

# Årsrapport 2022

---



**ARENDAL  
KOMMUNE**

## Innholdsfortegnelse

1	Politisk aktivitet og organisering.....	4
2	Befolkning .....	7
3	Økonomi .....	8
4	Konsekvenser av koronapandemien.....	9
5	Arbeidsgiverstrategi.....	9
6	Samfunnsutvikling.....	27
7	Personrettede tjenester.....	32
8	Kommunedirektøren og stabsområdene.....	48
9	Felles overføringer og drift .....	55
10	Østre Agder .....	57
11	Kommunalteknikk og geodata .....	60
12	Kultur .....	64
13	Brann.....	72
14	Vitensenteret .....	76
15	Arendal voksenopplæring .....	84
16	NAV Arendal.....	90
17	Koordinerende enhet.....	99
18	Mestring og habilitering.....	107
19	Hjemmebaserte tjenester .....	117
20	Institusjon 1 .....	127
21	Østre Agder krisesenter .....	132
22	Legevakten.....	141
23	Institusjon 2 .....	147
24	Birkenlund skole .....	152
25	Asdal skole .....	157
26	Stuenes skole .....	163
27	Nedenes skole.....	168
28	Stinta skole.....	173
29	Roligheden skole.....	179
30	Hisøy skole .....	187
31	Eydehavn skole .....	193
32	Flosta skole .....	199
33	Moltemyr skole .....	204
34	Myra skole .....	212
35	Nesheim skole.....	217
36	Rykene oppvekstsenter .....	222

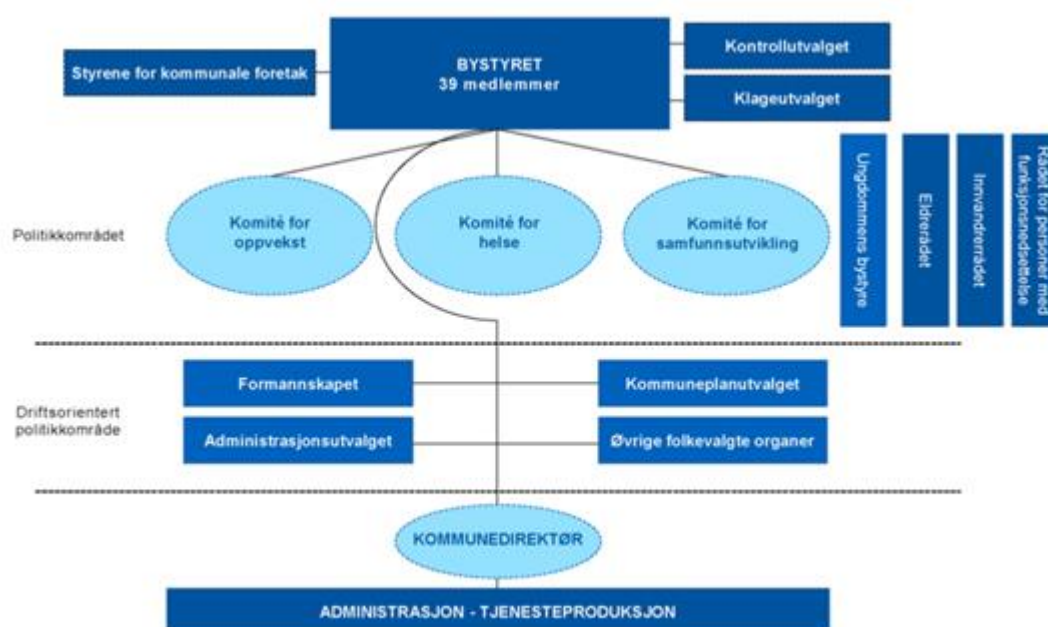
37	Sandnes skole .....	228
38	Strømmen oppvekstsenter .....	233
39	Lunderød skole og ressurscenter .....	238
40	Tromøy barnehagene .....	242
41	Stemmebogen barnehage.....	249
42	Gullfakse barnehage .....	255
43	Strømsbuåsen barnehage .....	262
44	Jovannslia barnehage.....	268
45	Engene barnehage .....	274
46	Lia Barnehage .....	279
47	Livsmestring .....	285
48	Spesialpedagogiske tjenester .....	292
49	Barnevern .....	297
50	Helsestasjon .....	302
51	Arendal eiendom KF .....	312
52	Arendal havnevesen KF .....	320

# Innledning

Årsrapporten for 2022 gir en generell oversikt over tjenesteproduksjonen i kommunen for de ulike områdene. Den inneholder også rapporter fra de enkelte driftsenhetene i kommunen i tillegg til kommunens to foretak. For overordnet redegjørelse for kommunens virksomhet i 2022 vises det til årsberetningen.

## 1 Politisk aktivitet og organisering

### Politisk organisering



## Bystyret

Ordfører Robert Cornels Nordli, Ap					
Komite for samfunnsutvikling (13 medlemmer)		Komite for oppvekst (11 medlemmer)		Komite for helse (13 medlemmer)	
Leder: Vanja Grut	Ap	Leder: Ingjerd Livollen	Sp	Leder: Inger Brokka de Ruiten	SV
Erik Johan T. Lindøe	H	Jelena Høegh-Omdal	Ap	Knut Tveiten	Hp
Jens Aldo Carrizo-Nilsen	MD G	Nina Jentoft	Ap	Øystein Olsen Krogstad	KrF
Einar Krafft Myhren	SV	Vigdis Thorbjørnsen	Ap	Josef Hæier	Ap
Milly Grundesen	Sp	Fredrik Schulze**	Ap	Ramani K. Cornels Nordli*	Ap
Arne Jenssen	Ap	Nina Roland	H	Cathrine Krogstad Hansen	Ap
Svein Monsen	Ap	Terje Eikin	KrF	Atle Svendal	Ap
Andreas Arff	FrP	Jonny Ingebrigtsen	Rødt	Erik Fløystad	Sp
Maurith Julie Fagerland	FrP	Linda Dagestad Øygarden	H	Kristina Stenlund Larsen	Sp
Roar Daniel Gundersen	H	Thore Karlsen	Are ndal slist a	Ingrid Skårmo	FrP
Ingebjørg Godskesen	Pp	Anders Kylland	FrP	Edward Terjesen	Dem
Pål Koren Pedersen	V			Benedikte Nilsen Glommen	H
Hågen Poppe	H			Geir Fredrik Sissener	H

\*Kristoffer Andreas Lyngvi leder av Kontrollutvalget og sitter i Bystyret.

## Formannskap

Formannskap		
Robert Cornels Nordli	Ap	Leder
Terje Eikin	KrF	
Milly Olimstad Grundesen	Sp	
Inger Brokka de Ruiten	SV	
Geir Fredrik Sissener	H	
Linda Dagestad Øygarden	H	
Anders Kylland	FrP	
Ingebjørg Godskesen	PP	
Nina Jentoft	Ap	

## Behandlede saker

Utvalg	2019	2020	2021	2022
Bystyret	248	246	245	235
Komité for helse	36	40	47	47
Komité for samfunnsutvikling	34	45	63	56
Komité for oppvekst	49	39	49	52
Formannskapet	102	151	141	111
Kommuneplanutvalget	144	122	148	121

## Kommuneplanutvalget

Kommuneplanutvalget		
Milly Olimstad Grundesen	Sp	Leder
*Vanja Grut	Ap	
Einar Krafft Myhren	SV	
Ivar Gr�dal	V	
Øystein Olsen Krogstad	KrF	
Roar Daniel Gundersen	H	
Benedikte Nilsen Glommen	H	
Maurith Julie Fagerland	FrP	
Nina Jentoft	Ap	

## 2 Befolkning

### Folketall

Folketall	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Folketall	44 785	44 999	45 065	45 509	45 891
Endring siste år	140	214	66	444	382
Endring i %	0,31	0,48	0,15	0,99	0,84
Nasjonal endring i %	0,62	0,74	0,44	1,00	1,17

Fortsatt en pen vekst i folketallet, litt ned siste år i forhold til landsgjennomsnittet

### Fødsler og dødsfall

Fødsler og dødsfall	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fødsler	456	422	405	372	379	399	361
Dødsfall	383	373	367	374	388	358	387
Fødselsoverskudd	73	49	38	-2	-9	41	-26
Fødsler i % av folketall	1,03	0,95	0,91	0,83	0,84	0,89	0,79
Fødsler i % av folketall (Norge)	1,13	1,08	1,04	1,02	0,99	1,04	0,95

Antallet fødsler synker igjen i 2022 etter en kortvarig økning i pandemiåret 2021. Tilsvarende trend for hele landet.

### Flytting

Flytting	2018	2019	2020	2021	2022
Innflytting	1 866	1 913	1 846	2 195	2 217
Utflytting	1 775	1 697	1 770	1 797	1 810
Flytteoverskudd	90	216	76	398	407

Arendal opplever fortsatt økt innflytting

### Arbeidsledighet

	2020	2021	2021	2022	2022
Måned	Juli	Januar	Juli	Januar	Juli
Totalt	5,0%	4,1%	2,9%	2,9%	2,0%

Arbeidsledigheten har gradvis blitt lavere etter pandemien, men ligger fortsatt noe høyere enn resten av fylket.

## 3 Økonomi

### Om KOSTRA

KOSTRA står for KOMmune-STat-RApportering. Det overordnede formålet med KOSTRA er å få frem relevant, pålitelig og sammenlignbar styringsinformasjon. Dette er styringsinformasjon for staten, og kommunene kan bruke dataene til å vurdere egen utvikling over tid. KOSTRA gir også mulighet for å sammenlikne med andre kommuner/grupper og det gir et grunnlag for å vurdere egen drift. Det er konserntall i KOSTRA som brukes for sammenlikning. Kommunene er gruppert langs tre ulike dimensjoner: Folkemengde, bundne kostnader og frie disponible inntekter pr. innbygger. Arendal inngår i KOSTRA-gruppe 11, denne består av byer med innbyggere mellom 45 000 og 75 000 innbyggere. I tillegg er Agder, landet uten Oslo og Sarpsborg med som sammenligningsgruppe i KOSTRA-dataene i dette dokumentet. Sarpsborg likner på Arendal langs flere dimensjoner og er derfor naturlig å sammenlikne oss med.

2022 er også preget av Korona og det påvirker KOSTRA-tallene.

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022	Gruppe 11 2022	Agder 2022	Landet uten Oslo 2022	Sarpsborg 2022
Frie inntekter per innbygger (kr)	56 711	59 977	64 354	64 458	66 210	66 956	65 500
Netto lånegjeld i kroner per innbygger	95 109	98 774	105 519	83 203	86 150	91 984	70 017
Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter	104	104,4	107,7	89,0	85,3	91,0	74,0
Disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter	3,3	6,3	8,2	12,6	14,0	14,4	9,5

KOSTRA viser at Arendal har lavere frie inntekter i kroner pr. innbygger enn sammenligningsgruppene, men ligger ganske tett på snittet til gruppe 11.

Netto lånegjeld har økt fra 2021 til 2022 og er betydelig høyere enn sammenligningsgruppene. Gjeldsnivå sett mot brutto driftsinntekter forsterker bildet av at gjelden øker mer enn inntektene de siste tre årene. Disposisjonsfondet i prosent av brutto driftsinntekter øker fra 2021 til 2022 pga. kommunens gode resultat i 2022, men er fortsatt betydelig lavere enn sammenligningsgruppene. Indikatorene synliggjør at økonomien i kommunen fortsatt er svært stram. Kombinasjonen av lave frie inntekter, høy gjeld og lav andel disposisjonsfond utgjør en langsiktig risiko for at en økning i renteutgifter og minimumsavdrag vil få konsekvenser for tjenestetilbudet.

### Innfordring

Innfordringsmiljøet har i 2022 fått god kontroll over restansen og utleggstrekk, og begjæringer til namsmannen fungerer som det skal. Namsmannen har også økt bemanning som fører til kortere behandlingstid for våre sendte saker enn tidligere.

Innfordring håndterer ikke restanser fra Agder Renovasjon. Det vil være en fordel om restanser kunne regnes mot hverandre for å redusere antall kreditnota, og oppfølging av innbyggere som trenger å få til en betalingsavtale ved utleggstrekk i ytelse/lønn.



Det er laget en oversikt over restanse per selskap. Det må merkes at fakturert beløp i 2022 kan ha forfall i 2023.

Kommune	Fakturert 2022	Restanse av 2022-krav	Total rest pr. 31.12.22
Arendal Kommune	763 270 294	3 676 373	5 180 990
Arendal eiendom	74 432 255	2 405 063	585 003
Arendal havn	57 504 225	333 451	434 976
Arendal Kirkelig fellesråd	7 918 491	28 800	38 470

\*Til tross for at alle firma har fakturert mer i 2022 enn 2021 så har vi lavere restanser enn året før.

## Anskaffelser

Innkjøpsavdelingen gjennomfører anskaffelser for alle sektorer og kommunale foretak, følger opp inngåtte kontrakter og kontaktpunktet mot Offentlige Fellesinnkjøp Agder (OFA). Det ble i 2022 kjøpt varer, tjenester, bygg og anlegg for omkring 1,2 mrd. kroner. For å realisere besparelsene på innkjøp drives det kompetansehevende tiltak internt i kommunen og i det lokale leverandørmarkedet. I 2022 ble innkjøpsavdelingens bemanning økt med 2 ressurser. Det ble også søkt midler til klimasats i regi Østre Agder Region om å heve kompetanseområdet for grønne anskaffelser. Det ble innvilget 1,5 mill. kroner til dette over en 2 års periode og en prosjektleder for dette er ansatt.

## 4 Konsekvenser av koronapandemien

### Økonomiske konsekvenser

Kommunens merkostnader knyttet til korona er ført på eget prosjekt. Merkostnadene i 2022 er på nivå med hva de var i 2020. Dette skyldes blant annet KS-avtalen og de høye merkostnadene som fulgte av den. I 2022 har det vært mer krevende å ha oversikt over hva som var reelle merkostnader og hva som var kostnader kommunen også ville hatt i et normalår.

Kommunen har beregnet at merkostnadene knyttet til korona ble på 92,2 mill. kroner. Kommunens enheter er kompensert for merkostnadene, maks opp til budsjettbalanse. I sum er enhetene kompensert med ca. 68 mill. kroner.

I desember 2022 ble det klart at staten via skjønnsmidler og rammetilskudd samlet kompenserte kommunen med 85,3 mill. kroner for å dekke kommunens utgifter.

## 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

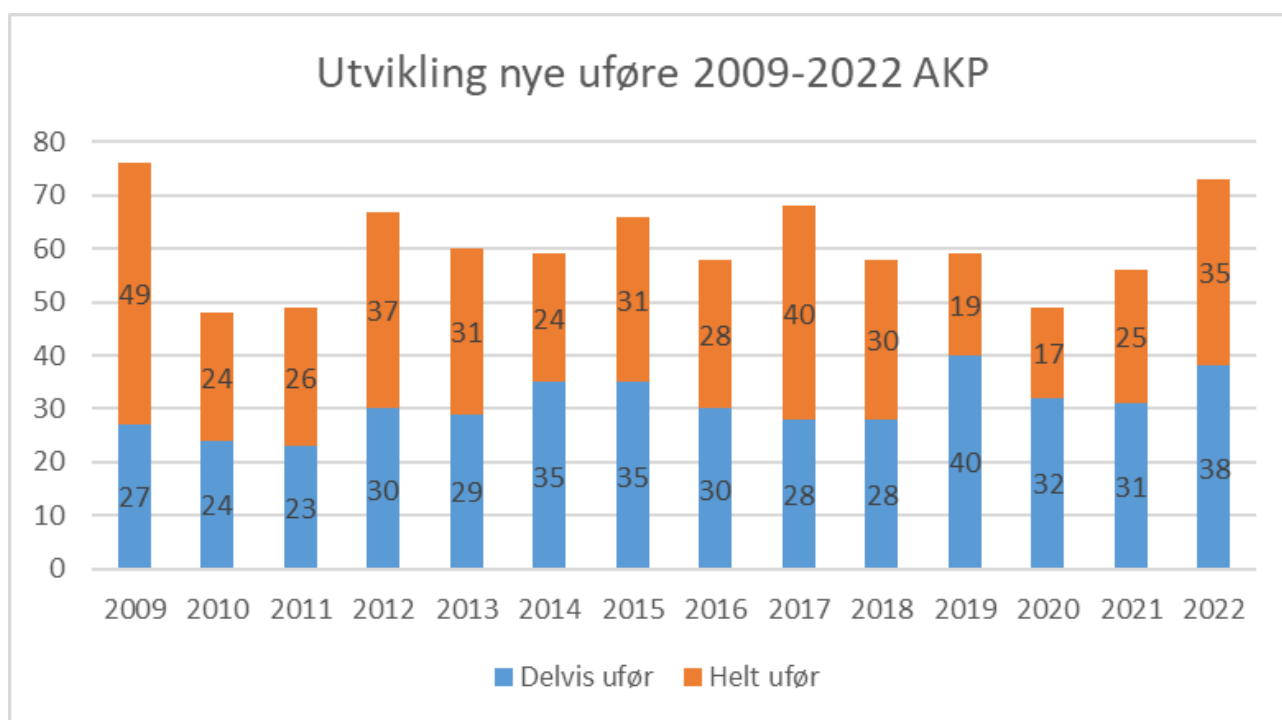
	Måned- fortjeneste kvinner	Grunnlønn kvinner	Variabel overtid kvinner	Måned- fortjeneste menn	Grunnlønn menn	Variabel overtid menn
Totalt i AK	48 324	44 856	763	49 430	46 378	1 410
Kapittel 3	65 420	65 181	63	69 004	68 661	523
Ledere kap. 3.4.1	96 333	96 333	0	105 889	105 889	0
Ledere kap. 3.4.2	75 503	75 351	0	78 993	78 934	0
Ledere kap. 3.4.3.	61 028	60 751	86	61 493	60 989	811
Kap. 4	46 833	42 994	826	45 985	42 414	1 635
Ledere kap. 4	52 388	51 021	731	50 942	44 924	3 631
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	37 639	35 277	534	38 540	34 834	1 261
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	43 345	38 057	843	42 719	38 211	1 978
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	45 095	39 500	954	42 956	40 846	1 302
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	48 741	44 806	922	47 966	44 977	668
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	49 673	47 470	514	48 889	47 141	924
Adjunkt med tilleggstudanning og Stillinger med krav om 5-årig	53 202	50 724	964	51 956	50 284	1 286
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	53 797	51 869	1 279	53 274	52 200	1 405
Lektor med tilleggstudanning	56 321	54 392	1 067	56 539	52 589	4 022
Kap 5	57 011	56 829	366	58 910	57 476	476
Ledere	57 954	57 719	1 503	81 578	80 104	0
Andre	57 201	57 012	334	57 529	56 097	505
Utdanningsstillinger	52 796	52 796	0	34 433	34 433	0

Kilde: KS' PAI-statistikk for 2022.

Månedsførtjeneste er summen av fast lønn og faste og variable tillegg pr. måned, ikke medregnet overtidstillegg. Alle lønnstallene er beregnet pr. månedsverk. Det betyr at deltidsansatte vektet 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 uføre

Arendal kommune har jobbet aktivt over mange år for å hindre frafall. I 2009 var det totalt 76 ansatte av medlemmene i Arendal kommunale pensjonskasse som gikk av med hel eller delvis uførepensjon. Etter dette har antallet ligget relativt stabilt på et snitt rundt 60. Det jobbes kontinuerlig videre sammen med pensjonskassen for at dette tallet skal holde seg lavt og aller helst gå ned ytterligere. I 2020 ble tallet særlig lavt med totalt 49 nye uføre. Etter det har det dessverre vært en betydelig oppgang igjen til totalt 73 nye uføre i 2022. Det er ikke usannsynlig at pandemien har betydd noe for denne avgangen. Se figur under.



## Medarbeiderundersøkelse

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse annethvert år. Resultatene tilsier at det store bildet er 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 kommer 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 2019 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.

2022 har vært brukt til oppfølging av undersøkelsen. 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. Neste gang undersøkelsen skal gjennomføres er i 2023.

	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

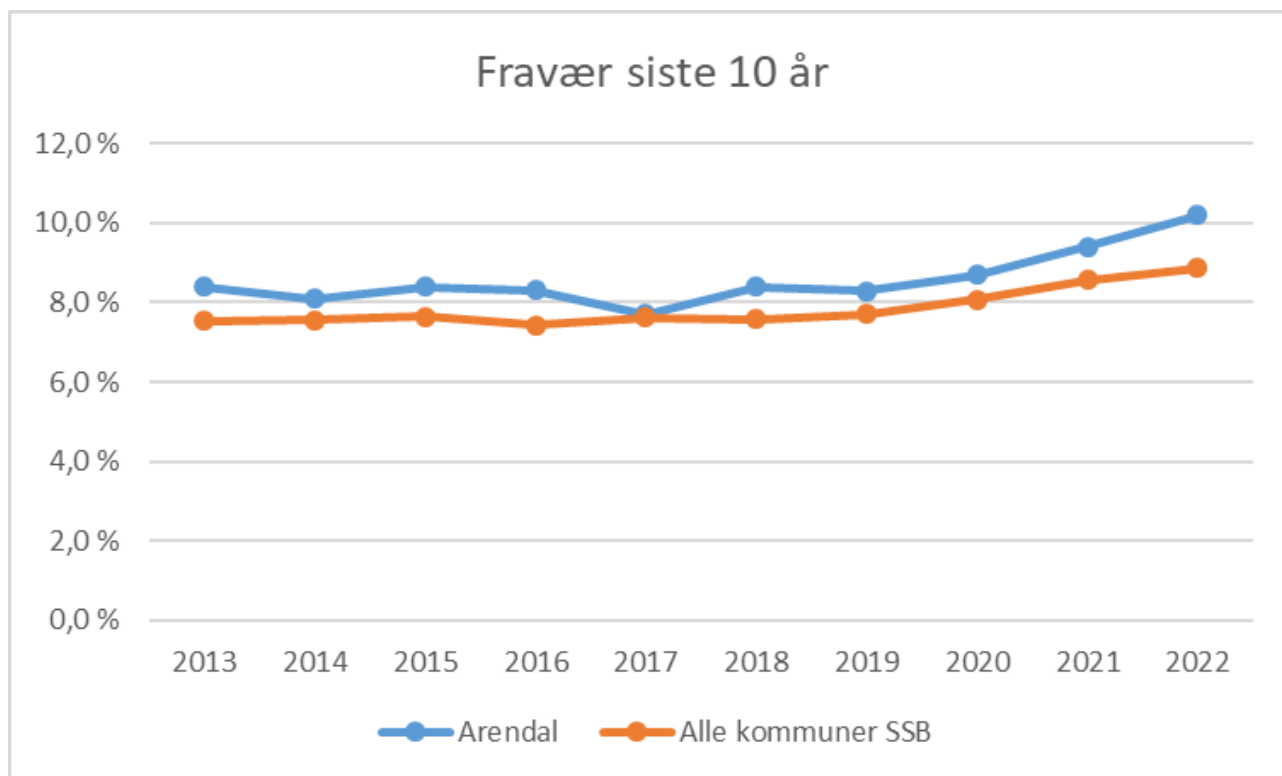
	2015	2017	2019	2021	Norge 2021
Fleksibilitetsvilje	4,2	4,5	4,5	4,5	4,4
Mestringsklima	3,7	4,1	4,1	4,1	4,0
Prososial motivasjon	4,6	4,7	4,7	4,7	4,6

### 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 2022 på 10,2%. Dette er fordelt på korttidsfravær med 3% og langtidsfravær med 7,2%



Fraværet i Arendal kommune har ligget stabilt litt over 8%, de siste 10 årene med unntak av 2020-2022.

Mars 2020 traff pandemien Norge og de to påfølgende årene ble sterkt preget av et høyt fravær både i privat og offentlig sektor. Fraværet i Arendal har ligget litt høyere enn det nasjonale fraværet i kommunal sektor, i snitt 0,6%-poeng over frem til 2019. Forskjellene økte under pandemien. Generelt ble bykommuner hardere rammet av pandemien enn landkommuner. Siden det nasjonale snittet inneholder mange landkommuner er det naturlig at dette blir mindre påvirket av pandemien enn Arendal som en middels stor bykommune.

Ser vi bort fra 2020-2022 innebærer sykefraværsmålet på 6,5% at fraværet skal reduseres med nær 20%,

eller rundt 1,5%-poeng. 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.

Fravær per tjenesteområde siste 4 år:

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

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

Reparerende tiltak:

- Mulighets- og avklaringssamtaler med HR i særlig vanskelige saker, oppfølging av ansatte med hyppige, men korte fravær og omplasseringer 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			
2021		2022	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
21,8	18,8	27,5	16,3

Forklaring til tallene som er hentet fra HR-portalen:

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er høyere i 2022 sammenliknet med 2021. Kvinner tok ut lengre permisjon med 80% utbetaling i 2022 sammenliknet med 2021. Menn tok ut mindre permisjon i 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 2022 (tall for 2021 i parentes):

- Det er meldt 6 710 (5 486) avvik i Arendal kommune i 2022 (dette er uten KFene)

- 2 112 (2 171) av disse avvikene er HMS-meldinger, 60 (51) gjelder personvern/datasikkerhet og 4 538 (3 264) er kvalitets-meldinger.
- Det er klart flest avvik i enheter for personrettede tjenester med 6 582 (5 303). Av disse er 4 249 (3 766) meldt fra helse og omsorg, 442 (604) fra levekår, 1 769 (852) fra skole og 122 (81) fra barnehagene.
- Avvik som gjelder vold og trusler har gått litt ned. Totalt er det for hele kommunen meldt 905 (927) avvik som gjelder vold og trusler mot ansatte fra brukere eller pårørende. 491 (422) av disse kommer fra skolene og 315 (356) 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 2022

	Antall stillinger	Antall stillinger kvinner	Antall årsverk kvinner	Vekst i årsverk 2021-2022 kvinner	Antall stillinger menn	Antall årsverk menn	Vekst i årsverk 2021-2022 menn
Totalt i AK	3 505	2 557	2 031	3,1%	948	708	10,6%
Kapittel 3	173	111	108	2,8%	62	62	5,1%
Ledere kap. 3.4.1	5	2	2	0,0%	3	3	0,0%
Ledere kap. 3.4.2	47	28	28	-3,4%	19	19	-5,0%
Ledere kap. 3.4.3.	121	81	78	5,4%	40	40	11,1%
Kap. 4	3 125	2 331	1 823	3,0%	794	568	11,4%
Ledere kap. 4	96	30	28	25,6%	66	43	6,3%
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	329	238	143	0,7%	91	54	15,9%
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	1 180	830	599	4,1%	350	210	16,8%
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	83	64	50	12,8%	19	18	20,0%
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	771	640	537	-1,1%	131	113	10,7%
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	301	258	220	3,3%	43	40	-7,8%
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig	278	206	189	-0,3%	72	70	4,0%
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	36	30	24	73,3%	6	5	1,9%
Lektor med tilleggsutdanning	50	35	33	28,2%	15	14	47,1%
Kap 5	207	115	100	5,4%	92	78	10,0%
Ledere	12	6	4	-19%	6	5	36,4%
Andre	190	104	90	6%	86	74	8,7%
Utdanningsstillinger	5	5	5	25%	1	1	0,0%

## Digitalisering og IKT

2022 har vært et år hvor arbeidshverdagen i hovedsak har vært tilbake til en normalsituasjon. Samtidig viser det seg at nye arbeidsmåter er etablert og digitale samarbeidsverktøy, arbeid hjemmefra, gjennomføring av nettmøter med interne og eksterne og deltakelse på konferanse via nett er blitt en foretrukket arbeidsform for mange. Mindre reiser og mer effektive møter kan spare utgifter for kommunen samtidig som det kan være med å minske CO2-avtrykket.

Tilgang til IKT utstyr har i deler av året vært en utfordring selv om leveringssituasjonen på slutten av 2022 nærmet seg normalen. Dessverre er det fremdeles et etterslep i utbygging av spesielt PC-er som IKT Agder må jobbe videre med å løse.

Innenfor digitalisering av tjenester søker Arendal samarbeid med andre kommuner i IKT Agder samarbeidet, i regionale fora og sammen med andre offentlige aktører. Arendal benytter i så stor grad som mulig nasjonale fellesløsninger der det er fordelaktig og i 2022 har en jobbet med å utnytte mulighetene som ligger i etablerte løsninger.

Arendal kommune mottok sammen med andre kommuner i IKT Agder samarbeidet og Agder fylkeskommune et vedtak fra Datatilsynet angående personvern avvik fra 2020. Her har det blitt jobbet med å forbedre dokumentasjon, klargjøre ansvar og sikre rutiner knyttet til informasjonssikkerhet og personvern. Avviket ble lukket i 2022, men arbeidet med å forbedre rutiner og sikkerhet vil fortsette fremover.

Selv om bredbåndsdekningen i Arendal er god med tilbud om hastighet tilsvarende fiber for 96,8% av husstandene er det 3,2% av husstandene som mangler tilbud. Utbygging av bredbåndsdekning skjer stort sett gjennom søknad om offentlig støtte til bredbåndsutbygging. Rundt 175 nye husstander i området Messel-Rise og nord for Stoa for ble koblet opp på denne måten i 2022. I tillegg ble det også gjennomført en utbygging med støtte direkte fra kommunen for 7 husstander rundt Siringmoen.

## 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 ulike enheter. En annen viktig oppgave er 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

Internkontroll er systematiske aktiviteter som sikrer at Arendal kommune ivaretar måloppnåelse innenfor målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og forvaltning, overholdelse av lover og regler og gjennomføring av vedtak og tiltak (se kapittel 25 i kommuneloven). De viktigste aktivitetene er risiko- og sårbarhetsanalyser, oppfølging av avvik og forbedring av rutiner og arbeidsmåter.

Det er etablert en tydelig systematikk for rapportering fra enhetene om gjennomførte aktiviteter innenfor internkontroll. Se enhetenes årsrapporter. Alle ledere skal være kjent med prinsipper for internkontroll i Arendal kommune, kommunedirektørens ansvar for overordnet internkontroll og enhetsledernes ansvar for gjennomføring av aktiviteter og rapportering på enhetsnivå.

Arendal kommune har et elektronisk avvikssystem for både HMS- og kvalitetsavvik, og har en fullelektronisk

HMS-håndbok som oppdateres løpende når regelendringer innføres. Flere tusen avvik håndteres årlig i dette systemet, og sammenlignet med andre kommuner oppfatter vi at vi har en svært aktiv bruk av avvikssystemet.

## Statlig tilsyn

Kommunedirektøren har ikke tidligere rapportert på tilsyn i årsrapporten, og oversikten under er ikke utfyllende, men noen eksempler på gjennomførte tilsyn. Kommunedirektøren vil for årsmeldingen 2023 levere en mer utfyllende og kategorisert oversikt over planlagte og hendelsesbaserte tilsyn.

### Helse og Omsorg

Tilsyn etter helse og omsorgstjenestelov på:  
Pasientrettet tilsyn institusjon og hjemmetjeneste,  
Pasientrettet tilsyn legetjenesten: 3  
Tilsyn IP koordinator: 1  
Tilsyn etter melding fra tjenesten: 1

### Institusjon 2

Tilsyn brann: 2  
Medisinsk teknisk utstyr: 1  
Farmasøytisk tilsyn: 3  
Tilsyn elektrisk anlegg: 1  
Tilsyn bombe rom: 2  
Pasientrettet tilsyn institusjon og hjemmetjeneste: 1

### Institusjon 1

Pasientrettet tilsyn institusjon og hjemmetjeneste: 4  
Revisjon system: 1  
Pasientrettet tilsyn legetjenesten: 4

### Hjemmebaserte tjenester

Pasientrettet tilsyn institusjon og hjemmetjeneste: 1

### Krisesenteret

Revisjon system: 1

### Barnevern

Barneverntjenesten har hatt tre tilsynssaker i enkeltsaker, i ingen av sakene fikk klager medhold. Vi har ikke hatt systemtilsyn.

### Livsmestring

Torbjørnsbu bofelleskap: Tilsyn fra arbeidstilsynet og statsforvalter – Ingen avvik  
Miljøarbeidertjenesten; Journal tilsyn fra statsforvalter sett opp mot uventet dødsfall. Ingen avvik

### Mestring og habilitering

Det har vært følgende tilsyn innenfor sektoren:  
Arbeidstilsynet: Romstølen, Oddenveien og Myra bofelleskap.  
Statsforvalteren kap. 9: Jovanntunet bofelleskap.  
Farmasøytisk tilsyn: Romstølen, Neskilen, Madshaven, Erik Munchs vei, Nyskogen, Jovanntunet og Myra bofelleskaper, Fagerheim og Røedtunet avlastning.



## Oppvekst

I 2022 var det ingen offisielle planlagte tilsyn fra Statsforvalteren i Agder i skoler eller barnehager i Arendal kommune på området felles nasjonale tilsyn.

For barnehage er det Arendal kommune som er tilsynsmyndighet både for kommunale og private barnehager. Kommunen gjennomførte tilsyn ovenfor en barnehage i 2022. I tillegg ble det gjennomført tilsynssamtaler med ytterligere 2 på bakgrunn av klager fra foresatte uten at det ble åpnet en formell tilsynssak.

I tillegg er Utdanningsdirektoratet tilsynsmyndighet i forhold til bruk av kommunalt tilskudd i barnehagesektoren og har i 2022 gjennomført 5 tilsyn ved barnehager i Arendal kommune.

## Oversikt over tilsyn og oppfølging etter Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler mv i 2022:

Noah barnehage, Stinta skole og Jovannslia barnehage.

## NAV

Nav Arendal hadde tilsyn fra Arbeidstilsynet i 2022. Dette var en del av et landsdekkende tilsyn som oppfølging av drapet i Bergen.

## Kommunalteknikk og geodata

Har hatt ett tilsyn i 2022.

## Ombudsfunksjoner

### Personvernombud

Personvernombudet er rådgiver for kommunen hva gjelder ivaretagelse av personvernregelverket. Arendal kommunes personvernombud ligger under stab organisasjon.

Ombudsfunksjonen innebærer rådgivning både på systemnivå og i enkeltsaker. I tillegg har personvernombudet en implementerende rolle, og er et kontaktpunkt for innbyggerne i kommunen og datatilsynet som er kontrollerende myndighet.

