuerlig prosess og som er tema på HMS-møter, personalmøter og møter i ledergruppa. Vi har fortsatt å jobbe med forbedringspunktene vi valgte ut i 2021 som er videreført i 2022 og 2023..

- lage gode og smidige overgangssituasjoner for å unngå støy og kaos
- bli en barnehage som hjelper hverandre ved fravær
- vi skal bruke de hjelpemidlene vi har, og la barna mestre selv
- vi må sette av tid for å løse utfordringer før det blir et problem,
- vi skal ha flere trivselstiltak for ansatte

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	84 %	82,4%	1,6%	62,5%	

Nyansettelser i 100% stilling har ført til en økning i heltidsandel.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	5	5		
Andel menn i ledergruppa	2	2		
Andel kvinner i enheten	15	14		
Andel menn i enheten	3	2		

Ved ledige stillinger i enheten oppfordrer vi menn til å søke.

9.40 Lia Barnehage (1456)

9.40.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	10 985	9 808	8 807	9 898
Sum inntekter	-2 487	-1 304	-1 572	-2 318
Netto driftsramme enheten	8 498	8 504	7 235	7 580

Virksomheten gikk i balanse økonomisk. Det ble ikke gjort noen store innkjøp. Vikar er brukt i de tilfellene der det ikke har vært mulig å organisere rundt internt. Det har vært periodevis mye sykdom og det er brukt vikarer ved sykdom og ferieavvikling utover de 4 ukene som virksomheten har feriestengt i ukene 27,28,29 og 30.

9.40.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for all:

Vi har fokus på et godt og trygt miljø som legger til rette for utvikling og læring ut fra hvert barns forutsetninger og behov. Barnehagen skal være et godt sted å være, slik at barna får styrket sin fysiske og psykiske helse, og hver dag jobbes det for å bli en psykiskhelsefremmende barnehage.

Førskolegruppen har hatt to- tre faste dager der de sammen med en pedagog og fagarbeider har gjort aktiviteter og opplevelser sammen, som har hatt som mål å øke selvstendighet, samhold, tilhørighet og vennskap. Nærmiljøet som skog, sykehjemmet og nærskolen er blitt besøkt. Gruppen har gjort noe skoleforberedende aktiviteter som bevisstgjøring knyttet til egen bokstav. Det er også jobbet med «Kroppen er min» gjennom et systematisk opplegg, som pedagogen har hatt ansvaret for.

Det legges til rette for at det skal være gode muligheter for faglige refleksjoner rundt både mål som er satt og metoder som er brukt i arbeidet med barns beste.

Virksomheten har egen spesialpedagog som jobber både med oppgaver som er lovpålagt og oppgaver som er forebyggende i det allmenn pedagogiske innholdet. Dette gjøres i samarbeid med det øvrige personalet slik at det allmenn pedagogiske innholdet i virksomheten styrkes. Det jobbes da både i små og større grupper innenfor områder som for eksempel styrking av barns verbale språk og lekekompetanse.

Virksomheten har egen kokk som to ganger i uken lager varm lunsj fra bunnen av med fokus på sunn mat. Det bakes brød som virksomheten kan ha til lunsj de andre dagene.

Virksomheten er en Livsglede barnehage og har gjennom hele året hatt jevnlig besøk på Saltrød bo- og omsorgssenter. Møte på tvers av generasjoner og barns som synger for de eldre beboerne, ser vi gleder de rundt. De eldre inviteres også til barnehagen når det er noe å markere, som for eksempel da Lia barnehage ble 40 år i august 2022.

Grønt samfunn:

Virksomheten er miljøsertifisert og jobber hver dag for å gjøre sitt bidrag til bedre bærekraft. Hovedfokus er å stadig bli bedre på sortering av søppel, holde det ryddig. Når en gruppe er på tur utenfor barnehagen, plukkes det alltid opp søppel, som sorteres ved søppeldunkene ved turens slutt. Det jobbes hver dag for at vi skal kunne klare å opprettholde vilkårene i miljøsertifiseringen og personalet minner hverandre på dette.

Virksomheten har en «Pallehage» som utvikles for hvert år. Her har barna vært med å sette poteter, som så har vært høstet og gitt til kokken, som har brukt det i matlagingen. Her har vi frukttrær, bærbusker og urter. Barna er med og vanner og tar vare på hagen.

15% av alle innkjøp er økologiske, som for eksempel melk og havregryn.

Regional vekst:

Virksomheten jobber for å markedsføre seg gjennom sosiale medier ved å vise ulike aktiviteter, prosjekter og hva vi gjør i vår hverdag. Vi får da synliggjøre hva vi holder på med. Vi håper at etableringen av Morrow, vil få ringvirkninger i vår region ved at det er behov for flere barnehageplasser. Det vil også være positivt for virksomheten at det legges føringer for boligutbygging på Østre Mørfjær på Saltrød.

Samarbeid for å nå målene:

Virksomheten jobber systematisk for å få til et godt samarbeid både på avdelingene og på tvers av disse, for at mål skal nås. I virksomhetens årshjulet er det satt inn oversikt på når de ulike møtene er gjennom måneden. Dette for å skape god forutsigbarhet. Ledermøtene har vi valgt å ha hver andre uke, der vi har fokus på ledelsesfeltet. Møtene i HMS og Kvalitetsutvalget har vi jevnlig i vår virksomhet. Leder har også møter med de tillitsvalgte jevnlig.

Det tilrettelegges for gode samarbeidsarenaer, som at alle avdelingene har avdelingsmøter hver andre uke, der spesialpedagogen kan være med etter behov og ønsker.

Det legges også til rette for at spesialpedagogen kan ha samarbeidsmøter med ansatte som jobber direkte med barn som trenger ekstra støtte og oppfølging gjennom dagen. Fokus er rettet mot alle barna som er tilknyttet virksomheten og vi har fokus på tidliginnsats og forebygging ut fra barnas egne forutsetninger.

Dette året har virksomheten hatt samarbeid med barnevern, PPT, helsestasjonen og ABUP. Vi har møte med nærskolene før skolestart for de som begynner på skolen og det er samarbeid på tvers av de kommunale barnehagene.

9.40.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,1	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,8
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	4,1	4,5
Barnets utvikling	4,6	4,8
Medvirkning	4,2	4,5
Henting og levering	4,3	4,7
Tilvenning og skolestart	4,7	4,5
Tilfredshet	4,4	4,8

Vi må ta med i betraktningen av det for 2023 er vesentlig lavere svar prosent enn forrige år, da dette også kan ha innvirkning på resultatet.

Innenfor de ulike områdene må vi se indikatorene splittet, da noen av indikatorene trekker den totalen og det er ikke alle områdene vi rår over, som for eksempel bygget barnehagen drives i og slitasjen på lokalene og bemanning, som styres av bemanningsnormen.

Vi er nært opp til målene på flere områder når indikatorene sees hver for seg, enn når de ikke gjør det. Vi har likevel ikke nådd de må vi satt for året.

De pedagogiske lederne jobber med å finne forbedringsområder og tiltak, som skal inn i ny handlingsplan. Hver pedagogisk leder på avdelingene har ansvar for å jobbe med tiltakene gjennom året og evaluere, og dette blir tatt opp i ledergruppen.

Resultatene har vært oppe i HMS og kvalitetsutvalget og skal legges frem i SU 22 februar.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn		40	42	44
Antall årsverk		11,4	13,3	13,9

Virksomhetens årsverk 2023:

Funksjon 211 - 2,5

Grunnbemannning - 10

Kokk - 0,4

Virksomhetsleder - 1

Vaktmester og renhold er ikke tatt med.

9.40.4 Arbeidsgiverstrategi

Denne har vært delt opp i områder og stått på agenda på våre ledermøter, der virksomhetsleder sammen med de pedagogiske lederne har gjort refleksjoner knyttet til egen praksis.

Virksomheten har utarbeidet en kompetanseplan for 2023/2025, som evalueres og justeres en gang pr. år. De pedagogiske lederne har denne planen og bidrar til dette arbeidet.

Det jobbes kontinuerlig med arbeidsmiljøet og det er viktig at alle ansatte vet at et godt arbeidsmiljø er alles ansvar. Vi har fire mål i arbeidet med arbeidsmiljøet, som er tydeliggjort i virksomhetens årshjul.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det var ikke medarbeider undersøkelse i 2023, men en klima-undersøkelse i forbindelse med people@work. Svarprosenten var 77%

Det ble gjennomført pulssamtaler i november/desember 2023. Dette skal videreføres to ganger pr halvår. Det halvåret det er medarbeider samtale, blir en pulssamtale gjennomført.

Foreldreundersøkelsen fikk vi dårligere svarprosent og resultat enn forrige år. Dette vil bli jobbet inn i en handlingsplan, som skal utarbeides av de pedagogiske lederne i samarbeid med det øvrige personal og virksomhetsleder. Hver avdeling velger da ut et område de skal bli bedre på og fortsette å styrke og vedlikeholde områdene de var fornøyde med.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Virksomheten bruker avvikssystemene og de ansatte er blitt dyktige og trygge på når og hvordan avvik sendes.

Det er en egen HMS tavle i allrommet, der alle ansatte har tilgang. Her henges det opp tiltakskort som er tilhørende virksomhetens beredskapsperm. Tiltakskortene henger på tavlen i 2-3 uker, slik at alle ansatte får tid til å lese og kvittere for at tiltakskortet er lest.

Virksomhetens digitale HMS plan revideres en gang pr år og godkjennes i HMS og Kvalitetsutvalget. I HMS planen ligger også Brann.

Det samme gjelder for virksomhetens beredskapsplan.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,3	3,03	-0,7		2
Langtid	8,4	10,82	-2,4		5,2
Sum fravær	10,7	13,85	-3,15	6,5	7,2

Virksomhetens sykefravær var på 10,7% og av dette utgjorde 2,3% korttidsfravær og 8,4% langtidsfravær. Virksomheten har fokus på tett på ledelse og beste praksis for å redusere sykefraværet. Virksomheten har lavere fravær i 2023 enn 2022 og ser at nærværsprosenten er økende, når man sammenlikner med de to siste årene.

Det jobbes med fokus på nærvær i ledergruppen og ut til personalet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	13,3	13,1	0,2		
Midlertidige årsverk	1	0,2	0,8		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	14,3	13,3	1		

Tallene for 2023 - faste årsverk inkluderer også 2,6 årsverk knyttet til 211 funksjonen, som er styrket tilbud til førskolebarna, samt 0,4 som er stillingen til kokken og ett årsverk som er virksomhetsleder. 9,3 årsverk er grunnbemanning.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	27	58	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	16	22	4 000	20

Ansatte er blitt trygge på avvikssystemet og er beviste når og hvordan dette håndteres.

Det skal fremover settes fokus på hva som er forskjellen på HMS avvik og kvalitets avvik og hvor grensen går på hva som skal/bør sendes avvik på.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	94	66	28	62,5	70

Virksomheten har pr desember 2023, 3 stillinger som ikke er 100% og det er to 80% som er støtteressurs på 211 funksjonen og en kokk på 40%. Utover dette er alle i 100% stilling.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	5	5		
Andel menn i ledergruppa	0	0		
Andel kvinner i enheten	13	12		
Andel menn i enheten	2	2		

Virksomheten har to menn, der en er pedagog og en kokk. Summen 12 kvinner er de som er fast ansatt inkludert en kvinnelig lærling.

9.41 Marisberg barnehage (1457)

9.41.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	6 469	5 526	0	0
Sum inntekter	-3 642	-2 698	0	0
Netto driftsramme enheten	2 827	2 827	0	0

Vi har hatt noe mer inntekter enn budsjettet viser pga. mer inntak av barn.

Barnehagen har hatt ekstra lønnsutgifter knyttet enkeltbarn på funksjon 211, i tillegg til høyere driftskostnader enn budsjettet i oppstart av ny barnehage. Driftskostnader er dekket inn av disposisjonsfond.

9.41.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Barnehagen har ikke utarbeidet virksomhetsplan pga. oppstart 1. august 2024. Vi opplever likevel å ha jobbet aktivt og godt med de ulike temaene i årsrapporten fra oppstart og ut året.

Godt liv for alle: i oppstart av ny barnehage har det vært ekstra viktig å etablere en god, felles kultur for hele barnehagen som grunnlag for et godt psykisk helsefremmende læringsmiljø for barn og voksne. Allerede våren 2023 startet vi med å samle personalet rundt noen viktige, grunnleggende prinsipper for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø. Alle som kommer til Marisberg skal kjenne at det er godt å komme til oss, at det er et trygt sted å være, og vi skal gi hverandre gode og konstruktive tilbakemeldinger for videre arbeid både for trivsel og for videre utvikling.

Å være en psykisk helsefremmende barnehage, er et av våre tre hovedmål, i tillegg til "å slippe barna til" og nærvær på 95%.

Ergonomi og pedagogikk prosjektet er allerede godt videreført fra Fabakken og Fjellvik til nye Marisberg barnehage. Når vi slipper barna til får vi mange gevinster. Barna opplever mestringsglede, og vi hjelper dem til å takle utfordringer, seiere og nederlag. Vi skal være nærværende voksne som hjelper og veileder barna til å bli robuste ved å gi dem en indre tro på at de er verdifulle, veilede dem på å sette grenser for seg selv, tåle grenser fra andre og stå opp for sine meninger og valg. Her har vi fokus på prosesser mer enn resultater. Vi involverer barn i alle daglige gjøremål og lar dem få eierskap til alt de gjør.

Vi har jobbet med barnesyn og hatt gode refleksjoner i personalgruppa på felles fagutvikling/lærende nettverk med Fabakken og i mindre grupper på eget "hus".