Personvernlovgivningen berører alle sektorer i kommunen og regulerer hvordan personopplysninger brukes og forvaltes, i tillegg til krav om god informasjonssikkerhet og etablering av intern kontroll. Mye av arbeidet til personvernombudet har i 2022 vært fokusert på internkontroll av sentrale oppgaver som følger av personvernregelverket, og omhandler:

- Etablering av behandlingsprotokoll over hvilke personopplysninger kommunene forvalter, i hvilke systemer og til hvilket formål
- Sørge for åpenhet rundt bruk av personopplysninger og innsynsrett for de registrerte
- Etterlevelse av krav om tilgangsstyring og god informasjonssikkerhet rundt behandling av personopplysninger
- Inneha gode avvikrutiner
- Kompetanseheving av ansatte
- Kontroll for gjennomføring av risikoanalyser og personvernkonsekvensvurderinger ved innføring av nye systemer eller ved aktiviteter der persondata samles inn
- Plassering av ansvar i hver sektor og ansvarsfordeling mellom kommunen og IKT Agder.

## 5.1 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 2022 var det totalt 121 lærlinger og lærekandidater i Arendal kommune. Alle kvalifiserte elever i de store kommunale fagene får plass.

Lærlingene var fordelt slik (tall for 2021 i parentes):

Fag	Antall 31.12
Helsefag	57 (54)
Barne- og ungdomsfag	39 (40)
Helsefag, Menn i helse	5 (9)
Kokkefag	9 (9)
Kontor og administrasjon	2 (2)
Transport, bilfag, vei og anlegg, byggdrifter	7 (5)
Totalt	119 (119)

## 5.2 Likestilling, mangfold og inkludering

	Arendal 2020	Arendal 2021	Endring 20-21	Norge 2021
Andel barn 1-5 år i barnehage (prosent)	94,1	94,1	0,0	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)	28,1	28,5	0,4	31,1
Andel kvinner med høyere utdanning (prosent)	35,4	36,4	1,0	40,6
Andel menn (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	74,4	73,3	-1,1	79,1
Andel kvinner (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	68,9	68,7	-0,2	74,8
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, menn (kr)	533 100	583 100	50 000	651 400
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, kvinner (kr)	379 200	400 800	21 600	440 400
Andel sysselsatte menn (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	17,9	17,8	-0,1	16,6
Andel sysselsatte kvinner (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	43,4	42,7	-0,7	36,6
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	50,8	53,2	2,4	62,0

Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur (skår)	0,60	0,60	0,0	0,61
Andel menn blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	30,8	30,9	0,1	29,9
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	69,2	69,1	-0,1	70,1
Andel menn blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (prosent)	64,0	64,1	0,1	63,5
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (prosent)	36,0	35,9	-0,1	36,5
Andel menn blant ledere (20-66 år) (prosent)	65,2	64,8	-0,4	62,4
Andel kvinner blant ledere (20-66 år) (prosent)	34,8	35,2	0,4	37,6
Grad av kjønnsbalanse i utdanningsprogram på videregående skole (skår)	0,66	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 oppdaterer sine indikatorer for kjønnslikestilling er ikke oppdatert for 2022. På grunn av skrivefristen er derfor tabellen over med tall for 2021.

## Arbeid for likestilling, mangfold og inkludering

Årsrapporten er i år endret og tilpasset den lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Arendal kommunes arbeid med likestilling, mangfold og inkludering er forankret i kommuneplanens samfunnsdel, arbeidsgiverstrategien, handlingsplan mot rasisme og diskriminering og LIM-planen for Agder (likestilling, inkludering og mangfold).

Alle offentlige myndigheter er lovpålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tjenester og forvaltning. Årsrapporten beskriver hvordan kommunen har jobbet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis. LIM-plan Agder beskriver hvordan kommunene skal jobbe med likestilling, mangfold og inkludering. Sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv er verktøyet vi bruker for å jobbe systematisk og målrettet med sosial bærekraft.

### Prosjektgruppa for "Likestilt arbeidsliv"

Prosjektgruppa er tverrfaglig sammensatt. Hovedverneombud og to hovedtillitsvalgte deltar i gruppa. Gruppa ledes fra stab organisasjon og har månedlige møter. Agendaen for møtene er knyttet til innsatsområdene, status i arbeidet med handlingsplanen og temaene fra fagsamlingene. Fagsamlingene gjennomføres i regi av Agder fylkeskommune og temaene er knyttet til de 7 innsatsområdene som er forankring, heltidskultur, livsfase, rekruttering og karriere, inkluderende arbeidsmiljø, tilrettelegging og likelønn. Videre beskrives arbeidet som er gjort i 2022 innenfor de ulike innsatsområdene.

### Forankring

I 2022 ble det prioritert å informere om arbeidet med Likestilt arbeidsliv og hva det betyr for ledere, ansatte og innbyggere i Arendal. Det ble gjennomført en stor samling der alle ledere med personalansvar, hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og kommunedirektørens ledergruppe deltok. Temaet for samlingen

var "Likestilt arbeidsliv – hvilken betydning vil dette ha for meg som leder?". Deltakerne fikk presentert ulike tema i samlingen.

## Heltidskultur

Utvikling av heltidskultur har vært et tema i mange år i Arendal kommune. Siden 2017 har dette vært et særlig 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 desidert størst.

Gjennom partssammensatt arbeide og tett oppfølging av kommunens retningslinjer for heltid er andelen heltidstiltsatte i kommunen økt til 58% og 47% i helse og omsorg (KS' PAI-statistikk, tall per 1.12.22)

I 2022 ble det gjennomført en spørreundersøkelse om ufrivillig deltid som ble sendt til alle ansatte som hadde en deltidsstilling. Resultatet av kartleggingen vil bli 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.

Sektor	Heltid/deltid	Ansatte			
		Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte	Årsverk
<b>Alle</b>	Alle		83%	3313	2739
	Deltid	42%	59%	1400	826
	Heltid	58%	100%	1913	1913
<b>Administrasjon</b>	Alle		92%	276	254
	Deltid	23%	66%	63	41
	Heltid	77%	100%	213	213
<b>Undervisning</b>	Alle		88%	837	737
	Deltid	34%	64%	281	181
	Heltid	66%	100%	556	556
<b>Barnehager</b>	Alle		90%	177	159
	Deltid	28%	63%	49	31
	Heltid	72%	100%	128	128
<b>Helse/pleie/omsorg</b>	Alle		80%	1670	1338
	Deltid	53%	63%	891	559
	Heltid	47%	100%	779	779
<b>Samferdsel og teknikk</b>	Alle		65%	303	196
	Deltid	39%	10%	119	12
	Heltid	61%	100%	184	184
<b>Annet</b>	Alle		74%	74	55
	Deltid	47%	45%	35	16
	Heltid	53%	100%	39	39

Heltid og deltid i Arendal kommune. Kvinner og menn. Antall ansatte og årsverk. Tall per 1.12.2022. Kilde: KS' PAI-register.

En ansatt kan ha flere stillinger. Stillingene er summert per ansatt per sektor.

## **Rekruttering og karriere**

Kommunen søkte IMDI (Integrerings- og mangfolds direktoratet) om midler til å gjennomføre et delprosjekt i samarbeid med Arendal voksenopplæring – «Språkkrav i rekrutteringsprosessen». Delprosjektet resulterte i en veileder med en beskrivelse av de ulike fasene i rekrutteringsprosessen som tilrettelegger for mangfoldsrekruttering.

Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe for å jobbe med oppfølging av bystyrevedtak om rekruttering av mennesker med hull i CV-en og mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Ingressen i stillingsannonser er endret i tråd med krav om mangfold og inkludering. I dag kan søkere med nedsatt funksjonsevne og /eller innvandrerbakgrunn huke av i rekrutteringsverktøyet Webcruiter. Prosjektet vil jobbe videre med å tilrettelegge for at søkere med hull i CV blir inkludert i denne ordningen.

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.

## **Livsfasen**

Det er startet et arbeid med å vurdere de eksisterende retningslinjene for livsfasepolitikk. Det er gjennomført en workshop med de hovedtillitsvalgte og hovedverneombud for å få innspill til ulike livsfaser og tiltak knyttet til disse. Innspillene leder til en ny livsfasepolitikk for Arendal kommune. Temaet livsfase er også en del av utviklingssamtalen for å sikre at leder har tilstrekkelig informasjon for å vurdere eventuell tilrettelegging.

## **Tilrettelegging**

For å sikre at gravide arbeidstakere står lengre i arbeid ble prosjektet «Tilrettelegging for gravide arbeidstakere» igangsatt i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Dette prosjektet er nå overført til drift og retningslinjene er beskrevet i personalhåndboka.

## **Inkluderende arbeidsmiljø**

I NIKK-prosjektet (Nordisk institutt for kunnskap om kjønn) innen helse og omsorg ble det utarbeidet retningslinjer for å hindre seksuell trakassering gjennom prosjektet "Let`s Talk". I 2022 har det blitt utarbeidet et verktøy for å implementere «Let`s Talk». Det er også lagt inn en egen kategori i avvikssystemet for «uønsket seksuell oppmerksomhet». Varslingsystemet er beskrevet i personalhåndboken.

Det ble i 2022 endret merking av toalettene til kjønnsnøytrale toaletter i 2. til 6. etasje i Arendal kultur- og rådhus for å sikre ansattes opplevelse av inkludering. Ved planarbeid for nybygg utfordres Arendal Eiendom til å planlegge med kjønnsnøytrale toaletter og garderobes.

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

Prosjektgruppen startet arbeidet med en ståstedanalyse med bakgrunn i de 7 innsatsområdene og aktivitets- og redegjørelsesplikten. Alle medlemmene i prosjektgruppen satte en score på hvert av punktene i analysen ut ifra en skala på 1-5. Deretter sammenfattet vi dette og kom frem til en gjennomsnittsscore. Videre gjennomførte vi en risikovurdering og en dokumentanalyse. Disse verktøyene fikk vi fra Agder fylkeskommune og de er utarbeidet av Bufdir (Barne, ungdoms- og familiedirektoratet). Resultatet av arbeidet er satt inn i handlingsplanen og konkretisert i tiltak knyttet til de 4 innsatsområdene forankring, heltid, rekruttering og livsfase som vi jobber med frem til resertifisering om 3 år. I tillegg ser vi at noen tiltak allerede er igangsatt knyttet til de resterende innsatsfaktorene.

## Status handlingsplan Likestilt arbeidsliv 2021-2024

Innsatsområder	Tiltak	Utdyping	Status
Forankring	Opprette informasjon om prosjektet på kommunens intranett og innbyggerportal	Ansattorvet, Arendal kommune.no, Arendalsfolk og sosiale medier	Pågår - løpende oppgave
	Presentasjon i lederlag, bystyre, AMU,		Gjennomført
	Lage presentasjoner til bruk for ledere, HMS- og kvalitetsutvalg		Pågår
	HTV og HVO informerer om arbeidet til sine grupper		Delvis gjennomført
	Strategisk plan for likestilling, mangfold og inkludering		Ikke påbegynt, oppstart 2023
Rekruttering	Prosjekt Mangfold i arbeidslivet – Språkkrav i rekrutteringsprosesser	Kompetanseplan, mangfolds rekruttering	Prosjektet er avsluttet, men arbeidet vil pågå. Videre arbeid for å få alle ledere til å gjennomføre tildelt kompetanseplan.
	Ny ingress i stillingsannonser	Spesifisere og utdype mangfold, likestilling og inkludering	Gjennomført
Inkluderende arbeidsmiljø	Seksuell trakassering Prosjekt «Let's Talk»	Materiell deles ut til alle avdelinger. Det utarbeides en veileder til bruk i personalgruppene. Det er lagt inn en egen kategori i HMS avviksskjema om uønsket seksuell oppmerksomhet	Gjennomført
	Kjønnsnøytrale toalett på rådhuset 2. – 6. etasje	Ny merking på alle dører	Gjennomført
Heltidskultur	Målsetting om minst 50% heltidsandel i alle sektorer 2023		Pågår, 47% i helse og omsorg
	Spørreundersøkelse ufrivillig deltid – til alle som har en deltidsstilling	Gjennomført spørreundersøkelse. Vil følges opp med tiltak i 2023/2024	Undersøkelsen er gjennomført – tiltak vil pågå i 2023/2024
Livsfase	Utarbeidelse av ny livsfasepolitikk		Pågår – skal presenteres vår 2023
	Livsfaseturnus		Ikke påbegynt
Tilrettelegging	Gravide arbeidstakere	Dette prosjektet er nå overført til drift, og satt i system slik at samtaler mellom den gravide, leder og bedriftshelsetjenesten står i kommunens retningslinjer.	Gjennomført
Likelønn	Lønnspolitiske retningslinjer er utarbeidet og brukes.		Løpende oppgave

## Resultater og ambisjoner for arbeidet med Likestilling mangfold og inkludering videre

Prosjektet har så langt satt i gang prosesser og bidratt til økt bevissthet hos ledere og tillitsvalgte om mangfold og inkludering. Dette er et langsiktig arbeid der det må jobbes videre med forankring og bevisstgjøring for å skape et arbeidsmiljø som preges av mangfold. Utover dette er kommunens ambisjon for 2023 følgende:

- Å utvikle en strategi for likestilling, mangfold og inkludering for Arendal kommune.
- Arbeide videre med retningslinjer for rekruttering og språkkrav.
- Alle ledere skal gjennomføre kompetanseplanen «Mangfolds rekruttering» i Kompetanse Dossier.
- Fortsette samarbeidet med Welcome Hub Agder for å sikre ivaretagelse av nye tilflyttere som kan være en ressurs i arbeidsmarkedet.
- Utvikle en on-boarding prosess for å sikre tilrettelegging av mangfolds perspektivet og beholde ansatte.
- Benytte resultatene av kartleggingsundersøkelsen om ufrivillig deltid som en del av den videre heltidsatsningen i Arendal kommune.

## Rekruttere og beholde

### Kjønnsfordeling Arendal kommune midlertidige ansatte

	Kvinner	Menn	Totalt
Administrative enheter	15	5	20
Helse og levekår	189	37	226
Oppvekst	131	44	175
Samfunnsutvikling	27	17	44
<b>Arendal kommune</b>	<b>362</b>	<b>103</b>	<b>465</b>

Tall hentet fra HR systemet per 12.2022

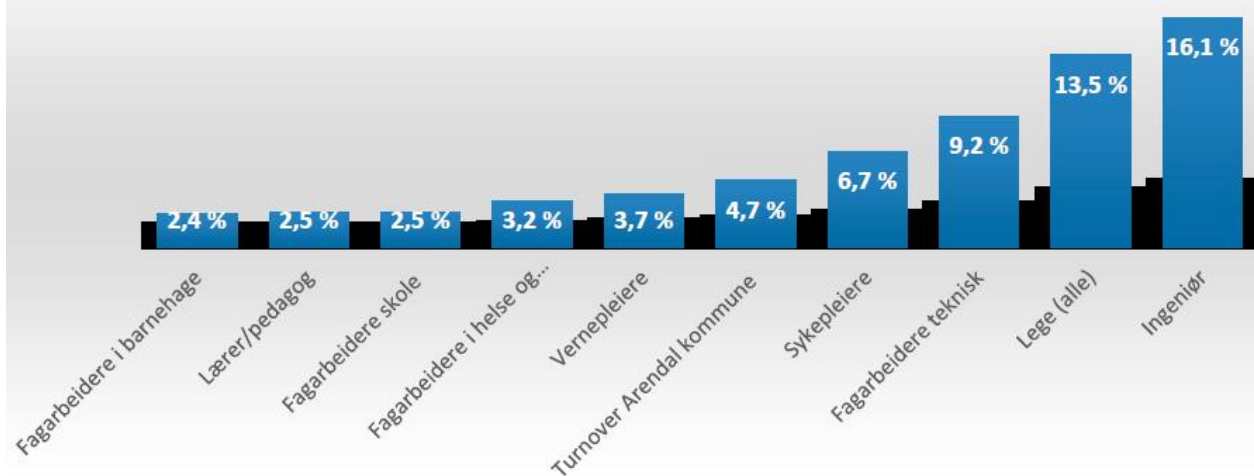
## Alderssammensetning alle stillinger

### Rekruttering - noen nøkkeltall 2021

	2020	2021	2022
Antall utlysninger	319	399	478
Antall stillinger	942	805	913
Totalt antall søknader	6371	6536	5964
Snitt søkere pr. stilling	7	8	6,5
Søkere fordeling kjønn	71 % kvinner	68,4 % kvinner	65,8 % kvinner
Andel søkere med utenlandsk opprinnelse	10,1 %	9,8 %	7,6 %
Andel søkere som har oppgitt funksjonshemming	0,7 %	0,6 %	0,5 %
Andel søkere som har oppgitt fortrinnsrett	1,4 %	1,8 %	1,2 %

I nøkkeltallene over ser vi tydelige tendenser på at behovet for arbeidskraft øker og at tilfanget av søkere synker. Arendal kommune ser vi at det er noen grupper som peker seg ut som særlig vanskelige når det gjelder både å beholde og rekruttere.

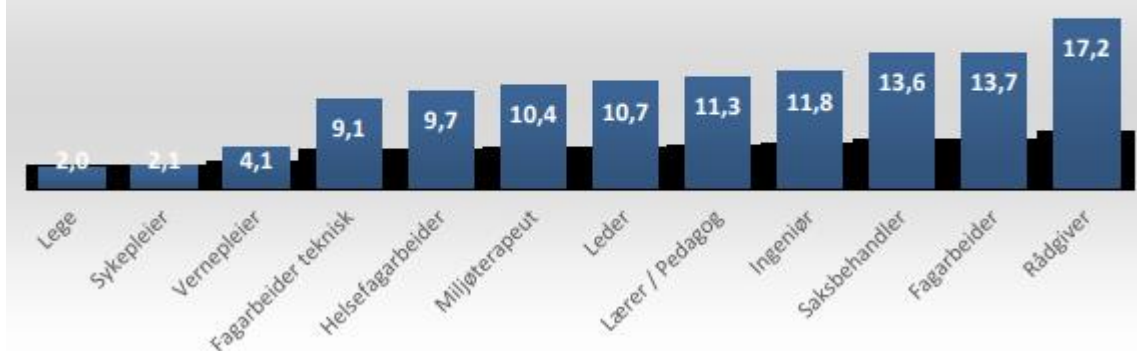
## Turnover faste stillinger 2022 - Arendal kommune



I 2022 viser tallene for turnover i faste stillinger at særlig ingeniører, leger, fagarbeidere i teknisk sektor og sykepleiere lå over snittet for turnover i Arendal kommune. Det er stor etterspørsel etter denne arbeidskraften i markedet og dette merkes også hos oss.

På den andre siden ser vi at blant annet lærere og fagarbeidere i skole og barnehage har lav turnover og utgjør en stabil arbeidskraft. Turnover i disse gruppene skyldes hovedsakelig avgang på grunn av alderspensjon.

## Snitt søkere per stilling 2022 - Arendal kommune



Når vi ser på søkertallene til flere av de store stillingskategoriene av stillinger utlyst i 2022 finner vi at det er lavere tall for de fleste stillingskategorier. Det er flere utlyste stillinger og færre søkere enn tidligere år. Dette gjenspeiler den historisk lave arbeidsledigheten Agder opplevde i 2022. I de laveste søkertallene finner vi igjen flere av de samme gruppene som også opplever høy turnover. Av stillingene som peker seg særlig ut er det leger, sykepleiere og vernepleiere som har svært få søkere til de utlyste stillingene. 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 2022 saksbehandlere, fagarbeidere og rådgiverstillinger. Saksbehandlerstillinger kan typisk være i barnevern, NAV, tjenestekontor eller andre typer administrative stillinger, Rådgiverstillinger er vanligvis stillinger i stab, har krav om mastergrad og er attraktive stillinger, da det er færre av denne typen fagstillinger. Fagarbeidere i oversikten over vil typisk være barne- og ungdomsarbeidere og andre fagbrev som ikke går inn under tekniske fag og helsefag.



## Heltidskultur

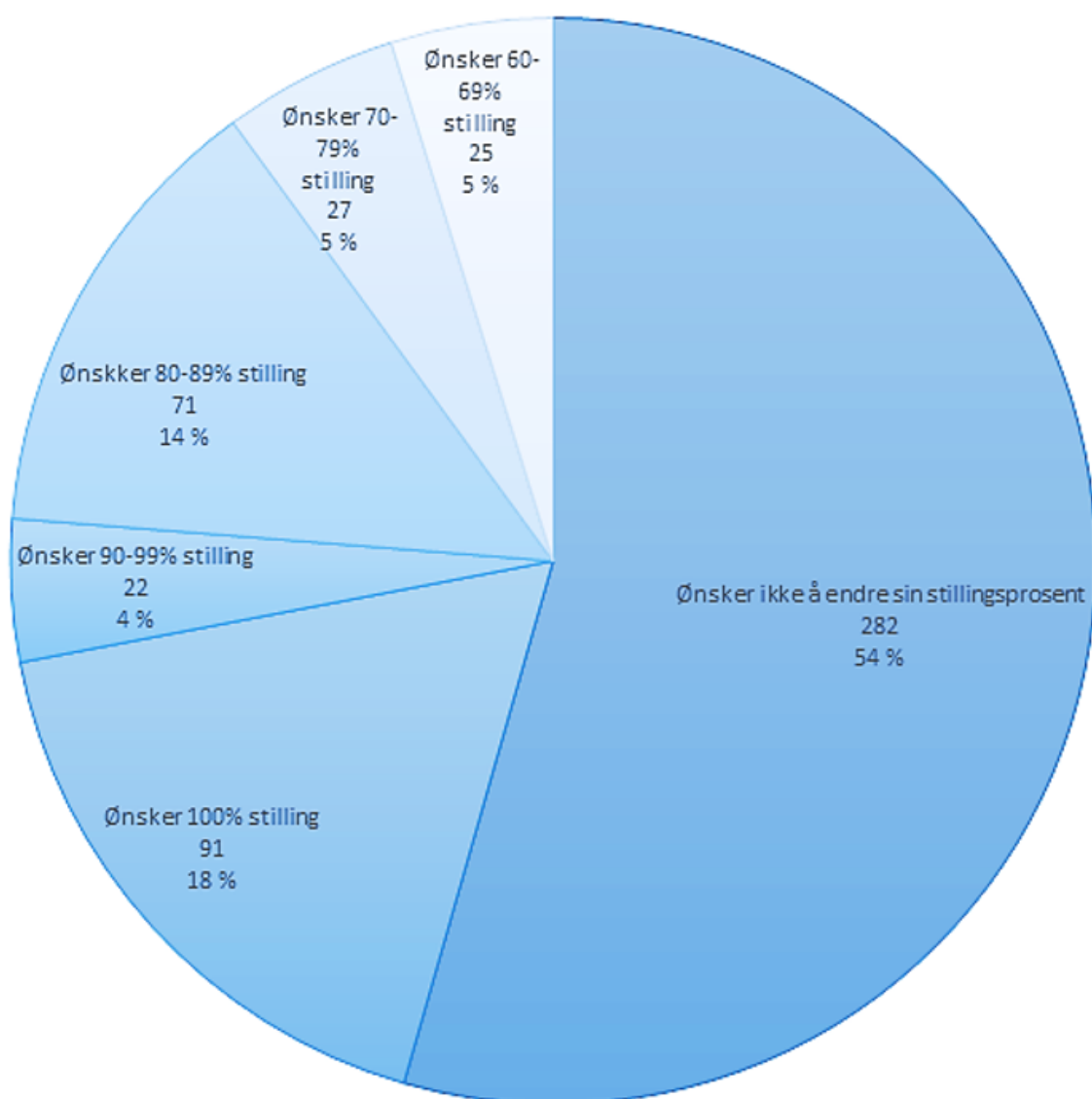
Tabell heltidsandel og deltid:

2022	Ansatt			Heltidstilsatte			Helttidsandel			Deltidstilsatte			Deltidsandel		
	Tota l	K	M	Tota l	K	M	Tota l	K	M	Tota l	K	M	Tota l	K	M
ADMINISTRATIVE ENHETER	145	89	56	117	73	44	81 %	82 %	79 %	28	16	12	19 %	18 %	21 %
ENHETER SAMFUNNSUTVIKLING	498	18 4	19 6	330	14 8	18 2	66 %	80 %	93 %	168	36	14	34 %	20 %	7 %
HELSE, OMSORG OG LEVEKÅR	170 4	14 51	25 3	822	68 0	14 2	48 %	47 %	56 %	882	77 1	11 1	44 %	53 %	44 %
SKOLE, BARNEHAGE OG OPPVEKST	891	69 7	19 4	615	46 6	14 9	69 %	67 %	77 %	276	23 1	45	23 %	33 %	23 %
TOTALT	323 8	24 21	69 9	188 4	13 67	51 7	66 %	69 %	76 %	135 4	10 54	18 2	30 %	31 %	24 %

### Ufrivillig deltid:

I 2022 gjennomførte vi en kartleggingsundersøkelse som ble sendt til alle som jobbet deltid i Arendal kommune. 518 respondenter fullførte hele undersøkelsen, av disse oppgav 282 respondenter at de ikke ville endre sin stillingsstørrelse. 91 respondenter oppgav at de ønsket 100 % stilling av disse er 68 kvinner og 23 menn. 20 respondenter fått 100 % stilling fra 01.01.2023. Det er 57 av respondentene som oppgir at de ikke kan øke sin stilling av helsemessige årsaker.

## Resultat fra spørreundersøkelse om ufrivillig deltid



## 6 Samfunnsutvikling

Samfunnsutvikling omfattet i 2022 Kulturenheten, Kommunalteknikk og geodata, Østre Agder brannvesen, Arendal voksenopplæring, Vitensenteret Sørlandet, NAV Arendal og Stab samfunnsutvikling.

Overordnet leverer sektoren på kommunens visjon for god helse om at alle innbyggere skal ha:

- en funksjonell og trygg bolig med håndterbar husleie
- en jobb, aktivitet eller skole-/studieplass hvor de opplever mestring og arbeidsglede
- en fysisk eller mental aktiv og meningsfull fritid tilpasset den enkeltes forutsetninger
- et sosialt og inkluderende fellesskap rundt seg i hverdagen.

Tjenesteområdet omfatter ca. 300 årsverk (ikke medregnet deltid i ØABV og statlig ansatte i NAV Arendal.)

De enkelte enhetene rapporterer på sine tjenester gjennom egne årsrapporter.

I 2022 har sektoren vært positivt utfordret av Morrow Batteries beslutning om å legge sin gigafabrikk til Arendal. Etableringen får store konsekvenser for infrastruktur, boligutvikling, reguleringsplaner, næringsutvikling og Arendals bidrag til de globale klimamålene.

Sektoren ser på samskaping med næringsliv, akademia, offentlige institusjoner, organisasjoner og innbyggere/ildsjeler som et grunnleggende premiss for vellykket samfunnsutvikling.

### 6.1 Godt liv for alle

Sektorens enheter og tjenester favner svært bredt. Stab samfunnsutvikling har hatt stor aktivitet i 2022. Enhetenes resultater beskrives i egne årsrapporter.

#### Arealplan

Det har vært mye arbeid rundt rullering av kommuneplanens arealdel. Ambisjonen om en bærekraftig utvikling har vært grunnleggende i revisjonsprosessen. Både klimakrisen og naturkrisen bidrar til at vi må tenke annerledes rundt samfunnsutvikling og arealbruk. I planbeskrivelsen er det gjort en grundig gjennomgang av utfordringer og behov knyttet til Arendal kommunes samfunns- og arealutvikling.

Parallelt med arbeidet med arealdelen er det også satt i gang flere store reguleringsprosesser knyttet til etableringen av Morrow Batteries og Eyde Material Park. Det er lagt stor vekt på å forankre nødvendigheten av balanse mellom vekst og vern.

Planavdelingen har svært høy aktivitet som følge av etableringen av Morrow Batteries og har fulgt en rekke prosesser og planer, herunder:

- Kommunedelplan for naturmangfold
- Områdereguleringsplan His
- Områdereguleringsplan Saltrød
- Europlan 17 - Krøgenes
- Koordinering av private og offentlige reguleringsplaner rundt Eyde Material Park
- Byromsutvikling i sentrum
- Reguleringsplan for uthavner
- Videre ATP-samarbeid for Arendalsregionen mm.

## Byggesak

Det ble fattet totalt 1275 vedtak etter plan- og bygningsloven (alle typer) i 2022. I 2020 og 2021 var antall saker 1257 og 1392. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid for saker med 21 dagers frist var 18 dager. I 2020 og 2021 var saksbehandlingstiden henholdsvis 14 og 16 dager.

Saksbehandlingstid for saker med 84 dagers frist var 47 dager. I 2020 og 2021 var saksbehandlingstiden 31 og 41 dager.

Det ble fattet 90 avslag. Det er ble utført 37 tilsyn.

## Kommunikasjon

Kommunikasjonsavdelingen har store oppgaver knyttet til Arendalsuka og er også involvert i arbeidet med Fremtidens kommuner, TEDx og Arendal 300.

Kommunikasjon har jobbet med utvikling og drift av felles kommunikasjonskanaler som innbyggerportal og digitale tjenester knyttet til denne, samt kommunens tilstedeværelse i sosiale medier. Avdelingen har bistått enheter og staber med kommunikasjonsrådgivning og deltatt som kommunikasjonsressurser i prosjekter og planprosesser. Det legges stor vekt på at kommunens kommunikasjon er tilpasset innbyggers og brukers behov.

Det har vært gjennomført innkjøpsprosess knyttet til publiseringsløsning for kommunens nettside i samarbeid med IKT-Agder.

Det har vært jobbet svært mye med intern og ekstern informasjon knyttet til koronapandemien gjennom hele året og informasjonsberedskap var satt frem til juni.

## Beredskap

Beredskapsarbeidet i 2022 ble preget av at pandemien tok slutt, mens det brøt ut krig i Ukraina. Krigen i Ukraina har ført til behov for et fokus på tilfluktsrom og planlegging for distribusjon av jod-tabletter til bruk ved radioaktivt nedfall. Krigen i Ukraina og har medført økt fokus på totalforsvar og egenberedskap, samt arbeid med sikring av kritisk infrastruktur.

## 6.2 Grønt samfunn

Enhetenes resultater beskrives i egne årsrapporter.

### 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 118 380 t CO2 til 97 529,3 t CO2 i 2021. Nedgangen skyldes variasjoner i aktivitetsnivå blant annet i bygg- og anleggsarbeid og fra sjøfart. For sjøfart er også modellen for beregning av utslipp blitt forbedret. Vi kan likevel med sikkerhet si at utslippene vil øke i årene fremover på grunn av etableringen av Morrow batterifabrikk, annen næringsetablering, veibygging og boligbygging. Reduksjonene i utslipp er uansett for små til å nå målet om 1 t CO2 pr innbygger i 2040 - utslippsreducerende tiltak er for små og de går for sakte.

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

- Effektiv, økonomisk og miljøvennlig transport - Arendal havn og Morrow batterifabrikk.

Forprosjektet har som mål å se på gode løsninger for mest mulig transport på færrest mulig kjøretøy. Prosjektledelse fra Statens vegvesen. Prosjektet avsluttes juni 2023.

- Ladeplan for elbåt, fra Agder til indre Oslofjord. Gjennomføres i samarbeid med Agder fylkeskommune og Vestfold og Telemark fylkeskommune. I tillegg har Asker kommune koblet seg på arbeidet. Planen og ladekartet lanseres mars 2023. Arendals arbeid med tilrettelegging for elbåt er lagt merke til over hele Norge, og også i utlandet. Arendal ble partner i et Interreg/ØKS-prosjekt med svenske partnere, om grønn omstilling med lading, elektrifisering og infrastruktur for fritidsbåter. Interregprosjektet starter opp 1.3.2023.
- «Prøv en elbåt» ble gjennomført i båtsesongen 2022. To ombygde Troll-sjekter ble leid ut fra Gjestebrygga. Ca. 400 personer fikk testet et lydløst og elektrisk båtliv. Prosjektet fikk god mediedekning både lokalt og nasjonalt.
- Hurtiglader for taxi er etablert på Krøgenes. Gjennomført i samarbeid med Agder fylkeskommune.

En ett-årig pilot for bildeling ble lansert i mai 2022. Samarbeidet er med bildelingselskapet Move About. Rådhusets bilpool på 4 elbiler og 1 hybridbil inngår i bildelingsordningen. Det er stor interesse angående våre erfaringer med bildeling, fra andre kommuner og fylkeskommuner. Bildelingspiloten skal evalueres i 2023.

Arendal kommune gjennomførte sitt andre klimabudsjett, for perioden 2022-2025. Tiltakene i klimabudsjettet er beregnet med tanke på forventet utslippsreduksjon og kostnad knyttet til gjennomføring av tiltaket.

Sykkelbyen Arendal og Arendal Eiendom KF har etablert 45 ny sykkelparkeringsplasser på skoler.

Arendal har fått 14 nye Miljøfyrtårn i 2022. 3 stk. kommunale barnehager, 10 private bedrifter og 1 statlig virksomhet.

Arendal kommune er kvalifisert til å delta i den europeiske arkitektkonkurransen EUROPAN 17. Arbeidet er startet opp høsten 2022 og ledes av klima- og miljørådgiver. Det valgte området for konkurransen er Krøgenes. Konkurransen skal gå i 2023.

## 6.3 Regional vekst

Enhetenes resultater beskrives i egne årsrapporter.

### Næringsavdelingen - Batterietableringen

Tilrettelegging for Morrow Batteries har vært den mest arbeidskrevende saken i Næringsavdelingen i 2022. Det har vært fokusert på utviklingen av Eyde Material Park, med det formål å tilrettelegge for andre aktører i batteriverdikjeden. Det har ikke lyktes å lande noen av underleverandørene i året som er gått. Hovedgrunnen er at vi med dagens energiregime ikke kan tidfeste strømleveranse, vi har ikke ferdig regulert areal, det er ujevn konkurranse blant landene i Europa, og Norge mangler gode nok nasjonale etablerings- og utviklingstiltak.

Vi kan neppe forvente etableringsbeslutninger fra underleverandører før Morrow har fattet investeringsbeslutning om sin gigafabrikk, og Norge og EU har klargjort hvilke rammebetingelser bedriftene kan forvente.

Arbeidet med Welcome Hub Agder ble videreutviklet i 2022, og en rekke tiltak ble igangsatt for at innflyttere skal finne seg til rette. Næringsavdelingen har i 2022 bistått Morrow med å skaffe bolig for flere ansatte, som et offensivt bidrag i bedriftens oppstartsfase.

### Reiseliv

Næringsavdelingen har fulgt opp reiselivsstrategien, 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 vil bli brukt til å klargjøre hvor

kommunen kan bety en forskjell og på best mulig måte støtte reiselivsbransjen.

### **Arendalsuka/Fremtidens kommuner/TEDx**

Stab samfunnsutvikling har ansvaret for gjennomføring av kommunens tre viktigste arrangementer. Arrangementene bidrar til å bygge Arendals omdømme som innovasjons- og kompetansearena 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 fikk svært gode tilbakemeldinger og næringslivet presiserer betydningen av arrangementene for ulike næringsaktører.

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.

## **6.4 Samarbeid for å nå målene**

Samskaping med næringsliv, akademia, offentlige institusjoner, organisasjoner og innbyggere/ildsjeler er et grunnleggende premiss for vellykket samfunnsutvikling. Arendal kommunes systematiske satsing på dette gjennom mange år fremheves i mange sammenhenger som en av suksessfaktorene bak kommunens utvikling og attraktivitet.

De ulike enhetene og stab samfunnsutvikling jobber systematisk for å involvere og samarbeide med ulike aktører i alt utviklingsarbeid.

### **Med hjerte for Arendal**

Aktiviteten i nettverket Med hjerte for Arendal har vært høy og det har blant andre aktiviteter vært prioritert å jobbe med:

- Forebyggende innsats mot barn og unge.
- Urban Ung, Playmaker Programmet og GameNorge satsingen. Nå pågår planlegging av Norges første GameHouse på den gamle brannstasjon tomten.
- Samarbeid med Innvandrerrådet, Arendal Voksenopplæring og Impact Hub om «Arbeid for alle» og sosialt entreprenørskap.
- MHFA har initiert og støtter Folkeverkstedet/ Det Urbane Grendehus på Munkehaugen. Kunstnere, kunsthåndverkere og ideelle organisasjoner samarbeider om kurs og kompetanseheving innen kreative næringer.
- MHFA er initiativtaker og samarbeidspartner om etableringen av Impact Hub Agder og Welcome Hub Agder og har bistått med mange søknader om midler.
- MHFA er støttespiller og samarbeidspartner med Kirkens Bymisjon om en rekke satsinger inn mot arbeidstrening, ettervern mm.
- MHFA er samarbeidspartner med de fire frivilligsentralene i Arendal MHFA bistår kommunen med å sikre bred involvering i planprosesser og by-og stedsutviklingsprosjekt
- MHFA holder kurs i søknadsskriving og i bruk av Tilskudds portalen
- MHFA er sterkt involvert i arbeidet med inkludering av nyankomne flyktninger og arbeidsinnvandrere. Vi er aktive inn mot Welcome Hub Agder og kommunen/ AVO

### **Samarbeid med næringslivet**

Kommunen har fått oppmerksomhet for sin tilnærming til samarbeid og samskaping med næringslivet. Dette er også blitt fremhevet av Morrow Batteries som en avgjørende faktor for at Arendal ble valgt som lokasjon for fabrikken. Det samarbeides tett med Arendal næringsforening og Arendal by, men også med

enkeltbedrifter og andre næringsaktører.

## 6.5 KOSTRA - kultur

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022	Gruppe 11 2022	Agder 2022	Landet uten Oslo 2022	Sarpsborg 2022
Netto driftsutgifter til kultursektoren per innbygger (kr)	2 122	2 453	2 849	2 528	3 167	2 874	2 148
Barn 6-15 år i kommunens kulturskole (prosent)	7,6	7,5	7,7	9,6	11,2	13,2	6,1
Elevplasser i kommunens kulturskole (antall)	536	584	604	10 161	5 777	111 314	662
Elever i kommunens kulturskole (antall)	446	477	478	8 139	4 890	88 206	473

KOSTRA viser at netto driftsutgifter for kultursektoren pr. innbygger har gått noe opp fra 2021 til 2022. Arendal ligger over gruppe 11, men noe lavere enn Agder og Landet uten Oslo. Andel barn 6-15 år i kommunens kulturskole har vært ganske stabil de siste årene, men ligger lavere enn sammenligningsgruppene, bortsett fra Sarpsborg. Antall plasser i kulturskolen er høyere enn faktisk antall elever, dette er gjennomgående for alle gruppene.

## KOSTRA sosialtjenesten

Indikator	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022
Sosialhjelpsmottakere (antall)	1 585	1 415	1 490
Sosialhjelpsmottakere med sosialhjelp 6 mnd. eller mer	652	543	548
Sosialhjelpsmottakere med sosialhjelp som viktigste kilde til livsopphold	432	390	505

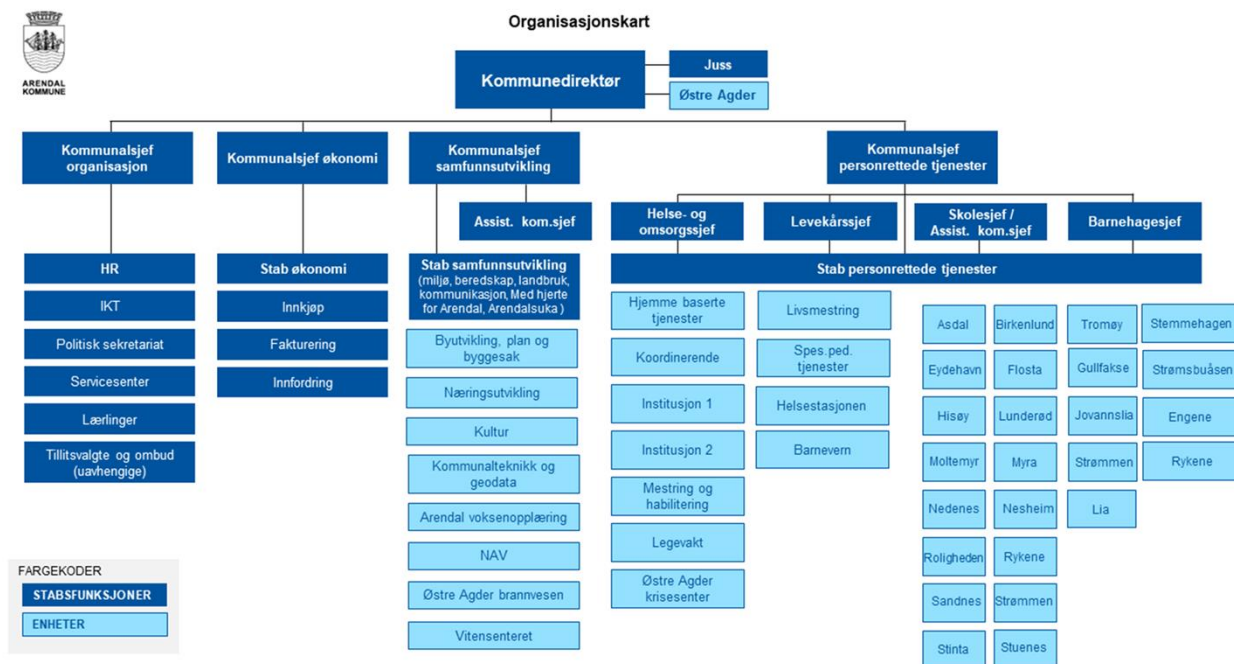
I fremstillingen over er KOSTRA-indikatorene uttrykt som antall og det gir derfor ikke mening å sammenlikne tallene med andre grupper. Det var en positiv utvikling i de tre indikatorene fra 2020 til 2021, men for 2022 snudde dette. Antall sosialhjelpsmottakere har økt. Det er også flere som mottar sosialhjelp i mer enn 6 måneder og flere som har sosialhjelp som viktigste kilde til livsopphold. Tallene synliggjør en endring som kan sees i sammenheng med økt rente, økt inflasjon m.m. Dette er tall kommunen må følge tett framover.

## 7 Personrettede tjenester

Personrettede tjenester er gjennom 2022 ledet av en kommunalsjef som har ansvar for fire tjenesteledere og fire kommuneoverleger.

De fire tjenestelederne har ansvar for barnehager, skoler, levekår samt helse og omsorg. Cirka 85 % av kommunens ansatte jobber i disse tjenesteområdene som vil beskrives mer detaljert senere i rapporten.

Personrettede tjenester har også en administrativ stab med rådgivere og fire kommuneoverleger. De samarbeider tett med kommunens enheter.



En stor satsing innenfor personrettede tjenester er BTI (bedre tverrfaglig innsats). Dette har vi fokus på for å kunne tilby innbyggerne våre mer helhetlige tjenester som er bedre samordnet og koordinert gjennom hele livsløpet.

Personrettede tjenester er i god driv, og det rapporteres stort sett om gode og koordinerte tjenester til våre innbyggere. Vi har imidlertid i 2022 i større grad enn tidligere merket utfordringene med fastlegekrise, økt etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester, lærerstreik, levekårsutfordringer og økt andel spesialundervisning spesielt godt.

### 7.1 Godt liv for alle

#### Helse og omsorg

##### Utfordringer

Helse- og omsorgstjenestene er under press. Kommunehelsetjenesten får stadig flere og mer komplekse oppgaver med nye medisinske og teknologiske muligheter og strengere behov for prioriteringer. Dette understreker behovet for omstilling og innovasjon, og for kunnskapsløft i kommunenes helse- og omsorgstjenester.

Den demografiske utviklingen med aldrende befolkning vil ha konsekvenser for kommunale helse- og



omsorgstjenester, og prognoser viser at regionens folketall vil øke i de eldre aldersgruppene. Innbyggere fra 67 år og over utgjør 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 relativt høy (SSB 2022). Samtidig har det vært en knapphet på faglært arbeidskraft og økende press på økonomien til kommunene over tid. En studie ved Velferdsforskningsinstituttet NOVA (2022) viser at det er en stor og 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 (H.Dyb, 2022). 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. Det vises for øvrig til enhetenes årsrapporter.

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.

### **Ressurs- og aktivitetsbasert finansiering (RAF)**

Kommunedirektøren valgte i 2022 å videreføre SIO-metodikken gjennom et nytt prosjekt kalt ressurs- og aktivitetsbasert finansiering (RAF). Den overordnede målsettingen er minst mulig inngripen i innbyggers liv.

Arbeidet i 2022 har bestått i å se på ressursinnsats i forhold til antall timer gitt gjennom enkeltvedtak av tjenestebehov. Det har vært særlig fokus på hjemmebaserte tjenester, der ressursene er omfordelt og budsjettvurderinger for 2023 er gjennomført. I løpet av 2022 er det opparbeidet en kompetanse som har gjort det mulig å indentifisere behov for å flytte midler internt i noen enheter. Fremover vil det arbeides videre med å se på muligheter for ressurseffektivisering i og mellom enhetene basert på hvor aktiviteten er. Tjenestekontoret har i prosessen vært og er svært sentral da det er høye forventinger til at innføringen av de nye rutineene skal gi oss en effektiviseringsgevinst i de berørte tjenestene.

### **Rekruttere og beholde**

Vi opplever stor interesse og høyt engasjement rundt kompetanseheving og videreutdanning blant våre ansatte. Kommunens lønnspolitikk reflekterer arbeidsgivers ønske om å stimulere til kompetanseheving. Rekruttering, tilrettelegging for lærlinger, tilrettelegge for å rekruttere fra menn i helse og praksisplasser for studenter er sektorens prioriteringer.

Et av virkemidlene for å sikre rekruttering har i 2022 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. Arbeidet har vært forsøkt intensivert i 2022, men utfordringer rundt Korona og høyt sykefravær har gjort det utfordrende.

Bemanningsenheten har blitt videreutviklet med mål om å dekke større andel fravær med faste ansatte. Arbeidet er startet og intensiveres mot alle tjenesteområdene i personrettede tjenester.

### **Kvalitetsutvalg**

Helse, omsorg og levekår har opprettet et kvalitetsutvalg med representanter fra enheter og fagområder. Det er i tillegg opprettet undergrupper til kvalitetsutvalget som skal ivareta spesifikke fagområder som krever tett oppfølging og utvikling. Her kan eksempelvis nevnes opprettelse av eget etikktvalg. Dette utvalget skal ivareta det gode arbeidet rundt etikk-satsingen.

Kvalitetsutvalget har også ansvaret for kompetanseplanen for helse, omsorg og levekår. Kompetanseplanen er under revisjon og skal ruller ut i 2023. Ny læring fra pandemien skal bakes inn her. Helseberedskap må prioriteres opp og gis fokus i større grad enn tidligere.

**Teamorganisering** er noe hjemmebaserte tjenester, koordinerende enhet og mestring og habilitering har utredet i 2022. Det planlegges å innføre ulike team i nærmeste fremtid. Det vises til Grimstad og Risør som har etablert ulike team i hjemmebaserte tjenester. Resultatene fra disse kommunene viser styrking av kompetanse til den enkelte i temaet, effektiv bruk av ressurser og reduksjon av antall ansatte som den enkelte bruker/pasient møter.

## Produksjonstall for 2022

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	2020	2021	2022
Antall institusjonsplasser korttid	57	57	57
Kjøp av korttidsplasser i Froland kommune	-	Inntil 3 plasser i perioder i 2021	Inntil 4 plasser i perioder i 2022
Ekstraordinære plasser for utskrivningsklare pasienter (Gymsalen – Myratunet)	-	-	Inntil 8 plasser i perioden jan -mars 2022
Antall plasser kommunal øyeblikkelig hjelp	9	9	9
Antall institusjonsplasser rehabilitering	9	9	9
Antall institusjonsplasser Langtids	272	272	267
Herav - antall langtidsplasser fortsatt boliggjort	1	1	1
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass sykehjem/bokollektiv/aldershjem	30,1	28,9	26,41
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass rehabilitering døgn (Myratunet)	19,11	20,5	19,69
Antall brukere av hjemmesykepleie i løpet av året	1682	1692	1774
Antall brukere av hjemmesykepleie pr. 31.12	1062	1083	1119
Antall brukere av kommunal hjemmehjelp i løpet av året	716	712	735
Antall brukere av hjemmehjelp i løpet av året – privat utfører	64	53	78
Antall brukere av hjemmehjelp pr. 31.12	671	655	691
Antall brukere dagrehabilitering (Myratunet) i løpet av året	98	58	61
Antall brukere under 67 år (alle tjenester) *	3395	3781	3878
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	2805	3127	3180
Antall brukere over 67 år (alle tjenester) *	2688	2835	3042

<b>Arendal kommune samlet</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	2049	2134	2316
Antall brukere som har tjenesten hjelpemiddeformidling (bevegelse, syn, hørsel og kognisjon) *	3091	3271	3350
Antall brukere som har fått tildelt boligtilrettelegging	34	21	24
Antall brukere med trygghetsalarm pr. 31.12.	712	751	813
Personer over 80 år bosatt i kommunen	2004	2067	2154
Personer over 90 år bosatt i kommunen	365	364	379

\*Inkludert passive brukere hvor tjenesten ikke er avsluttet i Gerica

## Oversikt over omsorgsboliger

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

Antall brukere med tjenesten gjennom hele 2022 totalt:

Bofellesskap for mennesker med nedsatt funksjonsevne/utviklingshemmede i enhet Mestring og habilitering	
Neskilen bofellesskap:	8 beboere
Romstølen bofellesskap:	9 beboere (ikke kommunalt eid bofellesskap. Beboerne eier boligen - har dannet et borettslag)
Myra bofellesskap:	8 beboere
Solsida bofellesskap:	3 beboere
Heimdalsveien 12:	5 beboere
Heimdalsveien 6:	7 beboere
Oddenveien:	6 beboere
Nyskogen bofellesskap:	6 beboere
Erik Munchs vei:	5 beboere
Madshaven bo- og dagtilbud:	8 beboere
Jovanntunet bofellesskap:	8 beboere
Til sammen:	73 beboere
Antall beboere i institusjon:	
Flosta avd. C for eldre mennesker med utviklingshemming	6 beboere
Til sammen	79 beboere

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)

## Skole

Det er 16 kommunale skoler i Arendal kommune hvor av 9 er 1-10 skoler og 7 er 1-7 skoler. Lunderød skole og ressurscenter er en av 1-10 skolene.

Kommunedirektøren brukte en del av kapitlet under utfordringer i Handlings og økonomiplanen for 2022-2025 til å beskrive utfordringene som ligger i elevtallsnedgangen som er i ferd med å bli en realitet i Arendalsskolen. For eksempel ble Flosta skole en fådelt skole høsten 2021 da det bare startet fem flotte nye elever på 1. trinn. Kommunedirektøren påpeker at selv om det totale elevtallet foreløpig ikke har gått veldig kraftig ned så er det på de laveste trinnene endringen først gjør seg gjeldende. Ved høstens GSI-rapportering var det nå 3377 elever på 1.-7. trinn mot 3458 i 2021, 3518 i 2020 og 3589 i 2019. Det gir en elevtallsreduksjon på 6,3 % på 3 år og vil forsterke seg ytterligere fremover. Elevtallet forventes å synke med over 3 % også til høsten 2023. Disse demografiendringene utfordrer skolene økonomisk sammen med

Økt andel elever med spesialundervisning og store behov for tiltak. Også i 2022 har det vært en økning i spesialundervisning.

## God utdanning

Kommuneplanens samfunnsdel sier: God utdanning er grunnlaget for å forbedre innbyggernes livskvalitet. Alle skal ha mulighet til livslang læring gjennom barnehage, grunnskole, videregående skole, voksenopplæring, etter- og videreutdanning og læring på arbeidsplassen. Gjennom tidlig innsats og god oppfølging skal vi sikre at flest mulig fullfører utdanning og opplever mestring. Kommunens visjon er at alle skal kvalifiseres slik at de kan bidra og delta i fellesskapet med sine ressurser.

2022 har også vært et krevende år å sikre god utdanning først på grunn av pandemien så i høst med en omfattende lærerstreik som rammet kommunen hardt. Samtidig har skolene løst dette på en god måte og vi ser at vi leverer gode resultater også i 2022. Grunnskolepoengene går fremdeles oppover. Det er mindre mobbing i Arendalskolen nå enn tidligere. Samtidig ser vi at flere elever får vedtak om spesialundervisning og skolene melder om flere elever som sliter med å mestre sine liv. Kommunedirektøren undres på om pandemien også vil påvirke skolene og tjenestetilbudet vårt i tiden fremover i forhold til barn som sliter med senvirkninger. Også nasjonalt er det knyttet bekymring til antallet barn som sliter med psykisk helse.

Kommunedirektøren finner det ikke hensiktsmessig å rapportere på elevdata og prestasjoner utover det som skolene har rapportert i sine årsmeldinger da kommunen er pålagt å utarbeide en tilstandsrapport for grunnskolen som vi ha en mer inngående presentasjon av resultater og analyser av disse. Tilstandsrapporten vil legges frem til politisk behandling i samme møte som årsberetningen. Kommunedirektøren finner det derfor hensiktsmessig å henviser til denne rapporten for detaljert datagrunnlag for resultater både faglig og sosialt for Arendal kommune i 2022.

## Kompetanseheving

Gjennom 2022 har det også vært fokus på kompetanseheving. Ordningene fra Utdanningsdirektoratet med videreutdanning for både lærere og ledere har vært gjennomført også i 2022. Våren 2022 fullførte 26 lærere 780 studiepoeng. Det var klart flest som tok 30 studiepoeng med engelsk, men også matematikk, norsk, programmering, naturfag og begynneropplæring var prioritert. Det var to ledere som fullførte rektorskolen. Høsten 2022 startet ytterligere 1 ledere på rektorskolen og 17 lærere på ulike fagstudier. Til sammen avlegger disse 18 personene eksamen i 540 studiepoeng våren 2023.

## Økonomi

De kommunale skolene hadde i 2022 et samlet merforbruk på 1,1 mill. kroner (0,2 %). Dette er mindre enn de foregående årene og tilnærmet i balanse etter god jobbing i sektoren med å holde budsjettet. Skolene uttaler at det særlig er det spesialpedagogiske som utfordrer rammene og enkeltelever med store sammensatte behov samt høyt sykefravær.

## Barnehage

### Kommunale barnehager har i 2022 hatt følgende satsingsområder:

Trygt og godt barnehagemiljø:

- implementering av overordnet plan

Psykisk helsefremmende barnehager

- fokus på barns rettigheter og skape gode lekemiljøer som er til barns beste

Barnehage - hjem samarbeid:

- gjensidige og trygge møter mellom foresatte og personal gjennom anerkjennende kommunikasjon

- videreutvikle oppstarts samtaler med foreldre

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):**

Alle barnehagene har gjennom 2022 arbeidet med videre implementering av handlingsveilederen. Det har vært størst fokus på undringsnotat og tidlig involvering av foresatte. Samlinger på tvers av fagområder med tverrfaglige samarbeidspartnere. Dette gjelder for både kommunale og private barnehager. I disse samlingene har fokuset vært faglig innhold, refleksjon og deling av praksis.

Samtaleverktøyet "Kroppen er min" er gjennomført i alle barnehagene for 5 åringene.

Selv om de kommunale barnehagene har hatt spesialpedagog ute i barnehagen, har det ikke vært nedgang i spesialpedagogiske vedtak i 2022. Det kan blant annet skyldes at det allerede var mange vedtak når ansvaret ble flyttet ut. Det tar tid å få flyttet fokus fra spesialpedagogiske vedtak til forebyggende arbeid. Det blir derfor spennende å følge dette arbeidet videre inn i nytt barnehageår, hvor det må være et enda større fokus på forebygging. Det er planlagt en ny evaluering i 2023.

### **Kompetanseheving kommunale og private barnehager i 2022.**

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

I uke 6 ble det i 2022 gjennomført "Rosa kompetanse" som digitalt kurs for alle barnehagene som ønsket det.

Regional kompetanseheving -

- Prosess- og utviklingsledelse
- Flerkulturelle barn og barnehager
- Bærekraftig utvikling
- Analyse

Read Agder -

- leseprosjekt

Annet:

- Arbeid med atferd som utfordrer oss (Verge.no) (kommunale barnehager)

Alle barnehagene har ikke deltatt på alt, men valgt ut fra behov. Nesten samtlige kommunale og private barnehager har deltatt i "Prosess og utviklingsledelse".

Av videreutdanning som gir studiepoeng er det 7 ansatte som har startet opp. Tre i kommunale, og fire i private barnehager.

Deltakelse i prosjekt:

"Matnyttig", samarbeidsprosjekt med UiA. Alle kommunale barnehager deltar i tillegg til 20 private barnehager. Prosjektet avsluttes i 2023.

## Produksjonstall:

	Kommunale barnehager	Kommunale og private barnehager
Antall ordinære barnehager	10	48
Antall familiebarnehager	0	3
Antall åpne barnehager	0	3
Antall barn totalt (0-6) år	531	2040
Antall ansatte totalt	203	800
Antall barn per ansatt	5,86	5,7
Andel ansatte med pedagogisk utdanning	51,80 %	47,88 %
Andel ansatte med barne- og ungdomsarbeiderfag	28,31 %	20,06 %
Antall barnehager under normkrav - Pedagogisk lederressurs i forhold til antall barn.	0	9
Antall barnehager på normkrav - Pedagogisk lederressurs i forhold til antall barn.	7	29
Antall barnehager over normkrav - Pedagogisk lederressurs i forhold til antall barn.	3	11
Antall ansatte på videreutdanning i 2021	3	4
Antall barn som får spesialpedagogisk hjelp § 31	29	79
Antall barn som får tilrettelegging etter § 37	26	47
Antall barn som får tegnspråkopplæring med vedtak § 38	1	1
Antall minoritetsspråklige barn	132	390
Dokumenttilsyn	0	0
Kvalitetstilsyn	0	1
Nedleggelse av barnehageplasser i forhold til godkjenning		42
Foreldreundersøkelsen totalscore (5 er høyest)	4,6	4,7

## Levekår

Levekår består av de 4 enhetene barnevern, helsestasjon, livsmestring og spesialpedagogiske tjenester. Til sammen utgjør disse enhetene en betydelig del av kommunens satsing på bedre tverrfaglig innsats. Innsatsen dreier seg mye om "laget rundt barnet", Ambisjonen er at alle barn i Arendal skal ha det bra hjemme, på skolen, i barnehagen og på fritiden.

Tjenestene som leveres fra tjenesteområdet spenner over et vidt felt, fra oppfølging av gravide, barnevernstiltak, pedagogisk støtte til omfattende oppfølging innenfor rus og psykiatri. Tjenesten har i 2022 blant annet utarbeidet en forebyggende plan og også omfattende rusplan for kommunen.

Tjenesteområdet viser et årsresultat på ca. 400.000 kroner i mindreforbruk totalt for de fire enhetene. Livsmestring og helsestasjon leverte et resultat i balanse. Spesialpedagogiske tjenester leverte ca. 1,4 mill. kroner i merforbruk, mens barnevern leverte ca. 1,8 mill. kroner i mindreforbruk.

## 7.2 Grønt samfunn

### Helse og omsorg

Helse og omsorgstjenestene har i 2022 fulgt opp sin del av handlingsplan for klima og energi, vedtatt i bystyret 19/228. Viktige tiltak har vært:

- sertifisering miljøfyrtårn
- gjenbruk tekstiler
- bærekraftig matvareproduksjon
- elbiler
- kildesortering

### Digitalisering, E-helse og velferdsteknologi

Digitalisering av arbeidsprosesser gjør det mulig å effektivisere driften og samtidig gi kvalitativt bedre tjenester til pasient og bruker. Velferdsteknologi er også et viktig virkemiddel i denne sammenhengen. Kommunen har i 2022 hatt flere samarbeidsflater lokalt, regionalt og nasjonalt/internasjonalt innen dette feltet. Arendal kommune, sammen med regional koordineringsgruppe for e-helse og velferdsteknologi i Agder, har jobbet med flere prosjekter. Som eksempel kan kommunedirektøren nevne innovasjonspartnerskap Agder med felles anskaffelse for regionen og SSHF, IKT seniorer Agder som er en viktig satsing i Leve hele livet reformen, EU prosjektet CRANE som skal bli en teknologisk løsning som gjør at innbyggerne kan følges opp av helse- og omsorgstjenesten eller hvor innbyggeren selv kan mestre egen helse hjemme. Det har også vært en stor satsing på telemedisinsk sentral med digital hjemmeoppfølging. Det legges opp til en ytterligere satsing på dette feltet, når telemedisinsk sentral flytter sammen med kommunal øyeblikkelig hjelp til nytt helsebygg.

### Regional koordineringsgruppe e-helse og velferdsteknologi (RKG e-helse)

Regional koordineringsgruppe e-helse og velferdsteknologi Agder (RKG) ble etablert i januar 2016 med følgende formål:

- Regionen skal være ledende innen velferdsteknologi i Norge
- Arbeidet skal stimulere til forskning, utvikling og næringsutvikling i regionen
- Formålet er økt regional kommunal koordinering og forankring på Agder

RKG e-helse arbeider for å nå FNs bærekraftsmål spesielt innen disse områdene:



RKG e-helse adresserer hovedmålet i Regionplan Agder 2030; *Agder – en bærekraftig region med lave utslipp og gode levekår*; herunder;

- Bruke hele Agder, og sørge for at utviklingen kommer alle deler av Agder til gode
- Samarbeide om å nå FNs bærekrafts mål på regionalt og lokalt nivå



- Utnytte mulighetene som digitalisering gir

November 2019 ble det vedtatt i kommunedirektørutvalget (KDU) Agder at det skulle satses videre med RKG e-helse og programmet E-helse Agder 2030, med en felles regional styringsgruppe for alle satsningene innen programmet. RKG e-helse har etablert E-helse Agder 2030, herunder etablering av en felles regional styringsgruppe. Denne felles styringsgruppen består av representanter på ledernivå fra både primær- og spesialisthelsetjenesten.

## 7.3 Regional vekst

### Helse og omsorg

#### Helhetlig tilnærming innsatstrapp, innbyggerdialog og kunnskapsutvikling

I arbeidet med utvikling av den helhetlige innsatstrappa for Østre Agder er nå de grunnleggende prinsippene fra FNs barnekonvensjon om **Barns beste, bedre tverrfaglig innsats (BTI) og kvalitetsreformen Leve hele livet** innarbeidet.

I forlengelsen av en felles helhetlig innsatstrapp, har det i 2022 blitt utarbeidet en strategi for hvordan tjenestene skal intensivere arbeidet med tverrfaglig tjenesteutvikling, samhandling, innbyggerdialog og brukermedvirkning, samt hvordan iverksette tiltak for å styrke kunnskapsgrunnlaget ute i tjenestene. I tillegg har det vært jobbet med hvordan gjøre gode ressursmessige prioriteringer utenfor helse- og omsorgstjenestene. For å sikre videreføring og kontinuitet, har Østre Agder regionråd i 2022 etablert et fagutvalg for analyse- og kunnskapsutvikling. Utvalget er bredt tverrfaglig sammensatt med deltakelse fra alle åtte kommuner. Det er gjort ansettelse i et 50 % engasjement som analyse- og FOUI rådgiver og en engasjementstilling på 20 % for å styrke samarbeidet mellom Universitet og Østre Agder. Videre er det opprettet samarbeid med UIA gjennom en arbeidsgruppe innen KFP (Kommuneforskningsprogrammet) som retter seg mot masterstudenter som ønsker å gjøre praktisk rettede masteroppgaver knyttet til kommunene. Det er også et forsknings samarbeid mellom UIA, SSHF og Østre Agder hvor fokuset er rettet mot tidlig innsats og skrøpelige eldre.

Fagutvalget har i 2022 bidratt og skal jobbe videre med:

- Iverksette og videreutvikle metoden («innsatstrappa») for prioritering av tidlig innsats og helsefremmende arbeid.
- Styrke kompetanseutvikling av medarbeidere i alle berørte sektorer og på de ulike trinnene i «innsatstrappa».
- Tilrettelegge for følgeforskning, evaluering og effektmåling av å innføre «innsatstrappa», gjennom blant annet å kostnadssette trinnene.

Arbeidet med å samle inn data fra de ulike tjenestene er godt i gang i 2022 og vil føre til at vi kan få et objektivt og sammenliknbart data og analysegrunnlag i løpet av 2023. Analysegrunnlaget vil gi oss fremskrevne kostnadstall per måned mot et gitt måltall. Dette vil bidra til at vi bedre kan analysere hvilke tiltak i innsatstrappen som bør effektiviseres for å få til en venstreforskryvning.

#### Helselederforum (HLF)

Helse- omsorgslederforum (HLF) er et rådgivende organ for Kommunedirektørutvalget. HLF skal fremme samhandling, utviklingsarbeid og kompetansesamarbeid innenfor fagfeltet helse, - omsorg og levekårsfeltet mellom kommunene i Østre Agder. HLF består av helseledere fra hver av de åtte kommunene og tillitsvalgte fra Delta, Fagforbundet og Sykepleierforbundet. Statsforvalteren på Agder deltar som observatør.

Kommunene i Østre Agder jobber kontinuerlig med å utvikle sammenhengende tjenestetilbud som kjennetegnes av høy kvalitet, pasientsikkerhet, nærhet til pasienten, kompetente medarbeidere og effektivitet.

Det fokuseres på å fremme samhandling innenfor fagfeltet mellom kommunene i Østre Agder og øvrige kommuner på Agder og innenfor fagfeltet mellom kommunene i Østre Agder og Sørlandet sykehus HF (SSHF) og Universitetet i Agder (UiA). Videre jobbes det med tiltak som bidrar til kompetanse – og kvalitetsutvikling av tjenestetilbudet i kommunene, herunder iverksettelse av vedtatte forskningsstrategi.

HLF bistår kommunedirektørutvalget og Styret i spørsmål innenfor området helse, omsorg og levekår og medlemmene inngår i styringsgruppe for IKT Forvaltning Helse og velferd, i administrativt organ for kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) og Legevaktens administrative organ (LAO)

HLF er innstillende myndighet i prosjekter hvor kommunedirektørutvalget er styringsgruppe.

## Barnehage

Barnetallene viser at det var en liten økning fra 2020 og 2021, mens i 2022 har hatt en nedgang på 33 barn. På tross av dette vil den store satsingen i kommunen med etablering av nye arbeidsplasser føre til at barnefamilier i større grad ønsker å bosette seg i kommunen. Vi antar derfor at det på sikt bli et behov for flere barnehageplasser.

Barnetallsutvikling	2020	2021	2022
	396	410	377

De kommunale barnehagene har hatt en økning på 38 barn fra 2021 til 2022. I de private har det vært en nedgang på 70 barn, som førte til nedleggelse av en privat barnehage.

	Antall barn 2020	Antall barn 2021	Antall barn 2022
Kommunale barnehager	516	493	531
Private barnehager	1586	1579	1509

Nedgang i antall barn i 2022 vil utfordre barnehagesektoren enda en gang, og konkurransen om barna blir sterkere, hvis ikke balansen mellom plasser og behov justerer seg. I 2021 ble det lagt ned 88 kommunale barnehageplasser og 40 private plasser. I 2022 ble en privat barnehage med 42 plasser lagt ned.

## Skole

Regionplan Agder 2030 har fremtidsbilde som bl.a. sier:

I 2030 er Agder en region som er preget av god helse og høy deltakelse i arbeidslivet. Det er en god balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse på arbeidsmarkedet. Livslang læring vektlegges for å opprettholde et kompetansenivå som gjenspeiler behovene i næringslivet og i samfunnet for øvrig. Fokus på sosial bærekraft har ført til at de menneskelige ressursene i landsdelen tas i bruk fullt ut. Agder har en sterk entreprenørskapskultur med gode vilkår for vekstkraftige gründerbedrifter. Det er etablert flere arenaer for idé- og produktutvikling. Kristiansand og Arendal fungerer som hovedsentre for vekst på hele Agder.

## Levekår

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.