Ansatte er svært bevisst på at de skal være gode rollemodeller for barna og jobber aktivt for å stoppe alle former for ekskludering og krenkende adferd.

På Marisberg har vi 5 plasser tilrettelagt for barn med ulike funksjonsvariasjoner, fortrinnsvis barn med autisme og multifunksjonshemminger. Det har derfor vært nødvendig å innføre arbeidsmåter som ivaretar alle barn, uavhengig av funksjonsnivå. I arbeidet har vi landet på en felles definisjon på inkludering og vi har innført ASK som arbeidsmetode for alle avdelingene og for alle barn. Språk er sentralt for utvikling. Ved å gi alle gode muligheter for å uttrykke seg på ulike, alternative måter når vi har behov for det, skaper vi bedre rammer sett fra et inkluderingsperspektiv. Det tar tid å innarbeide ASK i en hel personalgruppe. Vi er godt i gang, og skal fortsette dette arbeidet videre som en egen satsing på Marisberg sammen med ergonomi og pedagogikk prosjektet.

Tett oppfølging av nærværarbeid med mål om 95% er viktig for å opprettholde stabilitet i hverdagen. Stabilitet fremmer trygghet og gir bedre rammer for å jobbe med kvalitet og trivsel i personalgruppa. I tråd med **people@work prosjektet** har vi jobbet aktivt med å etablere gode rutiner og holdninger for fravær og

fraværsoppfølging.

Barnehage - hjem, foreldresamarbeid vil alltid være et viktig satsingsområde. Vi har etablert mange gode arenaer for samarbeid med foreldrene etter oppstart i august. Vi har oppstartssamtaler for nye barn. Dette har vært et krevende arbeid som har tatt mye tid siden vi har hatt 51 nye barn dette året. Foreldresamtaler avholdes høst og vår, og ekstra etter behov, i tillegg til alle de gode samtalene vi har hver dag i hente- og bringe situasjonene. Vi har hatt avdelingsvis foreldremøte i august med fokus på oppstart, felles foreldremøte i september med mye informasjon om satsingsområdene til barnehagene m.m. Vi avholder nytt foreldremøte avdelingsvis i mars. Vi har satt av tid til samarbeidsutvalgsmøter 4 ganger i år, og utvider ved behov. I tillegg har foreldre, barn og personale møttes på ulike sosiale arenaer som åpningsfest, lyktefest og dugnad. Dette er gode arenaer å møtes som gir videre grobunn for å etablere nye relasjoner som grobunn for samarbeid, inkludering og å bygge gjensidig tillit. Et godt foreldresamarbeid er viktig som grunnlag for barnas trivsel. Vi er opptatt av å anerkjenne foreldrene som den viktigste samarbeidspartneren i barnas liv.

På Marisberg jobber vi med **BTI** handlingsplan, benytter verktøyene i denne og anser dette som viktig verktøy for å jobbe godt tverrfaglig. Dette året har vi blant annet benyttet undrings skjema ved flere anledninger

Grønt samfunn: i vårt nye, moderne bygg har vi gode rammer for å drifte på grønt nivå. Det er likevel viktig å jobbe med gode holdninger i personalet og ut til foreldre og andre samarbeidspartnere på dette området. Barnehagen har ikke hatt kapasitet til å jobbe med miljøfyrtårnsertifisering i oppstarten, men vi opplever likevel å ha godt grønt fokus i hverdagen. Vi er gode på kildesortering, jobber med å redusere matsvinn, er opptatt av å lære barna gode holdninger f.eks. ved å plukke med seg søppel når de er på tur. I løpet av våren skal vi lage en ny grønnsakshage der barna bidrar i prosesser med å så, høste og nyte fra "jord til bord". Vi jobber etter prinsipper om gjenbruk når vi har formingsaktiviteter med barna. Vi unngår bruk av engangsartikler, og alle leker og utstyr skal være miljøgodkjent.

Regional vekst: vi har jobbet godt med å etablere et godt rykte og svært fornøyd med å ha tatt inn 56 barn i løpet av et halvt års drift. Vi er aktive i profileringsarbeid både på Facebook og Instagram, samtidig som vi får drahjelp av fornøyde foreldre som forteller videre til andre, og oppfordrer til å søke plass hos oss. Allerede nå har vi 25 søkere på listen til årets hovedopptak, herav 14 barn som har Marisberg på 1. prioritet. Dette gjør at vi langt på vei ligger an til å ha full barnehage bare etter et års drift.

Samarbeid for å nå målene: vi har hatt gode felles planleggingsdager, personalmøter, ledermøter og fagutvikling med Fabakken. Det å jobbe på tvers av to barnehager i lærende nettverk gir impulser utenfra og muligheter for refleksjon og utvikling. I dette arbeidet henter vi også inn ny kunnskap i form av litteratur/teori og jobber ut fra prinsippene om å være en lærende barnehage der vi hele tiden jobber med å forholde oss kritisk til egen praksis og utvikle oss videre sammen. Gode, interne ledermøter, HMS og kvalitetsutvalgsmøter, personalmøter, fagutvikling og avdelingsmøter hvor vi har fokus på gode refleksjoner sammen som utgangspunkt for å finne de beste løsningene og gjøre gode vedtak som virker godt i praksis. I oppstart av ny barnehage har vi jobbet mye med kommunikasjonsformer, og finne gode løsninger som bidrar til god informasjonsflyt.

Vi har i oppstartsåret av ny barnehage etablert og overført gode rutiner for samarbeid med ulike instanser. Vi har tre læringer og samarbeider med opplæringskontoret. Samarbeidet med UIA oppleves verdifullt, og i år har vi hatt 4 flott barnehagelærer studenter. Det å ha studenter som retter blikket mot praksisen vår hjelper oss å se kritisk på egen praksis og åpne opp for å se ting på nye måter i lys av nyere forskning og teoretiske perspektiver.

Barnevernstjenesten, HABU, PPT, helsestasjonen, skolen, foreldre, Lunderød ressurs senter, NAV, Røed avlastning mfl. er også viktige samarbeidspartnere i arbeidet vårt.

9.41.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2023	Mål 2023
Ute- og innemiljø	4,7	4,8
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,9	4,9
Informasjon	4,5	4,8
Barnets utvikling	4,8	4,9
Medvirkning	4,5	4,8
Henting og levering	4,6	4,8
Tilvenning og skolestart	4,5	4,9
Tilfredshet	4,9	5

Marisberg startet opp i nytt bygg med tilvenning av 49 nye barn og tilhørende foreldre 2. august 2023. Vi setter høye krav til foreldresamarbeidet og har jobbet hardt for å opprettholde god kvalitet på samarbeidet på ulike måter. Vi er svært fornøyde med resultatene på den første undersøkelsen vår. Det å få 4,9 på total tilfredshet fra 93,75% av foreldrene gir oss en god indikator på høy grad av trivsel. Det har vi feiret, og dette er vi stolte av!

Innenfor noen områder må vi splitte opp indikatorene, da det er noen faktorer som f.eks. bemanningsnorm som vi ikke har særlig mulighet til å påvirke.

Fremover vil vi bl.a. jobbe for å beholde høy grad av tilfredshet i foreldregruppa, i tillegg til at hver avdeling setter egne tiltak som vi skal bli enda bedre på. Disse følges opp av ped.leder på hver avdeling.

Foreldreundersøkelsen ble gjennomgått på SU møte i januar, og tilbakemeldingene fra foreldrene blir nøye gjennomgått på hver avdeling, før de setter nye mål og mål om høyere skår for neste år. Tilvenning for de eldre barna/skolestart og informasjon er noe vi skal jobbe litt ekstra for å heve kvaliteten. Vi skal også jobbe med medvirkningsbegrepet. Foreldrene trenger kunnskap om dette begrepet for å lettere vite hvordan de skal svare på undersøkelsen neste gang.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2020	2021	2022	2023
Antall barn				49
Antall årsverk				22,1

Antall årsverk inkluderer 1 spesialpedagog, 3 ressurser knyttet til barn på funksjon 211, 3 lærlinger og en kokk i 0,4 % stilling.

9.41.4 Arbeidsgiverstrategi

Ledermøter på virksomhetsnivå (Fabakken/Marisberg) hver uke med fokus på felles planlegging, kompetanseheving og kulturbygging har vært verdifullt. Vi har hatt stort fokus på å bygge felles kultur og har snakket og reflektert mye over hvilke grunnleggende verdier vi vil enes om og hvordan disse er synlige i praksis. en av disse som vi opplever å ha lyktes særlig godt med er "god grunnstemning". Alle ansatte er bevisst på ansvaret de har for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

Vi har interne ledermøter hver uke, avdelingsmøter en gang i måneden og HMS og kvalitetsutvalgsmøter en gang i måneden. Ikke alle møtene har vært mulig å gjennomføre. Verneombud og leder har vært på 40 timers HMS kurs, og på møtene vi har gjennomført har vi hatt søkelys på psykososialt arbeidsmiljø,

risikoanalyser og å etablere gode rutiner og systemer for systematisk HMS arbeid. Fremover skal vi ta i bruk verktøyet "en bra dag på jobb" på HMS møtene.

I oppstart av ny barnehagen og som ny leder har jeg vært opptatt av å bygge relasjoner og bli kjent med mine ansatte, og at de skal bli kjent med meg. Forventningsavklaringer har vært viktig. Verdibasert ledelse og positivt menneskesyn/LØFT har bl.a. vært utgangspunktet for hvordan jeg har møtt ansatte, og opplever i stor grad at vi er på god vei til å bli trygge på hverandre, og at vi er i gode prosesser for videre samarbeid.

Beste - praksis trivselsundersøkelsen i people@work prosjektet viste gode resultater. Her valgte vi ut noen elementer vi ønsket å jobbe videre med sammen.

I pulsmålssamtaler og medarbeidersamtaler har jeg som leder blitt enda bedre kjent med hver enkelt, samtidig som vi har snakket om utvikling, trivsel og hatt mange gode refleksjoner.

Ergonomi og pedagogikk prosjektet er videreført og allerede godt implementert hos de fleste ansatte. Dette gir gode gevinster i praksis både for voksne og barn i arbeidet med nærvær, mestring, trygghet og trivsel.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble ikke gjennomført i kommunen i år. Som nyetablert barnehage har vi derfor ikke noen preferanser på dette punktet.

Som nevnt over hadde vi gode skår på undersøkelsen i people@work.

Det er gjennomført både pulsmålssamtaler og medarbeider samtaler med hele personalgruppen i løpet av året.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Nei
-----------------------------------	-----

Vi har ikke hatt vernerunde enda da vi har vært i en etableringsfase og startet opp ny barnehagevirksomhet med fokus på å etablere systematiske og gode rutiner for HMS arbeidet. Vernerunde er planlagt gjennomført våren 2024.

Internkontroll

Vi har jobbet med å implementere beredskapsplan og HMS systemet i personalgruppa. HMS-utvalget har jobbet ekstra med ROS analyser, og innført rutiner slik at vi ivaretar systematikk i arbeidet vårt. Vi har også øvd oss på å melde avvik.

Vi har utarbeidet en egen HMS tavle hvor dokumentenes (tiltakskort) rullerer, med intervall på to uker av gangen. Sammen med en signeringsliste sikrer vi på denne måten at personalet leser viktige dokumenter regelmessig gjennom året.

Vi har utarbeidet eget digitalt HMS dokument. Dette revideres en gang pr. år. Sjekklistene, og tellelister er etter litt prøving og feiling på avdelingene nå godt implementert, og vi jobber stadig med å få bedre systemer på dokumentasjon av rutinene våre.

I høst hadde vi besøk av hovedverneombud, som gav oss en grundig innføring i hvordan vi kan utarbeide gode ROS analyser. Dette gav personalet gode tilbakemeldinger på i etterkant. Vi har jobbet med å utarbeide ROS analyser gjennom året som skal sikre at avvik blir sendt inn og håndtert og hjelpe oss i arbeidet med å forbedre rutiner og arbeidsmåte.

Vi opplever at arbeidet vårt innenfor ergonomi og pedagogikk gir oss gode tilbakemeldinger på at dette styrker arbeidsmiljøet, gir høyere grad av trivsel og nærvær i personalgruppa. Ikke minst gjør det at hele personalgruppa får en stolthetsfølelse i å jobbe målrettet og godt med et meningsfylt prosjekt som også er til barns beste.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	0,6				2
Langtid	0				3
Sum fravær	0,6			6,5	5

Barnehagen åpnet 1. august 2023. Sykefraværet etter oppstart har vært lavt. Vi har snakket mye om nærværs målet vårt på 95%, og sett på ulike tilretteleggingsmuligheter; eks. ta en ekstra pause, gjøre andre oppgaver, jobbe kortere vakt m.m. Vi opplever at det er høy grad av trivsel i personalgruppa. Trivsel er en viktig faktor for at alle strekker seg langt for å komme på jobb selv om vi har en litt dårlig dag, og vi er gode på å sette ord på at alle har en viktig plass i personalgruppa og ikke minst for barna. Det er ikke det samme å få inn en vikar.

People@work prosjektet oppleves meningsfylt når vi jobber med å få opp nærværsprosent. I tillegg til det som er nevnt over, har vi i dette prosjektet har jobbet aktivt med å innføre gode rutiner for å melde fra om og følge opp fravær, tett på ledelse og andre trivselsfremmende tiltak.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	18,1				
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	18,1				

1 årsverk virksomhetsleder

1 årsverk spesialpedagog

3 årsverk ekstra ressurs knyttet til enkeltbarn

13,1 årsverk grunnbemanning fordelt på 4 avdelinger, herav 6 pedagoger, 0,4 kokk, og 6,7 fagarbeidere

Ikke regnet med lærling, vaktmester eller renhold.