## 7.4 Samarbeid for å nå målene

### Helse og omsorg

Gjennom Fagutvalg for analyse og kunnskapsutvikling har åtte kommuner i Østre Agder i 2022 gått sammen i en søknad til Statsforvalteren om prosjektskjønnsmidler, for å møte utfordringene nevnt i punkt 8.1 Godt liv for alle.

Under vises punktvis hvilke utfordringer kommunene har hatt i 2022 og som vil komme til å øke hvis det ikke gjøres noen endringer i måten å jobbe på:

- **Demografi i landsdelen.** Vi ser tydelig utfordringen gjennom fremtidig aldersbæreevne der Østre Agder-regionen har 3,4 innbyggere i arbeidsfør alder per innbygger over 67 år i 2022, mens det i 2050 kun er 2,0 ifølge SSB.
- **Bærekraft.** Med bærekraftig oppvekst-, helse- og omsorgstjeneste, mener vi at kommunene må være rustet til å kunne gi gode tjenester med høy kvalitet selv om aldersbæreevnen reduseres betraktelig fremover. Dette betyr at vi må legge om måten å tenke på, i forhold til hvordan tjenestene leveres og hvordan innbyggerne blir trygge på at de blir tatt godt vare på.
- **Knapphet på ressurser.** Det oppleves som utfordrende å få tilgang på kvalifisert personell i oppvekst og helse, og derfor må tilgjengelige ressurser benyttes på en optimal måte. Vi må unngå konkurranse om ressurser mellom kommunene og helseforetaket. Dette vil kreve et utstrakt samarbeid om å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.
- **Effektiv forvaltning.** Endret sykdomsbilde og demografiske endringer krever bedre ressursutnyttelse, høyere effektivitet samt nye og bedre tjenester. Dette kan kommunenes helse- og omsorgstjenester best få til gjennom styrket samarbeid med forskningsmiljø og undervisningsinstitusjoner. Kunnskaps- og forskningsløft for kommunal sektor er nødvendig for å bidra til rett prioritering, fremme mer målrettet bruk av ressurser og sikre bedre kvalitet.
- **Ulik virkelighetsforståelse og forventning.** Både innbyggere, politikere, ledere og ansatte har ulik virkelighetsforståelse og forventninger til hva fremtidens helsetjeneste kan tilby. En utfordring er derfor å skape realistiske forventninger til kommunens tjenester.

Under en grafisk fremstilling av utfordringen:



Samarbeidet som dannet grunnlaget for søknaden er et oppfølgingsarbeid knyttet til prosjektet *Bærekraftige helse- og omsorgstjenester i Østre Agder*, der hovedarbeidet ble avsluttet i januar 2022. Vi har fortsatt arbeidet i 2022, men har sett at vi må koble på flere sektorer i kommunen fordi helse alene ikke klarer den store omstillingen som er foran oss.

Søknaden ble innvilget med 1,5 mill. kroner i 2023, og vil føre til at det kan arbeides videre med en kommunikasjonsstrategi og holdningsendringer hos ansatte, politikere og innbyggere fremover. Dette blir vesentlig for å få til en stor nok endring til å klare å møte utfordringene.

### **Legetjenesten i Arendal interkommunale legevakt**

Legevakten i Arendal har over tid hatt store bemanningsutfordringer på legesiden som følge av fastlegekrise og utdatert organisering av legetjenestene. Fastlegenes arbeidsmengde framstår som uforenlig med den tid de har til rådighet og arbeidsmiljølovens intensjoner om arbeidstid lar seg ikke etterleve. Flere fastleger har trukket seg fra fastlegeordningen, og flere fastleger sykmeldes langvarig fra vaktarbeid. Organisering av legetjenestene i Legevakt har vært uendret siden 1990-tallet. Fastlegeordningen ble innført i 2002 og innebærer en plikt til å organisere en legevakt for alle som oppholder seg i kommunen og fastlegene har plikt til å dekke Legevaktens behov for legetjenester.

Høsten 2022 bestilte Kommunedirektørutvalget i Østre Agder en utredning om en ny organisering av legetjenesten i interkommunal legevakt for å sikre forsvarlig og godt behandlingstilbud. Videre sikre kapasitet og kvalitet i pasientbehandlingen og redusere fastlegenes arbeidspress. Utredning er slutført med egen rapport. Saken fremmes i bystyret våren 2023.

### **Barnehage**

Det er blitt gjennomført faste samarbeidsfora med de kommunale barnehagene i form av ledermøter med litt ulik deltakelse. Dette samarbeidet har hatt fokus på utvikling og forbedring av tjenesteområde. Stab barnehage og kommunale barnehager samarbeider om felles årsplan.

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.

Styringsgruppe BTI har hatt faste tverrfaglige samarbeidsmøter.

Fem barnehager og helsestasjon samarbeider om prøveprosjektet: 2 - 4 års kontroll i barnehagen.

Stab barnehage med 2 personer har hatt fast deltakelse i fagutvalg Østre Agder og Read Agder.

Det har vært gjennomført faste informasjons og drøftingsmøter med fagforeningene.

### **Skole**

BTI-arbeidet i Arendal krever godt samarbeid for mange og med mange. Skole er sentralt i dette arbeidet og har fokus på dette i våre møtepunkter med alle våre samarbeidspartnere.

Skolen har også en rekke formelle samarbeidsorganer. Skolens øverste samarbeidsorgan er Skolens samarbeidsutvalg (SU) videre er det Foreldrenes arbeidsutvalg (FAU), Skolemiljøutvalget (SMU) og Elevrådet. Skolene i Arendal kommune jobber med å implementere temaplanen og føringene som den gir.

## Levekår

Enhetene i tjenesteområdet levekår har sentrale roller i BTI arbeidet i kommunen. Blant annet ledes kommunens 4 BTI team fra disse enhetene. Enhetsledere og tjenesteleder er representert i BTI - styringsgruppe, som er en viktig koordineringsarena for tverrfaglig samarbeid.

Ledergruppen har hatt fokus på å utvikle og kvalitetssikre godt samarbeid på tvers av enheter, sektorer og organisasjoner. Tjenesten jobber tett med de tre andre tjenesteområdene i personrettede tjenester - skoler, barnehager samt helse- og omsorg. Tjenesten jobber også tett med Nav som ligger under tjenesteområdet samfunnsutvikling samt Arendal Eiendom.

Levekår jobber også med flere frivillige organisasjoner og spesialisthelsetjenesten, og er med i Fact team.

## 7.5 KOSTRA

### Hjemmetjenester

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022	Gruppe 11 2022	Agder 2022	Landet uten Oslo 2022	Sarpsborg 2022
Andel innbyggere 80 år og over som bruker hjemmetjenester (prosent)	26,4	26,2	27,4	26,4	28,6	27,9	24,2
Andel brukere av hjemmetjenester 0-66 år (prosent)	51,1	50,2	48,6	50,2	55,1	49	56,6

Andelen innbyggere 80 år og over som bruker hjemmetjenester har økt noe i 2022. Arendal har en høyere andel som bruker hjemmetjenester enn gruppe 11 og Sarpsborg. Andelen brukere av hjemmetjenester 0-66 år viser en nedgang de siste årene og er nå lavere enn sammenligningsgruppene. Det er en ambisjon at flere skal bo hjemme lengre.

### Institusjon

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022	Gruppe 11 2022	Agder 2022	Landet uten Oslo 2022	Sarpsborg 2022
Utgifter pr. oppholdsdøgn i institusjon	4 273	4 651	5 123	4 761	4 672	4 752	4 909
Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på sykehjem (prosent)	10,6	10,1	9,5	9,5	9,4	10,4	10,1
Legetimer per uke per beboer i sykehjem (timer)	0,54	0,72	0,76	0,73	0,58	0,64	1,01
Fysioterapitimer pr. uke pr. beboer i sykehjem (antall)	0,46	0,42	0,45	0,5	0,38	0,41	0,4

Utgifter pr. oppholdsdøgn viser at Arendal ligger vesentlig høyere enn sammenligningsgruppene. Dette er en indikator det er verdt å kikke nærmere på i videre analyser. Tallene er påvirket av korona, men dette vil de også være for sammenligningsgruppene. Det er en nedgang i andel innbyggere over 80 år som er beboere på institusjon i Arendal. Dette kan forklares med at antall over 80 år har økt, ikke at antall beboere på sykehjem er redusert. Legetime og fysioterapitime pr. beboer på sykehjem har økt marginalt fra 2021 til 2022 og ligger litt høyere enn de fleste sammenligningsgruppene.

Netto driftsutgifter til omsorgstjenester i prosent av kommunens samlede netto driftsutgifter ligger på 36,7% og er høyere enn alle sammenligningsgruppene.

## Barnehage

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022	Gruppe 11 2022	Agder 2022	Landet uten Oslo 2022	Sarpsborg 2022
Netto driftsutgifter barnehager, per innbygger 1-5 år (kr)	185 012	191 238	192 653	181 373	186 139	187 559	179 047
Antall barn korrigert per årsverk til grunnbemanning, alle barnehager (antall)	5,6	5,7	5,7	5,8	5,7	5,7	5,9
Antall barn korrigert per årsverk til grunnbemanning, kommunale barnehager (antall)	5,8	5,8	5,9	5,8	5,7	5,6	5,8
Andel barn 1-5 år i barnehage, i forhold til innbyggere 1-5 år (prosent)	94,1	94,1	93,3	92,6	91,7	93,6	90,1

KOSTRA viser at Arendal kommune har klart høyere netto driftsutgifter til barnehage pr. innbygger 1-5 år enn sammenligningsgruppene. Dette er samlet kostnad for kommunale og private barnehager og inkluderer kostnader til barnehage, barnehagelokaler, skyss og styrket tilbud til førskolebarn.

Noen årsaker til at netto driftsutgifter er høye, er at en høy andel har styrket tilbud, samt at det er en høy andel barn i Arendal som går i barnehage. Arendal har færre barn pr. barnehage enn sammenligningsgruppene, og dette kan også være en faktor som bidrar til høye driftsutgifter.

Indikatoren *barn korrigert per årsverk i kommunal barnehage* er ganske jevn med sammenligningsgruppene. Det arbeides kontinuerlig med å ha fulle barnegrupper i de kommunale barnehagene. Dette er viktig for å holde kostnadene pr. barn i kommunale barnehager nede.

Den nederste linjen i tabellen viser at Arendal har en høy andel barn i barnehage, og over noen av sammenligningsgruppene. Det er høye kommunale kostnader ved å ha barn i barnehagene, og denne høye andelen kan forklare noe av de høye kostnadene Arendal kommune har på netto driftsutgifter i den øverste linjen i tabellen.

Inntektssystemet fra staten til kommunene er slik at kommunen får tilskudd for hvert barn i alderen 1-5 år, uavhengig av om barnet går i barnehage eller ikke.

## Skole

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022	Gruppe 11 2022	Agder 2022	Landet uten Oslo 2022	Sarpsborg 2022
Gruppestørrelse 2 (antall)	16,6	16,9	16,4	16,5	16	15,6	16,4
Andel lærere som er 60 år og eldre (prosent)	9,7	8,2	8,9	7,6	7,9	8,4	6
Andel lærere i heltidsstilling (prosent)	74	76,2	77,8	76	72,3	73,9	73,9

Gruppestørrelsen i Arendal er noe høyere enn landet uten Oslo, men på nivå med de øvrige.

Andelen lærere som er over 60 år er høyere i Arendal enn i sammenligningsgruppene. Andelen lærere i heltidsstilling har økt fra 2020. Andelen er høyere enn alle sammenligningsgruppene. Det er kommunens

mål å øke denne andelen og utviklingen ser ut til å gå i riktig retning.

Netto driftsutgifter til skole er ikke tatt med her fordi indikatoren deler på innbyggere 6-15 år. I Arendal går om lag 10 prosent av elevene i friskoler, noe som er betydelig høyere enn sammenligningsgruppene, og indikatoren blir misvisende. Et alternativ er å dele netto driftsutgifter på elever i kommunale skoler, vil dette gjøres i videre analyser av KOSTRA-dataene.

## Spesialpedagogiske tjenester

Indikator	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022	Gruppe 11 2022	Agder 2022	Landet uten Oslo 2022	Sarpsborg 2022
Elever i kommunale og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent)	9,2	10,5	11,2	8	9,3	7,9	6,1
Andel barn i kommunale barnehager som får spesialpedagogisk hjelp (prosent)	6,2	5,7					

## Barnevern

Indikator	Arendal 2020	Arendal 2021	Arendal 2022	Gruppe 11 2022	Agder 2022	Landet uten Oslo 2022	Sarpsborg 2022
Netto driftsutgifter til barnevernstjenesten per innbygger 0-22 år (kr)	9 303	7 852	9 311	10 118	8 979	10 187	15 379
Barn med melding ift. innbyggere 0-17 år (prosent)	5,1	4,3	3,7	4,4	3,2	3,9	6,5
Barn med barnevernstiltak ift. innbyggere 0-22 år (prosent)	4						
Barn med undersøkelse ift. innbyggere 0-17 år	5,1						

## 8 Kommunedirektøren og stabsområdene

Kommunedirektørens tjenesteområde, inkludert kommunalsjefer og tjenesteledere med staber er organisert i to enheter:

- Kommunedirektøren m/stab (1101) hvor driften av kommunedirektørens stabstjenester er organisert
- Felles overføringer og drift (1103) som samler overordnede kostnader knyttet til sektorene som kommunedirektøren med kommunalsjefer følger opp

Budsjettet vedtas pr. enhet, men rammene er administrativt fordelt på de ulike tjenesteområdene og følges opp av de respektive kommunalsjefene. For å få et helhetlig bilde av status for kommunedirektøren med sine stabsområder rapporteres enhetene samlet i årsrapporten.

Oppsummert viser regnskapet målt mot regulert budsjett et positivt resultat på begge enhetene, med henholdsvis 0,4 mill. kroner for enhet 1101 og 7,4 mill. kroner for enhet 1103. Tjenesteområdene kommenterer sin ressursbruk under de respektive enhetene.

### 8.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	253 352	226 664	209 061	259 649
Sum inntekter	-97 844	-70 774	-64 024	-106 004
Netto driftsramme enheten	155 509	155 890	145 037	153 403

#### Kommunedirektør m/ledergruppe

Under kommunedirektørens driftsområde føres kostnader knyttet til kommunedirektørens og kommunalsjefenes områder. Det er i stor grad lønn og sosiale tjenester samt utgifter til stab juss og enkelte fellesfunksjoner. Ansvar avsluttes med et mindreforbruk på ca. 0,8 mill. kroner og er blant annet knyttet til noe lavere lønnsutgifter på stab juss enn forutsatt i budsjettet.

#### Organisasjon

Stab organisasjon hadde i 2022 et negativt avvik med 1,1 mill. kroner. Merforbruket er knyttet til politisk organisering og aktivitet.

- Faste og variable godtgjørelser til folkevalgte samt refusjon av tapt arbeidsfortjeneste har et merforbruk med netto 1,8 mill. kroner.
- Kjøp av mat, parkering, varer og tjenester til politisk organisering og aktivitet overskrider budsjettet med 0,2 mill. kroner.
- Stab organisasjon for øvrig har et positivt avvik med 0,9 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 2022 et lite mindreforbruk som i all hovedsak skyldes vakanser i stillinger.

## Samfunnsutvikling

Stab samfunnsutvikling (1101D) hadde i 2022 et merforbruk på 5,1 mill. kroner. Her utgjør 1,7 mill. kroner av merforbruket utgifter til husleie og drift av Eureka kompetanse. Dette var det ikke avsatt budsjettmidler til. Det har vært jobbet med å finne løsninger for fremleie og lokalene tas over av Vitensenteret Sørlandet f.o.m. 2.kvartal 2023.

Øvrig merforbruk skyldes i hovedsak for høyt budsjetterte inntekter knyttet til private reguleringsplaner. Dette er justert i budsjettet for 2023.

## Personrettede tjenester

### Helse, omsorg og levekår

I 2022 hadde Helse, omsorg og levekår (sektor 1101) et mindreforbruk på 3,1 mill. kroner. Dette må sees opp mot merforbruk (3,3 mil. kroner) på privatpraktiserende leger som er flyttet til enhet 1103.

Leie av sykehjemsplasser i andre kommuner, samt utskrivningsklare pasienter som vi ikke har kapasitet til å ta imot medfører store merkostnader (2,5 mil. kroner). Den kommunale legetjenesten, herunder turnusleger, er under sterkt press, og leverer et regnskap med merforbruk.

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

### Oppvekst

Stab oppvekst hadde i 2022 et mindreforbruk på 2,7 mill. kroner. Av dette skyldes 0,85 mill. kroner sykefravær i staben som idet ikke ble satt inn vikar for. Det er endel ubrukte kompetansemidler som konsekvens av Covid, streik og generelt høyt sykefravær i enhetene som har gjort at muligheten for å gjennomføre kompetansetiltak har vært mindre enn vanlig. Det er også vesentlig høyere inntekter fra andre kommuner og staten enn budsjettet.

## 8.2 Bystyrets vedtatte budsjetttramme – Felles overføringer og drift

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	871 885	877 473	882 123	776 615
Sum inntekter	-47 080	-45 247	-21 947	-26 699
Netto driftsramme enheten	824 805	832 226	860 176	749 916

## Organisasjon

Innenfor området organisasjon er det et negativt avvik med 0,5 mill. kroner (tilsvarende 0,6 % av budsjettet) som gjelder overføringer til andre og egne IKT-kjøp. I hovedsak skyldes avviket IKT-kostnader utenom IKT Agder, herunder kostnader knyttet til systemene Gerica, CGM helsestasjon, RS

(ressursstyringssystem i helse og omsorg) og overføringer til Norsk Helsenett.

## Økonomi

Området økonomi har et mindreforbruk på 7,8 mill. kroner i 2022.

Avviket skyldes hovedsakelig lavere kostnader enn budsjettet på:

- Pensjon: ca. 2,4 mill. kroner.
- Forsikring: ca. 2,4 mill. kroner.
- Kjøp fra kommuner og overføring til egne kommunale foretak, 2,2 mill. kroner.

## Samfunnsutvikling

Delfinansiering for varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) viser et merforbruk på ca. 670 000 kroner ved årets slutt.

## Personrettede tjenester

### Helse, omsorg og levekår

I 2022 hadde Helse, omsorg og levekår på sektor 1103 et merforbruk på 3,3 mill. kroner på privatpraktiserende leger. Dette må sees opp mot mindreforbruk på 1101 (stab/støttefunksjoner) på 3,1 mil. kroner.

Størsteparten av merforbruket skyldes ekstra utbetalinger til legekantorene i forbindelse med korona kostnader. Videre er det påløpt merkostnader i forbindelse med fastlegeproblematikken hvor vikarbruk har vært nødvendig på enkelte legekantor.

### 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 1,3 mill. kroner. Det er et mindreforbruk knyttet til gjesteelever på 2,5 mill. kroner. Når det gjelder overføringer til friskoler er vi et merforbruk på 0,2 mill. kroner for 2022. Samlet gir dette et mindreforbruk på 0,8 mill. kroner i overføringer til andre på skoleområdet.

### Barnehage

Tilskudd til private barnehager har et mindreforbruk på rett under 1 mill. kroner noe som er så og si i balanse for et ansvar med mer enn 270 mill. kroner i budsjett. Det er vanskelig å beregne eksakt i forkant av et år hvordan barnefordeling og opptak vil bli så resultatet er godt beregnet med de forutsetningene som lå til grunn.

#### Søksmål mot Arendal kommune

Barnehagekjedene FUS, Espira og Norlandia har gått til søksmål mot staten med påstand om at forskriften om tilskudd til private barnehager er ugyldig. De mener at forskriften strider mot det lovfestede prinsippet om likebehandling som fremgår av barnehageloven.

Forskriften ligger til grunn for kommunens vedtak om tilskudd til de private barnehagene. Og siden det er kommunene som fatter disse vedtakene – og betaler ut – er også kommunene saksøkt.

Arendal kommune har blitt saksøkt av tre av sine barnehager, Alvehetta FUS Barnehage på Bjorbekk, Vippen

FUS Barnehage AS på Nedenes og Espira Myraskogen på Myra. Søksmålet gjelder vedtak i perioden 2020-2022. Totalt sett er over 100 kommuner saksøkt og det er fremmet søksmål for 21 tingretter. Saksøkerne har bedt om at sakene mot kommunene stanses (settes på pause) i påvente av utfallet i søksmålet mot staten. Arendal kommune har engasjert KS advokatene som prosessfullmektige i denne saken.

Søksmålet mot staten er en stor og prinsipiell sak og det er lite sannsynlig at den stopper med behandling i tingretten. Agder tingrett har besluttet å stanse videre behandling av søksmål fra de private barnehagene mot kommunene i Agder frem til det foreligger rettskraftig dom fra Oslo tingrett.

## 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.

Årets avsetning, opprinnelig ca. 85,6 mill. kroner, var beregnet til å dekke helårsvirkning av lønnsoppgjør 2021 og virkning av lønnsoppgjør 2022. I 1. tertial ble avsetningen styrket med 21,5 mill. kroner. Dette pga. oppjustert anslag for lønnsoppgjøret i 2022 fra 3,2% til 3,84%. I tillegg ble lønnsoppgjøret i 2021 noe høyere enn anslaget som var lagt til grunn ved beregning av avsetningen.

Enhetene ble i januar 2022 kompensert for helårseffekt for lønnsoppgjør 2021, i sum ca. 68 mill. kroner. For lønnsoppgjør 2022 er enhetene foreløpig kompensert med ca. 27,3 mill. kroner. Pga. streik ble lønnsoppgjøret innen enkelte foreninger først forhandlet ferdig i februar 2023. Ubrukte budsjettmidler i lønnsavsetningen for 2022, ca. 11 mill. kroner, ble avsatt til balansen for å kompensere for effekten av disse lønnsoppgjørene i 2023. Endelig beløp foreligger først etter lønnskjøring i april.

På ansvaret føres også enkelte fellesutgifter, samt tap på fordringer/tilbakeføring tap på fordringer. I 2022 ble det et positivt avvik på disse postene på ca. 2,2 mill. kroner.

## 8.3 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Også i 2022 ble kommunedirektørens staber påvirket av pandemien på ulike måter. Det var særlig etterslepet i oppgaver fra de to foregående årene og smittebølgen på starten av året som medførte konsekvenser. På grunn av pandemiens langvarighet er det ingen tvil om at for mange ansatte har dette vært en stor belastning.

Arbeid med politiske saker, prosjekter, strategisk arbeide, planlegging, oppfølging av sykefravær, og heltid har blitt ivaretatt med vesentlig mindre kapasitet enn forutsatt i disse 3 årene og det har ikke vært mulig å følge opp som planlagt. Redusert kvalitet og lavere måloppnåelse har vært en konsekvens av pandemien. Ved inngangen til 2023 er imidlertid det meste av det planlagte arbeidet fra før pandemien gjenopptatt og det meste er tilbake til det normale.

## 8.4 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 gjennomføres i år, 2023.

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse		1101-Rådmannen 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 2022?	Ja
-----------------------------------	----

### Internkontroll

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

Personvernombud 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.

Arkiverkets tilsyn fra 2021 om hvordan kommunen etterlever lovpålagte krav til dokumentasjon og arkivering er fulgt opp gjennom 2022. Kommunen fikk ros for godt arbeide og alle pålegg fra rapporten er nå lukket. Arbeidet har skjedd i tett samarbeid med AKST og Kuben.

## 8.5 Sykefravær

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,7%	0,9%	0,8%		0,5%
Langtids	2,9%	1,8%	1,1%		2,5%
<b>Sum fravær</b>	<b>4,6%</b>	<b>2,7%</b>	<b>1,9%</b>	<b>6,5%</b>	<b>3,0%</b>

Fraværet i stabene i 2022 har vært uvanlig høyt med totalt 4,6%. Kun 0,2% av dette er direkte korona-relatert, men i tråd med resten av Norge ble også stabene kraftig rammet av luftveisinfeksjoner i 2022.

### Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	119	112	7		
Midlertidige årsverk	13	11	2		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>132</b>	<b>123</b>	<b>9</b>		

Endringen i faste årsverk er knyttet til økning i antall årsverk på byggesak, innkjøp, næringsutvikling og leger. I henhold til budsjetterte nedbemanninger er Servicesenteret redusert med 1 årsverk og juridisk stab er redusert med 1 rådgiver etter at Grimstad trakk seg ut av samarbeidet.

### HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	0	5	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	6	5	4 000	20

HMS-avvikene handler om inneklima, vold/trusler og personskade. Kvalitetsavvikene dreier seg om prosesser og saksbehandling.

I tillegg til de 5 kvalitetsavvikene ble det registrert 2 avvik knyttet til personvern og datasikkerhet. Alle avvik er fulgt opp og lukket.

## 8.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	80%	80%	0%	60%	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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	60%	50%	50%	50%	50%	50%
Andel menn i ledergruppa	40%	50%	50%	50%	50%	50%
Andel kvinner i enheten	65%	63%	50%	50%	50%	50%
Andel menn i enheten	35%	37%	50%	50%	50%	50%

Tallene over for ledergruppa er med utgangspunkt i kommunedirektørens utvidede ledergruppe og inkluderer assisterende kommunalsjefer og tjenesteområdesjefer.

Tallene for enheten inkluderer også byggesak, Servicesenteret, tillitsvalgte og ombud i tillegg til det som regnes som selve staben. Kun faste ansatte er regnet med.

## 9 Felles overføringer og drift

### 9.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	871 885	877 473	882 123	776 615
Sum inntekter	-47 080	-45 247	-21 947	-26 699
Netto driftsramme enheten	824 805	832 226	860 176	749 916

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

For 2022 har enheten et samlet positivt resultat på 7,4 mill. kroner.

#### Organisasjon

Innenfor området organisasjon er det et negativt avvik med 0,5 mill. kroner (tilsvarende 0,6% av budsjettet) som gjelder overføringer til andre og egne IKT-kjøp. I hovedsak skyldes avviket IKT-kostnader utenom IKT Agder, herunder systemene Gerica, CGM helsestasjon, RS (ressursstyringssystem i helse og omsorg) og overføringer til Norsk Helsenett.

#### Økonomi

Området økonomi har et mindreforbruk på 7,8 mill. kroner i 2022.

Avviket skyldes hovedsakelig:

- Pensjon: ca. 2,4 mill. kroner.
- Forsikring: ca. 2,4 mill. kroner.
- Kjøp fra kommuner og overføring til egne kommunale foretak, ca. 2,2 mill. kroner.
- 

#### Samfunnsutvikling

Delfinansiering for varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) viser et overforbruk på ca. 670 000 kroner ved årets slutt.

#### Personrettede tjenester

##### Helse, omsorg og levekår

I 2022 hadde Helse, omsorg og levekår på sektor 1103 et overforbruk på 3,3 mill. kroner på privatpraktiserende leger. Dette overforbruket må sees opp mot underforbruk på 1101 (stab/støttefunksjoner) på 3,1 mill. kroner

Størsteparten av merforbruket skyldes ekstra utbetalinger til legekantorene i forbindelse med korona kostnader. Videre er det påløpt merkostnader i forbindelse med fastlegeproblematikken hvor vikarbruk har vært nødvendig på enkelte legekantor.

#### 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 1,3 mill. kroner Vi har et mindreforbruk knyttet til gjesteelever på 2,5 mill. kroner Når det gjelder overføringer til friskoler ar vi et merforbruk på 0,2 mill. kroner for 2022. Samlet gir dette et mindreforbruk på 0,8 mill. kroner i overføringer til andre på skoleområdet.

## **Barnehage**

Tilskudd til private barnehager har et mindreforbruk på rett under 1 mill. kroner noe som er så og si i balanse for et ansvar med mer enn 270 mill. kroner i budsjett. Det er vanskelig å beregne eksakt i forkant av et år hvordan barnefordeling og opptak vil bli så resultatet er godt beregnet med de forutsetningene som lå til grunn.

### Søksmål mot Arendal kommune

Barnehagekjedene FUS, Espira og Norlandia har gått til søksmål mot staten med påstand om at forskriften om tilskudd til private barnehager er ugyldig. De mener at forskriften strider mot det lovfestede prinsippet om likebehandling som fremgår av barnehageloven.

Forskriften ligger til grunn for kommunens vedtak om tilskudd til de private barnehagene. Og siden det er kommunene som fatter disse vedtakene – og betaler ut – er også kommunene saksøkt.

Arendal kommune har blitt saksøkt av tre av sine barnehager, Alvehetta FUS Barnehage på Bjorbekk, Vippa FUS Barnehage AS på Nedenes og Espira Myraskogen på Myra. Søksmålet gjelder vedtak i perioden 2020-2022. Totalt sett er over 100 kommuner saksøkt og det er fremmet søksmål for 21 tingretter. Saksøkerne har bedt om at sakene mot kommunene stanses (settes på pause) i påvente av utfallet i søksmålet mot staten. Arendal kommune har engasjert KS advokatene som prosessfullmektige i denne saken.

Søksmålet mot staten er en stor og prinsipiell sak og det er lite sannsynlig at den stopper med behandling i tingretten. Agder tingrett har besluttet å stanse videre behandling av søksmål fra de private barnehagene mot kommunene i Agder frem til det foreligger rettskraftig dom fra Oslo tingrett.

## **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.

Årets avsetning, opprinnelig ca. 85,6 mill. kroner, var beregnet til å dekke helårsvirkning av lønnsoppgjør 2021 og virkning av lønnsoppgjør 2022. I 1. tertial ble avsetningen styrket med 21,5 mill. kroner. Dette pga. oppjustert anslag for lønnsoppgjøret i 2022 fra 3,2% til 3,84%. I tillegg ble lønnsoppgjøret i 2021 noe høyere enn anslaget som var lagt til grunn ved beregning av avsetningen.

Enhetene ble i januar 2022 kompensert for helårseffekt for lønnsoppgjør 2021, i sum ca. 68 mill. kroner. For lønnsoppgjør 2022 er enhetene foreløpig kompensert med ca. 27,3 mill. kroner. Pga. streik ble lønnsoppgjøret innen enkelte foreninger først forhandlet ferdig i februar 2023. Ubrukte budsjettmidler i lønnsavsetningen for 2022, ca. 11 mill. kroner, ble avsatt til balansen for å kompensere for effekten av disse lønnsoppgjørene i 2023. Endelig beløp foreligger først etter lønnskjøring i april.

På ansvaret føres også enkelte fellesutgifter, samt tap på fordringer/tilbakeføring tap på fordringer. I 2022 ble det et positivt avvik på disse postene på ca. 2,2 mill. kroner.



## 10 Østre Agder

### 10.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	14 637	13 030	12 992	15 873
Sum inntekter	-10 702	-9 095	-9 095	-12 008
Netto driftsramme enheten	3 935	3 935	3 897	3 859

I samsvar med forutsetningene for det interkommunale samarbeidet så balanseres regnskapet mot budsjett. Dette er nødvendig for at Arendal skal betale sin andel av kostnadene ved interkommunalt samarbeid.

### 10.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

#### Godt liv for alle

Felles innsats i det interkommunale samarbeidet med sikte på økt bruk av digitale løsninger i helsesektoren er en viktig satsing for det interkommunale samarbeidet.

Kompetansebygging for ansatte i oppvekstsektoren gjøres mulig gjennom tett samarbeid med UiA basert på statlige midler. Gjennomføringen har vært hemmet av Corona bestemmelser. Ubrukte midler overføres med sikte på bruk i 2023.

#### Grønt samfunn

2022 var første år i det treårige prosjektet der intensjonen er full overgang til bruk av LED i veilyset. I tillegg til betydelig reduksjon i forbruket av elektrisk kraft så vil behovet for løpende tilsyn bli begrenset. Utstyret standardiseres med mindre behov for lager. Investeringen legger til rette for innføring av redusert lysnivå på natt. Dette gir fordeler for bomiljøet.

#### Regional vekst

Med basis i et ønske om felles innsats fra kommunene i samarbeidet under etableringen av Morrow Batteries og Biozin er det igangsatt et prosjekt i forståelse for at de to store industrietableringene vil føre til store samfunnsendringer i de åtte kommunene.

Gjennomgående har kommunene en positiv befolkningsutvikling, men på grunn av en aldrende befolkning så er tallet på dødsfall økende.

#### Samarbeid for å nå målene

Interessen for samarbeid mellom kommunene, men med noen prosesser som ikke leder fram. Det viktigste i 2022 var utredningen av felles brannvesen der også Grimstad kommune skulle inngå. Grimstad kommunestyre konkluderte med at de ikke ønsket et slikt samarbeid.

I samarbeid med Agder fylkeskommune er det på plass samarbeid mellom kommunene om arealregnskap. Dette foreligger ved årsskiftet.

Det utarbeides en utførlig [årsmelding](#) som redegjør for de fleste interkommunale samarbeid som Arendal kommune tar del i. Av denne framgår bredden i arbeidsfelt og tjenester som kommunene i Østre Agder-samarbeidet IPR (Interkommunalt Politisk Råd) samarbeider om.

## 10.3 Utvikling og status

Omfanget på samarbeid mellom kommunene har vært i stadig utvikling. Derfor er det behov for å gjennomgå måten vi skal samarbeide på. Mye av samarbeidet er relatert til reformer iverksatt fra nasjonalt nivå. Dette gjelder både helsesektor og oppvekst der hovedtyngden av interkommunalt samarbeid foregår.

Sekretariatet synes Arendal kommune legger godt til rette for virksomheten gjennom de lokaler som disponeres i 4.etg i Arendal bibliotek. Samtidig setter disse lokalene begrensninger for å kunne øke tallet på medarbeidere.

## 10.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Under korona-pandemien var det omfattende behov for samordning av kommunenes innsats overfor sykehuset. Samarbeidet viste evne til å tilrettelegge for fellesløsninger. Heldigvis ble det begrenset behov for å bruke disse løsningene. Samtidig ga det oss verdifull erfaring for å kunne håndtere en eventuell pandemi i framtiden.

## 10.5 Arbeidsgiverstrategi

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	
-----------------------------------	--

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,33	1,45	0,88		
Langtids	6,93	0,94	-4,95		
<b>Sum fravær</b>	<b>9,25</b>	<b>2,4</b>	<b>-6,85</b>		

Virksomheten har hatt utfordringer knyttet til langtidsfravær. Tiltak for å styrke kapasiteten innen oppvekstsektoren forventes å bringe fraværet ned til et vesentlig lavere nivå.

### Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	5	5			
Midlertidige årsverk	1		1		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		

Innsatsen er styrket med et årsverk fra oktober innenfor oppvekst. Dette for å kunne følge opp statlige satsinger i oppvekstsektoren. Finansieringen er delt mellom statlige tilskuddsmidler og økte kommunale bidrag. Foreløpig skal styrkingen av oppvekstsektoren videreføres ut 2024.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	0	0		
Antall kvalitetsavvik	0	0		

Ingen rapporterte avvik.

## 10.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	100	100	0		

Alle er i faste stillinger.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa						
Andel menn i ledergruppa	1	1				
Andel kvinner i enheten	33	43				
Andel menn i enheten	67	57				

Det er god kjønnsbalanse i virksomheten.

## 11 Kommunalteknikk og geodata

### 11.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	206 334	184 537	185 449	196 799
Sum inntekter	-253 461	-233 267	-238 267	-236 823
Netto driftsramme enheten	-47 127	-48 730	-52 818	-40 025

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

Innenfor enhetens rammefinansierte del hadde vi i 2022 et mindreforbruk på 0,35 mill. kroner.

Innenfor enhetens selvkostområde har det vært følgende resultat:

#### Status for vann og avløp:

- Vann og avløp ender med store merforbruk forklart hovedsakelig av økning i rente, strømpris og materialpriser. I tillegg er investeringsbehovet høyt i VA-sektoren.
- Før avregning hadde vann og avløp fond på hhv. 10,9 mill. kroner og 6,2 mill. kroner Disse blir brukt opp som følge av merforbruket.
- Etter avregning ender VA med underskudd til fremføring (på memoriakonto) for vann på ca. 4 mill. kroner og avløp på hele 14,2 mill. kroner.

VA gebyrer er for 2023 satt opp med ca. 35% vann og 20% på avløp.

#### Status for andre selvkostområder:

- Slamtømming leverer beregnet merforbruk på 197 172 kroner og bruker derfor noe av fondsbeholdningen.
- Tilsyn slam går med et lite underskudd på 57 140 kroner og øker fremførbart underskudd til 269 958 kroner per 31.12.22.
- Oppmåling ender på et positivt resultat på 291 587 kroner som øker fondsavsetningen til kr 454 816.
- Eierseksjonering ender med underskudd på 17 771 kroner, som subsidieres av kommunen.

Sett bort fra VA treffer kalkylene relativt godt for 2022. Kommunenes subsidiering av selvkostområdene er relativt lav for 2022.

Totalt opprinnelig investeringsbudsjett for VA ledningsnett i 2022 var 137 mill. kroner, og det er til sammen investert for 141,0 mill. kroner. Rutinen for tettere oppfølging av totale tildelte VA-midler innebærer at det hver tertial gjøres en vurdering opp mot justert forventning for året, og at eventuell samlet restbevilgning ved årets slutt tas ned.

Høye strømutgifter førte til et overforbruk på veily, til tross for justering av budsjett ved tertial. Økte kostnader til vinterdrift og sommervedlikehold som f.eks. feiing førte også til et overforbruk på drift av sentrumsgater.

## 11.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

### Godt liv for alle

Enheten består av 7 avdelinger:

- Avdeling Vann har ansvar for drift og vedlikehold av kommunalt vannledningsnett samt Arendal vannverk.
- Avdeling Avløp har ansvar for drift og vedlikehold av kommunalt avløpsnett, pumpestasjoner og avløpsrensaneanlegg.
- Avdeling Forvaltning har ansvar for eiendomsgebyrer, samt oppgaver innen slam, utslipp, forurensning samt tilsyn på private avløpsanlegg.
- Avdeling Prosjektering og utbygging har ansvar for prosjektering av VA anlegg som utføres i kommunal regi, prosjektledelse som omfatter VA anlegg som utføres eksternt, kontroll og evt. godkjenning av planer for boligfelt, utbygginger utført av eksterne utbyggere, teknisk oppfølging/kontroll av boligfelt, andre tiltak initiert utenfra og prosjektledelse og byggeledelse for spesielle kommunale infrastrukturprosjekter.
- Avdeling Vei og parkering har ansvar for drift og vedlikehold av det kommunale veinettet inkl. broer, veilys, renhold, forvaltning, trafiksikkerhetsprosjekter samt håndheving, drift og vedlikehold av offentlig regulerte parkeringsplasser i kommunen og i Torvet p-hus.
- Avdelingen Maskiner og anlegg har ansvar og oppgaver fordelt på aktiviteter knyttet til driftsstasjonen på Solborg med verksted drift, vedlikehold på vei-, vann- og avløpssektoren og anleggsvirksomhet på VA-sektoren.
- Avdelingen Geodata har ansvaret for forvaltning og utvikling av geografisk informasjonssystemer (GIS) i Arendal kommune. Avdelingen har ansvar for å gjennomføre oppgaver etter matrikkel- og eierseksjonsloven. Avdelingen har også ansvar for forvaltning av eiendomsskattearbeidet.

### FN Bærekraftsmål 4 GOD UTDANNING

- Vi fortsetter enhetens samarbeid med utdanningsinstitusjonene: Sam Eyde videregående skole, Fagskolen i Agder, Universitetet i Agder, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, ved å opprettholde satsingen på lærlinger og praksisplasser, samt ved å tilby prosjektoppgaver for tekniker-, bachelor- og masterstudenter.
- Avdeling Maskiner og anlegg har hatt 4 lærlingeplasser i denne perioden.
- 

### FN Bærekraftsmål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Ny krisevannsforsyning ved Longum. Ferdigstilles våren 2023
- Det er utbedret 17 vannlekkasjer på kommunalt nett.
- Nytt styringssystem og PLS i vannbehandlingsanlegget
- Større rehabiliteringer gjennomført ved Saulekilen og Narestø avløpsrensaneanlegg.

2020				
Hygienisk betryggende vann	Bruksmessig vannkvalitet	Leveringsstabilitet	Alternativ vannforsyning	Ledningsnettets funksjon
God	God	God	Dårlig	Mangelfull

### FN Bærekraftsmål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Det er gjort noen tiltak for å bedre trafiksikkerheten ved og rundt skolene.
- Forsterkning av vegkropp ble i 2022 utført på flere strekninger blant annet på Tykkris og Skinnfellveien. Det må forventes at behovet her vil øke da det er et stort vedlikeholdsetterslep på våre veier.

- Det er utført en del utbedringer på murer langs Kittlelsbuktveien, samt prosjektering av ny mur i Engekjærveien. Oppstart på dette vil bli i 2023.

## Grønt samfunn

Digitalisering og det grønne skifte er to sider av samme sak. Enheten Kommunalteknikk og geodata har hatt stor fokus på digital tjenesteproduksjon både i og utenfor enheten i 2022. Dette vil være et videre satsingsområde i kommende år.

## 11.3 Arbeidsgiverstrategi

Emner fra ”sammen om fremtiden” blir jevnlig tatt opp i avdelingsmøter og har vært tema i forbindelse med medarbeidersamtalene.

## Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen er gjennomgått på ledermøte og på avdelingsmøter.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	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	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,6	1,6			
Langtids	3,1	6,4			
<b>Sum fravær</b>	<b>5,7</b>	<b>8,0</b>			

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	93	98			
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>93</b>	<b>98</b>			

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	32	33		
Antall kvalitetsavvik	12	3		

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.

## 11.5 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	92	97			

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	0	12,5				
Andel menn i ledergruppa	100	87,5				
Andel kvinner i enheten	19	18				
Andel menn i enheten	81	82				

## 12 Kultur

### 12.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	143 098	144 165	109 367	112 112
Sum inntekter	-58 840	-59 582	-32 156	-36 861
Netto driftsramme enheten	84 259	84 583	77 211	75 252

Driftsresultatet er innenfor budsjetterammen. Regulert budsjett er vesentlig høyere enn opprinnelig budsjett: Det er mottatt over 10 mill. kroner i spillemidler som i hovedsak er overført til Arendal eiendom. Det er innhentet midler fra bundet fond som er overført til investeringsprosjekter (Kunstarena gruvene og Kunstsamlingen) i regi av Bomuldsfabriken kunsthall. Det er også tilbakeført ubrukte midler til Bufdir i forbindelse med avvikling av Fritidskortet. I tillegg ble det gitt økt bevilgning til fritidskontaktordningen og postpandemimidler til Ung kultur og oppvekstområdene. 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.

### 12.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### Godt liv for alle

**Biblioteket** har i 2022 lagt vekt på å komme ordentlig i gang igjen med ordinær drift og aktiviteter etter pandemien. Vi har gjennomført flere prosjekter/arrangementer som vi måtte sette på vent under pandemien og har prioritert aktiv formidling til barn og voksne. Gjennom prosjektet Gunvald og lesevalpene har våre ansatte vært ute på ca. 50 eventyrstunder i barnehagene i tillegg til stor aktivitet i biblioteket.

Utlån og besøk begynner å ta seg opp igjen etter pandemien. Vi hadde ca. 188 000 besøk og 161.000 utlån i 2022.

**Kulturskolen** har gitt kvalitetssterke en til en, samspill og gruppetilbud innenfor klassisk og rytmisk musikk, drama og kunst til barn, unge og noen voksne. Skolen arrangerte flere ganger i året Kulturskolen Scene med konserter, dramaforestillinger og kunstutstillinger i Kulturkammeret. I tillegg opptrådte elever ved arrangementer og ved egne dramaforestillinger og utstillinger i Arendal kulturhus og på biblioteket.

I tillegg har skolen gitt musikktilbud i musikkgruppa KORALL til 20 unge med nedsatt funksjonsevne, og nystartet inkluderingsstilbud basert på eksterne midler for unge i alder 13-18 som heter KULTURSKATT (inspirert av Fargespill) med musikk, sang, dans.

Kulturskolen har solgt tjenester som: musikk-karusell grupper til Steinerskolen, én gruppe musikkterapi tilbud til kommunalt bo- og omsorgssenter, én gruppe babysang til Arendal helsestasjon/musikkundervisning, samt dirigenttjenester til 6 ulike korps i kommunen.

Skolen har også interne fordypningstilbud innen musikk, delvis i samarbeid med Lørdagsskolen. 2 elever deltok og vant priser i Ung klassisk.

Samarbeidet med Ung kultur har økt i 2022. Det er samarbeidet om og gjennomført 5 ulike workshops, i bl.a. animasjon, teaterverksted, lys/lyd teknikk og ungdomsteater. Ung kultur utvikler et tettere samarbeid



med UKM år for år.

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

Avdelingen fikk ekstra tilførsel av post-covid midler (3 mill. kroner) og kunne derfor ha ungdomstilbudet åpent fem dager i uken mellom mai og desember 2022. Ungdom mellom 13-25 år møttes i trygge rammer med gratis middag, gamingrom, filmtilbud og med mulighet for å låne øvings- og produksjonsrom innen ulike kunst- og kulturfelt, som dans, drama, visuell kunst og musikk.

Besøkstall på Kulturkammeret var i snitt på 2000 pr. uke. Ungdomstilbudet «Smia» hadde 500 ungdommer i snitt pr. uke. Ungkultur hadde 38 ulike arrangementer/aktiviteter for ungdom i 2022 etter gjenåpning. Kulturkammeret var ellers åpent for bruk syv dager i uken fra 08-23.

Vi fortsatte arbeidet med å videreutvikle ungdomsmedvirkning og egeninitierte aktiviteter. Ungkultur hadde flere prosjekter i 2022: Playmaker, Koordinert kulturtilbud, Jenter! og samarbeider med kulturskolen om Kulturskatt. Alle prosjektene var finansiert med eksterne tilskuddsmidler, med egne prosjektledere som retter innsatsen mot ungdom på ulike måter.

**Kulturnettverket** har en stor bredde i aktivitet og det er derfor ikke alt som får plass i dette rapporteringsformatet. Vi trekker frem noen av områdene her.

**Barnekultur:** Kulturnettverket gir gratis teater- og konserttilbud til barnehagene, og samarbeider med biblioteket, Barnekunsthøgskolen og Barnefilmfestivalen. 1048 barn fikk oppleve flotte teaterforestillinger, konserter og kvalitetsfilm på kino tilpasset barn.

**Den kulturelle skolesekken:** Den lokale skolesekken i Arendal kommune har som oppgave å gi elevene i Arendal kommunes grunnskole gode og varierte kulturtilbud. Vi prioriterer å bruke lokale profesjonelle krefter innenfor de ulike DKS-tilbudene. Skolene får også tilbud fra den fylkeskommunale skolesekken. DKS Arendal kommune leverte 14 tilbud - 3109 elever fra 1.-10.trinnet mottok ett eller flere tilbud. 1138 elever deltok på Barnefilmfestivalen. 626 elever fikk ikke tilbud grunnet avlysning i perioden det var lærerstreik – dette blir tatt igjen våren 2023.

**Fritidskassa:** Fritidskort og Fritidskort Pluss ble avviklet midt i året og erstattet med Fritidskassa. Fritidskassa er et tilbud om økonomisk støtte til barn og unge i lavinntektsfamilier. Formålet er å legge til rette for at alle barn og unge, gjennom å delta i fritidsaktiviteter, skal ha mulighet til mestring og samfunnsdeltakelse. Det gis støtte til en fritidsaktivitet inntil 2 000 kroner per halvår. 470 barn/unge ble innvilget støtte høsten 2022. I tillegg har vi arrangert 2 turer i vinterferien og 2 turer i sommerferien for familier. I alt deltok rundt 250 personer på turene, dvs. anslagsvis 80 familier fikk en gratis ferietur.

**Tilrettelagt fritid:** Vi har rundt 200 fritidskontakter som gir 1:1 tilbud og har flere ukentlige gruppetilbud, tilbud om sommerturer, Halloweenfest og nyttårsball. Som oppfølging av vedtak i bystyret våren 2022, har alle fritidskontaktene fått økt lønn med kr 50 per time fra 01.01.22. Vi har gjennomført rekrutteringskampanje i samarbeid med NAV samt kampanjer i sosial medier. Vi har fått en del flere søknader, men mange som søker, er av ulike grunner ikke aktuelle.

Listen over de som ikke har fått tilbud om tjeneste er hele tiden i bevegelse, det vil si at det ikke nødvendigvis er de samme personene som til enhver tid mangler tilbud. Januar 2022 var det 75 personer som manglet tilbud

Det har vært en økning i antall vedtak i løpet av året, fra 311 i mai 2022 til 338 i januar 2023. Vi ser en økning i antall deltakere under 18 år, disse gis prioritet.

Vi har også jobbet mye med å få innført digital løsning som kobler føring av timelister fra fritidskontaktene med antall timer knyttet til vedtak. Det har vært tekniske utfordringer som Visma fortsatt jobber med å løse.

**Tiltak i oppvekstområdene:** Bystyret vedtok en ny tilskuddsordning - 400 000 kroner til fritidsklubber og

mekkeklubber. Disse midlene ble fordelt til: Øyestad mekkeri og ungdomsklubb, Tromøy fritidsklubb, Stuenes garasjen, Sørlandskirken, Hisøy sokn og til etablering av ny fritidsklubb i Myra i regi av Myra ungdoms- og idrettslag. Disse tilbudene er et supplement til kommunens tilbud og et svært viktig lavterskeltilbud til mange ungdom.

**Frivillighet, lag og foreninger:** 2022 var Frivillighetens år. Det ble markert med et arrangement til inntekt for arbeid med flyktninger fra Ukraina på Arendals 299-årsdag 7.mai, samt Frivillighetens dag 5.desember, da frivillighetsprisene for både 2021 og 2022 ble delt ut. Lag og foreninger hadde også egne markeringer av Frivillighetens år, noen av dem med støtte fra kommunen. Kulturprisen for 2021 og 2022 ble utdelt i forbindelse med andre arrangementer, på vinnernes «hjemmebane».

Det ble avholdt møter med lag og foreninger i forbindelse med arrangementet Sammen i verden og planlegging av Arendals 300-årsjubileum. Driftstilskuddet til lag og foreninger ble beholdt på et noe lavere nivå enn før 2022, men med engangsmidler fra koronastøtten i tillegg klarte vi likevel å gi god støtte.

**Spillemidler:** Av anleggene nevnt i gjeldende kommunedelplan for kultur har bystyret nå vedtatt rehabilitering av Arendal og omegn kunstisbane, med støtte fra Grimstad kommune og Froland kommune. Vi kan dermed søke om spillemidler som interkommunalt anlegg, som gir 30% mer i spillemidler. Ny svømmehall realiseres som privat anlegg uten spillemidler. Søknader fra lag og foreninger prioriteres foran kommunens egne søknader. Det har vært en nedgang i antall søknader etter koronatiden. Vi håper at dette vil bedre seg etter at bystyret i 2022 vedtok å forskuttere spillemidler for godkjente søknader fra lag og foreninger.

**Ubuntu:** Et nettverk for internasjonale mennesker som søker felleskap, aktivt medborgerskap og utvikling i sosiale nettverk. Nettverket er og vil være en viktig arena for tilhørighet i lokalsamfunnet i samband med forventet økt internasjonal tilflytting i forbindelse med batterifabrikken. Nettverket har ca. 130 medlemmer, antallet er økende. På arrangementene ble deltakerne gjort kjent med ulike kulturaktører og næringsliv i Arendal i tillegg til at nettverk, vennskap og tilhørighet blir etablert.

**Park, idrett og friluft** har gjennom 2022 fortsatt med å tilrettelegge for gode møteplasser der kommunens innbyggere opplever trygghet og velvære. Videre har det blitt tilrettelagt for utendørs aktivitet på våre mange idretts-, friluft- og parkanlegg, både organisert og uorganisert. Det jobbes aktivt for å sikre fremtidige arealer for rekreasjon og opplevelser.

**Bomuldsfabriken kunsthall (BF)** har i 2022 gjennomført 18 utstillinger inkludert to permanente installasjoner i Kunstarena gruvene. Antall kunstnere som stilte ut var 61, hvorav 26 kvinner og 35 menn. Totalt besøkstall var 10 142. Av disse var det 4015 barn og unge.

**Formidling:** Vi har arrangert publikumsomvisninger og kunstnersamtale. I 2022 har vi etablert Cotton Club, et galleri for barn og unge hvor det er blitt vist flere utstillinger i samarbeid med UKM, Kulturskolen og Kulturkammeret. Vi har etablert et samarbeid med Barnekunsthifestivalen som for første gang ble arrangert på BF i 2022. Vi har formidlet DKS prosjekter, omvisning og verksted for skoler og barnehager i Arendal, kunstverksted og omvisninger i helgene og i skoleferiene.

Satsningen på formidling har også medført et samarbeid med Arendal voksenopplæring, ansatte ved Arendal sykehus, og arrangementet Sammen i verden. Bomuldsfabriken ble rammet av lærerstreiken og det medførte at vi mistet en del klasser. På høsten hadde vi kunsttilbud i prosjektet "Finn din Greie" på Moltemyr skole, noe som resulterte i en utstilling på verkstedet. Bomuldsfabriken har arrangert høstferieverksted og familiesøndager som er gratis for publikum. «Det Røde Rommet» var et DKS prosjekt som tok utgangspunkt i Tore Magne Gundersen verk fra vår samling. Det ble arrangert utstillinger hvor verket ble stilt ut sammen med elevarbeidene. I samarbeid med Barnekunsthifestivalen har vi vist «Engelen»: en teaterforestilling for barn og unge samt en forestilling for det generelle publikum.

## Grønt samfunn

*Kortreiste kulturtilbud og bevisste valg:* Kortreiste kulturtilbud bidrar til at folk kan søke opplevelser i nærområdet eller egen region. Kunst- og kulturopplevelser som konserter, kunstutstillinger, teater og litteratur kan ha et minimalt klimafotavtrykk. Pandemien har økt innbyggernes fokus på hva som finnes i nærområdet av opplevelser.

**Kulturnettverket** har markert friluftslivets uke i begynnelsen av september med fem turer til ulike turmål i hele kommunen gjennomført i samarbeid med lag/foreninger og kjentpersoner. Turen til Høgsteinsheia ble gjentatt, der vi satte opp egen buss og spesielt inviterte personer fra Ukraina. En av de øvrige turene inkluderte omvisning på Arendal kirkegård, noe vi vil gjenta i 2023.

*Friluftslivets ferdselsårer:* Planen ble vedtatt av Arendal bystyre 17.11.22 og gir bl.a. en prioritering av hvilke eksisterende turstier vi skal merke og tilrettelegge i årene fremover.

*Dagsturhytta:* Dagsturhytta ble i 2022 vedtatt lagt til Saltrødtjenna. Tomta er stukket ut og plassering av universelt toalett og stiforbindelse inn til hytta er bestemt. Hytta føres opp i september 2023 som en del av markering Arendal 300.

**Park, idrett og friluft** er i full gang med omlegging til strømbasert drift og det gjøres vurdering på karbonfri investering når nye innkjøp gjøres. Det jobbes med å se på vekster i våre anlegg som øker biodiversiteten med tanke på insekts habitater.

## Regional vekst

**Kulturskolen** er sammen med Kristiansand kulturskole ansvarlige for videreutvikling og kvalitetssikring av regionale fordypningstilbud innen musikk, dans, drama- og kunsthøgskolen.

**Ungkultur** har siden etablering i 2020 opplevd en stigende interesse for Kulturkammeret både regionalt og nasjonalt. Vi har tilreisende fra nabokommuner som bruker lokalene i mangel på tilsvarende tilbud i egen kommune. Vi opplever også at kulturaktører fra andre kommuner kommer på besøk for omvisning og for å høste erfaringer fra prosessen.

**Kulturskolen og Ung kultur** er vertskap og samarbeider med de nasjonale aktørene Norsk kulturskoleråd, UKM, Kulturtanken, Norsk kulturforum og Ungdom og Fritid i Arendalsuka. I etterkant av Arendalsuka 2022 fikk vi meget gode tilbakemeldinger og dette har styrket vårt samarbeid i 2023.

**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, Lydløvs båtfestival, Sommerkonserter på Poppes, Pollen kafé, Canal Street, Sommerkonsert i Arendal, Passion for Ocean festival, kabaret 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 2022.

**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, Bjellandstrand gård og Kanalplassen. Samarbeidspartnere har vært Arendal By, Passion for Ocean festivalen, Arendal jazzklubb og Samvirkende fagforeninger. Det ble solgt 596 billetter og det var rundt 300 på gratis konsert på Kanalplassen, dette var populært for familier med barn. Billetter til konserter ble i 2022 også solgt gjennom GoTo Arendal. Sommerkonsertene er støttet av Agder fylkeskommune, Norsk Kulturråd og Passion for

Ocean.

**Arendal by- og regionhistorie:** Fremdrift med bind 3 har gått som planlagt og bind 3 ferdigstilles i 2023. Kommunen gir ut tre bøker om historien i det som i dag er Arendal. De to første bøkene har fått god mottakelse både blant fagfolk og andre lesere.

**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.

**Park, idrett og friluft** har fortsatt arbeidet med å se på muligheter for å utvikle regionale anlegg for idretten. Dette gir økt tilskudd av spillemidler og riktig dimensjonering av nye anlegg for regionen. Arbeid med Froland kommune videreutvikles med tanke på løypenettet ved Granestua.

**Bomuldsfabriken kunsthall** har fått god dekning og anmeldelser regionalt og nasjonalt. Lars Ø Rambergs utstilling *FREIHEIT* ble av NRKs anmelder Mona Pahle Bjerke omtalt som sommerens viktigste utstilling. Bomuldsfabriken kunsthall har som en av de få kunstinstitusjonene i regionen som markerte Skeivt kulturår med i alt tre utstillinger og to panelsamtaler under Arendalsuka. En av utstillingene *Matrix of Gender* har blitt vist ved Fossekleiva Kultursenter hvor utstillingen genererte et rekordår for publikumsbesøket. En annen utstilling *Break Free* ble vist ved galleri Sølvberget i Stavanger med god kritikk i Stavanger Aftenblad. *IN CLAY AND PAPER* med Michael Kvium og Kjell Erik-Killi Olsen er en annen utstilling som er kommet til i samarbeid med Trapholt kunstmuseum i Danmark hvor den vises i mars 2022.

BF har fått har fått kritikker og omtaler i: Klassekampen, Stavanger Aftenblad, Billedkunst, Fedrelandsvennen, Arendals Tidene, NRK Sørlandsendingen, NRK-Morgennytt/kunstkritikk, Sørlandsendingen P1, Subjekt og Kunstavisen. Vi har arbeidet aktivt med formidling på digitale plattformer og har annonsert i Subjekt og Kunstavisen. Det permanente verket Barnelunga av Per Inge Bjørlo har gitt BF og kunstarena gruvene større synlighet og oppmerksomhet i 2022.

**Arrangement:** Bomuldsfabriken har gjennomført tre panelsamtaler, en performance og en utstilling under Arendalsuka. Vi har mottatt støtte fra Kulturrådet for gjennomføringen av to av panelsamtalene under Arendalsuka. Den siste panelsamtalen: *ØKERN! Samtidskunstens kraft i steds- og byutvikling* omhandlet blant annet hvordan kunstnerne involveres i byutviklingen av Økern området. Under Arendal på Skeivas Prideparade med 800 deltagere åpnet OUT, en utstilling med tema kjønns mangfold på ARTendal. Det var mange som tok turen fra samlingen på torvet til ARTendal. Bomuldsfabriken har mottatt 50 000 kr fra Fritt Ord for å gjennomføre en publikasjon som samler opp alle våre satsninger og markeringer av Skeivt kulturår.

Bomuldsfabriken har inngått en avtale med Gard om en mulighet for kostnadsfritt kunne anvende et lager på 100 kvadratmeter mot konsulenttenester i forsikringsselskapets oppbygging av ny samling. Samarbeidet med Gard kan utløse sponsormidler for prosjekter i Kunstarena gruvene og andre satsninger ved Bomuldsfabriken kunsthall.

I 2022 har vi startet et mulighetsstudie for bygging av kafe/restaurant. Tiltaket er sentralt for utviklingen av Bomuldsfabrikens attraksjon for utviklingen av turisme, publikumsutvikling og et høyere besøkstall. En kafe og restaurant kan også innvirke positivt på nærmiljøet samt for sykehusets brukere og ansatte. En kafe kan også være en fin møteplass for turgåere og vitalisere byløypa.

Vi har hatt to offentlige innkjøp i 2022, Oslo Kommunes kunstsamlinger og Gard forsikringsselskap, hvor sistnevnte viser institusjonens regionale deltagelse.

## Samarbeid for å nå målene

Kulturenheten med sine seks avdelinger har deltatt i både kommunale, interkommunale, regionale, nasjonale, nordiske og internasjonale samarbeid. I tillegg foregår det hvert år et utstrakt samarbeid med lag og foreninger om aktivitet og opplevelser. Mange av samarbeidsprosjektene og -partnerne er allerede omtalt.

**Finn din greie:** Et aktivitetsrettet prosjekt for å fremme inkludering og økt deltakelse (organisert og ikke-organisert) med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn/ungdom. Målet er å utvikle en arbeidsform som kan overføres til alle oppvekstområdene i kommunen. Vi har samarbeidet med Moltemyr skole over to år. 7 klasse elever får teste ut ulike aktiviteter på skolen og i regi av lag og foreninger. Erfaring så langt tilsier at det er svært viktig med åpne lavterskeltilbud på skolen supplert med tilbud i regi av lag og foreninger. Prosjektet avsluttes i 2023. Viser evaluering at arbeidsformen fremmer deltakelse og positivt skolemiljø, vil vi forsøke å fremme videreføring inn i ordinært budsjett gjennom neste konsekvensjustering.

**Sammen i verden:** Arrangementet er en markering av Arendal som FN-by i samarbeid med interne krefter som FN-byen Arendal, Arendal voksenopplæring, Arendal bibliotek og Bomuldsfabriken kunsthall og eksterne partnere som Røde Kors, FN-sambandet Sør, Agder fylkeskommune, ImpactHub Agder og GRID Arendal. Arrangementet har fokus på bærekraftsmålene og inkluderende samfunnsutvikling.

**DKS-lab:** Et treårig forsøksprogram initiert av Kulturtanken hvor profesjonelle kunstnere kan få mulighet til å utvikle tilbud til den kulturelle skolesekken. I Agder var Agder fylkeskommune, Agder kunstsenter, Kristiansand og Arendal kommuner, Bomuldsfabriken og Kristiansand kunsthall regionale partnere. Etter en nasjonal utlysning mottok Agder 12 søknader fra kunstnere, og fire fikk tilbudet. De bodde en uke på Bomuldsfabriken og fikk oppfølging av mentorer og andre før de presenterte sine forestillinger for fire ulike klasser på to skoler i Arendal kommune..

**Rezekne-samarbeidet:** Arendal kommune har samarbeidet med Rezekne by og distrikt siden 1994. I mai kom en gruppe på seks personer fra Rezekne distrikt til Arendal. Temaet var «Smart Cities». De besøkte bl.a. søppelsorteringsanlegget på Heftingdalen, utlånsentralen til Kirkens bymisjon, Impact hub og hørte om muligheten for innbyggere til å bruke kommunens el-biler og containerparkering for el-sykler. I august besøkte ni personer fra Marta-senteret (voldsutsatte kvinner og barn) krisesenteret i Arendal for erfaringsutveksling. I oktober reiste formannskap og rådmann til Rezekne hvor det ble inngått en ny fireårig samarbeidsavtale. På programmet sto en gjensitt til Martasenteret og besøk på barnehjem og skoler med tilrettelagt undervisning som har samarbeidet med fagmiljøer i Arendal. Gruppen besøkte også kunstsenteret på Luznava herregård. Fjorårets søknad om EØS-finansiering til et samarbeid mellom konserthuset «Gors» og Kulturkammeret fikk ikke støtte.

**NORDLEK 2024:** Noregs ungdomslag v/Aust-Agder ungdomslag skal arrangere denne nordiske folkemusikk og- dansefestivalen som varer i seks dager. Festivalprogrammet er lagt til Arendal sentrum, mens nærliggende skoler skal benyttes til overnatting. Bystyret har i 2022 godkjent avtalene mellom Noregs ungdomslag og Arendal kommune, Kulturkammeret og Arendal eiendom. Kulturnettverket leder det interne samarbeidet og er kontaktledd mot arrangør.

**Arendal 300:** Gjennom hele 2022 ble det videreført, videreutviklet og etablert nye samarbeid med en rekke aktører som tar del i å markere og feire at Arendal har 300 års jubileum i 2023. Det samarbeides på tvers i kommunen for at flest mulig innbyggere skal få ta del i jubileet og næringsliv, frivillighet og kulturliv bidrar i aller høyeste grad. Det ble arrangert flere arbeidsverksted og utallige samarbeidsmøter i 2022 for å involvere flere aktører og for å skape eierskap og engasjement i hele kommunen.

## 12.3 Arbeidsgiverstrategi

Enhetsleder og avdelingsledere hadde gjennomgang av strategien og fikk presentert verktøyene på ledersamling og har gått gjennom verktøyene sammen i etterkant. Avdelingene har gjennomgått strategien, men vi ikke hatt tid til å jobbe med det i dybden på personalsamlinger.

## Medarbeider- og brukerundersøkelser

Dette jobbet vi med i 2021, har ikke fokusert spesielt på dette på enhetens møter i 2022. Ny MU kommer i 2023, da vil vi sette det på agendaen igjen.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Det har i større grad enn vanlig vært gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyser i 2021 og 2022, mye grunnet covid. Avvik blir fulgt opp, men enheten har et forbedringspotensial i å melde inn avvik fra alle avdelinger.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,6	1,9	+0,7		
Langtids	6,8	5,7	+1,1		
Sum fravær	9,4	7,6	+1,8		

Det har de siste årene vært en gradvis økning i sykefravær, spesielt gjelder det langtidsfraværet. Dette må vi nå starte en kartlegging for å finne årsaken til, slik at vi kan sette inn tiltak.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	56,2	58,1	-1,9		
Midlertidige årsverk	8,5	5,1	+3,4		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
Sum årsverk	64,7	63,2	+1,5		

Økning i midlertidige årsverk som følge av at vi søker prosjektmidler og ansetter prosjektledere midlertidig. Vikarer og timelønnede er også medregnet som midlertidige årsverk.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	27	35		
Antall kvalitetsavvik	5	4		

23 av HMS-avvikene er meldt inn fra biblioteket. Det har vært en merkbar økning i antall avvik knyttet til brukeradferd. Det er gjort risikovurderinger knyttet til dette.

## 12.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator		31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte		51	55	-4		

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	5	5				
Andel menn i ledergruppa	2	2				
Andel kvinner i enheten		67				
Andel menn i enheten		33				

Tallene andel menn og kvinner i enheten fra 2021 ser ikke riktige ut så unnlater å ta med tall fra det året.

## 13 Brann

### 13.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	111 313	102 228	101 063	100 448
Sum inntekter	-78 041	-68 451	-68 451	-68 620
Netto driftsramme enheten	33 273	33 777	32 612	31 654

Enhet 1203 Brann leverer totalt sett et overskudd på 0,5 mill. kroner

Deler av enhet Brann er organisert som interkommunal tjeneste og er således medfinansiert av samarbeidskommunene i Østre Agder. I disse oppgavene inngår enhetene forebyggende og beredskap. For 2022 ble det isolert sett et merforbruk på dette samarbeidet med 0,8 mill. kroner

I Dykkeberedskapen (hvor også Grimstad er deltaker) fikk vi et merforbruk på 0,350 mill. kroner

110-sentralen fikk et betydelig overskudd som ble avsatt på fond. Feieansvaret som nå blir ført etter selvkostprinsippet fikk også et lite overskudd som blir ført mot fond.

Merforbruket i 2022 kan i all hovedsak forklares med ekstra vakthold i Froland (Blakstad-kleiva) samt at ØABV fikk påført store utgifter i forbindelse med lønnsøkning på deltidsmannskaper (ca. 2.1 mill. kroner). Enheten har således håndtert en stor del av dette innenfor egen ramme i 2022.

I 2023 er dette kompensert til enheten. I tillegg ser vi at økte driftsutgifter (prisøkninger) og strømudgifter mot slutten av året bistår i negativ retning, selv om enheten i stort hadde innkjøpsstopp de siste tre mnd. av 2022.