Barnehagen har åpnet med 4 avdelinger. Vi har fortsatt en avdeling å fylle opp, og har som mål å fylle denne i løpet av 2024. Da vil vi sannsynligvis øke med 2 - 3 årsverk. En av ressursene knyttet til enkeltbarn vil frigjøres og overføres til grunnbemanning dersom vi ikke får inn barn med autisme eller multifunksjonshemming.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik		14	3 000	50
Antall kvalitetsavvik		0	4 000	0

Alle ansatte har fått innlogging til QM+ og vi øver oss på at alle skal være aktive deltakere i å melde fra om avvik. Enhetsleder jobber med å behandle avvik raskt og sette i gang hensiktsmessige tiltak - slik at ansatte skal oppleve at det å melde avvik har en viktig funksjon. Når vi har jobbet med HMS og særlig i utarbeidelse av ROS analyser har vi snakke tom viktigheten av å melde avvik med mål om å forbedre kvaliteten på arbeidet vårt. Vi kan ikke forbedre noe vi ikke vet om. Antall avvik kan også gi oss tydelig indikasjon på at det er behov for å endre på rutiner eller iverksette nye rutiner. Vi vil derfor fortsette å ha fokus på at det å

melde avvik er et viktig redskap i arbeidet vårt.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	98,9			62,5	100

Vi har en fagarbeider som ønsker å jobbe 70%, og en kokk i 40% stilling. Ellers jobber alle i 100% stillinger. Vi ønsker at flest mulig jobber i 100% stillinger og dette er målet vårt på sikt.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa		6		
Andel menn i ledergruppa		1		
Andel kvinner i enheten		15		
Andel menn i enheten		3		

Pr. desember 2023 hadde vi tre menn i enheten, en pedagog og to fagarbeidere.

Vi ønsker å ha flere menn, og oppfordrer menn til å søke når vi lyser ut ledige stillinger.

9.42 Spesialpedagogiske tjenester (1402)

9.42.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	46 184	45 267	44 602	46 821
Sum inntekter	-3 241	-2 258	-2 258	-3 884
Netto driftsramme enheten	42 944	43 009	42 344	42 937

Virksomheten leverer et regnskap i balanse for 2023 med et pluss på 65 000 kroner. Dette skyldes i all hovedsak at det i løpet av 2023 er skaffet inntekter som er nær 1 000 000 kroner høyere enn budsjettet. Inntektene er IMDI midler som er tilskudd for bosetting av personer med alvorlig funksjonsnedsettelse og/eller alvorlige atferdsvansker, og for spesialpedagogiske tjenester er dette tilskudd som dekker kostnader knyttet til tilrettelegging og spesialpedagogisk hjelp til å bosette barnehagebarn som er flyktninger. Vi har også fått prosjektmidler sammen med familietjenesten til å etablere et innsatsteam for barn og unge, og til sammen gir dette oss økte inntekter i størrelsesorden 1 000 000 kroner.

Denne inntektsøkningen utligner merforbruket på utgiftssiden og gir oss et godt økonomiske resultat. Dette resultatet synliggjør også at virksomheten er avhengig av disse inntektene, spesielt med tanke på de fremtidige forventningene som er knyttet til at virksomhetens medarbeidere skal fortsette med alle sine lovpålagte oppgaver og samtidig være mer og tettere på skoler og barnehager.

Når det gjelder den enkelte avdelingen er det imidlertid variasjoner i de økonomiske resultatene.

Både PP tjenesten og Pedagogisk fagteam er regnskapsmessig i balanse, og har samlet et mindreforbruk. Dette skyldes både et sterkt fokus på god budsjettstyring samt økte inntekter.

På Sandum alternative opplæringsarena er det et merforbruk på fastlønn i 2023. Dette skyldes blant annet at det er videreført en fast stilling høsten 2023 som skulle vært avsluttet.

Videre har det vært et merforbruk på overtidbetaling, og det er også knyttet noe usikkerhet til om alle refusjoner er registrert i regnskapet.

I løpet av de siste årene er bemanningen i PP tjenesten og ressursene i Pedagogisk fagteam redusert, og det kan bli krevende å oppfylle de forventningene og kvalitetskravene som ligger både i kommunens handlings- og økonomiplan og ikke minst i ny opplæringslov i 2024. Målene som settes både nasjonalt og lokalt vil sette store krav til at spesialpedagogiske tjenester skal bidra sterkt til at skoler og barnehager skal kunne romme de barna og elevene som strever. Arendal kommune har mange utfordringer knyttet til levekår, og vi har også en skole og barnehagesektor som er preget av en stor andel private aktører. Dette gjelder spesielt på barnehagesiden hvor 74% av barna går i private barnehager, og av disse barna er det 2,8% som mottar spesialpedagogisk hjelp mot 7% i de kommunale barnehagene. Dette er en faktor som vil kreve stor innsats av vår virksomhet og som kan bidra til fremtidig kostnadsøkning for Arendal kommune.

9.42.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle:

Virksomheten medvirker til at barn, unge og voksne som har særskilte utviklings- og opplæringsbehov gjennom tidlig og med riktig innsats gis like muligheter til vekst og utvikling.

I alt vårt arbeid er vi bevisste på at barnets beste, og barnets stemme skal være i fokus.

- Spesialpedagogiske tjenester hadde lederansvaret for BTI team sentrum i første halvår 2023. Fra 2. halvår ble lønnsmidler til BTI teamleder i 50% overført fra Spesialpedagogiske tjenester til familietjenesten som nå har ansvar for den ene av 2 BTI teamlederstillinger i Arendal kommune. Ressursgruppa for kommunenes BTI arbeid som virksomhetsleder tidligere var en del av er lagt ned, og fokuset på BTI arbeidet vårt har derfor i alle hovedsaker vært knyttet til det interne arbeidet i

virksomheten.

- Virksomheten deltok bredt i prosjektet: «Mer tilpasset opplæring, mindre spesialundervisning», som endte opp i den politiske saken; "*Mindre spesialundervisning - inkluderende praksis*". Saken ble behandlet i bystyret i mai 2023, og det ble vedtatt at kommunedirektøren skulle arbeide videre med de 10 tiltakene som ble anbefalt.
- PPT har ikke vært involvert i implementering av planen for dysleksivennlige skoler i 2023. Vi har imidlertid holdt kurset; "*Dysleksi og lese- og skrivevansker – forebygging, forståelse og metodikk*" for de fleste skolene innenfor de siste to årene.
- Virksomhetsleder deltar i arbeidsgruppa for felles satsing og gjennomføring av kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkludering.
- Det er i 2023 satt klare mål for PP rådgiverne med tanke på hvor mye av arbeidstiden deres som skal være tilgjengelig for skoler og barnehager, definert til 60% av arbeidstiden. Det er også satt av ressurser for å jobbe konkret med systemarbeid (kompetanse- og organisasjonsutvikling). I tillegg er det satt i gang flere tiltak som skal knyttet PP tjenesten tettere til skolene som for eksempel forventningsavklaringer i form av samarbeidsavtaler som rulleres hver høst.
- Prosjektstilling i Mobilt team med særskilt kompetanse innenfor psykisk helse for å sikre mer og bedre hjelp til sårbare og utsatte barn ble avsluttet i juni 2023. Imidlertid er det etablert et samarbeid mellom Familietjenesten og Spesialpedagogiske tjenester for å utvikle et innsatsteam knyttet til barn og unge. Hovedmålgruppen er barn og ungdommer med utfordringer knyttet til psykisk helse og/eller andre vansker som kan predikere en psykisk uhelse senere i livet. Innsatsteam skal ses i sammenheng både med den eksisterende Arendalshjelpa for voksne, og kommunens BTI organisering.
- Barnehageteamet i PPT og spesialpedagoger i Pedagogisk fagteam har etablert et samarbeid som sikrer tidligere intervensjon gjennom veiledning og støtte til barnehagene.
- I 2023 er det etablert et team bestående av to spesialpedagoger i Pedagogisk fagteam. Disse to bruker deler av sin stilling (ca.25%) blant annet til forebyggende arbeid i de private barnehagene.
- Det har vært gjennomført en evaluering med tanke på hvilken aldergruppe Hovetun skal være for. Dette har foregått i tett samarbeid med nærskolene, og det er åpnet for at tilbudet skal gjelde elever på til 4. -7. trinn.
- I 2023 har det i gjennomsnitt vært 9 elever på Sandum og 20 elever på Hovetun

Grønt samfunn:

- Alle våre avdelinger er Miljøfyrtårnsertifisert. Det rapporteres i henhold til plan for rulling.
- De administrativt ansatte som er på rådhuset bruker el sykkel og elbil på sine oppdrag.
- Elevene på Sandum skole holder sin «adopterte» strand på Hove ren for søppel, og bruker området aktivt i undervisningen.
- På Hovetun samarbeider vi tett med Raet nasjonalpark gjennom å holde området fritt for søppel og bidra til at rullesteinene blir i raet. Vi har også et godt samarbeid

Regional vekst:

- Leder i PP tjenesten deltar i kompetanseløftet for spesialpedagogisk hjelp og inkludering i Østre Agder. Kompetanseløftet er et varig kompetanseløft og skal bidra til at alle kommuner og fylkeskommuner har tilstrekkelig kompetanse tett på barna og elevene for å kunne forebygge, fange opp og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle-
- Gjennom nettverk for PPT- ledere på Agder deler vi kompetanse og holder oss faglig oppdatert.

Samarbeid for å nå målene

- Vårt mandat forutsetter et tett samarbeid med barnehager og skoler på ulike møtearenaer. Dette gjelder både formelle arenaer som ressursteam samt ansvarsgruppemøter og samarbeidsmøter knyttet til konkrete saker, og de mer uformelle møtene og drøftingene som foregår kontinuerlig og der målet er felles faglig forståelse og utvikling. Gjennom de konkrete målene som er satt for PPT med tanke på tilgjengelighet er det lagt godt til rette for at tjenesten kan være tettere på.
- Som del av laget rundt barnet samarbeider vi også tett med de øvrige virksomhetene i barne- og

familietjenesten.

- Virksomhetsleder deltar i faste samarbeidsmøter med Habiliteringstjenesten og Avdeling for barn og unges psykiske helse (ABUP)
- Det er gjennomført flere nettverksmøter for alle spesialpedagogene i barnehagene i Arendal kommune for å opprettholde det gode fagmiljøet og sikre kompetanse-utvikling og kompetansedeling.
- Sandum alternative opplæringssted arbeider tett både med foresatte, med skolene rundt enkeltelever og med andre faginstanser.
- Pedagogisk fagteam gjennomfører faste samarbeidsmøter med de private barnehagene

9.42.3 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er tema i fellesmøter på ulike måter gjennom hele året, og den introduseres alltid for nyansatte. Virksomheten har vært preget av at det i 2023 ble gjort store organisatoriske endringer, noe som først og fremst rammet vår lederstruktur. Dette har hatt store og til dels negative konsekvenser for ledelsen av virksomheten, og har også ført til at prosesser som var igangsatt på det tidspunktet endringen trådte i kraft ikke har blitt gjennomført som ønsket. I forlengelsen av dette har det derfor vært svært viktig å jobbe for å sikre ivaretagelse gjennom et trygt og godt arbeidsmiljø preget av tillit og gode relasjoner. Våren 2023 ble det gjennomført en kartlegging av arbeidsmiljøet med bistand fra Agder arbeidsmiljø i PP-tjenesten. I kjølvannet av dette ble det jobbet bredt i avdelingen med å få fram hva som er det viktigste for den enkelte medarbeider i utviklingen av vårt felles arbeidsmiljø. Prosessen er avsluttet, men arbeidet pågår kontinuerlig.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble fulgt opp i første halvdel av året, men da bare med fokus på prioriterte oppfølgingsområder. Det har også blitt holdt forberedelser til den kommende undersøkelsen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Det ble gjennomført vernerunde på rådhuset, men ikke spesielt i virksomheten.

Internkontroll

HMSK utvalget har hatt store utskiftninger i 2023, dette bla som følge av omorganisering.

Imidlertid gjennomførte det daværende HMSK utvalget 40 timer kurs sammen våren 2023.

Det har også blitt gjennomført risiko og sårbarhetsanalyser blant annet på bruk av "farlig" verktøy på Sandum og bruk av båt på Hovetun.

PP-tjenesten gjennomførte vergekurs i august.

Både PP-tjenestens og Pedagogisk fagteam har praksishåndbøker som oppdateres jevnlig

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,2	1,9	0,3		1,5
Langtid	7,4	6,2	1,2		5
Sum fravær	9,6	8,1	1,5	6,5	6,5

Det har vært en økning i sykefraværet det siste året, og det er særlig bekymringsfullt at korttidsfraværet øker. Egenmeldt fravær er høyest blant medarbeiderne som jobber tettest på de minste barna. Dette vil vi ha et sterkere fokus på i 2024.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	42,2	44	-1,8		
Midlertidige årsverk	2	1,2	0,8		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	44,2	45,2	-1		

Reduksjon på 1 stilling skyldes at avdelingsleder i PP tjenesten ble fjernet i forbindelse med omorganiseringen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	4	7	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	96	51	3 700	50

Det rapporteres fortsatt få HMS avvik i virksomheten, men vi har en økning i antall HMS avvik fra 2022 til 2023. Når det gjelder kvalitetsavvik som i all hovedsak er knyttet til fristbrudd i PPT er vi på linje med enhetens mål.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	91%	87%	4%	62,5	82

Vi har økt med 4% fordi vi har fått medarbeidere tilbake etter delvis permisjon.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	66%	50%		
Andel menn i ledergruppa	0,33%	50%		
Andel kvinner i enheten	73%	73%		
Andel menn i enheten	27%	27%		

Andelen kvinner og menn i ledergruppa er endret siden Spesialpedagogiske tjenester og Sandum alternative opplæringsarena er delt.