### 13.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

God brann sikkerhet er avgjørende for et trygt og godt samfunn. Østre Agder brannvesen jobber systematisk med forebygging i hele regionen.

Øvelser og trening i hverdagen gjør oss også rustet for å kunne håndtere utfordringer som skulle oppstå. Dette er basert på vår risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS). I 2023 skal ROS, forebyggendeanalyse og beredskapsanalyse revideres.

Den nye brann- og redningsvesen forskriften setter tydeligere krav til ROS, forebyggendeanalyse og beredskapsanalyse enn tidligere. Analysene skal danne grunnlaget for hvordan brann- og redningsvesenet og nødmeldetjenesten skal være organisert, bemannet og utrustet på best mulig måte.

#### Grønt samfunn

ØABV har erstattet en god del av våre fossile kjøretøy med helelektriske, der det har vært beredskapsmessig forsvarlig.

Statsforvalteren i Agder hadde i 2022 tilsyn med våre øvingsplasser. Det ble avdekket at vi gjør mye bra, men at vi har behov for å dokumentere en del av de tiltakene vi gjør for å unngå forurensing under øvelser. Disse avvikene er lukket.



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

## Regional vekst

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

I 2022 har ØABV startet forarbeidet med ny ROS, forebyggende- og beredskapsanalyse som til slutt vil si noe om hvordan ØABV skal være organisert, bemannet og utrustet for fremtiden.

Arbeidet med ny ROS, forebyggende- og beredskapsanalyse vil bli fullført i 2023.

## Samarbeid for å nå målene

Midlertidighet i ledende stillinger, koronasituasjonen og slutføringen av sonderingene med Grimstad for å eventuelt innlemme de i ØABV, har ført til at vi ikke har jobbet så utadrettet som vi hadde håpet på.

Ny organisasjon, som i stort ble satt på slutten av 2022, vil gjøre det lettere for å gjennomføre våre mål for 2023.

Samtidig, så er vi en beredskapsorganisasjon som må tåle at forandringer skjer raskt og at uanmeldte hendelser oppstår. Vi ser positivt på at omorganiseringen i tillegg vil tilsetninger i midlertidige stillinger føre til at vi er mer rustet for fremtidens utfordringer.

## 13.3 Utvikling og status

ØABV gjennomførte totalt 1266 oppdrag i 2022. Av disse er 62 % unødige utrykninger. Dette er et problem som ikke er unikt for vårt brannvesen, men som har stort fokus i hele brann-Norge. Av reelle hendelser (472), så var 226 relatert til brann, mens 246 hendelser relatert til ulykker og andre oppdrag. Tendensen går i retning av færre branner og økning i antall andre hendelser. Dette kan for eksempel være trafikkulykker, redningshendelser og bistand til andre etater. For 2022 var 70 hendelser relatert til helse.

Av nødetatene som er kalt ut er brannvesenet først på stedet i 70 % av tilfellene. Ved andre registrerte ulykker og oppdrag er brannvesenet først på stedet i 37 % av tilfellene. Ingen andre nødetater ligger så høyt i 2022. Det skyldes nok en kombinasjon av nærhet og pålagt utrykningstid.

Antall brann i skorstein økte med 62 % fra 2019 til 2020. Antallet har vært synkende siden, men tallet er fortsatt relativt høyt (49 hendelser i 2022).

Tross pandemi og midlertidighet ble det gjort utviklingsarbeid. 110-sentralen hadde sitt siste år i ØABV i 2022. 110-sentralen har derfor brukt mye tid i 2022 på å forberede seg på flytting og opprettelse av nytt IKS. De flytter ut av bygget medio juni 2023.

Brannforebyggende avdeling har hatt økt fokus på rene og skitne soner når de har vært ute og feiet og hatt boligtilsyn. Nye kjøretøyer er både elektriske og har flere soner som gjør at arbeidsmiljøet er best mulig. De senere årene har fritidsboligene også blitt innrullert i periodisk kontroll av pipe og ildsted. Siden vi har mange fritidsboliger i vårt ansvarsområde, har vi et etterslep på dette.

Forebyggende avdeling er blitt tryggere på forvaltning og saksoppfølging. Endring fra kvantitet og over på risikobaserte tilsyn har ført til bedre og tettere oppfølging av tilsyn. Derfor er dagens tilsyn er av bedre kvalitet enn tidligere.

Beredskapsavdelingen har brukt mye tid på kompetanseplaner i 2022. I tillegg har ledelsen i avdelingen omfordelt oppgaver for å spisse fokuset på våre brannstasjoner. Gevinsten man ønsker å få er økt tilgjengelighet ute hos våre samarbeidskommuner.

## 13.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

ØABV har vært under KS sin kompensasjonsordning med store utgifter for brannvesenet. Belastingen har vært stor for flere i organisasjonen. Situasjonen ble normalisert i mars-april 2022.

Beredskapen har vært på et normalt nivå tross restriksjoner. Kurs og undervisning var første halvår sterkt redusert.

## 13.5 Arbeidsgiverstrategi

Sonderinger med Grimstad kommune om felles brannvesen, lederskifte og avslutning av konstitueringer har medført at organisasjonen i større grad enn tidligere rettet blikket innover i 2022.

Verdier som medvirkning, samarbeid, god ledelse, etisk bevissthet og kompetanse har vært satsingsområder. Valget av disse områdene er også en oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2021.

Omorganisering av ledersjiktet i ØABV startet høsten 2022. Dette forventes å være ferdig medio februar 2023.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Hver avdeling i ØABV har arbeidet med 2 av 10 faktorer i medarbeiderundersøkelsen. Avdelingene har selv valgt hvilket emne de ville bli bedre på.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Østre Agder brannvesen har jobbet systematisk med internt HMS arbeid. Det er blitt gjennomført jevnlige møter i HMS-utvalget hvor avviksmeldinger behandles, nye instruksjoner gjennomgås og kvalitetshåndboka revideres. Saker/elementer i daglig drift håndteres på en mest mulig proaktiv måte.

Som nevnt tidligere i rapporten har Statsforvalteren hatt tilsyn med ØABV sine brannøvingsplasser. I den forbindelse ble det avdekket noen avvik. Disse ble lukket etter kort tid og nye rutiner for miljørisikoanalyser er på plass.

Økonomikontrollen er god i brannvesenet, og et utvidet samarbeid med egne dedikerte økonomikontakter er avgjørende for å opprettholde kontinuerlig oversikt over enhetens ulike ansvar med hver sine ulike betalingsmodeller og deltagende kommuner.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,19	1,66	0,53		1
Langtids	3,03	4,75	-1,72		4
<b>Sum fravær</b>	<b>5,22</b>	<b>6,42</b>	<b>-1,20</b>	<b>6,5</b>	<b>5</b>

Langtidsfraværet har hatt en positiv utvikling i 2022. Økt korttidsfraværet skyldes i stor grad korona. Likevel vil man ikke kunne lese statistikken for ØABV på samme måte som for andre enheter med kun dagtidsansatte. Siden vi har døgnturnus, så vil fravær på en vakt tilsvare tre normalarbeidsdager.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	73	72			
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlaster	3	3			
<b>Sum årsverk</b>	<b>76</b>	<b>75</b>			<b>76</b>

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	47	24	3 000	50
Antall kvalitetsavvik	4	7	4000	10

## 13.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	67	63			

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. Noe variasjon fra år til år vil det være, men når vi ansetter, erstatter vi det vi er skal være oppsatt med.

### Likestilling og kjønnsbalanse

	Resultat	Kommunens mål	Enhetens mål
--	----------	---------------	--------------

Styringsindikator	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	0	0				
Andel menn i ledergruppa	4	5				
Andel kvinner i enheten	8	7			16	16
Andel menn i enheten	156	164				

## 14 Vitensenteret

### 14.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	31 003	25 837	23 825	29 834
Sum inntekter	-26 278	-21 112	-19 502	-24 513
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>4 725</b>	<b>4 725</b>	<b>4 323</b>	<b>5 321</b>

Året 2022 har vært et godt år for Vitensenteret. Både aktivitetsnivå og etterspørsel både innen undervisning/formidlingstjenester og aktiviteter mot fritidsmarkedet har tatt seg opp etter pandemien. Før pandemien var 2019 Vitensenterets rekordår for antall besøkende. Da nådde vi totalt i overkant av 40 000 personer. I 2022 passerte vi 54 000 besøkende. For vitensenteret er levering av tjenester og ha attraktive tilbud avgjørende. Derfor må vi ha god kontroll på økonomien, og grunnlag for eventuelle reduksjoner eller økning. Økningen i 2022 kan forklares med følgende:

- Prosjektmidler fra Agder fylkeskommune, Miljødirektoratet, Blått kompetansesenter og nasjonale prosjekter, som har gjort at vi har kunnet levere undervisningstjenester til flere skoleklasser.
- Aktiviteten knyttet til Raet Besøkssenter har virkelig skutt fart i 2022 både med aktiviteter i egen regi og deltakelse på eksterne arrangementer.
- Generelt flere fritidsbesøkende generert gjennom økt kjennskap og synlighet i regionen.
- Økt samarbeid med organisasjoner og bedrifter rundt arrangementer/familiedager og event/teambuilding.

De samme momentene er også årsaken til at vitensenterets regnskap for 2022 er høyere enn opprinnelig budsjettet. I tillegg har Vitensenteret kunnet hente inn midler som har stått på bundne driftsfond i koronaperioden. Innhenting av disse midlene har gjort at vi har kunnet iverksette og fullføre prosjekter som har stått på vent under pandemien.

Et av prosjektene som har materialisert seg i 2022 er etablering av Vitensenter på Campus UiA i Kristiansand. Avdelingen i Kristiansand åpnet i januar 2018, med visshet om at lokalene var midlertidige og et ønske om å etablere en større avdeling i Kristiansand. Samarbeidet med UiA har virkelig tatt form i 2022, og kostnader knyttet til forprosjektet har blitt dekket inn gjennom fondsmidler hentet inn i driftsbudsjettet. Vitensenteret sine satsninger har ikke, og skal ikke medføre merforbruk, men er basert på oppsparte midler for fornyelse og nysatsninger, eller eksternt finansiering.

Generelt kan en si at Vitensenteret er finansiert gjennom en tredeling.

- 1/3 - Statlige midler
- 1/3 - Kommunale-/fylkeskommunale midler

- 1/3 - Egen inntjening

De statlige midlene utgjør både midler fra Norges Forskningsråd til Vitensenteret (7,45 mill. kroner) og midler fra Miljødirektoratet til Raet Besøkscenter (1,096 mill. kroner). Vitensenteret mottar 2 mill. kroner i driftsstøtte fra Agder Fylkeskommune og 1,1 mill. kroner i driftsstøtte fra Kristiansand kommune. Den kommunale driftsrammen på 4,725 mill. kroner fra Arendal kommune utgjør 15 % av det totale regnskapet for Vitensenteret i 2022. Øvrige midler er inntekter til Vitensenteret gjennom salg av tjenester (formidling/fritid), prosjektmidler og fondsmidler.

Vitensenteret har gjennom flere år bygget opp fond for å kunne gjøre større investeringer og kunne ta større utviklingsprosjekter. I 2022 har vi utarbeidet budsjett for utvidelsen av Vitensenteret i Arendal, og det er omtrent 7 mill. kroner som må investeres, og det vil finansieres i sin helhet av oppsparte midler og eksterne tilskudd.

Når det arbeides med utviklingsprosjekter, reduseres fakturerbar tid og da er bruk av disposisjonsfond sentralt. Utvidelsen i Arendal vil mindre inntekt og økt bruk av ressurser, og da vil disponible midler brukes for å kunne dekke opp et eventuelt tap av inntekt. Planleggingen av hva som kan gi inntektsbringende aktiviteter ved en stenging av vitensenteret i noen måneder startet i 2022. Oppbyggingen 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 og fornye vitensenteret i Arendal i flere år, og nå har vi i 2022, endelig kunne starte det arbeidet. Målsetningen er å være ferdig med byggingen til desember 2023 og en del nytt i utstillingen innen sommeren 2024.

## 14.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

### 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. Den 12.12.2022 markerte Vitensenteret 10-årsjubileum. I 10 år har Vitensenteret spredt realfagsglede i Arendal kommune og på Agder. Vi tror at vår måte å drive realfagsformidling på bidrar til at flere får positive erfaringer knyttet til realfag. Dette får igjen innvirkning på folks liv og deltakelse i samfunnet. Vitensenteret arbeider aktivt med å gjøre utstyr tilgjengelig for skoler slik at alle barn kan få et forhold til teknologisk utstyr som er en del av nåtiden. Det er viktig for Vitensenteret å aktivt bidra til at innbyggere får tilbud som er i tråd med hva som tilbys i andre regioner i Norge.

I 2022 har Vitensenteret nådd ut til ca. 22 500 elever og lærere på skoler i Agder. Ca. halvparten av disse besøker oss på sentrene i Arendal og Kristiansand, mens den andre halvparten når vi gjennom skolebesøk. Vitensenteret tar med andre ord sin regionale rolle på alvor.

Agder fylkeskommune har vært en nær samarbeidspartner med Vitensenteret i flere år. Siden 2018 har Vitensenteret levert praktiske undervisningsprogram til de videregående skolene på Agder. Dette har vært en satsning som har økt i omfang etter hvert som tilbudet har blitt mer kjent ute på skolene. I 2022 ble sak om videre samarbeid mellom Vitensenteret Sørlandet og Agder Fylkeskommune politisk behandlet i Hovedutvalg for utdanning og kompetanse, og Fylkesutvalget (Arkivsak-dok. 22/00086-1). I begge utvalg ble innstillingen til Fylkeskommunedirektøren vedtatt enstemmig. Dette vedtaket gir en øvre årlig ramme på kr 750.000,- for utvikling og gjennomføring av undervisningsprogram til den videregående skole.

I tillegg til Agder fylkeskommune har Vitensenteret avtale med følgende aktører om leveranse av praktiske undervisningsprogram:

- Arendal kommune: Alle trinn får tilbud om et Vitensenterprogram pr. år.

- Kristiansand kommune: Alle 5. trinn får tilbud om besøk på Vitensenteret med ped. program.
- Kvinesdal kommune: Alle trinn får tilbud om et Vitensenterprogram pr. år.
- Agder Fylkeskommune: Tilbud til alle videregående skoler på Agder
- Å Energi: Alle 9. trinn på Agder får besøke Vitensenteret i Arendal/Kristiansand, eller får besøk av Vitensenteret. Gjennomføres hvert vårsemester.
- Super: bit: Tilbud om elevkurs/lærerkurs gjennom et statlig prosjekt. Prosjektet finansieres av Utdanningsdirektoratet og leveres av alle vitensentrene i Norge.
- KodeKraft: Tilbud om gratis digital undervisning til alle 9. – 10. trinn på Agder. Finansierte av Equinor.
- Blått kompetansesenter Sør: Leveranse til 4 og 8 trinns elever

I løpet av 2022 ble det gjennomført flere møter med skoleeiere i noen kommuner som Vitensenteret ikke har avtale med, og det er planlagt flere møtepunkter i 2023. Vitensenteret utvikler hvert år nye formidlingstilbud og aktiviteter. Flere barnehager og skoler i Arendal får i løpet av et år, gratis tilbud om deltakelse og er gode bidrags

2022 har også vært et rekordår for fritidsbesøkende. Totalt har nesten 32 000 personer oppsøkt Vitensenterets avdelinger eller besøkt vår stand på ulike eksterne arrangementer. Vitensenteret har som mål at aktiviteter rettet mot fritidsbesøkende alltid skal knyttes til FNs bærekraftsmål. Dette fokuset har holdt frem i 2022.

Satsningen på Raet besøkssenter har vært vellykket, og har vært et solid bidrag til at vi fikk et rekordår i forhold til antall besøkende i 2022. Gjennom undervisningsprogram og ulike aktiviteter, både på Vitensenteret og ute i nasjonalparken, har Besøkssenteret drevet kunnskapsformidling om bruk og vern av nasjonalparken.

## Grønt samfunn

Bærekraftperspektiv er vesentlig i Vitensenterets undervisningstilbud. Tradisjonelt sett har hver skole hatt utstyr til å drive praktisk realfagsundervisning. Praktisk undervisning er tidkrevende for læreren og det krever ofte dyrt utstyr. Vedlikehold av dette utstyret er ofte prisgitt en lærer. Med Vitensenteret som leverandør av praktisk realfagsundervisning trenger ikke hver skole sitt eget utstyr. Da har Vitensenteret utstyr og utstyrskontroll, kompetanse og skreddersydde undervisningsprogram i tråd med læreplanene.

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.

Vitensenteret har arbeidet videre med miljøfyrtårnsertifisering, men på grunn av andre prosjekter og ombygging har dette arbeidet måttet vike. Derimot er det iverksatt ulike tiltak. Arbeidet med miljøfyrtårnsertifisering vil fortsette i 2023.

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, dyre- og planteliv.

Vitensenteret har i 2022 hatt vært aktivt med å satsninger i Arendal kommune som skal gjøre kommune 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.

## Regional vekst

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. I løpet av 2022 har vi gjennom tilsagn ulike søknader kunnet gi mange barn, familier og voksne tilbud som har vært gratis eller svært rimelig.

I 2022 overtok Vitensenteret noe av Eureka kompetanse sine lokaler. Dette var første trinn i planen med å kunne overta hele arealet. I 2022 var det viktig å få god økonomi til Besøksenteret og hele høsten pågikk det et aktivt arbeid med å få et økonomisk grunnlag for å kunne overta hele arealet.

Innen utgangen av 2022 fikk vi på plass samarbeid og tildelinger, slik at vi kan håndtere økningen i husleie og driftskostnader, slik at vi kan overta alle lokalene til Eureka kompetanse i 2023. Utvidelsen av Vitensenteret i Arendal vil finansieres gjennom tilskudd fra Miljødirektoratet for Besøksenteret sine arealer, samt Sørlandet Visningscenter AS. Vitensenteret vil de neste 11 årene få tilskudd til blant annet husleie og personell, for å utvikling og gjennomføre formidlingsaktiviteter knyttet til havbruksnæringen. Det vil si at vi har nådd 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 artsmangfold, 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 2022 har satsningen om å flytte Vitensenteret i Kristiansand fra Markens til Universitetet i Agder (UiA) sitt campusområde i Kristiansand nådd flere helt sentrale milepæler. Positiv dialog med Kristiansand kommune om plassering og utvikling av tomten. UiA ansatte en i full stilling med ansvar for samskaping mellom UiA og Vitensenteret Sørlandet. To sentrale politiske behandlinger i bystyret i Arendal kommune. Første saken var viktig for at vi kunne startet opp en anskaffelsesprosess med samspill som metode, og det var kun Arendal kommune som kunne være ansvarlig for denne prosessen. Bystyret hadde et positivt vedtak, og det ble etablert en tverrfaglig prosjektgruppe. Arendal kommune hadde ikke erfaring med samspillskontrakter fra tidligere, men det er en anskaffelsesmetode som kommunen visste var ønskelig i andre sammenhenger, slik at det er verdifull erfaring og kompetanse vi har tilegnet oss. Den andre saken bystyret vedtok, var de avtaler som vil bli inngått med den fremtidige byggherre, blant annet husleiekontrakt. I grunnlaget til den politiske saken, ble det nedlagt enormt mye arbeid, og det er påkrevd. Grunnlaget ble utarbeidet i samarbeid på tvers av stab økonomi, jurister i Arendal kommune, innkjøpsansvarlig i kommunen, eksterne rådgivere og advokater, ansatte ved UiA med finans, økonomi, innkjøp og byggeteknisk kompetanse. Nå har vi en anskaffelsesmetode som gjør at vi som fremtidig leietakere påvirker valg og løsninger som kan gi lavere byggekostnader, høy arealeffektivitet og gode driftsløsninger. Det har vært en bratt læringskurve for noen av oss, utrolig godt samarbeid på tvers av Arendal kommune og UiA, og det gledelig er at det i 2023 vil bli en byggherre som vil tildeles oppdraget med å bygge et Vitensenter på campus.

Det har ikke vært skrevet saker om dette samarbeidet om Vitensenter på campus, til andre enn den politiske ledelsen i Arendal kommune, administrasjonen og ledelsen/ansatte ved UiA. Når tildeling til en fremtidig byggherre skjer, vil det informeres mer om denne satsningen. På tross av lite informasjon, er det flere fagmiljøer og noen bedrifter som har fått med seg dette samarbeidet, og vi merker at denne satsningen med UiA er noe som gjør oss mer interessante som samarbeidspartner. Hvis Arendal kommune ved Vitensenteret og UiA lykkes med å bygge opp et vitensenter som har nært samarbeid med flere forskningsmiljøer, studenter og deres internasjonale samarbeidspartner, lykkes vi å skape noe unike selv i Europeisk sammenheng. Målsetning at dette skal gavne flere fagområder i kommunen, og at dette kan bidra til mer nært samarbeid på ønskede områder.

I 2022 har prosjektet med å etablere en mindre vitensenteravdeling i Kvinesdal hatt en ok progresjon. Det har tatt lengre tid å få på plass de vedtak og saker som har vært nødvendig i Kvinesdal kommunebygg AS, men det har vært viktig å få de riktige beslutningene for at man skal få den beste løsningen i fremtiden. Det har i 2022 vært møte mellom administrativ ledelse i Agder fylkeskommune og Arendal kommune i forhold til videre samarbeid, og vært enighet om at det skulle sendes inn sak for politisk behandling om økt tilskudd

til Vitensenteret for den satsningen som gjøres i Listerregionen, samt forespørsel om å etablere et Råd for samskaping. Sakene vil behandles i 2023. Eierskap har også vært diskutert på et møte, men det er ønskelig å avvente en videre dialog til etter at de store utviklingsprosjektene er gjennomført, da det er viktig med gode prosesser og det vil medføre for mange endringer i en svært ressurskrevende tid. Arendal kommune har høy tillitt i regionen som en regionalt 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 satsingen på regional utvikling er god.

I Arendal kommune er etableringen av Morrow en historisk stor satsning, og vi opplever stor interesse for hva som skjer i Arendal. Vitensenteret har deltatt i en rekke møter med forskere, bedrifter og Morrow i forhold til utvikling av aktiviteter, formidlingstilbud eller utstillinger i fremtiden. I utvidelsen i Arendal, legger vi til rette for at det kan skje utskiftninger av utstillinger. Vitensenteret tilegner seg kunnskap om ringvirkninger av denne etableringen slik at vi kan utvikle oss på best mulig måte. I slutten av 2022 besluttet vi at vi skal starte opp dialog med andre i Arendal kommune som har tilbud til unge voksne, og at vitensenteret skal i utvidelsen legge til rette for at vi skal kunne ha arrangementer for denne målgruppen. Vitensenteret har nært samarbeid med næringsavdelingen i Arendal kommune, og bidrar når det vurderes hensiktsmessig eller er ønskelig.

## Samarbeid for å nå målene

Vitensenterforeningen organiserer Norges 13 regionale Vitensentre. Det er utstrakt grad av samarbeid mellom sentrene, både blant ledere, formidlere, innenfor økonomi, HR og markedsføring. Siden hvert senter har sitt geografiske område som nedslagsfelt, er det ingen konkurranse mellom sentrene. Det er i stedet en stor delingskultur på alle nivåer. Vitensenterforeningen har i løpet av de siste årene hatt flere nasjonale samarbeidsprosjekter. Blant annet har foreningen hatt programmeringsundervisning for 65 000 elever på 6. trinn gjennom prosjektet super: bit. Dette prosjektet har fortsatt i 2022 med lærerkurs for å forsterke læreres kompetanse i programmering.

I 2022 ble enhetsleder for Vitensenteret valgt inn i styret i Vitensenterforeningen, som er interesseorganisasjonen for de regionale vitensentrene i Norge.

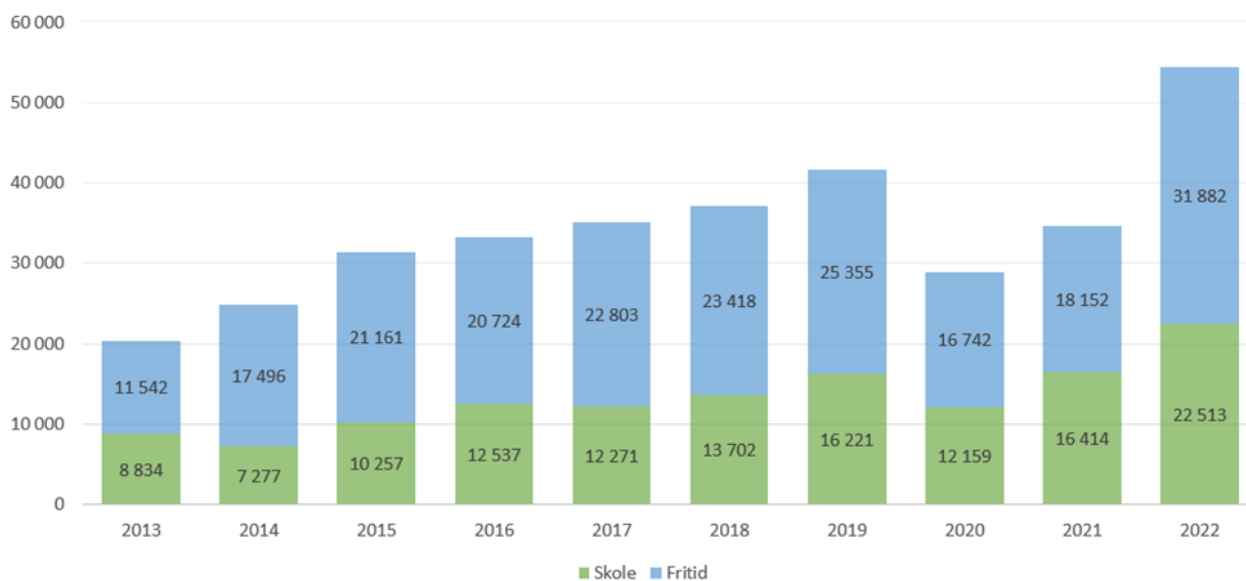
Vitensenteret har flere andre samarbeidspartnere innenfor ulike tilbud og prosjekter, både innenfor offentlig og privat sektor. Noen av de vi har samarbeidet med i 2022 er: Agder Fylkeskommune, Kristiansand kommune, Kvinesdal kommune, Å energi, RVTS, Røde Kors, Fossekompaniet, NITO, Tekna, Eyde Klyngen, Blått kompetansesenter Sør, Havforskningsinstituttet, Eramet, Morrow, Equinor, Visit Sørlandet, Universitetet i Agder m.fl.

Vitensenteret Sørlandet utvikles best i samarbeid med andre. I 2022 økte vi fokuset på å bruke andre fagmiljøer, kollegaer, forskningsinstitusjoner, interesseorganisasjoner eller innbyggere i kommunen i vårt utviklingsarbeid. Kommunen har fått et vitensenter som har fått et enda bredere tilbud, flere som vil bidra med innhold og gitt oss et enda bedre utgangspunkt for flere samarbeidsprosjekter i 2023.



## 14.3 Utvikling og status

### BESØKSTALL VITENSENTERET SØRLANDET



Tabellen viser utviklingen av antall skoleelever/lærere som har deltatt på et formidlingstilbud eller kurs, og antall fritidsbesøkende. I 2022 hadde vi et rekordår. I tillegg til alle de som inngår i statistikken har vi nådd flere tusen mennesker på ulike show, kortere aktiviteter på ulike arrangementer og stand. Vi bruker kriterier gitt av Norges Forskningsråd for vår statistikkføring, og den er streng i forhold til hva som kan være med i statistikken.

## 14.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

I det store bildet har ikke Vitensenteret hatt noen større negative konsekvenser av koronapandemien i 2022. Litt fravær blant ansatte vinteren 2022, og våren 2022 var Sørlandet i nasjonale nyheter om spredning som gav utsalg på forhåndssalg av billetter.

## 14.5 Arbeidsgiverstrategi

Vitensenteret har en lang rekke avtaler og bookinger i løpet av et år, dette gjelder både på undervisningstjenester og aktiviteter rettet mot fritidspublikum. Med et så stort omfang av leveranser som kobler sammen brukere og ressurser er det avgjørende og ha et system som skaper oversikt og forutsigbarhet. Vitensenteret jobber derfor kontinuerlig med medvirkning blant de ansatte for å skape en best mulig arbeidshverdag for den enkelte. Ansatte har stor grad av frihet til selv å løse oppgaver slik de selv ser det hensiktsmessig. Gjennom ukentlige personalmøter har vi fokus på å synliggjøre hva den enkelte arbeider med. Dette bidrar til respekt og forståelse for andres arbeidsoppgaver, samt skaper oversikt og forutsigbarhet. På personalmøter har vi også hatt fokus på f.eks. arbeidstid og sykefravær.

Vitensenteret har hatt økt fokus på kollegaobservasjon og kollegaveiledning. Dette skaper refleksjon og bevisstgjøring rundt egen praksis.

## Medarbeider- og brukerundersøkelser

Ansatte har stor grad av medvirkning og autonomi i sin arbeidshverdag. Dette fordrer at oppgavene som skal løses er fordelt iht. den enkeltes kompetanse og ønsker. Etter hvert som Vitensenteret har blitt større og leveransene flere har vi måttet organisere arbeidet med tydeligere roller og funksjoner. F.eks. har vi arbeidet med tydeligere rollefordeling og rolleavklaringer i de ulike prosjekter og leveranser. Vi har også en tydeligere ansvarsfordeling knyttet til hvem som gjør hva i våre leveranser rettet mot undervisning og fritidstilbudet. Dette er et kontinuerlig arbeid som vil fortsette.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Vitensenteret har sterkt fokus på internkontroll ift. økonomi. I løpet av året har vi mange ansatte som handler inn ulikt utstyr og tjenester som trengs i driften av senteret, aktiviteter og tilbud. Vi har innarbeidet gode rutiner for innkjøp som sikrer god kostnadskontroll i alle ledd av organisasjonen.

Vitensenteret gjennomfører jevnlig HMS møter for driften. Det foretas ROS-analyser i forbindelse med nye aktiviteter mot brukere. Avvik behandles fortløpende. Mindre avvik behandles på ukentlig felles personalmøte.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,22	2,08	0,14		1,5
Langtids	8,78	11,51	-2,73		2,5
<b>Sum fravær</b>	<b>11</b>	<b>13,59</b>	<b>-2,59</b>	<b>6,5</b>	<b>4</b>

Vitensenteret har jevnt lavt korttidsfravær.

To ansatte har vært langtidssykemeldt i 2021 og 2022. Når man er få ansatte gjør få langtidssykemeldt store prosentvise utslag.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	12	11	1		
Midlertidige årsverk	2	0	2		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>3</b>		

Grunnet prosjektmidler fra Agder Fylkeskommune hadde vitensenteret behov for ekstra bemanning i prosjektperioden fra januar til juni. Vi ansatte derfor tre personer i midlertidige stillinger for å dekke opp øvrige leveranser.

Over tid har man sett behov for å øke bemanningen i Kristiansand. Det ble ansatt en person i fast stilling høsten 2022. Dette også for å sikre kontinuitet i forbindelse med en annen ansatt som skal ut i 1 års permisjon.

Vitensenteret har en ansatt i en midlertidig treårig prosjektstilling for å jobbe med utstilling. Videre har Vitensenteret i 2022 hatt 16 tilkallingshjelper som er timelønnet i helger og ferier. Disse utgjør ca. 4 årsverk.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik		1		2
Antall kvalitetsavvik		1		2

Vitensenteret har ingen vesentlige HMS-avvik i 2022. Det gjennomføres månedlige HMS- og kvalitetsutvalgsmøter med leder, verneombud og plasstillitsvalgt. 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. I 2022 har det blitt brukt mer ressurser enn tidligere år på sikkerhet under VitenShow, da dette har vært et satsningsområde for Vitensenteret. Det gjennomføres årlige brannrunder med ansatte og vi har årlige førstehjelpskurs for faste ansatte og tilkallingshjelper.

## 14.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	12	11	1		12

Vitensenteret har kun faste ansatte i 100 % stillinger.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	2	2				
Andel menn i ledergruppa	1	1				
Andel kvinner i enheten	8	9				
Andel menn i enheten	5	5				

Det er ønskelig med god balanse mellom kjønn i organisasjonen og det vil vektlegges også i fremtidig rekruttering.

## 15 Arendal voksenopplæring

### 15.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	61 284	55 886	50 631	60 618
Sum inntekter	-24 896	-19 498	-18 140	-25 441
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>36 388</b>	<b>36 388</b>	<b>32 491</b>	<b>35 178</b>

Enheten har i 2022 hatt høyere utgifter og høyere inntekter enn budsjettet. Hovedårsaken til dette er den nye flyktnings situasjonen og krigen i Ukraina. Enheten har fått revidert budsjett fordi skolen har fra 2021 ansvar for all opplæring i fulltids og helårsprogrammet, noe som tidligere NAV finansierte. I tillegg har enheten hatt behov for økt ramme grunnet mange flere flyktninger i opplæring samt bosetting av flere enslige mindreårige flyktninger enn først antatt.

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

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

### 15.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### 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 2022 har ca. 290 voksne deltagere deltatt i norskopplæring i ulike differensierte klasser på ulike nivå. 142 av disse er flyktninger på introduksjonsprogrammet. Skolen har gjennomført opplæring for nybegynnere og viderekommende, tilbud for de med høy utdanning, og for de som har behov for praksis kombinert med skole. Flyktninger på introduksjonsprogrammet har mottatt fulltids og helårstilbud, det vil si 30 undervisningstimer pr uke. Fra august 2022 til desember 2022 startet skolen 8 nybegynnerklasser i norskopplæring.

**Grunnskoleopplæring:** (Opplæringsloven og integreringsloven) I 2022 har ca. 100 deltagere, som ikke har godkjent grunnskole fra hjemlandet og som har behov for grunnleggende kvalifisering, deltatt i FVO (forberedende voksenopplæring). 22 av disse er flyktninger på introduksjonsprogrammet. Grunnopplæringen har vært organisert i differensierte tilbud fra alfabetisering til modul 1-4. 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. 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:** Våren 2022 ble det gjennomført 5 kurs på 75 timer på 5 ulike språk. Høsten ble det gjennomført 3 kurs på 75 timer på 3 ulike språk.