9.43 Livsmestring (1301)

9.43.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	183 859	168 216	136 978	138 039
Sum inntekter	-44 600	-28 957	-28 957	-32 514
Netto driftsramme enheten	139 259	139 259	108 021	105 525

Enheten kom i balanse ved årets slutt. Det har vært krevende og en har jobbet strukturert og hatt økonomi som fast tema på ledermøtene gjennom året.

Enheten var i 2023 gjennom en større omorganisering som del av kommunen omorganisering. Stor del av året har gått med til å stabilisere tjenestene etter organisering og få på plass struktur. Familietjenesten gikk ut av enheten 01.05.23 som del av omorganiseringen.

Enheten har reetablert FACT ung-team sammen med Abup og barneverntjenesten, der teamet er flyttet fra DPS og over til Abup. Teamet er styrket med 1 årsverk fra barnevernet.

FACT rus team er etablert og det er 50/50 deling mellom kommunen og spesialisthelsetjenesten (ARA). Der kommunen har 2 årsverk inne.

Enheten har sett på lederstruktur/lederspenn som del av omorganiseringen. Der enheten har valgt å dele opp lederansvarene slik at det bli mer lik fordeling i forhold til ansvar/lederspenn.

Post 4 ble tilført enheten 01.01.23.

9.43.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Mestringsperspektivet har ligget til grunn for alt en har gjort sammen med brukerne. Enheten har hatt brukernes beste, tidlig innsats, flerfaglig samarbeid og bedre tverrfaglig innsats (BTI) som fokus (familietjenesten). Enheten har hatt fokus på samarbeid og samhandling med pårørende, frivillige, aktuelle arbeidsgivere og spesialisthelsetjenesten for å nå målene. Det har vært fokus på å jobbe sammen med brukerne og ikke gjøre for. "Hva er viktig for deg?" er sentralt i kontakt med brukerne. Enheten har jobbet forebyggende og ambulerende der tilbudet blant annet har vært gitt digitalt, gjennom grupper/kurs og individuell oppfølging.

Virksomhetene har brukt FIT (Feedback Informed Treatment) som kartleggingsverktøy og evaluering av tjenesten.

Arendalshjelpa

Arendalshjelpa har vært inngangsporten til kommunens tjenester i enhet Livsmestring/psykisk helse og rus. Enheten har en vakttelefon som er bemannet på dagtid for mottak av henvendelser. Elementer fra FIT (Feedback Informed Treatment) blir brukt i første samtale i Arendalshjelpa. Enheten hadde 1416 nye brukere i 2023. Der 485 av disse fikk videre oppfølging fra familietjenesten. Ved bruk av Arendalshjelpa som modell samtidig som en har gjort endringer i tjenesten, der en har gått bort fra vedtak og rettet fokus mot tidlig innsats. Har det vært med å bidra til at en ikke har formelle ventelister på ambulerende tjenester..

Familieråd (familietjenesten)

Har blitt nedprioritert etter omorganisering og vil ikke bli prioritert fremover. Årsaken til nedprioritering her er nedtrekk i ramme og interne prioriteringer.

BTI (familietjenesten)

Familietjenesten skal koordinere og har ansvaret for BTI leder for de fra 10-16 år. Familietjenesten samarbeider med helsestasjon som har koordinering og ansvar for BTI leder for de mellom 0-9 år.

Rusarbeid

Enheten har sammen med spesialisthelsetjenesten etablert FACT rus team og en har hatt arbeidsgruppe sammen med Nav som har jobbet med tiltak 9 i rusplan. Tiltak 9: Alternative løsninger for bruk og plassering av boliger – rus og ettervern. Enheten har samarbeidet med frivillige organisasjoner i forhold til rusarbeid. Videre så har enheten ansvar for saker til rådgivende enhet for russaker. Enheten har sammen med barnevernet og politiet gjennomført "*Det store foreldremøte*" der tema var Snitch og Kokain. Tiltaket hadde 700 deltakere og venteliste. Tiltaket fikk oppmerksomhet i lokale og nasjonal medier. Familietjenesten har jobbet i prosjekt sammen med kultur kammeret, politi og barnevernet der en har jobbet med forebyggende arbeid opp mot rus, kriminalitet og radikaliserings.

Enheten har videre bygget på det en har, og rusplan har vært med på å systematisere arbeidet.

Selvmondsforebygging

Enheten har hatt organisatorisk ansvar for selvmordsforebyggende ressursteam. Det er etablert egen landingside knyttet til kommunens hjemmeside med informasjon knyttet til depresjon og selvmord. Enheten har jobbet med å holde denne oppdatert. Det har vært gjennomført kompetanseheving og vedlikehold av kompetanse knyttet til selvmord.

Familietjenesten har testet ut YAM, Youth Aware of Mental health (ungdoms kunnskap om psykisk helse) som er et forebyggende program for skoleelever som fremmer samtale og diskusjon, utvikler ferdigheter for å møte livets vanskeligheter og øker kunnskap om psykisk helse.

Bolig

Post 4 ble overført psykisk helse rus og en har omgjort KØH seng på Post 4 til korttidsplass. Østre Agder krisesenter ble i 2023 overført psykisk helse og rus. Det har vært krevende for enheten med tanke på mangel på egnede boliger til innbyggere med særlige behov. Enheten opplever et stort press på bemannede bofelleskap og boliger med base. Mangel på kommunale boliger og forsterkede boliger har medført at en har måtte ta i bruk base og bofelleskap i påvente av kommunal forsterket bolig. Noe som igjen har medført at inneliggende brukere ikke har kunne blitt skrevet ut fra spesialisthelsetjenesten. Enheten har måtte for første gang betale for overliggere.

Grønt samfunn

Enheten har stort sett EL biler og en har hatt fokus på å gå til de brukerne og bruker av sykkel/el sykkel der det lar seg gjøre. Videre så er kildesortering tema som gjelder både brukere og ansatte. Informasjon om aktiviteter spres i stor grad på mail, Facebook og innbyggerportalen.

Boligene tar imot overskudds mat som igjen deles ut til beboerne.

Regional vekst

Arendal og flere omkringliggende kommuner er i vekst. Enheten har i 2023 hatt fokus på å gjøre Arendal trygg og inkluderende for alle innbyggere. Vi har hatt et særlig fokus på å gi aktivitetstilbud til våre innbyggere, 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 mestrings aktiviteter som er tilpasset brukergruppen. Enheten åpnet Lassens hus høsten 2023 og en har hatt fokus på å utvikle dette tilbudet sammen med brukerne og frivillige. Målet i aktivitetene er at brukerne skal oppleve mestring i eget liv. Enhetens digitale mestrings kurs er åpne for alle.

Samarbeid for å nå målene

Enheten startet opp Lassens hus på høsten som har vært et tiltak der brukere, frivillige og ansatte har jobbet sammen. Dette har vært med på å hjelpe brukerne til å bygge nettverk og forebygge ensomhet.

Det er etablert egne samarbeids- og partnermøter sett opp mot våre 3 FACT (Flexible Assertive Community

Treatment) team. FACT ung, FACT rus og FACT voksen. FACT ung har blitt omorganisert og ble flyttet fra DPS til Abup. Det har i 2023 vært lav terskel for å ta kontakt med spesialisthelsetjenesten ved behov for drøfting/veiledning. FACT samarbeid med spesialisthelsetjenesten har vært med på å redusere innleggelser og medført mer stabilitet rundt våre brukere.

Samhandlingsorgan psykisk helse for voksne fungerer, og det har ikke vært behov for møter i 2023. Enheten har hatt samarbeid med universitetet om studenter i praksis og forskning.

Det har vært samarbeidsmøter mellom enheten og frivillige organisasjoner både på ledernivå og mellom medarbeiderne.

Det har vært arrangert temadag sammen med brukerne, Petter Uteligger og Kirkens bymisjon der tema var: "Sammen om ansvaret".

Lassens hus

Lassens hus ble tatt i bruk august 2023 av Aktivitet og mestring, brukergruppene som er tilknyttet dagtilbudet og Brukerstyrt senter. Målet har vært 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 at samarbeid med frivillige er med på å utnytte potensialet som ligger i lokalene og fasilitetene rundt huset. Målet med huset er å skape en trygg arena for mange og jobbe sammen for å forebygge utenforskap. Det har i samarbeid med blitt opprettet VTO plasser på Lassens.

Motbakkefestivalen

Motbakkefestivalen har vært arrangert i 2023 og er gjennomført i samarbeid mellom kommunen ved enhet psykisk helse og rus og frivillige organisasjoner. Der en hadde både konsert, gate fotball, turer og flere andre sosiale aktiviteter.

Med bakgrunn i omorganisering gjennom året melding om nedtrekk i ramme og oppdeling av enheten har ikke alle prioriteringer som var tenkt blitt gjennomført.

9.43.3 Utvikling og status

Antall brukere gjennom 2023

Enheten har hatt stor pågang på tjenestene og ambulerende tjenester har fulgt opp 2457 brukere totalt gjennom 2023. Av disse var 1443 nye brukere og 1511 brukere ble avsluttet. Alle disse er kommet via Arendalshjelpe. Tabell viser oversikt/utvikling siden 2019. Det har vært størst trykk på psykisk helse voksne/innsatsteam psykisk helse. Totalt har det i snitt vært 51 brukere pr årsverk i ambulerende tjenester inkludert familietjenesten. Noe som er økende og over anbefalinger. Tjenestene har jobbet godt og systematisk.

Antall brukere med tjenester gjennom hele 2023:					
Enhet psykisk helse og rus	År 2019	År 2020	År 2021	År 2022	År 2023
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	202	215	195	175	194
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	478	453	436	430	488
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	385	334	480	474	444
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	43	52	70	59	72

Antall brukere med tjenester gjennom hele 2023:					
Familietjenesten*		667	927	874	870
Oppfølgingstjenesten - uteteam		167	130	221	253
Feltsykepleier	-	-	108	126	136
Nye brukere med tjenesten i 2023:					
Enhet psykisk helse og rus	ÅR 2019	ÅR 2020	ÅR 2021	ÅR 2022	ÅR 2023
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	105	109	106	80	111
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	234	250	275	281	295
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	344	271	400	371	358
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	30	31	47	30	45
Familietjenesten*	-	641	490	470	485
Oppfølgingstjenesten - uteteam	-	76	135	120	122
Feltsykepleier	-	-	20	22	18
Antall avsluttede brukere i 2023:					
Enhet psykisk helse og rus	ÅR 2019	ÅR 2020	ÅR 2021	ÅR 2022	ÅR 2023
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	95	114	121	81	110
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	236	255	344	253	256
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	316	251	365	388	375
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	22	27	42	34	42
Familietjenesten	-	200	478	463	578
Oppfølgingstjenesten - uteteam	-	71	114	121	143
Feltsykepleier	-	-	3	8	7

9.43.4 Arbeidsgiverstrategi

Det har vært gjennomført omorganiseringsprosess der alle virksomhetslederne fikk være med på å gi innspill på hvordan helse og mestring og den enkelte enhet bør utvikles.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Denne ble utsatt til 2024.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Virksomhetene har jobbet med ROS analyser der det har vært aktuelt. Det er gjennomført HMSK møter og personal, fag møter. Det har vært gjennomført møter med HTV og HVO. Enheten har hatt fokus på avvikshåndtering og avvik har vært tema på hvert ledermøte.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,2	2,7	0,5		
Langtid	10,3	9,5	0,8		
Sum fravær	13,5	12,3	1,2	6	6

Det har vært jobbet systematisk med oppfølging ved sykefravær. Det er ikke meldt om arbeidsrelatert sykefravær.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	142,8	112,1	30,7		
Midlertidige årsverk	8,6	4,9	3,7		
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0	0	0		
Sum årsverk	151,4	117	34,4		

Endringer på årsverk skyldes at Post 4 ble overført til enheten og det ble etablert 2-1 tiltak i regi av kommunen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	154	301	3 000	
Antall kvalitetsavvik	93	196	3 000	

Enheten har fokus på å melde alt som er avvik som avvik. Avvik er faste tema i fag/personal og ledermøte. Avviksmeldinger blir brukt til læring og forbedringsverktøy.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	68	70			

Enheten har stort fokus på heltid og ser at langvakter, fokus på å øke stillinger og arbeid med turnus har vært med på å øke heltid. Enheten har student stillinger som brukes til rekruttering av fremtidige medarbeidere, og disse kan ikke være fulle stillinger. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 88,6 for 2023 og 89 for 2022.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	50	60		
Andel menn i ledergruppa	50	40		
Andel kvinner i enheten	66	66		
Andel menn i enheten	33	33		

Enheten har fokus på å rekruttere riktig kompetanse uavhengig av kjønn, identitet og religion. Vi er opptatt av likeverd.

9.43.5 Vold i nære relasjoner

Enheten har fokus på vold i nære relasjoner i kontakt med brukerne. Dette er også tema i avdelingenes fagmøter. Kommunens plan opp mot vold i nære relasjoner er kjent i enheten.

9.44 Barnevern (1404)

9.44.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	118 875	115 635	114 935	115 135
Sum inntekter	-10 661	-4 602	-5 602	-11 162
Netto driftsramme enheten	108 214	111 033	109 333	103 973

Barnevernstjenesten har også i 2023 hatt et mindreforbruk. Beløpet til ca. 2,8 mill. Årsak til mindreforbruk er følgende: mindre tyngre plasseringer i form av kjøp fra staten, samt refusjon for sykefravær og permisjoner hvor vi ikke har satt inn vikarer.

9.44.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle: Barnevernstjenestens hovedmålsetting er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse i rett tid, samt at barn og unge sikres trygge oppvekstvilkår, jf bvl § 1-1.

Barnevernstjenesten i Arendal har fokus på tidlig innsats og forebyggende tiltak i hjemmet. Tjenesten arbeider systematisk med gode hjelpetiltak for å forebygge plasseringer utenfor hjemmet.

Barnevernstjenesten har blant annet bygget opp et team med miljøterapeuter som går inn i de tyngste barnevernssakene, for å gi tett oppfølging og veiledning. Vi ser at dette resulterer i færre plasseringer, samt at i de sakene hvor det er nødvendig at barnet bor utenfor hjemmet, har tjenesten etablert en tryggere samarbeidsrelasjon med foreldre som er til barnets beste. Vi har hatt en jevn nedgang i plasseringer av barn utenfor hjemmet de senere år, også i 2023. Samtidig er det slik at barnevernstjenesten har mange tunge saker og at vi ser i en del saker at vi kommer for sent inn for å avhjelpe med tidlig innsats.

Samarbeid og medvirkning med barn og familier er sterkt forankret i barnevernsloven, og tjenesten arbeider kontinuerlig på ulikt hold med medvirkning og samarbeid. Landsomfattende tilsyn med barn i fosterhjem, som ble gjennomført høsten 2023, viste at barnets stemme og medvirkning fremkommer i saksbehandling.

Grønt samfunn: Erfaringer fra pandemi har ført til økt bruk av digitale møter fremfor fysiske, slik at vi reduserer noe bilkjøring. Tjenesten har tre tjenestebiler, to elbiler og en hybrid for langkjøring. Vi benytter kildesortering og et mest mulig papirløst kontorsamfunn.

Regional vekst: Mange av våre familier strever med levekårsutfordringer. Dette påvirker omsorgen for barn og deres oppvekstvilkår. Barnevernstjenesten har en helhetlig tilnærming i hjelpearbeidet og har fokus på alle faktorer som spiller inn på barnets livssituasjon, jf. omsorgstrekanten - barnets behov i sentrum. Barnevernstjenesten arbeider derfor aktivt i samarbeid med NAV om ulike tiltak som kan bedre familienes levekår. Likeså er samarbeid med skole, PPT, oppfølgingstjeneste og andre offentlig og frivillige tjenesteytere viktig i vårt ungdomsarbeid for å forebygge drop-out og marginalisering av ungdommer.

Samarbeid for å nå målene: Samarbeid med andre aktører i offentlig sektor er helt nødvendig for at barnevernstjenesten kan ivareta sitt mandat og samfunnsoppdrag. BTI er et verktøy for samarbeid, for å skape samordning av tjenester for vår målgruppe. Andre tjenester gir viktig og nødvendig kompetanseheving i barnevernstjenestens sitt arbeid. Tjenesten inviterer inn andre tjenester til personalmøter hver 14. dag for å utveksle informasjon, lære på tvers og bygge kompetanse. Barnevernstjenesten deltar fast i SLT-samarbeid og er også en del av Fact ung samarbeidet.

9.44.3 Arbeidsgiverstrategi

Tjenesten har hatt arbeidsgiverstrategi som tema i HMS utvalg, og vi har valgt ut elementer som vi har hatt fokus når det gjelder arbeidsmiljø og kultur. I året som har gått, har vi hatt to personalsamlinger relatert til arbeidsmiljø og mål for tjenesten.

Siste halvdel av 2023 har i stor grad vært preget av nedleggelse av barnevernsvakta som medførte mye uro og utrygghet både for de ansatte på vakta, men også for hele tjenesten som sådan. Uro for økt arbeidsbelastning og konsekvenser for sårbare barn har vært tema som har vært opp til risikovurderinger. HMS-utvalget har jobbet tett sammen med ledelse for å sikre en trygg og best mulig overgang til ny akuttberedskap.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Tjenesten har ikke gjennomført brukerundersøkelser i 2023. Dette er planlagt i innværende år.

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor i 2021 gav gjennomgående gode scor for tjenesten. Samtidig viste den et behov for å sette kompetanseutvikling og opplæring i et enda bedre system. Dette har vi arbeidet systematisk med i 2023. Gjennom landsomfattende tilsyn med barn i fosterhjem fikk vi belyst at systematisk arbeid med opplæring og kompetanseheving gav gode resultater.

I tilsynet fremkom det også at barnevernstjenesten jobber systematisk med barnets stemme og medvirkning.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

For å drive godt barnevern, er det helt avgjørende at tjenesten har systematiske tiltak på alle sentrale områder. Vi trekke frem følgende:

Visma veilederen ivaretar internkontroll på det juridiske området. I veilederen er det enkelt å finne frem i alt juridiske rettskilder i de ulike temaene i barnevernsloven. Gjennom veilederen har vi årshjul for juridisk opplæring, samt grundig nyansattopplæring. Veileder har også en svar-tjeneste for juridiske problemstillinger. Inntil vi har nytt fagprogram integrert med Digi-barnevern, har vi behov for Visma veilederen.

Tjenesten har tydelig struktur og oppgavefordeling når det gjelder de ulike fagområdene. Kompetanseutvikling og opplæringsplaner er satt i system. Tjenesten jobber med internkontroll på ledermøter, ledersamlinger og i felles fagsamlinger for tjenesten.

I 2023 gjennomførte statsforvalter landsomfattende tilsyn (LOT) med barn i fosterhjem. Tjenesten fikk gode tilbakemeldinger på internkontroll og dokumentasjon av denne.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,61	3,76	0,25		
Langtid	9,72	12,34	6,39		
Sum fravær	12,33	16,09	3,76		

Barnevernstjenesten har hatt en nedgang i sykefravær, selv om det fremdeles vurderes å være høyt. Vi ser av tallene at korttidsfraværet er lavt. Langtidsfravær vurderes i hovedsak andre forhold enn arbeidsrelatert.

Tjenesten har ulike tiltak for å forebygge sykefravær. Tett lederoppfølging og mulighet for tilrettelegging er viktige forebyggende tiltak. Alle tiltak som har fokus på arbeidsmiljø og trivsel bidrar til økt motivasjon til å komme på jobb. Sykefravær og forebyggende tiltak diskuteres løpende og er i fokus i HMS arbeidet og i

ledergruppa.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	51,6	55,4			
Midlertidige årsverk	5,2	2			
Brannreserve og fast ansatte avlastere	76	87			
Sum årsverk	53	56,4			

Antall årsverk viser totalt antall ansatte i barneverntjenesten inklusiv barnevernsvakt og vikarer.

Barneverntjenesten har mange fast ansatte avlastere. Dette handler om avlasterdommen hvor konsekvensen ble at tidligere oppdragstakere nå må ha en ansettelseskontrakt. Besøkshjem og avlastningshjem benyttes som et forebyggende tiltak, samt for å ivareta foreldre og fosterforeldre med store omsorgsoppgaver.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	10	13	3 000	4
Antall kvalitetsavvik	24	63	4 000	15

Som tallene viser, har det vært en kraftig økning i meldte avvik. Dette er positivt. Vi har jobbet lenge med å få en bedre avvikskultur, slik at vi kan systematisere tiltak både når det gjelder arbeidsmiljø og ikke minst kvalitet, på en god måte.

Flere av HMS avvikene handler om byggetekniske forhold; inneklimate, lekkasje osv. I tillegg er det avvik på trusler fra brukere, samt branntilløp da en ungdom satte fyr på papir og teppe på toalett og samtalerom.

Kvalitetsavvikene skyldes forhold som er knyttet til selve saksbehandling og kravene i barnevernsloven.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	87	85,7			

Enheten legger i all hovedsak opp til heltidskultur. I innetjenesten har noen enkelte ansatte deltidsstillinger etter eget ønske, dette er midlertidig. Alle har fast 100 % stilling.

Barnevernvakta har vært organisert med turnus, og har hatt 6 årsverk totalt inklusive avdelingsleder. Avdelingsleder har hatt 100 % stilling, mens tillingene i turnus har vært fordelt på en i 100 % og de øvrige i delte stillinger. Dette har vært nødvendig for å få turnusen til å gå opp.

Når vakta nå er lagt ned, har tjenesten kun 100 % stilling med unntak av en 80 % merkantil stilling.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	87,5	87,5		
Andel menn i ledergruppa	12,5	12,5		
Andel kvinner i enheten	87,5	87		
Andel menn i enheten	12,5	13		

Sosialfaglig arbeid er et kvinnedominert arbeid og det gjenspeiles i bildet av kjønnsfordeling når det gjelder ansatte. Ved rekruttering søker vi etter best kvalifiserte medarbeidere, samtidig som vi ønsker å rekruttere både menn og ansatte med annen kulturell bakgrunn.

Det er ikke realistisk å sette opp mål for disse tallene. Vi ønsker de best kvalifiserte søkerne uavhengig av kjønn.

Vi har ingen ledige stillinger i tjenesten.

9.45 Helsestasjon (1406)

9.45.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Opprinnelig budsjett 2023	Regnskap 2022
Sum utgifter	50 017	47 607	42 516	42 347
Sum inntekter	-13 329	-9 655	-9 655	-11 701
Netto driftsramme enheten	36 687	37 953	32 861	30 646

Mindreforbruk var varslet og skyldes i hovedsak at vaksinasjonskontoret har hatt stor økning i omsetning i høst (nesten 1 million kroner mer enn budsjettert), uventet økt tilskudd fra Helsedirektoratet og uventet høy sykelønnsrefusjon hvor vi ikke har fått satt inn vikar i alle vakante stillinger. I underkant av kr 400 000 ble satt på bundne fond etter avtale, da det er ubrukte tilskuddsmidler

9.45.2 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

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. I løpet av 2023 har vi endret plass i organisasjonen fra å være egen enhet til å være en virksomhet i enhet Barn og familietjenester.

Vi følgende faggrupper:

- Jordmortjenesten (svangerskap og barselomsorg)
- Helsestasjonstjeneste 0-5 år
- Skolehelsetjeneste 6-16 år
- Ungdomshelsetjeneste: Skolehelsetjeneste 16-20 år, helsestasjon for ungdom, sexologisk rådgiver, digital skolehelsetjeneste og helsespl. på voksenopplæringen
- Helsestasjonsleger

I tillegg gir vi tilbud om reisevaksine, smittevernoppfølging og selvmordsforebygging.

I 2023 har vi hatt ansvar for helsekartleggingen av flyktninger fra Ukraina.

Faggruppene har egne fagkoordinatorer som møtes jevnlig med avdelingsleder og enhetsleder.

Enheten samarbeider tett med barnefysioterapeuter som har faste dager hos oss. Kommuneoverlege for barn og unge har kontor plass på helsestasjonen.

Enhetens målsetting og målgruppe «Sammen om å fremme helse, forebygge sykdom og bidra til livsmestring».

Tjenestene har som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling, god tilknytning og livsmestring. Vi ønsker å gi helhetlige tjenester i et familieperspektiv hvor viktige tema er fysisk og psykisk helse, relasjoner og hvilke verdier som er viktig for den enkelte. Vi jobber for at barn og unge skal ha det bra hjemme, i barnehage/skole og på fritiden. Tjenestene skal bidra til å styrke kommunens arbeid for tidlig innsats i alle ledd i det kommunale tjenesteapparatet. Tidlig innsats forstått både som innsats på et tidlig tidspunkt i et barns liv og tidlig inngripen etter kommunens BTI modell.

Vi jobber for at alle ansatte trives og blir sett i sitt arbeid. Videre at alle får tilgang på den kompetansen de trenger for å gi et faglig forsvarlig tilbud til brukere.

Enhetens målgruppe er alle gravide med partnere, samt alle barn, unge og deres familie. Ved behov også deres nettverk.

BTI

Arendal kommunes BTI- team nivå 3 ble omorganisert i løpet av dette året. Det er nå to årsverk hvorav det ene er her på helsestasjonen med ansvar for 0-9 år, og det andre er i familietjenesten med ansvar for 10-16 år. Representanter fra enheten er deltakende i begge teamene. BTI-team 0-6(9) år fulgte i 2023 opp 59 saker hvorav 37 var nye saker.

Grønt samfunn

Enheten er miljøsertifisert og arbeider for å opprettholde sertifiseringen. Sertifiseringen skal fornyes i 2024.

Enhetens ansatte ble oppfordret 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. De var i bruk dette året, men kan brukes enda mer.

Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som f. eks digital konferanse og samarbeidsmøter, ble benyttet i større grad enn før pandemien, når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

Personalsamlingen over to dager hadde etisk refleksjon som tema og det legges vekt på etisk bevissthet og refleksjon ved våre kollegaveiledninger og ekstern veiledning.

Det er lagt til rette for en åpenhetskultur hvor det kan varsles om kritikkverdige forhold.

Ved våre samlinger er vegetarmat standard og de som ønsker fisk eller kjøtt melder om dette. Dette fungerer greit for oss.

Regional vekst

Enhet helsestasjon har et utstrakt samarbeid med andre kommuner på ledernivå ved at enhetsleder har tatt initiativ til å ha regelmessige samlinger for alle ledere av helsestasjons- og skolehelsetjeneste på Agder. Her møter også representant fr Statsforvalteren.