**Spesialundervisning:** 23 deltagere av de som har deltatt i ordinær grunnskoleopplæring/ norskopplæring har fått spesialundervisning etter § 4A2- 1. ledd av til sammen 3485 årstimer. 20 voksne har fått spesialundervisning etter § 4A2- 2. ledd av til sammen 1463 årstimer. 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. 7 klasser har fått eget jobbsøkerkurs av karriereveileder. Karriereveileder ved skolen har gjennomført ca. 700 enkeltkonsultasjoner i 2022. Våren 2022 har karriereveileder bistått 43 voksne og ungdommer med søknad om videregående opplæring.

**Metodeutvikling:** Skoleåret 2022/23 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 er 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 voksenopplæring rundt om i landet.

#### **Norskprøver, samfunnskunnskapsprøver og statsborgerprøver:**

- Norskprøver: 195 deltagere har gjennomført muntlig norskprøve, 172 deltagere skriftlig norskprøve.
- Samfunnskunnskapsprøver: 106 deltagere har gjennomført obligatorisk samfunnskunnskapsprøve.
- Statsborgerprøver: 86 deltagere har gjennomført statsborgerprøve.

**Bosetting og sosialfaglig oppfølging av enslige mindreårige:** I 2022 har "uteteamet" hatt ansvar for 18 enslige mindreårige og 21 familiegjenforente. "Uteteamet" har sørget for trygg og god bosetting av 6 nye enslige mindreårige. 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 og alle har hatt sommerjobb i 2022.

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

- Obligatorisk foreldreveiledningskurs(ICDP) har blitt gjennomført med ny-bosatte foreldre.
- Livsmestringskurs har blitt gjennomført for ny-bosatte.
- Helsekartlegging og vaksinerings av ny-bosatte flyktninger. Karlegging av syn og hørsel ved behov.
- 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.
- Arbeid mot negativ sosial kontroll: Dialog, - og refleksjonsbasert undervisningsopplegg har blitt gitt i voksenklasser og ungdomsklasser.
- " Livets tre" og Fexid- kurs har blitt gjennomført med ungdommer.

### **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 skal jobbe 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, står vi også bak jubileumsutstillingen, "Stolt og staslig", som viser nye og gamle arendalitter i drakter og bunader fra all verdens land, byer og bygder. Utstillingen åpner i juni.
- Arendal voksenopplæring har bidratt i arbeidet med kommunens Handlingsplan mot rasisme og diskriminering.
- Skolen har i 2022 jobbet på systemnivå, på gruppenivå, men også med koblinger av enkeltmennesker inn i ulike aktiviteter og initiativer.
- I 2022 var skolen vertskap for en delegasjon fra Polen i forbindelse med et prosjekt finansiert av Active Citizenship Fund, som handlet om aktive byer og mobilisering av mennesker. Dialogmetoden Folk møter folk fikk en sentral plass i prosjektet.

## **Grønt samfunn**

### **Regional vekst**

#### **Eksterne kursleveranser:**

- **Kompetansepluss- kurs:** Det har blitt gjennomført 3 kompetansepluss- kurs med norskopplæring i 2022: Arendal Eiendom renhold, Afghansk kvinnegruppe, Froland fengsel/ Kirkens Bymisjon. Kursene er finansiert av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.
- **Norsk kurs for arbeidsinnvandrere:** Det har blitt gjennomført 3 norsk kurs for ansatte ved Morrow og andre arbeidsinnvandrere i samarbeid med Impact Hub Agder og Morrow, finansiert av Morrow.
- **Digitale ferdigheter:** Det er gjennomført ett kurs i digitale ferdigheter i samarbeid med Eldrerådet/Tyholmen frivilligsentral, finansiering elkjøpfondet.
- **Caritas:** Det har blitt gjennomført 3 norsk kurs for arbeidsinnvandrere uten rettigheter i samarbeid med Caritas. Finansiering IMDi og Caritas.
- **Opplæringskontoret:** Det har blitt gjennomført ett norsk kurs for lærlinger ved opplæringskontoret. Finansiering Agder Fylkeskommune.

## Samarbeid for å nå målene

### Arendal voksenopplæring

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

## 15.3 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Flere deltagere og ansatte har hatt høyt fravær våren 2022. Konsekvensen av høyt fravær har gått ut over læringsutbytte og progresjon i opplæringen til deltagere samt skolens utviklingsarbeid.

## 15.4 Arbeidsgiverstrategi

- Skoleåret 2022-23 har 1 lærer fått innvilget videreutdanning gjennom UDIR- ordningen.
- Alle lærere og ledere har deltatt på kurs i kollegaveiledning i januar 2022. Målet er at kollegaveiledning skal bli en naturlig metode i det øvrige pedagogiske arbeidet ved skolen. På grunn av kapasitet høsten 2022 har det ikke blitt videreført etter planen.
- Skolen har gjennomført pedagogisk utviklingsarbeid i lesing for alle lærere gjennom året i samarbeid med Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.
- Skolen har hatt 2 personalsamlinger med tema fra dialogkortene/ etisk refleksjon jamfør arbeidsgiverstrategien.

- Team-byggende aktiviteter og sosiale tiltak: Ansatte har tatt initiativ til ulike sosiale tiltak gjennom året.
- 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, og at innspillene fra ansatte jobbes videre med. Videre oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2021 i HMS- utvalg og i ansattgruppa ble gjennomført våren 2022.
- Høsten 2022 ble det gjennomført personalseminar høsten 2022 for alle ansatte. Tema har vært arbeidsmiljø og kommunikasjon: "Meg selv som ressurs", og "Potensial i hverdagen»: Om kommunikasjon, samarbeid og samhandling i arbeidsfellesskapet.
- Det har blitt gjennomført utviklingssamtale i gruppe som en oppfølging av personalseminaret.
- Brukerundersøkelse for deltagere i introduksjonsprogrammet er gjennomført høsten 2022.
- 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 2022?	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	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,73	2,27	0,46		
Langtids	6,79	5,69	1,1		
<b>Sum fravær</b>	<b>9,52</b>	<b>7,96</b>	<b>1,56</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>



## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	53,5	51,2	2,3		
Midlertidige årsverk	5,3	3,7	1,6		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>58,5</b>	<b>54,9</b>	<b>3,6</b>		

På grunn av ny flyktnings situasjon har enheten økt bemanningen.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	7	1	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	21	8	3 700	20

## 15.5 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	81 %	79 %	2 %	60 %	

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	67 %	67 %				
Andel menn i ledergruppa	33 %	33 %				
Andel kvinner i enheten	78 %	74 %				
Andel menn i enheten	22 %	26 %				

## 16 NAV Arendal

### 16.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	176 870	173 649	156 657	156 759
Sum inntekter	-21 567	-15 977	-15 977	-22 855
Netto driftsramme enheten	155 303	157 672	140 680	133 904

#### Løsning og konsekvenser av redusert budsjetttramme og innsparinger

Enheten har hatt innsparinger de siste 8 årene med mellom 1 million og opp til 5 mill. kroner årlig. Totalt har enheten hatt innsparinger på over 20 mill. kroner 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/overskudd 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 inn 2021 ser man en jevn økning i både sosialhjelpsutgifter og arbeidsavklaringspenger. Dette er en ventet effekt som man har sett ved tidligere kriser som finans og offshore krisene. I tillegg har man i 2021 og 2022 hatt rekordhøye strømpriser som påvirker sosialhjelpsbudsjettet. Vi ser en moderat økning i sosialhjelpsutgiftene i 2022, som er forventet å øke noe de neste årene hvis prisstigning og inflasjonen fortsetter.

På en del områder har det vært lavere aktivitet som følge av pandemien og ettervirkningene av denne, mindre reising, mindre opplæringstiltak etc. har virket positivt inn på regnskapstallene og bidro, sammen med innsparingstiltakene til et resultat i balanse på andre områder enn det nevnte overskuddet på flyktningområdet.

***2022 har på mange måter vært et år med kontraster, med lav ledighet, men med økonomiske utfordringer for mange, som følge av høye strømpriser, økte priser på mat og varer, økt rente og økt inflasjon, samt uroen krigen i Ukraina har medført.***

### 16.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### 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 2022 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 året for NAV Arendal. Det kom et stort antall flyktninger til kommunen, uten å være riktig registrert og uten at UDI og IMDi hadde noe klart svar på hvordan dette skulle håndteres. 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!

## Grønt samfunn

NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011 og re-sertifiseres gjennom utviklingstiltak rundt energisparing, elektriske biler og grønne innkjøp. I 2022 ble enheten re sertifisert for en ny periode. 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 2022 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 2021 hvor mange har hatt behov for denne tjenesten.

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 2022 ble det jobbet godt på en rekke områder blant annet med:

Næringsrelaterte tiltak:

- Samarbeid med Næringsforeningen - Næringsutvalg

- Jobbmesser for konkrete grupper som sosialhjelpsmottagere og brukere med nedsatt arbeidsevne.
- Tett samarbeid med næringslivet, inkl. NHO, Virke etc.
- Tett og integrert samarbeid med Etablerersenteret om grüning 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 ny rusplan.
- Samarbeid med kommunen om å utvikle «Bedre tverrfaglig samarbeid» (BTI)
- Tett samarbeid med Arendal Voksenopplæring (AVO)
- Samarbeid med Fylkeskommunen om VGS, tett samarbeid med Oppfølgingstjenesten og Fylkeskommunen, dette gjelder blant annet Byggfag for unge, og tilbud til flyktninger, ungdomsveileder og jobbskole.
- Tett samarbeid med Arendal Eiendom KF, Husbanken, Fylkesmannen og aktuelle enheter i kommunen om utvikling av det boligsosiale området og ny strategiplan for boliger.

## 16.3 Utvikling og status

Oversikt over bosettingen i kommunene i 2023 (oppdatert 28. februar 2023)



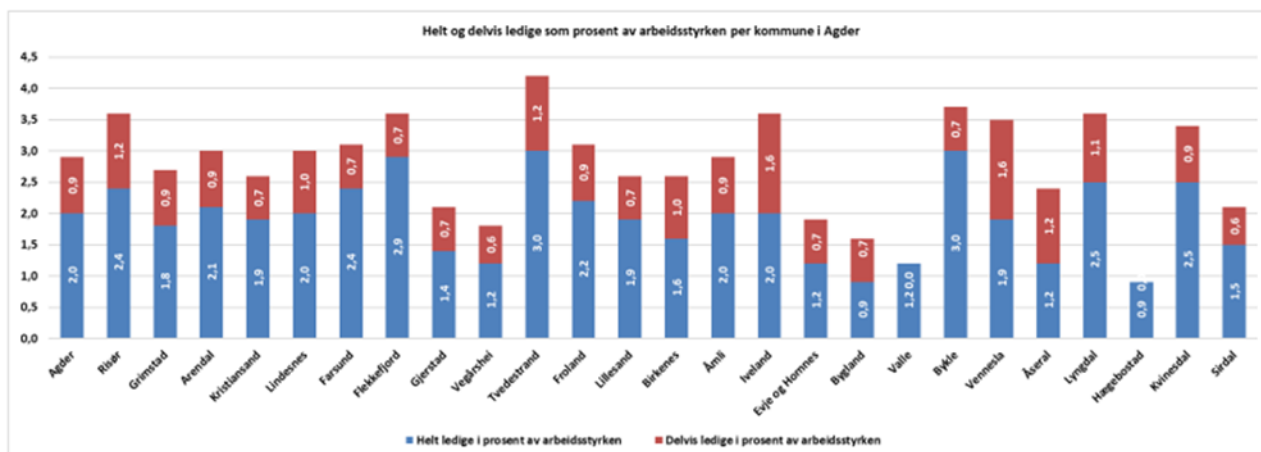
Kilde: <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/statistikk/k4203/bosetting>

### Beregningsutvalget

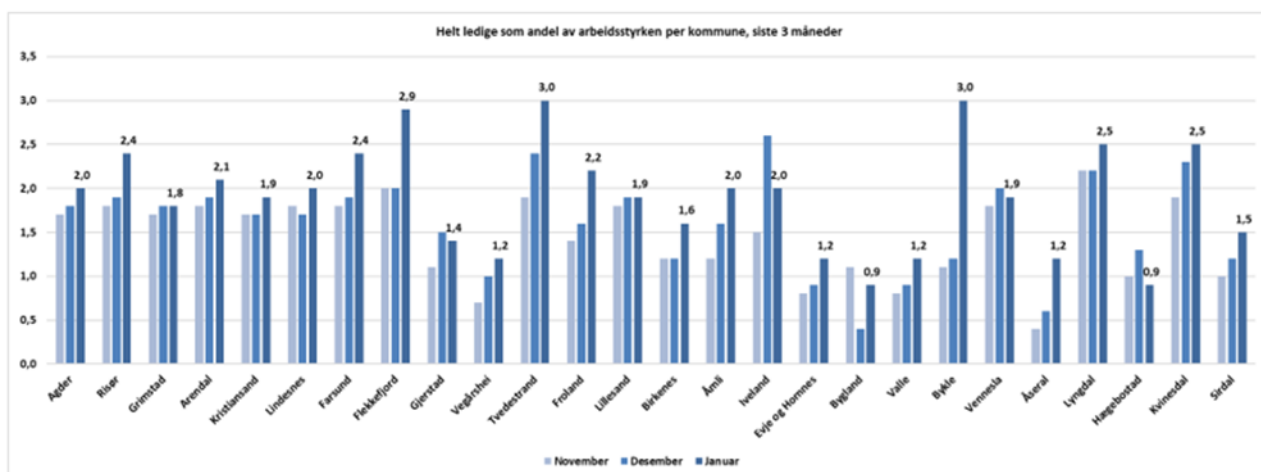
Beregningsutvalget består av 6 representanter, 3 fra KS og 3 fra IMDi. I perioden 2022-2026 skal Arendal kommune være med i dette utvalget for å kartlegge faktiske kostnader i hele kommunen. Det er Arendal

kommune som spiller inn sammen med 22 andre kommuner vil være med å danne grunnlag for fremtidige integreringstilskudd. I 2022 dekker utvalget ca. 1/3 av alle bosatte flyktninger.

### Helt og delvis ledige som prosent av arbeidsstyrken per kommune i Agder januar 2023

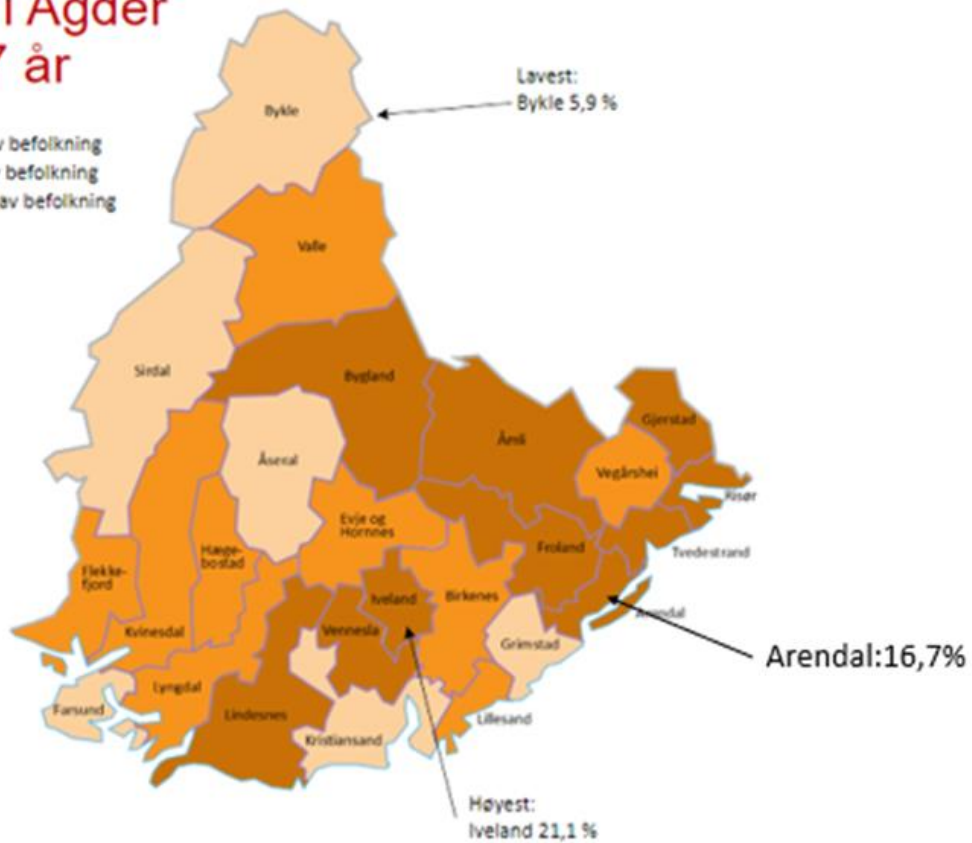


### Helt ledige som prosent av arbeidsstyrken per kommune i Agder. Siste 3 måneder



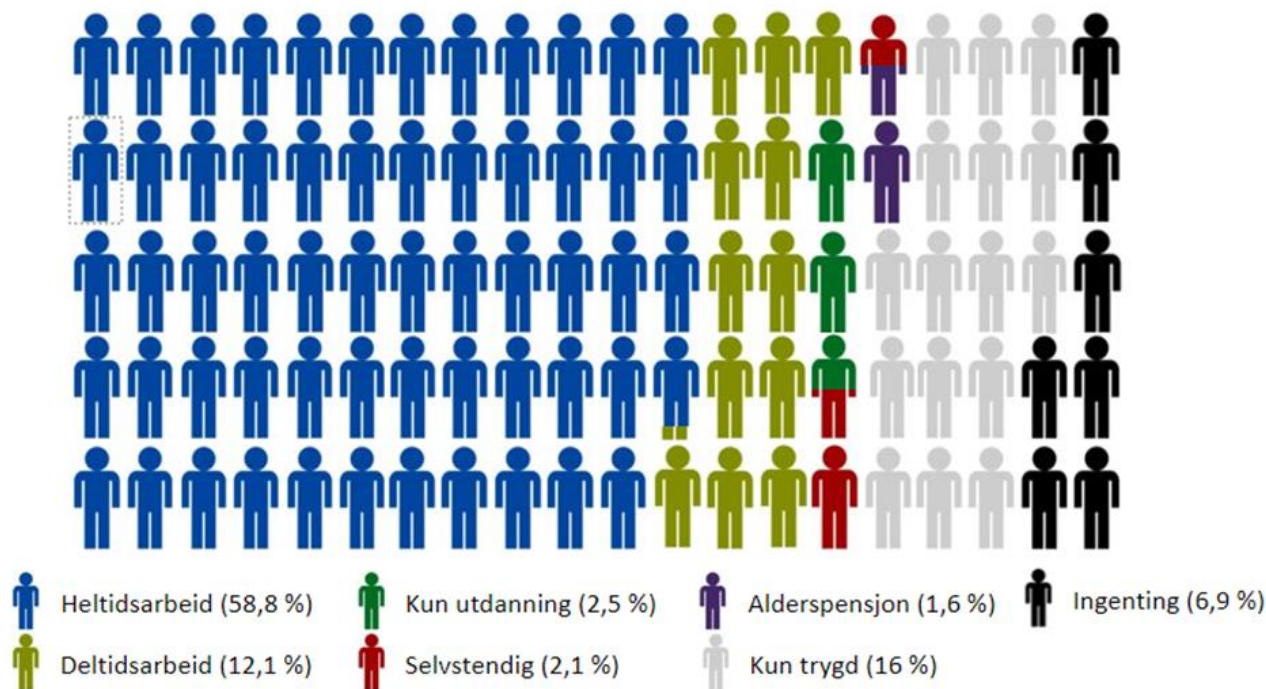
## Andel av befolkning som er ufør i Agder 18 – 67 år

- Over 16 % av befolkning
- 13 – 16 % av befolkning
- Under 13 % av befolkning



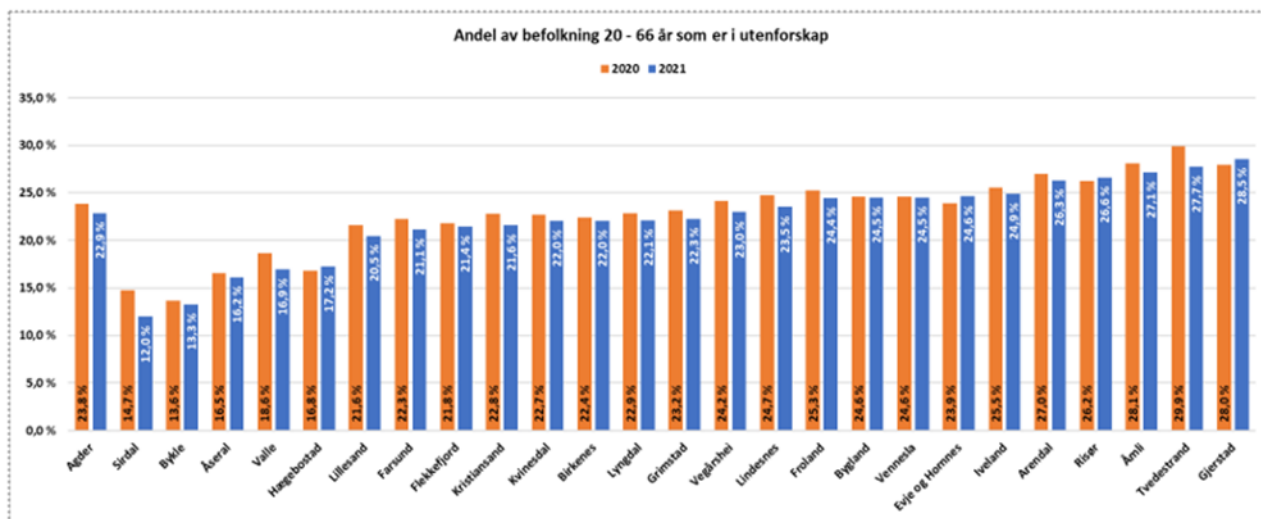
NAV

## Agder- Arbeid, 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



## 16.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Konsekvensene av ettervirkningene av pandemien rammet mange også i 2022. Mange virksomheter har hatt et forhøyet sykefravær etter pandemien og dette gjelder også for medarbeiderne i NAV. Det er kanskje også en rest av den ekstra belastningen NAV fikk gjennom pandemien, med å håndtere store volum med permitterte og ledige. NAV Arendal har lagt vekt på å holde åpent på vanlig måte gjennom hele pandemien selv om det har vært forsterkede smitteverntiltak. Det er også lagt vekt på at grupper som er spesielt sårbare og som trenger tett oppfølging skal få den bistanden de trenger. På denne måten er også ikke-digitale brukere godt ivaretatt.

Utover våren sank ledighet til under nivået før pandemien, men økte noe igjen utover høsten, men dette ligger innenfor den normale årstidsvariasjonen knyttet til blant annet bygg, anlegg og ferieaktiviteter etc. Behovet for økonomi og gjeldsrådgivning er også økende og en naturlig effekt av at mange har hatt lavere inntekt ved ledighet og permisjoner.

Det er viktig også å nevne positive sider, som at den digitale kompetansen er vesentlig økt under pandemien blant ansatte, men også blant mange av brukergruppene.

## 16.5 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 lykket 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 2022 viste denne gode resultater og en økning på viktige områder. Disse varierer noe internt mellom avdelingene. 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. Disse tiltakene bidrar sammen med vernerunden til at organisasjonen jobber systematisk med forbedringer av HMS, og arbeidsmetodikk.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Nei
-----------------------------------	-----

NAV hadde vernerunde høsten 2021, og skulle hatt dette høsten 2022, men den ble utsatt til februar 2023.

### 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 årshjul for endringer slik at tjenester og kompetanse blir oppdatert og har god kvalitet. NAV Arendal har egen trusselprotokoll for avvik rundt vold



og trusler, samt et statlig avvikssystem. 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 finnes alltid et forbedringspotensial, selv om man har gode systemer, og tilsyn gir viktige tilbakemeldinger på dette.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,04	1,36			
Langtids	5,46	7,9			
<b>Sum fravær</b>	<b>8,5</b>	<b>9,26</b>			

Sykefraværet har vært høyere enn ønskelig i 2022. Det kan se ut som det fortsatt er effekter av pandemien som gir noe mer sykefravær fra vanlige sykdommer, samt at det kanskje er noen som fortsatt er påvirket av det høye arbeidspresset og en situasjon på hjemmekontor under pandemien. Verktøyet man 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	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	70,7	67,7	3		
Midlertidige årsverk	5	5	0		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>75,7</b>	<b>72,7</b>	<b>3</b>		

I 2021 ble flyktningområdet redusert med 5 årsverk. Etter flyktningkrisen er det behov for flere flyktningmedarbeidere, og 3 faste og 1 midlertidig ble ansatt i 2022.

Det vil være behov for ytterlig oppbemanning på flyktning i 2023. Midlertidige ble også redusert med 1 årsverk i prosjekt Økonomi Råd som ikke ble videreført.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	49	21		
Antall kvalitetsavvik	0	0		

Tallene i tabellen er hentet fra NAV sin interne trusselprotokoll. Hendelsen i Bergen i 2020 har på mange måter økt bevisstheten hos ansatte og ansatte har hatt et økt fokus på risikovurderinger i brukermøter. Siden nov 2021 fikk vi også fått inn en vektor og vi har sett at dette har vært med på å redusere antall hendelser. NAV bruker det statlige avvikssystemet ASYS, og ikke det kommunale systemet. Enheten har

ikke noe mål om et visst antall avvik, men jobber systematisk for å lære av og forbedre praksis og rutiner på bakgrunn av de avvikene som blir registrert. Det er viktig at det er lav terskel for å registrere avvik om trusler så det ikke blir for store mørketall.

## 16. Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	90 %	92 %	2 %		90 %

NAV Arendal ansetter kun 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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	50 %	50 %			50	50
Andel menn i ledergruppa	50 %	50 %			50	50
Andel kvinner i enheten	75 %	77 %			75	75
Andel menn i enheten	25 %	23 %			25	25

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.

### 16.6 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 vekter. 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 og barnehager.

## 17 Koordinerende enhet

### 17.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	186 914	173 046	163 360	174 749
Sum inntekter	-53 159	-39 291	-39 291	-46 107
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>133 755</b>	<b>133 755</b>	<b>124 069</b>	<b>128 643</b>

Resultatet for koordinerende enhet viser balanse. Enheten har hatt store merkostnader knyttet til korona. Vaksinasjonskostnader på 3,9 mill. kroner er kompensert. Merkostnader knyttet til fravær og vikar korona i 2022 utgjør 10,8 mill. kroner, kun deler av dette er kompensert.

Enheten har hatt noen utfordringer som har vært løst gjennom stram drift, nøktern bruk av vikarer, merinntekter på enkelte ansvar samt at enkelte stillinger har vært holdt vakant, blant annet pga. rekrutteringsutfordringer. I tillegg har enheten hatt redusert kursvirksomhet og reduserte reisekostnader som følge av korona.

Enheten har i løpet av året hatt merforbruk på variable lønnskostnader på flere tjenesteområder, store deler av dette er knyttet til korona.

Enheten har i stor grad vært påvirket av pandemien gjennom etablering og drift av beredskapsavdeling, drift av covid 19 vaksinasjon, beredskapslager for smittevernuststyr og lager for hurtigtester Covid-19.

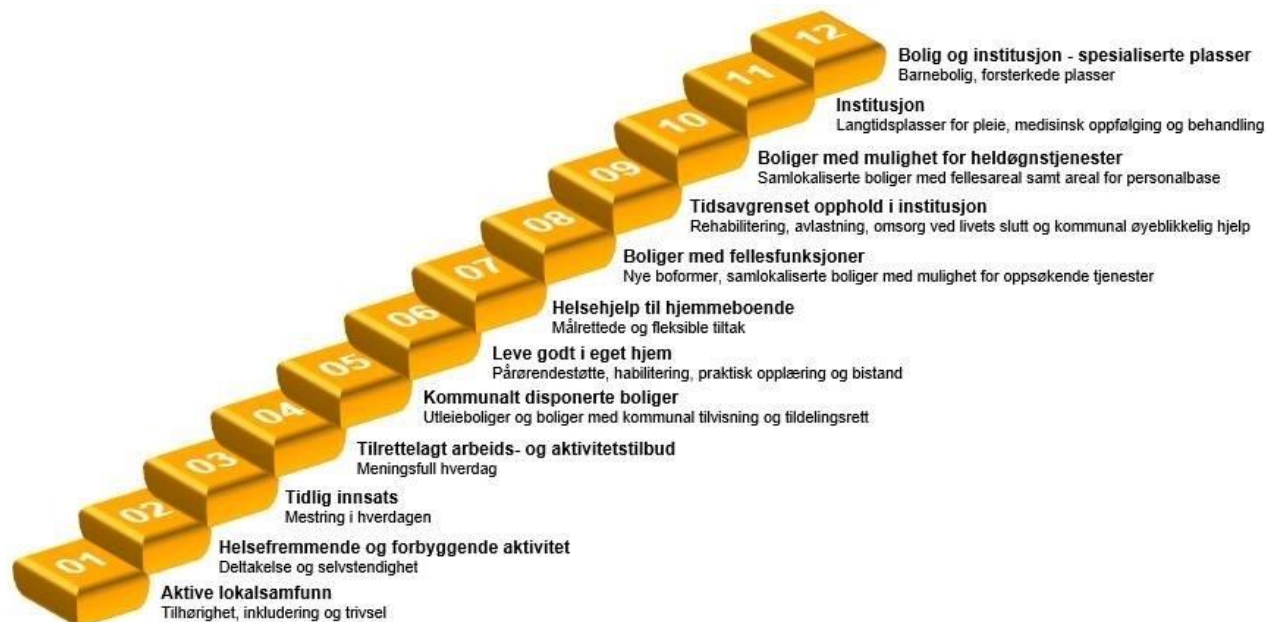
Merkostnader på grunn av prisøkning og rekrutteringsstrategi for sykepleiere utfordrer enhetens rammer.

## 17.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

### Godt liv for alle

#### Prioriteringer:

Helse og levekår har gjennom det regionale samarbeidet med Østre Agder utviklet en felles innsatstrapp:



Figur -Forslag til foreløpig innsatstrapp 17.12.21. Agenda Kaupang og Østre Agder

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 tjenester som er viktige for at våre innbyggere skal kunne være aktive og deltakende i eget liv og fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig. Enhetens særskilte/nye prioriteringer i 2022 er knyttet til de ulike trinn i innsatstrappa.

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

#### Prioriteringer som ikke kan knyttes til trinn:

- Tjenestekontoret har høsten 2022 hatt særlig fokus på kartlegging, utredning og tildeling. Målsetning for tjenesten er innført i vedtak.
- Bemanningseenheten har i 2022 utvidet med 4 årsverk helsefagarbeidere innen helse og omsorg på grunn av rekrutteringsutfordringer for syke- og vernepleiere. Tjenesten er utvidet til noen skoler og barnehager høsten 2022 og det er utvidet med 3 barne- og ungdomsarbeidere.
- Nedbemanning i støttetjenestene er fullført og turnuskompetansen er økt med et årsverk.

#### Trinn 2 Helsefremmende og forebyggende aktivitet:

- Enheten har gjennomført "klassefesten" for 78 åringer.
- Tiltaket Aktiv skole, med fysio- og ergoterapitjenesten, er utvidet med en ny skole høsten 2022.
- Frisklivssentralen er fortsatt under utvikling. I 2022 har flere unge brukere deltatt på gode vaner kurs.
- Turløype på Hove åpnet mai 2022 og er tilrettelagt for personer med demens.

### Trinn 3 Tidlig innsats

- Økning på et årsverk i fysio- og ergoterapitjenesten har redusert avvik i forhold til tidsfrister. Stor etterspørsel etter kognitive hjelpemidler. Sporingsteknologi er gått fra prosjekt til drift.
- Tilbudet "Fysisk og kognitiv trening for personer med kognitiv svikt" er videreført i ordinær drift i 2022.
- Nytt tilbud "Brukerskole til personer med demens" er ikke prioritert i 2022, økt oppfølging av alvorlig syke personer med demens som bor hjemme har blitt prioritert.
- E-læringskurs "Barn som pårørende" ble rullet ut i desember 2022.
- Kurstilbud for foreldre som har ungdommer (13-20 år) med nedsatt funksjonsevne er utviklet og gjennomført mars 2022.
- Tydeliggjøring av koordinatorrollen i Arendal kommune, ble ferdig og godkjent høsten 2022. Utrulling internt og på innbyggerportal vil skje våren 2023.

### Trinn 6 Leve godt i eget hjem

- Ulike forløp for innsatsteam hverdagsrehabilitering har vist seg vanskelig å forutsi, har økt fokus på å avslutte pasienter tidligere når det er godt kartlagt. Det er gjennomført møte med hjemmetjenesten med fokus på samhandling og rollefordeling. Digitalisering og digital oppfølging er fulgt opp, det er ressurskrevende å få oversikt og løsninger for digital oppfølging er kostbare, foreløpig er det ikke tatt beslutning om veien videre.
- E-læring "Basiskurs i lindrende omsorg og demens"; det er kommet flere gode e-læringskurs på området. Arbeidet internt er derfor avsluttet.
- Pakkeforløp hjem for pasienter med kreft er utarbeidet og pilot starter i 2023.

### Trinn 7 Helsehjelp til hjemmeboende

- Digital hjemmeoppfølging er videreført i drift. Det er jobbet aktivt ut mot samarbeidskommunene. Har vært delaktige i Helsedirektoratets utforming av nasjonale retningslinjer. Startet med oppfølging av kreftpasienter og prøver ut digital hjemmeoppfølging for å utsette eller erstatte ordinære tjenester der det er hensiktsmessig.