Vi drifter digital skolehelsetjeneste, Preikes, for alle ungdom i videregående skole og lærlinger i Agder og har laget nettverk for alle helsesykepleiere i videregående skole og HFU i Agder.

Vi har tatt initiativ til og leder et nettverk for barn som pårørende, som i tillegg til å samle barneansvarlige for alle helsetjenester/NAV i kommunen, også inviterer barneansvarlige fra krisesenter, fengsel, legevakt og frivillige, samt representanter for sykehus og Statsforvalteren.

Vi har for tiden 3 forskningsprosjekt med UiA og sykehuset som nevnt andre steder i årsrapporten. Et av dem avsluttes før jul i 2023.

Vi har et prosjekt sammen med 13 andre kommuner på Agder "Sammen på vei" som ledes av RBUP, men Arendal har base for 2-3 av familiesykepleierne i prosjektet og har representant i styringsgruppe og ressursgruppe. Enhetsleder er leder for lokalt forum (hele Agder).

Enhetsleder har tatt initiativ til helsesykepleierstudiet på UiA som er nyopprettet og sitter i referansegruppa for studiet. Arendal har for tiden 14 studenter der (9 på bestillingsstudiet, 5 på ordinært studie). Dette lover godt for fremtidig rekruttering da det har vært svært vanskelig de senere årene. At så mange er studenter samtidig i skolehelsetjenesten gjør at mange skoler er nærmest uten helsesykepleier i deres studieuker og praksis. Vi har ikke ressurser til å sette inn vikar.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid og kvalitet

Vi har fokus på enhetens struktur og rutiner.

- Diverse faggrupper, fagkoordinatormøter, ledermøter og HMS-utvalg har møttes regelmessig.
- Helsestasjons-/skolehelsetjenesteforum, svangerskapsforum, flyktninghelseforum, vaksinasjon- og smitteverns forum og selvmordsforebyggende forum (alle disse er tverrfaglig og tverrenhetlig) er arrangert regelmessig

- Enhetens prosedyrer og rutiner er gjennomgått og revidert fortløpende
- Veiledning med ekstern veileder er avholdt regelmessig
- Enhetens samarbeidsavtaler etter nasjonale faglige retningslinjer er fulgt opp med en rekke samarbeidsaktører som barneverntjenesten, enhet livsmestring/familietjenesten, koordinerende enhet, fastleger, kommuneoverleger og NAV. Det er etablert faste møtestrukturer i flere av samarbeidsavtalene.
- Faste samarbeidsmøter med ABUP, Barneavdelingen, Tannhelsetjenesten og HABU er fulgt opp. Kursvirksomhet og aktuelle prosjekter/grupper i enheten og i samarbeid med andre enheter i kommunen, SSHF og UiA

Foreldrekurspakke for 1.gangsforeldre. Vi har søkt tilskuddsmidler fra Bufdir og har satt i høst.

Utsikten: Vår virksomhet samarbeider med familietjenesten og psykisk helse og rus, voksne om en «Barn som pårørendegruppe» for barn og foreldre, der en av foreldrene er psykisk syke eller har et problematisk forhold til rus/vold. Det har vært arrangert en gruppe på våren og en på høsten.

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 2023 var det 14 nye familier og til sammen følges 40 familier i dette programmet. Familiene følges helt til skolestart.

Nettverk av barneansvarlige: Nettverk av barneansvarlige fra alle helseavdelingene i kommunen, kriesenteret, 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. Nettverket har vært samlet til regelmessige møter og en arbeidsgruppe har hatt ansvar for veileder vedrørende barn som pårørende i kommunen og kompetanseutvikling til barneansvarlige. Denne veilederen er nå tilgjengelig som digital e-læringskurs for ansatte.

Cos-kurs (Circle of security): Foreldreveiledningskurs i grupper om forståelse av samhandling mellom barn og foreldre. Drives i samarbeid med familietjenesten og barneverntjenesten. Arrangerte 6 kurs høsten 2023. Planlegger å gi tilbud til alle som ønsker det i 2024.

Unge mødre gruppe: Tilbud til unge mødre som har behov for ekstra støtte og veiledning med oppfølging av sitt barn. Møtes på helsestasjonen hver tredje uke på ettermiddagstid i ett år til veiledning, sosial og praktisk trening. Vi fulgte opp 5-9 mødre gjennom 2023.

Godt begynt Kartlegging av 1. åringers fysiske og psykiske helse (forskningsprosjekt med UiA). I tillegg samarbeider helsestasjonen tett i programmet «Til rett tid» (forskningsprosjekt med UiA for forebygging av overvekt og fedme), «Smart livsstil» (SSHF) og «Friskere familier» (Frisklivssentralen) rundt denne problematikken.

Matnyttig Et prosjekt vedrørende kosthold til små barn (forskningsprosjekt i samarbeid med UiA og barnehagene). Helsestasjonen har rekruttert familier til videre forskning og jordmødre og helsesykepleiere intervjues regelmessig. Prosjektet avsluttes før jul dette året.

Sexologisk rådgiver Vi har 70% sexologisk rådgiver. 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. Dette året har hun hatt 130 samtaler fordelt på 46 personer. I tillegg har hun hatt 100 veiledningssamtaler med ansatte i hjelpeapparatet og 42 samtaler med foresatte/familie. På to ungdomsskoler har hun sammen med helsesykepleier opprettet Regnbuegrupper, som er en sosial gruppe som samles i storefri. For dette vant hun «innovasjonsprisen» på Sex og Samfunns konferanse i september 2022. I Arendal starter to skoler til med dette tilbudet nå våren 2023. Etterspørselen etter denne kompetansen øker stadig og det er stor pågang her som gjør at en må jobbe for utvidelse av denne ressursen til 100% da en vet at dette er godt forebyggende arbeid. Det har vært et økende antall

henvendelser og veiledning/rådgivning.

Fysisk aktivitet i skolen Samarbeid med fysioterapeut om et prosjekt som handler om mer aktivitet i skolen. Fortsatt bare på skoler som viser spesiell interesse, men nye skoler kan melde seg på. En ny skole ble med dette året.

ICDP (International children development program) Helsesykepleier i Voksenopplæringen har ansvar for foreldrekompetansekurs for familier i introduksjonsprogrammet. Dette er gjennomført etter planen. 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 foresatte med å ta kontakt. I 2023 fikk 30 familier dette tilbudet med totalt 58 barn. 21 henvisninger kom fra helsestasjonen..

9.45.3 Utvikling og status

Noen nøkkeltall

Gravide

Det ble fulgt opp 411 nye gravide og av dem er det 10 (2 med rusproblematikk) som er henvist BTI/ og eller God start (forsterket helsestasjon) for å følges tettere. Tilbudet til alle har fokus på livsstilsamtale, vekst/utvikling, samspill, mangfold, hjemmebesøk til barselkvinner, etterkontroll og samarbeid med aktuelle tjenester. Fastlegekrisen gjør til at de gravide møter opp enda oftere hos jordmor. Utvikling i tjenesten for 2024 vil handle om å implementere en satsning på helsestasjonen med å lage en kursforeldrepakke for 1.gangsforeldre. Vi ønsker å få med alle i denne målgruppen. Den vil starte i graviditeten å ta for seg foreldreforberedelse og fokus på parets eget samliv, samt forebygge konflikter rundt barnet. Vi samarbeider med familietjenesten og familievernkontoret.

Barn 0-5 år på helsestasjonen

Det ble fulgt opp 2509 barn av disse var 351 født dette året. Totalt ca. 4670 konsultasjoner.

14 barn med familier ble fulgt som nye familier i God Start (forsterket helsestasjon) og totalt 40 familier ble fulgt opp i dette programmet dette året.

2 babysanggrupper har møttes ukentlig i samarbeid med kulturskolen

Piloter med barnehagene vedrørende 2 år og 4 årskontroller i barnehagen er gjennomført og rapporten er ferdig. Administrasjonen og politikere går inn for at tilbudet skal gis til alle barn i de barnehagene som er egnet til det, men fant ikke ressurser for 2024 og derfor er dette utsatt.

Utvikling i tjenesten for 2024 vil blant annet handle om å videreføre kursforeldrepakken til 1.gangsfødende med foreldreveiledningskurset COS p. Målet er nå å tilby COS p kurs til alle som ønsker det (grønt nivå). Kurset har til nå vært svært etterspurt, men det har bare vært forbeholdt til de som trenger det mest. Planlegges i samarbeid med familietjenesten og barnevern.

Skolebarn 6-16 år

Alle 1-10 skolene skal nå ha to tilstedeværende helsesykepleiere (ikke begge i full stiling), men det er noe sykemelding som gjør at ikke alle har det i praksis pr nå.

Ut over det faste programmet har tjenesten bidratt med:

- To helsesykepleiere er med i selvmordsforebyggende team
- En helsesykepleier er med i Arendal kriseteam, deltar også i selvmordsforebyggende ressursteam sammen med repr. fra selvmordsforebyggende team ca. 1 gang pr måned
- En helsesykepleier er leder for nettverket «Barn som pårørende»
- En helsesykepleier er med som gruppeleder i «Utsikten»; Gruppe for barn og pårørende der det er

utfordringer med rus og/eller psykisk uhelse. Vi samarbeider her med Familietjenesten og Psykisk helse voksne.

- En helsesykepleier har gjennom høsten 2022/våren 2023 jobbet med å revidere fraværsveilederen for skolene.
- En helsesykepleier er nestleder i kommunens beredskapsplan, evakuerte og pårørende senter

Denne høsten var Moltemyr skole pilot for DigiUng som vil gjøre det mulig for barn mellom 12 og 16 år og kognitive seg inn på HelseNorge via Feide for å få tilgang på «5000 spørsmål og svar til helsesykepleier» og be om en avtale med helsesykepleier på sin skole. Foreløpig evaluering viste at svært få av ungdommene benyttet seg av dette tilbudet.

Helsesykepleiere i skolen melder om at jo mer de deltar med elever i skolehverdagen jo flere elever oppsøker dem i etterkant. Det er mange elever som sliter psykisk og som trenger litt voksenkontakt. Utfordringen er at det ofte handler om situasjonen hjemme og det er krevende å nå frem til foreldre for å få til endringer. Vi trenger bedre verktøy/samarbeid her.

Ungdommer 16-24 år

Undervisning for russe holdt på Sam Eyde videregående skole av sexologisk rådgiver og politiet.

Mestringskurs for ungdom over 10 ganger på Sam Eyde. 15 ungdommer deltok

Tankeviruskurs Mestringskurs for ungdom på Arendal videregående er gjennomført to ganger med til sammen 13 ungdommer.

Helsesykepleierne deltar i skolens VIP undervisning (psykisk helse)

128 russeungdommer møtte frivillig til vaksinerings med meningittvaksine.

To skoler har tatt imot tilbudet om undervisning til 10.klasse på helsestasjon for ungdom.

Vi møter denne gruppen på to videregående skolen og helsestasjon for ungdom. Det er ca. 2450 elever på de videregående skolene og dette året har det vært 1755 konsultasjoner på Drop in. Mer enn halvparten handler om psykisk helse. Det var ca. 77% jenter. Samarbeidspartnere her er Familie og helse, fastlegen og ABUP. I tillegg har det vært 1219 konsultasjoner på helsestasjon for ungdom. Her handler flest om seksuell helse. Det var ca. 95% jenter. Gutter bruker helst tilbudet om selvtesting. Det er positiv trend med økende selvtesting for kjønnssykdom. Vi har som mål å nå flere gutter i disse tjenestene. I det siste er det en økende bekymring vedrørende ungdoms påvirkning fra influensere som er imot hormonell prevensjon. Bekymringen går på at antall aborter blant unge skal gå opp

9.45.4 Arbeidsgiverstrategi

Dette året har vi valgt å ha færre enhetssamlinger og flere kollegaveiledningssamlinger. Vi har hatt en samling rundt en modell for etisk refleksjon og trente på dette på en samling over to dager. Det har vært fokus på arbeidsmiljø, gå sammen å hjelpe hverandre i krevende saker og etisk refleksjon i kollegaveiledningsgruppene. I tillegg til kollegaveiledningsgrupper har vi ekstern veileder som er høyt verdsatt. Vi har hatt medarbeidersamtaler i grupper og individuelt etter ønske. Fagkoordinator for hver tjeneste har stort fokus på fagutvikling og legger til rette for at tjenesten blir enhetlig og tilpasset brukerne. Fokus på rutiner, prosedyrer og årshjul. Vi har jobbet med gode opplæringspakker til nyansatte og fadderordning. Vi har fått mer til å være to medarbeidere inn i krevende saker. Vedrørende HMS arbeid så ble det arrangert: Julelunsj, påskelunsj, enhetstur og sommeravslutning. Fellesrom og spiserom har en hyggelig atmosfære. Vi har morgensamling hvor det gjøres avtaler og foregår tverrfaglig samhandling på lavt nivå og vi har fokus på å heie på hverandre.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelser i 2023 ble utsatt i hele kommunen. Den nasjonale digitale appen "Helseoversikt" gjennomførte en brukerundersøkelse i hele Norge. De har svært høy prosent av gravide og småbarnsforeldre som bruker appen. Gravide og småbarnsforeldre i Arendal gir gode skår på våre

tjenester.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Internkontrollen følges opp etter et årshjul i fagkoordinatorgruppen. Her har vi hatt fokus på virksomhetsplan, kompetanseplan og gjennomgang/evaluering av de ulike årsrapportene for å sjekke at vi når våre mål i virksomhetsplanen. I tillegg har vi her et overordnet fagfokus. Vi har ROS analyser for enheten som vi brukte aktivt i forbindelse med ferier og stort syke-/studiefravær slik at vi hele tiden driver faglig forsvarlig virksomhet. Hele internkontrollsystemet med alle planer og skjemaer ligger lett tilgjengelig for alle ansatte på teams. vi har egen Sharepointside for Enhet Helsestasjon som er nyttig for nyansatte, ansatte i enheten og ansatte utenfor enheten. Her skal viktig informasjon være lett tilgjengelig og oppdatert. Vi har møttes jevnlig med HMS gruppa og fulgt opp avvik.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,35	2,94	- 0,59	1,5	1,5
Langtid	10,00	7,17	+ 2,38	5,0	5,0
Sum fravær	12,35	10,11	+ 2,24	6,5	6,5

Det er langtidssykemeldte som har økt med 2,36% i 2023. Det er bare en person som har meldt inn at dette skyldes stress pga langtidssykemelding hos kollega. Hun er tilbake og følges opp i forhold til dette og det jobbes med å sette inn vikar. Resten handler om sykdom/planlagt operasjon uavhengig av jobben og det følges også opp. Tre av disse har sagt opp i 2024 og er i prosess med uførepensjon. En er i barselpermisjon.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	43	42	1		
Midlertidige årsverk	3,5	1,7	1,8		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	46,5	43,7	2,8		

Økningen i faste årsverk handler om 0,5 årsverk fra Bystyret til COS p kurs og 0,5 årsverk overført fra BV til BTI leder.

Midlertidige årsverk handler om:

Digital skolehelsetjeneste som drives med tilskuddsmidler fra FK (Preikes) = 1,5 årsverk

Tilskuddsmidler fra Bufdir. til foreldrestøttende arbeid (kurspakke 1.gangsforeldre = 0,5 årsverk.

Helsekartlegging for flyktninger fra Ukraina, timelønnet ca. 1,5 årsverk på prosjekt 7747

De som er ansatt på tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet er fast ansatt. Siden disse tilskuddsmidlene reduseres årlig økes enhetens ramme tilsvarende hvert år i konsekvensjustert budsjett. Kommunen og enhetens mål er at alle stillingene som er finansiert av tilskuddsmidler fra Hsdir skal inn i enhetens ramme ettersom tilskuddet reduseres. Fra 2024 er det 3 årsverk igjen som skal over i rammen år for år. Dette vil ikke øke ansatt faste årsverk, men de vil til slutt være fullfinansiert av kommunen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	4	4	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	24	17	3 700	50

Våre avvik er i stor grad kvalitetsavvik som skyldes at gravide, barn eller ungdom ikke har fått den oppfølging de har krav på etter faglige nasjonale retningslinjer. Vaksinasjon og helsekontroll blir alltid fulgt opp når det oppdages, men vi har ikke gitt det til rett tid.

Vi har journalsystem med huskekartotek for at ikke ting skal glemmes. Noe blir forsinket på grunn av manglende ressurser i tjenesten, fordi 9 skolehelsesykepleiere er under videreutdanning.

Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	60,1	60,4	0,3	80	90

En ansatt som nærmer seg pensjonistalder har gått ned fra 100% til 80%. Det er to kontorfaglige som jobber 80% som ønsker 100%. To helsesykepleiere ønsker å øke på sine stillinger til 100%. Når noe blir ledig får de som er fast ansatt, men ikke har fulle stillinger, fortrinn til å øke sine stillinger til 100%. Mål om å lyse ut og bygge opp 100% stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	100%	100%		
Andel menn i ledergruppa				
Andel kvinner i enheten	96%	100%		
Andel menn i enheten	4%			

Året startet med en mann som var helsestasjonslege, men han sa opp tidlig på året. Dermed er vi igjen tilbake til å være 100% kvinner. Det er svært få menn som er jordmor eller helsesykepleier i landet, men siden vi også har helsestasjonslegene i vår virksomhet bør det være mulig å rekruttere menn der.

9.46 Arendal eiendom KF (5001)

9.46.1 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Godt liv for alle

Mål	Måloppnåelse 2023
Tilstedeværelse høyere enn 94 % samtidig som foretaket skal ivareta sitt samfunnsansvar	92,5 % (91,7 %)
Jobbe for en heltidskultur og øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 86 % til 90 % innen 2027	89 % (89 %) gjennomsnittlig stillingsstørrelse
Tilby gode kommunale boliger og tomter i hele kommunen ut fra prioriterte mål med vekt på å gi mennesker med fysiske, psykiske og sosiale funksjonsnedsettelse mulighet for et trygt hjem og et variert boligtilbud som ivaretar formålet om "et godt liv for alle".	Det arbeides med flere tomtealternativer for bofellesskap for mennesker med nedsatt funksjonsevne. I tillegg er det avklart at det kan etableres 3 midlertidige boliger på Stoa. Det er også ervervet 7 utleieboliger i løpet av året ihht. budsjett.
Ta et samfunnsansvar ved å tilby arbeidstreninger og ansettelsesforhold til personer som har utfordringer på det ordinære arbeidsmarkedet.	5 personer har vært i arbeidspraksis.

Grønt samfunn

Mål	Måloppnåelse 2023
Egenprodusert energi skal minst utgjøre 10 % av samlet energiforbruk innen 2027.	1,6% (1,5%), se punkt under avdelingen Eiendomsdrift
Alle nye biler, kjøp eller leasing, bør være fossilfrie. 80 % av bilparken skal være fossilfri i løpet av 2027	60 % (54 %) av bilparken er fossilfri
Krav om fossilfrie byggeplasser eller bruk av biodiesel	Legevaktprosjektet og Marisberg bhg ble ferdigstilt i 2023 med bruk av biodiesel. Prosjekt Moldfaret bofellesskap er byggeplass med bruk av biodiesel.
Sørge for at verneverdige og fredede bygninger i foretakets eie blir tilfredsstillende vedlikeholdt	Byggeprosjektet Lassens (Drømmenes hus), som er et av kommunens fredede bygg, ble ferdigstilt i 2023 og er restaurert i henhold til vernemyndighetenes råd og krav.

Regional vekst

Mål	Måloppnåelse 2023
Utøve god vedlikeholdsplanlegging og redusere vedlikeholdsetterlepet til kr 60 mill. i 2027.	Kr 91,5 mill.
Være en aktiv samfunnsaktør innenfor eget ansvarsområde. Aktivt søke samarbeidsprosjekt med Fylkeskommunen og statlige etater. Ha en aktiv rolle og dialog med aktører i næringslivet.	Bidrar til etablering av Morrow Batteries på Eyde energipark gjennom selskapet Eyde energipark holding AS. Pågående reguleringsplaner for nye bolig- og næringsområder (næringsområder via Arendal næringssselskap AS). Følger opp kommunens og foretakets miljø- og energieffektiviseringsmål.
Følge seriøsitetsskravene til Arendal kommune mot leverandører og avtalepartnere.	Dette ivaretas i anskaffelsesprosessen og følges opp i kontraktperiode. Ingen registrerte avvik.
Arendal eiendom skal være blant de mest effektive organisasjoner på drift og renhold av kommunale formålsbygg.	Gjennomført i 2022 med gode resultater, rulleres i 2024

9.46.2 Utvikling og status

Eiendomsdrift

Hovedoppgavene til Eiendomsdrift er drift, renhold og vedlikehold av kommunale formålsbygg, i tillegg utføres noe vedlikehold på kommunale utleieboliger. Eiendomsdrift utfører enkelte oppdrag i markedet. Nye store oppdrag i 2023 er hjemmesykepleiens base på Krøgenes, Lassens hus, Marisberg barnehage, Kanalgården AS og KØH/Legevakt.

Arendal eiendom kjøper tjenester av Jobbklar kommune AS.

Energiforbruk

Akkumulert energibruk

Energiform	GWh 2023	GWh 2022
El-kraft	27,0	26,5
Fjernvarme	3,7	3,1
Fjernkjøling	0,3	0,3
Sum	31,0	29,9

Energiforbruket for 2023 er økt noe fra 2022, som skyldes drift av nye bygg som Lassens hus, Marisberg barnehage og KØH/Legevakt. Det var også unormalt kalde perioder i 2023.

Egenprodusert energi i 2023 var ca. 441 000 kWh noe som tilsvarer forbruket til 18 eneboliger og som utgjør 1,6% av det totale energiforbruket. Det ble i 2023 installert 810 solcellepaneler fordelt på 5 formålsbygg. Disse vil i 2024 gi full produksjon og øke andelen egenprodusert energi.

Strømprisen er redusert noe i 2023 i forhold til 2022. Kostnader til opprinnelsesgaranti har økt betydelig. I 2023 kostet opprinnelsesgarantier kr 2 770 000.- mot kr 540 000.- i 2022. Arendal eiendom er spørrende til den miljømessige effekten av opprinnelsesgaranti sett i forhold til kostnadene dette medfører.

Renhold

Det har blitt tatt i bruk to store rengjøringsroboter i 2023. Bruk av renholdsmaskiner gir god kvalitet og er en effektivisering av renholdet.

Det er ferdigstilt norskopplæring for 18-20 personer med statlige tilskudd. Kurset pågikk over to semestre og ble ferdigstilt våren 2023.

Det gis støtte til at ansatte tar fagbrev.

Drift og vedlikehold

Det er behandlet 4 957 (4 421) kundesvar fra Helpdesk. Eiendomsdrift har satt et servicekrav på behandling av kundesvar til 3 dager.

Utvendige vedlikeholdsetterslepet i 2023 er beregnet til kr 91,5 mill. (91,5), som er på samme nivå som i 2022. Det er utført større vedlikeholdsoppgaver på Asdal-, Hisøy- og Myra skole og Myratunet for totalt kr 6,1 mill.

Faste kostnader til lovpålagte oppgaver innenfor branntekniske anlegg, elektriske anlegg, heis og ventilasjon, samt vannprøver og serviceavtaler utgjør en stor del av budsjettene, og reduserer det økonomiske handlingsrommet til vedlikehold. I tillegg har det vært stor prisvekst på kjøp av varer og tjenester.

Stormen Hans forårsaket flere tidels langvarige strømutfall i kommunen. Erfaringene viser at det er behov for mer kapasitet på beredskap og en oppgradering av nødstrømsaggregatet ved flere institusjoner. Dette følges opp fortløpende i avdelingen og ved fremlegg i investeringsbudsjettet.

Byggeprosjekt

Avdelingen har ansvar for byggeprosjekter som gjennomføres i regi av Arendal eiendom. Prosjektene fremkommer i regnskapet som vedlegges denne årsberetningen. Det gis også en beskrivelse av utvalgte prosjekt i årsberetningen.

Utvalgte byggeprosjekt

Marisberg barnehage

Marisberg barnehage ble ferdigstilt til barnehageoppstart i august 2023. Barnehagen er levert i henhold til budsjett og fremdriftsplan. Bystyrets beslutninger om miljøkrav, som bla solceller og geobrønner, er ivarettatt i prosjektet. Barnehagen er tilrettelagt for 70 barn og har uteområde med gode kvaliteter.

Østre Agder interkommunale helsebygg IKS

Byggeprosjektet ble påbegynt våren 2021 og overlevert til Arendal eiendom sommeren 2023.

KØH/Legevakten er bygd i tråd med miljøkrav som solceller, passivhusstandard og fjernvarme. Enhetene tok bygget i bruk høsten 2023 og offisiell åpning av helsebygget var 13.11.23. Det arbeides med å innhente tilskuddsmidler på prosjektet og prosjektrengskap fremlegges i løpet av 2024.

Heldøgnsomsorgssenter (Saltrød helsehus)

Bystyret vedtok 22.6.23 at områdeplanen for Saltrød skal ferdigstilles og det skal jobbes parallelt med alternative plasseringer. Bystyret vedtok 14.12.23 å fremskynde ferdigstillelse av helsehus til 2027. Foretaket bistår kommunen med arbeider knyttet til vurderinger av tomten på Saltrød og alternative tomter etter bestilling fra bystyret. Fra foretakets side er det svært viktig for fremdriften og økonomien i byggeprosjektet at områdeplanen også ivaretar prosjektets behov for fleksibilitet og kostnadskontroll.

Lassens - "Drømmenes hus"

Byggearbeidene på Lassens er ferdigstilt og enheten flyttet inn i bygget sommeren 2023 i henhold til fremdrift. Det ble offisielt åpnet 30.08.23. Det arbeides med å innhente tilskuddsmidler og prosjektrengskap fremlegges i 1 tertial 2024.

Ombygging Sør amfi og ny turnhall

Bystyret vedtok 30.03.23 å sette i gang forprosjektet med ny turnhall, flytting kunstgressbane og ombygginger Sør amfi. Forprosjektet ble behandlet i bystyret 13.12.23. Bystyrets vedtok at Arendal eiendom skal utrede forslaget fra Arendal idrettsråd om en alternativ utvidelse av Sør amfi.

Færvik bo og omsorgssenter (Færvik BOS)

Arendal bystyret vedtok 22.06.23 ombygging og fullsprinkling av Færvik BOS. Høsten 2023 ba enheten om at prosjektet ble satt på pause, da kommunen ønsker å se på alternativer som gjør prosjektet enklere å gjennomføre driftsmessig enn hva som var planlagt. Det er også et ønske om å gjøre nye vurderinger av antall beboerrom.

Foretaket samarbeider med enheten for å finne hensiktsmessige løsninger.

Bofellesskap – private og kommunale

Foretaket la frem en melding 22.06.23 som omhandler status og fremdrift i prosjektene.

Det samarbeides med kommunens enhet Mestring og habilitering, planavdeling og alle foreldregruppene. Prosjektet Moldfarets bofellesskap er under bygging og skal stå ferdig våren 2024. De private bofellesskapsgruppene er i ulike faser grunnet reguleringsarbeid og gruppenes egne avklaringer, men for tre av gruppene har foretaket igangsatt utforming av tegninger/skisser sammen med arkitekt, og sendt inn forespørsel til husbanken om tilskudd.

Det påpekes at økte byggekostnader gjør det utfordrende å realisere prosjektene, og det jobbes med kostnadsreducerende tiltak.

Boligforvaltning

Avdeling for boligforvaltning har ansvar for kommunale utleieboliger.

Tomgangsleien er ved utgangen av året 1,5%. Den lave tomgangsleien viser at det raskt blir inngått nye leieavtaler og gjennomført nødvendig rehabilitering. I tillegg er dette et tydelig tegn på at etterspørselen er stor. Tilgangen på store familieboliger, og tilrettelagte boliger er spesielt utfordrende.

Det er i 2023 anskaffet syv nye boliger. Det er i hovedsak store familieboliger som er anskaffet, men også et par boliger som kan benyttes til rus/psykiatri. Det er ikke foretatt salg.

Foretaket forvalter 544 boliger/leiligheter ved årets slutt, av disse er 21 innleide fra private.

Etterspørselen etter boliger er økende, og det er krevende å oppfylle bestilling fra NAV og TTU (tverrfaglig tildelingsutvalg). Dette særlig for tilpassede boliger for personer med rus- og psykiatriutfordringer (ROP) I løpet av 2024 vil det komme på plass minimum fem slike nye boliger.

Reguleringsplan ved vanntårnet på His er nå vedtatt og prosjektet videreføres med to boenheter.

Det er utført et omfattende arbeid med brannforebygging i kommunale utleieboliger i hele 2023. Samarbeidsavtalen med forebyggende avdeling i Østre Agder Brannvesen videreføres.

Boligforvaltning bistår NAV med å leie inn boliger til ukrainske flyktninger. Grunnet kapasitet på avdelingen, har det vært kjøpt inn bistand fra en rammeavtalepartner.

Eiendomsutvikling

Eiendomsutvikling representerer kommunen som grunneier og er kontaktpunkt for alle henvendelser knyttet til kommunal eiendom. Ansaret omfatter blant annet kjøp og salg av fast eiendom.

Eiendomsutvikling har også ansvar for planlegging og utvikling av nye boligområder og bistår Arendal næringssekskap AS med utvikling av næringsareal og næringsstomter. Avdelingen gjennomfører også nødvendige planprosesser for nye kommunale formålsbygg.

Næringsutvikling

Arendal næringssekskap AS (ANAS) og Eyde energipark Holding AS har inngått avtale med Arendal eiendom om kjøp av tjenester fra eiendomsutviklingsavdelingen. Dette innebærer at flere stillinger hel- eller delfinansieres ved salg av tjenester.

I 2023 har mye av avdelingens kapasitet blitt brukt til arbeid med opparbeidelse av de første delfeltene i Agderparken nord. Her er det klargjort de første deltomtene på til sammen ca. 130 daa. Det er utbedret vei og lagt inn nødvendig infrastruktur til feltet.

Det er arbeidet aktivt med å få startet opp reguleringsprosessen av Helle næringsområde. Her er det inngått samarbeid om felles planlegging med Helle 2 som er tilstøtende næringsområde. Felles planarbeid er igangsatt.

På Eyde energipark er arbeidene med delfelt 2 på ca. 240 daa ferdigstilt.

Kanalgården AS

Forvaltningen av selskapet ivaretas av Arendal eiendom. Driften sees i sammenheng med den øvrige kommunale bygningsmassen som benyttes av Kulturkammeret. Styret er utpekt fra ansatte i Arendal eiendom. Bygget er i årsskiftet 2023/2024 fullt utleid.

Myra Biovarme AS

Arendal kommune eier 51 % av aksjene i selskapet, og foretaket har styrelederansvaret og et styremedlem.

Østre Agder interkommunale helsebygg IKS

Eiendomsavdelingen har bistått med å etablere det nye bygget som et interkommunalt samarbeid (IKS) mellom de kommunene som er tilknyttet legevakten (Østre Agder). Eiendomsavdelingen bistår med daglig

lederfunksjonen i selskapet.

Boligutvikling

Energiparken vil gi ringvirkninger som vil medføre behov for flere boliger i kommunen.

Det har i 2023 vært arbeidet aktivt med å kunne løse det ambisiøse målet i strategidokumentet som omhandler etablering av nye boliger/boligfelt.

Regulering av boligfeltet Østenbuskogen på Myra pågår. Det er i tillegg påbegynt reguleringsarbeid for området Østre Mørfjær.

For boligfeltet Natvig felt B er det gjennomført endring av eksisterende plan for å optimalisere denne med kostnadseffektive løsninger og økning av antall boliger.

Det er arbeidet med forprosjekt for å se på muligheten for å kunne bygge utleieboliger. Det er opprettet dialog med Husbanken om finansiering og med Arendal kommune om utlysning av tilvisningsavtale. Det sees på om prosjektet med utleieboliger kan realiseres i samarbeid med Arendal næringselskap AS.

Andre oppgaver som har hatt prioritet er tomter til bofellesskap og regulering av disse.

9.46.3 Arbeidsgiverstrategi

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen var planlagt gjennomført høsten 2023. I og med at denne gjennomføres sammen med Arendal kommune ble undersøkelsen utsatt. Oppgitt grunn er organisatoriske endringer i kommunen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Arendal eiendom har et velfungerende ledelsessystem og er sertifisert i samsvar med ISO 45001 (Arbeidsmiljø) og ISO 14001 (Ytre miljø). Vi gjennomfører jevnlig interne revisjoner og eksterne revisjoner for å sikre grundig gjennomgang og kontinuerlig forbedring av våre styringssystemer.

Vi benytter eget avvikshåndteringssystem hvor meldinger for avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag meldes inn og følges opp, blant annet for å identifisere risiko og iverksette målrettede tiltak.

Ytre miljø

Målene knyttet til ytre miljø i strategidokumentet følges opp kontinuerlig. Utfasing av fossildrevne biler blir prioritert. Ved nye anskaffelser ivaretas miljøhensynet i henhold til vedtatt strategidokument.

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,2	2,7	0,5		2
Langtid	5,3	5,6	0,3		4
Sum fravær	7,5	8,3	0,8		6

Det totale sykefraværet i 2023 var på 7,5 % (8,3 % i 2022).

Mot slutten av 2023 har det vært en del korttidsfravær som i hovedsak skyldes en kraftig influensasesong.

Langtidsfraværet er fremdeles over målet, men trenden er synkende og det jobbes godt med oppfølging i foretaket både på individ og på gruppenivå.

Gjennomførte tiltak

- Tall for sykefravær brytes ned, og mål er satt for den enkelte gruppe/avdeling med månedlig oppfølging.
- Sykemeldte får individuell og rask oppfølging av nærmeste leder, hvor behov for midlertidig tilrettelegging eller andre tiltak etter funksjonsevne vurderes
- Tilbud om fysisk aktivitet og individuelle samtaler gjennom Raskere Frisk, Agder arbeidsmiljø, mulighet og avklaring (MOA) og ekspertbistand er gjennomførte tiltak for å forebygge sykefravær og hjelpe sykemeldte raskere tilbake til jobb
- Gjennomført ARR (arbeidsrettet rehabilitering) via NAV for enkelte ansatte
- Tett samarbeid med NAV og Agder Arbeidsmiljø, samt møter med fastlege ved behov
- Økt fravær i perioder har medført økt behov for vikarer. Fulgt opp tett og godt samarbeid med NAV som bistår i rekruttering av vikarer.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	143,081	140,9			
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	143,1	140,9			

Registreringen av årsverk og ansatte i denne årsberetningen er et øyeblikksbilde datert 31.12.23. Endringene kommenteres under figuren.

Antall årsverk i foretaket er 143,08 (140,9) fordelt på 160 (158) personer.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	243	230		300
Antall kvalitetsavvik	4 421	4 957		

Meldinger (avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag)

Arendal eiendom rapporterte 230 (243) meldinger i 2023. Mål var satt til 300.

Målet for 2024 er justert til 250 fordi en del av meldingene er kvalitetsavvik som nå registreres i et annet system.

Størst økning i meldingskategori åpne/ulåste dører med 20 % (9 %) av meldingene. Dørene på en del av skolene og idrettshallene blir forlatt ulåste, eller de holdes åpne på ettermiddag/kveld.

Det har vært en stor økning i kategori ytre miljø med 16 % (9 %) av meldingene, de fleste omhandler vinduer som blir stående åpne med dermed tap av varme/energi. Det har vært gjort årsaksanalyse for kategoriene og flere tiltak er foreslått som oppfølging.

Likestilling, mangfold og inkludering

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa	3	3		
Andel menn i ledergruppa	4	4		
Andel kvinner i enheten	93	99		
Andel menn i enheten	65	61		

Arendal eiendom KF viderefører arbeidet med å fremme likestilling, mangfold og inkludering.

Det skal beskrives risiko for diskriminering og hindre for likestilling. I dette ligger også at vi må kartlegge og beskrive organisasjonen (Aktivitets- og redegjørelsesplikt, ARP). Arbeidet er forankret i foretakets ledelse og lokal AMU, samt at vi følger Arendal kommune sin arbeidsgiverstrategi og i pkt. utarbeidet i Strategidokument for Arendal eiendom KF. Arbeidet organiseres i avdelingene i foretaket og følges opp i handlingsplanen.

9.47 Arendal havnevesen KF (6001)

9.47.1 Oppfølging av prioriterte satsningsområder

Regional vekst

Havnen er og har i flere år vært et verktøy for kommunen til å oppnå overordnede mål om mer verdiskapning, flere bedriftsetableringer og flere arbeidsplasser og et grønt skifte innen transport. Havnen har en helt sentral rolle i prosessen med etableringen av batterifabrikken, og omlegging av transports systemer til økt bærekraft, der det skal etableres en grønn transportkorridor inn til Norge.

I alle investerings- og samarbeidsavtalene understreker Arendal havn lovligheten av kontrakter og ordnede arbeidsforhold fra våre samarbeidspartnere.

Godt liv for alle

Havnen skal gi næringslivet i regionen et konkurransefortrinn. Økt verdiskapning, tilrettelegging for etablert næringsliv og nyetableringer er et overordnet mål.

I 2023 er det foretatt følgende investeringer som bidrar til økt verdiskapning eller danner grunnlag for næringslivets konkurransefortrinn.

- Anskaffelse av egnet utstyr for håndtering av containere.
- Fullføring av oppgraderinger av tankanlegget på Sandvikodden.

Grønt samfunn

Havnen er et verktøy og en forutsetning for å nå kommunens miljø og klimaambisjoner

Ifølge Klimautvalgets rapport står transportsektoren for ca. 16-18% av utslippene i Norge.

EU er vår viktigste handelspartner, med ambisiøse klimamål og stadig nye reguleringer inkludert transport.

(For havne og transportplanleggingen er det av underordnet betydning om man tror på klimakrisen, menneskeskapt oppvarming eller økt bærekraft. EØS avtalen forplikter Norge, og lovgivende, besluttende organer i EU har bestemt seg. Co2 utslippet skal ned, fossilt drivstoff skattlegges hardt, alternative drivstoff skal innføres, veiprisering innføres og utslipp fra transportsektoren skal reduseres med 55% innen 2030 («Fit for 55»), 90% innen 2040 og være netto null i 2050).

Fremtidens transporter skal gå på skip eller bane. Havner i Norge er i hovedsak offentlig infrastruktur og et kommunalt ansvar. Havner og havnekapasitet vil bli viktigere og offentlig kontroll vil være viktig for å sikre alle bedrifter tilgang. (ref. Bystyrets vedtak datert 27 oktober 2021).

Forventet godsmengde til/fra batterifabrikken er stor, og vil utfordre transport og havne kapasiteten - som må bygges ut. Havneutviklingen og investeringer er grønne investeringer.

I 2023 ble følgende prosjekter påbegynt eller gjennomført. Prosjektene bidrar til oppnåelse av bærekraftig byer og samfunn eller reduksjon/stopp av klimaendringene.

Nye kaier, tilrettelegging for mer areal, elektrifisering av alle operasjoner og trafikkstyring. Enhetlig koordinering av havne og industriområdet. Etablere landstrøm og alternativt drivstoff til skip

el. havnebiler

Nytt oljevern utstyr / oppgradering sikkerhet/ automatisering Sandvikodden

Ny el. drevet mobil bulk kran

Hurtiglader for fritidsbåter

Deltagelse i flere prosjekter inkl Orcestra (trafikkstyring), Grønn Oslofjord, , digitalisering av havnetjenester, automatisert bookingsystemer

9.47.2 Utvikling og status

En illustrasjon som viser utviklingen i inntekter, drifts- og finansutgifter, er vedlagt.

9.47.3 Arbeidsgiverstrategi

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2023?	Ja
-----------------------------------	----

Sykefravær

Måleindikator	2023	2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,09%	2,64%	-0,5%		2%
Langtid	5,26	1,67%	3,56		2%
Sum fravær	7,35%	4,31	3,06%		4%

Årsverk

Måleindikator	31.12.2023	31.12.2022	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	15,5	14,5	1		
Midlertidige årsverk	2	0	2		
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	17,5	14,5	3		

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Antall HMS avvik	35	30		
Antall kvalitetsavvik	96	112		

Likestilling, mangfold og inkludering

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2022	2023	2023	2023
Andel kvinner i ledergruppa				
Andel menn i ledergruppa				
Andel kvinner i enheten	2	2		
Andel menn i enheten	15	16		