### Trinn 9 Tidsbegrenset opphold på institusjon:

- Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) og kommuneoverlege har jobbet med utvikling av diagnostisk sløyfe. Planarbeidet inn mot nytt felles bygg med legevakt og ny avklaringsavdeling har i liten grad vært fulgt opp i 2022.
- Korttidsavdelingene har i 2022 utarbeidet og innført ny sjekklister for kartlegging ved inntak, målet er at pleiepersonell skal kartlegge i løpet av 48 timer. Avdelingene har i 2022 deltatt i TØRN-prosjekt som handler om å skape gode brukeropplevelser gjennom riktig kompetanse til riktig tid -og med heltidskultur i bunn, prosjektet pågår til våren 2023.
- Opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi på Myratunet er avsluttet. I løpet av 2022 kom mulighet for visningsarena i nytt bygg som leies på Krøgenes, dette er vurdert som en bedre løsning og jobbes videre med i 2023.
- Legetjenesten har utarbeidet ny tilhørighetsplan for å sikre økt kontinuitet.

### Grønt samfunn

- Transporttjenestens arbeider med å bytte ut fossibiler til elektriske kjøretøy er noe forsinket på grunn av leveringsutfordringer. Målet er ingen fossile kjøretøy fra 2025.
- Videreutvikling av digital hjemmeoppfølging har fortsatt i 2022. 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 er fulgt opp men noe begrenset omfang. Høye lisenskostnader begrenser og forutsetter god kost-nytte vurdering.

## Regional vekst

### Samarbeid for å nå målene

Koordinerende enhet har som det fremkommer under "Gode liv for alle" i 2022 hatt et fokus på å videreutvikle samarbeidet for mange av våre tjenester.

Noen eksempler på aktiviteter som er gjennomført:

- Samarbeid om velferdsteknologi og e-helse gjennom regional koordineringsgruppe med alle kommuner i Agder, samt Østre Agder og IKT Agder samarbeidet.
- Felles samling for ledere og noen ressurspersoner i koordinerende enhet og enhet for hjemmebaserte tjenester med målsetning om å komme frem til konkrete tiltak i forhold til venstreforskyvning av tjenestene.

## 17.3 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 ergoterapitjenesten

	2020	2021	2022
Antall nye brukere Hjelpemiddelformidling bevegelse	326	439	393
Antall nye brukere Syn/hørsele	66	71	80
Antall nye brukere Kognisjon	27	57	42
Antall nye brukere Boligtilrettelegging	34	21	25
Aktive saker i barneteamet	285	308	288
Antall brukere med vedtak på dagrehabilitering	108	61	71
Antall journalnotat i voksen-fysio team	6030	6220	5573

### Innsatsteam hverdagsrehabilitering

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

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

Antall timer redusert hjemmesykepleie pr uke	Økt antall timer	Ingen reduksjon	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
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

### Frisklivssentralen

	2021	2022
Antall deltakere	99	176

### Korttids- og rehabiliteringsavdelinger

	Antall pasienter	Tildelte opphold	Snitt antall liggedøgn	Belegningsprosent
Korttid 2. etg, 14 senger	180	288	16,65	94,15
Korttid 3. etg, 10 senger	122	236	14,31	92,80
Rehab, 9 senger	127	167	18,28	93,22

### Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH)

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

### Bemanningsenheten

	2020	2021	2022
Antall vakter administrert av bemanningsenheten	17588	20178	23856
Antall vakter dekket av fast ansatte ved bemanningsenheten	2311	2450	3087
Prosent vakter dekket av fast ansatte ved bemanningsenheten (av totalt antall vakter)	13,1	12,1	12,9

### Hukommelsesteam

	2020	2021	2022
Antall henvisninger mottatt	122	132	131
Antall oppfølginger (flere pr. bruker)	922	830	943
Antall brukere «Fysisk og kognitiv trening....»		13	13
Deltakere «Pårørendeskole til personer med demens»	30	60	40

## Kreftkoordinator

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

## Koordinator IP

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

## 17.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Konsekvenser av Covid-19 for brukere:

- Økende smittetrykk i slutten av 2021 medførte at det ble opprettet en midlertidig avdeling for utskrivningsklare pasienter i treningssalen på Myratunet 3.01-1.04.22. Brukere av tjenesten fikk et noe begrenset tilbud.
- Enkelte tilbud i treningssalen på Myratunet ble redusert eller flyttet til andre mindre egnede lokaliteter i perioden den midlertidige avdelingen var i drift.

De fleste tjenester har driftet tilnærmet normalt gjennom 2022.

Konsekvenser av Covid-19 for ansatte:

- Mange ansatte har strukket seg langt for å dekke opp både akutt fravær og fravær noe frem i tid.
- Avdelingsledere har hatt merbelastning, primært knyttet til oppfølging av fravær og endring i enkelte tjenester som konsekvens av midlertidig avdeling.
- Opprettelsen av den midlertidige avdelingen medførte merarbeid og økt belastning for en del ansatte. Vi fikk god hjelp av midlertidig ansatte pensjonister.

## 17.5 Arbeidsgiverstrategi

Ledergruppa og rådgivergruppen startet høsten 2021 med prosess rundt arbeidsgiverstrategien 2021-2024, arbeidet er videreført i 2022.

Status i arbeidet ble gjennomgått i enhetens HMS-utvalg våren 2022.

### 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).

Ledergruppa har reflektert rundt hva som er bakgrunnen for svært godt resultat i enkelte avdelinger med



målsetning om å lære av gode eksempler.

Resultatet og status for oppfølging i avdelingene er gjennomgått i enhetens HMS-utvalg våren 2022.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Koordinerende enhet har gjennomført flere risiko- og sårbarhetsanalyser med tiltaksoppfølging for de ulike risikoområdene.

Det har ikke vært gjennomført systematisk internkontroll innenfor noen områder i 2022.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,55	1,88	0,67		1,5
Langtids	6,33	5,55	0,78		5
<b>Sum fravær</b>	<b>8,87</b>	<b>7,43</b>	<b>1,44</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>

Det har vært mer koronafravær sammenlignet med i fjor. Det har vært en positiv utvikling på fravær gjennom 2022 fra 10,4% i 1. tertial, 9% i 2. tertial til 7,2% i 3. tertial.

Avdelingene jobber aktivt med ansattes tilstedeværelse og oppfølging av sykemeldte.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	179,3	170,9	8,4		
Midlertidige årsverk	13,8	15,3	-1,5		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>193,1</b>	<b>186,2</b>			

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	47	37	3 000	80
Antall kvalitetsavvik	209	250	4 000	200

Enheten har hatt god økning på kvalitetsavvik sammenlignet med 2021. Enheten vil i 2023 jobbe videre med å komme opp på enhetens mål når det gjelder HMS avvik.

## 17.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	60,7	57,0	3,7	60	60

Enheten har positiv utvikling på heltidsandel. Det er likevel enkelte avdelinger som har stor grad av deltidsansatte, det gjelder avdelinger med døgndrift.

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.

Endring i koordinerende enhet i 2023 vil medføre redusert heltidsandel. Støttetjenester og bemanningsenhet som har svært høy andel heltid flyttes ut av enheten og Legevakten med liten andel heltid kommer inn i enheten.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	88,9	88,9				
Andel menn i ledergruppa	11,1	11,1				
Andel kvinner i enheten	82,5	82,5				
Andel menn i enheten	17,5	17,5				

Andel kvinner og menn er ulik i avdelingene. Det hadde vært positivt med noe bedre kjønnsbalanse i flere av avdelingen, vil dette jobbes videre med i 2023.

## 17.6 Vold i nære relasjoner

Enheten er godt kjent med handlingsplan mot vold i nære relasjoner.

Alle ansatte har fått pålagt e-læring om vold i nære relasjoner via vår kompetansem modul.

## 18 Mestring og habilitering

### 18.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	262 418	227 839	220 069	239 908
Sum inntekter	-90 599	-56 020	-45 020	-70 095
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>171 819</b>	<b>171 819</b>	<b>175 049</b>	<b>169 813</b>

Resultatet for enhet Mestring og habilitering viser balanse i 2022. Enheten har hatt store merkostnader ifm. pandemien, totalt 10,4 mill. kroner, hvorav dette har blitt kompensert med 9 mill. kroner, dvs. enheten har ikke blitt kompensert fullt ut.

Holdes merkostnadene til korona utenfor har enheten et mindreforbruk på 1,4 mill. kroner. Dette skyldes flere faktorer. Lønnskostnader har et reelt merforbruk på 6,7 mill. kroner, som veies opp av et mindreforbruk på andre kostnader på 1,8 mill. kroner. I tillegg har enheten fått økt tilskudd fra staten ift. ressurskrevende brukere, IMDi tilskudd samt AMOT tilskudd, på totalt 6,3 mill. kroner. Tilskudd tildelt fra IMDi og AMOT i 2022 er midler som ikke kan forventes i 2023.

Som nevnt over har enheten hatt et stort merforbruk på lønnskostnader. I forbindelse med 1. og 2. tertial ble det meldt inn behov for rammeøkning i forbindelse økte utgifter til:

- Økt grunnbemanning på avlastningsavdelingene på grunn av markant økning i antall vedtaksdøgn.
- Økt behov for vedtak om avlastning utenfor institusjon og økte utgifter til etterslep på lønnsregulering.
- Resurskrevende bruker, 20 % som kommunen selv skal dekke.
- Rammeøkning i bofellesskaper med negativt budsjett bl.a. på grunn av overgang til ikke rullerende turnus og mange års saldering.
- Økt grunnbemanning begrunnet med flere vedtak om boveiledertjenere og brukere med et større behov for tjenester.

Rammen i budsjettet til avlastningsavdelingene var ved inngangen til 2022 ikke forenelig med utgiftene man allerede i 2021 hadde meldt inn ville komme i 2022. Dette var bl.a. begrunnet med at antall avlastningsopphold økte i forbindelse med kjente og nye brukere. Vedtak om avlastning er en lovpålagt tjeneste. I 2022 har vi fått 24 nye vedtak om avlastning på Fagerheim og Røedtunet.

Flere voksne har ikke fått vedtak om kommunal bolig, hvilket har medført at man har benyttet avlastningsavdelingene som et kompenserende tiltak, i påvente av tildeling av bolig. Voksne har gått fra avlastningsopphold til heldøgnsopphold.

2,5 år med koronatilpasninger som i mange tilfeller medførte økt bemanning i noen avdelinger har vært vanskeligere å ta ned enn forventet. Endringer i bemanning har bl.a. medført endret atferd i negativ retning hos brukere.

Generelt har det vært endringer i behovet for tjenester blant beboerne i bofellesskap bl.a. på grunn av flere og mer sammensatte helseutfordringer. Alle blir eldre og får tilhørende helseutfordringer. I tillegg har flere av bofellesskapene fått flere utebrukere med behov for tjenester alle ukedagene også på helg.

Som befolkningen for øvrig lever også den gruppen mennesker lengre enn det de gjorde for noen årtier siden.

Vi fikk ikke innvilget de innmeldte økninger fullt ut ved 1. eller 2. tertial.

## 18.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

### Godt liv for alle

#### Satsingsområder 2022

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 2022 hatt fokus på å følge opp CRPD - FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Konvensjonen har bl.a. som mål å fremme respekt, verdighet og like rettigheter for brukergruppen vår.

#### I 2022 har vi hatt følgende rammeområder:

- Botilbud med heldøgns omsorgstilbud, bofellesskap.
- Boveiledertjeneste i eget hjem.
- Dag- og aktivitetstilbud.
- Institusjon, sykehjem for mennesker med nedsatt funksjonsevne.
- Avlastning for barn/unge og voksne i og utenfor institusjon.
- Avdeling Post 4 øyeblikkelig hjelp – psykiatri og rus.

#### Boveiledertjeneste i eget hjem i eller utenfor bofellesskap.

Tjenesten har bidratt til at brukere har hatt en meningsfull hverdag, opprettholdt sosialt nettverk, mulighet til yrkesaktivitet, dagtilbud og opplevelsen av trygghet og mestring. Brukerne i enheten er godt ivaretatt i forhold til de mål som er satt for tjenestetilbudet, deriblant inkluderende fellesskap og definert kvalitet.

Natvig ble på høsten etablert som midlertidig bosted for voksne i påvente av permanent bolig for personer med vedtak om heldøgnsomsorg. Dette ble gjort som et tiltak for å avhjelpe den pressede situasjon ved avlastningsavdelingene.

Pr. 1. desember 2022 ble Natvig samorganisert med Erik Munchs vei under Nedenes bofellesskap.

#### Dagtilbud er blitt gitt ved Ellengård, Madshaven, Fagerheim, Jovanntunet og Natvig.

Ellengård er hovedavdelingen for dagtilbud, og bidrar til at 60-65 brukere har mottatt et godt og variert tilbud. Tilbudet har for noen brukere vært et "springbrett " over i en VTA eller VTO- plass, eller til det ordinære arbeidsliv.

Dagtilbudet består av ulike faggrupper. I januar 2022 begynte vår nyansatte musikkterapeut på Ellengård. Denne kompetanse inn i miljøet har gitt deltakerne nye måter å oppleve mestring og glede ved sang og musikk.

Det ble høsten 2022 meldt inn at de fysiske rammer til Ellengård medfører at vi ikke kan gi tilbud 5 dager i uken til alle som ønsker det. De fysiske rammer/plassmangel hindrer ivaretagelse av behovene til den enkelte dersom for mange mennesker er på senteret.

Planer om å bygge et eget Ellengård har flere ganger tidligere vært politisk behandlet og vedtatt for deretter å bli nedprioritert.

Dagtilbudet på Madshaven, Fagerheim, Jovanntunet og Natvig gis til brukere som ikke kan benytte tilbudet ved Ellengård slik det er i dag.

## Institusjon

Utvidelse av Flosta C sykehjem med 2 plasser ble påbegynt i 2022. Det forventes ferdigstilt våren 2023.

Avdeling Post 4 ligger på Myratunet og gir tjenester til pasienter/brukere med ulike helseutfordringer knyttet til psykiatri og rus. Avdeling har 11 plasser fordelt på langtidsplasser, korttidsplasser, 2 leiligheter og en plass for kommunal øyeblikkelig hjelp – psykiatri og rus. Høsten 2022 ble det bestemt at Post 4 skulle overføres til enhet livsmestring fra 01.01.2023.

## Avlastning

Røedtunet avlastning ble frem til innflytning på Nye Røedtunet i august 2022 driftet på 3 forskjellige destinasjoner.

Selv om kapasiteten ved Fagerheim og Røedtunet var økt kraftig viste det seg raskt at kapasiteten, spesielt i helgene, var sprengt. Dette begrunnes med stor økning av vedtaksdøgn hos kjente og nye foresatte. Det er ingen grunn til å tro, at behovet for avlastning vil gå ned da informasjon fra Habiliteringstjenesten tilsier fortsatt stor økning av barn født med nedsatt funksjonsevne.

## Rekruttering/utdanning:

Det har over tid vært utfordringer med å rekruttere enkelte yrkesgrupper til utlyste stillinger i enheten. Sykepleiere og vernepleiere er ettertraktet. For å nå disse har det vært viktig å videreføre samarbeidet vi har med UIA og andre utdanningsinstitusjoner. Vi har vært en lærende organisasjon som har tilrettelagt for å ta imot både studenter og lærlinger. Vi har lagt til rette for at assistenter kan tilegne seg nok praksis og nødvendig kompetanse for å kunne ta fagbrev som helsefagarbeider, deriblant tilrettelagt for «Fagbrev på jobb».

Vi har erfart at studenter inne helsefagene i liten grad søker helgestillinger i enheten.

Utfordringene i forbindelse med mangel på kvalifisert arbeidskraft har medført at vi i 2022 begynte arbeidet med å utvikle nye måter å effektivisere bruk av helsepersonell.

I 2022 ble det politisk vedtatt at vi skulle etablere kompetanseteam. I oppstartsfasen skal teamet ha fokus på pårørende støtte deriblant veiledning inn i hjemmet, oppfølging av bruker i egen bolig utenfor bofelleskap i form av boveiledertjenester og aktivitet. På sikt er planen at teamet skal benyttes på flere avdelinger dersom deres helsekompetanse er nødvendig i kortere perioder av dagen, et alternativ til å leie inn vikar. Vi forventer at det kan medføre at enheten ikke er så sårbar i forbindelse med mangel på helsekompetanse og kan ansette andre yrkesgrupper til å ivareta omsorgs/miljø oppgaver.

## Inkludering

I 2022 har vi hatt fokus på å få flere utviklingshemmede inkludert i lokalsamfunnet, etter 2,5 år med mange ulike koronarestriksjoner har det vært en til dels vanskelig prosess. Utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet har fortsatt å være et av satsingsområdene i enheten og vi har jobbet målrettet for å få dette til.

Arendal kommune har bestemt at vi skal være en «Helt Med kommune», dessverre har det vist seg at Jobbklar ikke har fått søkere til de utlyste stillingene i kommunen. Det ble utlyst 3 stillinger, 1 er besatt og 2 er trukket tilbake.

Vi har fortsatt samarbeidet med NAV for å kunne få flere mennesker med utviklingshemming til VTA- og VTO plasser.

## Mestring og selvbestemmelse.

Igjennom årene har arbeidet med å øke den enkeltes opplevelse av mestring og selvbestemmelse vært viktig i arbeidet med brukerne, uansett om de bor i bofellesskap, egen bolig, er på avlastning eller dagtilbud.

Vi har f.eks. innført et digital informasjonsplattform for å øke den enkeltes opplevelse av egenmestring og reell medvirkning i eget liv.

Våre ansatte er bevisste på å la den enkelte bestemme over egen hverdag, eksempelvis måltider og hvilke aktiviteter man ønsker å gå på. Igjennom husmøter og fellessamlinger har brukerne mulighet til å bestemme og lære respekt for hverandres stemme. Dette er demokrati i praksis. Det er etablert et brukerråd på Ellengård som gjennom 2022 har jobbet med ulike saker som omhandler tjenesteutvikling.

## Boligutvikling

Arendal bystyre har vedtatt at det i perioden 2022 til 2025 skal bygges 10 nye bofellesskap.

Det ble utarbeidet en prosjektorganisering som skulle ivareta alle aspekter i prosessen. Styringsgruppen besto av personer fra kommuneadministrasjonen, personrettede tjenester og Arendal Eiendom.

Prosjektet ble lagt ned september 2022, arbeidsoppgavene videreføres i et samarbeid mellom Arendal Eiendom og kommunens administrasjon.

Vi har gjennom 2022 jobbet målrettet for å innfri vedtak 21/17582 pårørendestøtte.

- Gjennomført familiesamtaler for å kartlegge nåværende og fremtidig behov for bolig.
- Gjennomført 3 minglemøter for foresatte som ønsker å bygge private bofellesskaper eller vite mer om bolig og tjenester i egen bolig. Det har vært stor tilslutning til møtene mellom 50 og 70 deltakere.
- I samarbeid med Arendal Eiendom har vi igangsatt arbeidet med boliggrupper som ønsker å bygge private bofellesskaper, driftet av Arendal kommune.
- Vi har påbegynt arbeidet med å videreutvikle vårt tilbud om biveiledning til brukere som bor i bolig utenfor bofellesskap. Det er viktig å sikre at foresatte og brukere er trygge på, at den enkelte får et godt og variert tjenestetilbud i egen bolig etter utflytting fra foreldrehjemmet.

## 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 avdelingene har el sykkel 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. Igjennom nesten 3 år med pandemi og restriksjoner har vi i stor grad tatt i bruk digitale plattformer, som har skapt en større tilgjengelighet mellom tjenestene. Vi har sett verdien av tett samarbeid på tvers av tjenester for å kunne gjennomføre restriksjoner og krav under pandemien.

Dette gjelder både innad i egen enhet, andre enheter i Helse og omsorg, 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 2022 hatt fokus, bl.a. i utarbeidelse av diverse politiske saker som har vært viktig for enheten.

### 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.

## 18.3 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 informasjonsskjerm tilpasset 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.

Prosjekt "Fleksibel avlastning" ble i 2022 gjennomført. Det resulterte i en sluttrapport om brukerbehov og aktivitet. Vi har bedt om å få overført de resterende midlene til 2023 for å kunne i igangsette tiltak iht. til rapporten.

Prosjektet "Bofellesskap en arena for helsefremmende livsstil", som omhandler kost, ernæring og fysisk aktivitet var planlagt med kurs for ansatte våren 2022. Pga. korona ble kurset utsatt til høsten. Dessverre meldte foredragsholder avbud. Vi har søkt om å få overført midlene til 2023 får å kunne gjennomfører kurset.

Kartlegging, screening og tiltak er implementert journalsystem.

Som kvalitetsforbedrende tiltak har vi oppdatert og laget nye prosedyrer i forbindelse med drift som for eksempel oppdatering av enhetens opplæringsmateriale for nye ledere og ansatte i enheten

### Kompetanse

Kompetanseplanene våre er i 2022 blitt tilgjengelige i Dossier, hovedsakelig som e-læring. Dossier har vært utfordrende for lederne, da det er vanskelig å ha overblikk over deltakelse og gjennomføring. Vi har samarbeidet tett med HR for å få til gode løsninger.

### Enheten har jobbet med kompetanseheving på følgende områder:

- Kap. 9 i Helse og omsorgstjenesteloven som regulerer bruk av tvang og makt – e-læringskurs + veileder
- Aldring og Helse hos mennesker med utviklingshemming – e-læringskurs 2022
- Psykisk helse blant mennesker med utviklingshemming – e-læringskurs 2022
- Utviklingshemmede og seksualitet, - VIP er et opplæringsprogram for mennesker med utviklingshemming, oppstart høsten 2021 - videreføres 2022, avslutte første runde med kurs, nytt kurs for våren medio februar 2022
- Målrettet miljøarbeid i arbeid med utagerende brukere, Vergeopplæring, - forebygging og praktiske øvelser i arbeidet med utagerende brukere – fått på plass faste basiskurs og instruktørkurs.

## 18.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Pandemien har igjennom 2022 hatt stor påvirkning på driften. Vi har sammen med resten av helse og omsorg fått til gode retningslinjer og tiltak, som har hatt ulike konsekvenser for brukere og ansatte. Et viktig element var koronatiltaket i forbindelse med innleie av personale med særdeles gode lønnsvilkår. I etterkant av ordningen har vi registrert økning i sykemeldinger som kan relateres til stor arbeidsbelastning i perioden.

#### **Brukere.**

I 2022 har avdelingene unngått å redusere tilbudet til brukerne, slik det ble gjort i 2020. Det har vært viktig å opprettholde aktivitet og felleskap i den grad de nasjonale og kommunale retningslinjene har gitt mulighet for det.

Flere beboere har igjennom året testet positivt for covid-19. Det har medført at den enkelte, så vidt det har vært mulig, er satt i isolasjon. Få av våre beboere er blitt alvorlig syke eller innlagt på sykehuset.

Avdelingene har vært raske til å benytte hurtigtest for å få et overblikk over smitteutbrudd.

#### **Personell.**

Arendal kommune har forholdt seg til nasjonale retningslinjer. Avdelingene har registrert stort sykefravær. Våren 2022 ble en del planlagte kurs og sosiale sammenkomster avlyst evt. gjennomført via Teams. Det har vært viktig å unngå flere inngripende tiltak i forhold til de ansatte enn det de nasjonale retningslinjene skulle tilsi.



## 18.5 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

Resultatet fra undersøkelsen gjort høsten 2021 er blitt bearbeidet i den enkelte avdeling. Fagutvikler har sammen med lederne hatt en gjennomgang av 10 faktor undersøkelsen og planlagt/gjennomført tiltak på områder med forbedrings potensiale.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA med noen få unntak
-----------------------------------	-----------------------

En avdeling har ikke gjennomført vernerunde da de flyttet over i et nytt bygg. Det har jevnlig vært befarings med byggherre.

### 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.

Vi har hatt tilsyn fra arbeidstilsynet i 3 bofelleskaper med fokus på muskel/ skjelettplager og psykiske belastninger, blant ansatte. Et slik tilsyn fremmer forbedringsarbeid.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,2	3,5			
Langtids	8,6	11,7			
Sum fravær	11,8	15,2			6,5

Enheten har et lavere sykefravær i 2022 enn i 2021, men det er fremdeles for høyt i forhold til målet for enheten.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	257	237(korriger t)	20		
Midlertidige årsverk	1,7	4	-2,3		
Brannreserve og fast ansatte avlaster	84	72	12		
<b>Sum årsverk</b>	<b>258,7</b>	<b>241</b>	<b>17,7</b>		

På grunn av tilbakeføring av avlastningsavdelingene fra tidligere organisasjonsstruktur ble det rapportert feil i tallene for 2021. Tall på faste årsverk skal for 2021 endres til 237. Ansatte avlaster skal ikke regnes med da de har stillingsprosent 0. Med denne justering viser tallene at vi har hatt en oppgang i ansettelser. Dette er bla. begrunnet med nye faste stillinger, innføring av ikke rullerende turnusplan i alle avdelinger har medført at flere har fått fast ansettelse, i tillegg til innvilget krav.

Enheten har ikke satt opp et mål for faste årsverk i 2022

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	388	389		200
Antall kvalitetsavvik	328	532		300

Gode møter mellom mennesker bidrar ofte til trivsel og arbeidsglede. Dette er det blitt mindre av første halvdel av 2022. Til tross for dette ser vi at både ledere og ansatte likevel i stor grad har klart å møte hverdagen på en positiv måte, og har funnet gode løsninger for å opprettholde trivsel og godt arbeidsmiljø.

Avdelingslederne i enheten er opptatt av å "se" sine medarbeidere og er seg bevisst det personalansvaret de har.

Flere av lederne har gjennomført medarbeidersamtaler med sine ansatte. Oppfølging av sykemeldte er gjennomført iht. gjeldende prosedyrer. I 2022 har avdelingsledere benyttet MOA møtene i sin sykefraværsoppfølging med gode tilbakemeldinger. Enheten har også benyttet IA samtaler sammen med NAV og Agder Arbeidsmiljø.

Enhetens mål om å arrangere to felles HMS- og Kvalitetsutvalgs møter pr. år, ble pga. covid-19 ikke gjennomført i 2022. Avdelingenes HMS- og Kvalitetsutvalgsmøter er gjennomført fysisk.

Vi har i 2022 hatt fokus på å sikre at alle avdelingene som har behov for det, får kurs i vergetrening. En opplæring som skal medvirke til å forebygge vold og trusler og gi den enkelte ansatte opplæring i en praktisk tilnærming i forhold til å håndtere ulike situasjoner.

Vi har gjennomført ett basiskurs og et digitalt kurs for de som er vergeinstruktører i 2022

## 18.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	39	34		60	50

Lederne i enheten er bevisst kommunens satsing på heltidskultur. Turnus og helgearbeid er en utfordring, det finnes ingen enkel metode for å løse dette.

Enheten har i 2022 hatt fokus på å øke andelen ansatte i 100% stillinger og tilsvarende i forhold til gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Vi har i samarbeid med HTV påbegynt en evaluering av de etablerte kombistillingene Ellengård/bofelleskap for å avgjøre om denne form for ansettelse skal videreføres eller avsluttes i forbindelse med nye utlysninger.

Avlastningsavdelingene utfordrer heltidssatsningen da bemanningen økes i helgene fremfor på hverdager. Grunnen til dette er at foresatte i stor utstrekning ønsker størsteparten av den innvilgede avlastning på helg og ikke i ukedager.

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

I samarbeid med bemanningsenheten har vi inngått en avtale om helgearbeide for ansatte i bemanningsenheten (vikarer til skole/barnehage) skal foregå i avlastningsavdelingen.

Alle avdelinger kom i 2022 over i ikke rullerende turnus

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	10	11				
Andel menn i ledergruppa	0	0				
Andel kvinner i enheten	290	279				
Andel menn i enheten	68	75				

Ledergruppen er stabil og har vært slik i mange år. Vi har utvidet ledergruppen med 2 nye avdelingsledere. Oppfordret menn til å søke men fikk ikke kvalifiserte mannlige søkere.

Andel mannlige ansatte er steget med 11% fra 2021 til 2022. I tallene ligger fast ansatte, fast midlertidig vikariat og vikar i ikke rullerende arbeidsplan.

## 18.6 Vold i nære relasjoner

Vi har videreført arbeidet med å systematisere arbeidet i forhold til "Vold i nære relasjoner" som ble påbegynt i 2020, dette er et kurs som de ansatte tar som e-læring.

Vi har invitert brukerne til VIP kurs igjennom året, men disse er blitt avlyst pga. manglende deltakelse.

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. Instruktørene deltok høsten 2022 på en nasjonal VIP konferanse på Hamar.

## 19 Hjemmebaserte tjenester

### 19.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	345 093	296 136	281 306	310 064
Sum inntekter	-59 976	-19 058	-30 058	-48 549
Netto driftsramme enheten	285 116	277 078	251 248	261 104

Enhetens resultat for 2022 viser et merforbruk på 8 mill. kroner. Enheten har ikke fått kompensert 15% av merkostnader for Covid 19 tilsvarende 1,5 mill. kr, samt økte kostnader og vedtak på BPA tilsvarende 1,3 mill. kr.

Styringsstall viser at antall pasienter i hjemmesykepleien har økt med 9% i 2022 og har gitt en økning i antall vedtak. Samlet vedtakstid er økt vesentlig gjennom året, men en del av økningen kan forklares med innføring av nytt styringssystem og kvalitetssikring av vedtakstid. Endringer innenfor tjenesteområder hjemmesykepleie:

Behovsnivå	Antall pasienter		
	31.12.2021	31.12.2022	Endring
Avgrenset	239	285	46
Middels	470	543	73
Omfattende	267	236	-31
<b>Alle</b>	<b>976</b>	<b>1064</b>	<b>88</b>

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, pasienter som ønsker å avslutte livet hjemme 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 ansatte i ikke rullerende arbeidsplan (IRA).

På driftssiden har det vært et relativt stort merforbruk på medisinske forbruksvarer og leasingbiler. Ny OFA avtale for medisiner har gitt merutgifter på ca. 1,5 mill. kroner. Avdelingen for dagaktivitetstilbud har fått merforbruk på grunn av overføringer av inntekter til transporttjenesten.

Enheten har arbeidet med flere tiltak med mål om å holde budsjetttrammen 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.
- Videreføre innføringen av tillitsmodell i omsorgsboliger med base. Tillitsmodellen er i 2022 innført også ved Plankemyra omsorgsboliger med god effekt.
- Bedre fleksibilitet av personalressurser og kompetanse mellom avdelingene i hjemmesykepleien. Pilotprosjektet for å øke samarbeid og fleksibilitet mellom de tre avdelingene i hjemmesykepleien er videreført og evaluert.
- Ny organisering av sykepleiertjenesten. Det har vært en utprøving av to modeller for fremtidig organisering av sykepleiertjenesten i hjemmesykepleien gjennom sommeren. Samarbeid mellom soner reduserte behovet for sykepleiere og overtid.
- Redusert bruk av overtid og vikarer.
- Redusert fravær.
- Forsterket heltidskultur og innført alternative turnusordninger med felles vaktkoder.

- God lagerstyring og rutiner for å holde utgiftene til medisinske forbruksartikler på dagens nivå eller lavere.
- 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 er påbegynt med gjennomføring i forbindelse med prosessen med samlokaliseringen på Krøgenes i 2023.
- Sikret forventet verdiskapning i lærlingeløp.
- Avklare samarbeid og ansvarsforhold omkring pasienter mellom tjenester, tjenestenivåer og enheter. Mål om kontinuitet og ressurseffektive tjenester. Oppfølging er utsatt til 2023.
- Arbeidet med ny oppgavefordeling mellom stillinger og roller og vurdere muligheter for oppgaveforskyvninger er igangsatt.
- Sjekkliste i Gode pasientforløp er evaluert og forenklet.
- Organiseringen av LAR er evaluert og skal endres fra 2023.
- Rapportering på økonomi gjennom månedlige styrings- og rapporteringsskjemaer.

## 19.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

### Godt liv for alle

#### Mestring og samskaping

Hjemmebaserte tjenester gir tjenester på flere nivåer i innsatstrappen og som er viktige for at våre innbyggere skal kunne være aktive og deltakende i eget liv og fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig. Tjenestene har et kontinuerlig fokus på mestring.

#### Inkludering – Alle innenfor! Ingen utenfor!

Enhetens 11 aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboligene har også i 2022 hatt fokus på aktiviteter som fremmer mestring, helse og gode opplevelser.

I 2022 fortsatte aktivitetssentrene for personer med demenssykdom implementeringen av HST (hukommelse stimulerende terapi), og dette er nå en veletablert praksis ved 3 av 4 dagaktivitetstilbud for personer med demens. Arbeidet med å få implementert praksis på alle 4 aktivitetssentre fortsetter i 2023.

I 2022 er det jobbet med å gjenoppbygge og revitalisere aktiviteter og arrangement i samarbeid med frivilligheten etter lang tid med smittevern restriksjoner og begrensninger.

I 2022 ble magasinet Seniorkultur med åpne, tilrettelagte kulturarrangement (Den kulturelle spaserstokken) igjen utgitt. Gjennom kommunens samarbeid med UIA og I21 prosjektet som skal bidra til å forebygge ensomhet, ble kommunens prosjektarbeid presentert gjennom informative reportasjer i Magasinet.

Komp prosjektet, med gratis utlån av Komp skjermer til hjemmeboende eldre som ikke klarer å håndtere i Pad eller smart telefoner er blitt et populært tilbud og alle skjermer er pr dags dato utlånt og det er venteliste på personer som ønsker å låne Komp skjerm. Vi vil i 2023 se på muligheten til å utvide lånetilbud med flere skjermer, men må da se på organisering av utlånsordning.

Enheten fikk i 2021 statlige midler til etablering av lavterskeltraining ute for å forebygge ensomhet. Det ble kjøpt inn og satt ned enkle utetreningsapparat rundt Vindkoll vannet rett ved siden av Flosta Bos. Dette ble gjennomført ved at aktivitetskoordinator etablerte et nærmiljøprosjekt som ble et samarbeidsprosjekt med kommune og frivilligheten. Mange gode og kyndige hjelpere bidro for å få dette til. Aktivitetskoordinator i Flosta tilrettelegger for at beboere skal kunne benytte apparater, ellers er apparatene til glede for alle turgåere på den flotte tilrettelagte turveien rundt vannet. Aktivitetskoordinator i samarbeid med frivillige gjennomførte i 2022 arrangementet Vindkoll lekene – som var et åpent arrangement med grilling, rebus, leker og moro for alle aldre. Dette var et vellykket arrangement med stor deltakelse. Planen er at dette skal

etableres som et fast årlig arrangement.

Aktivitetskoordinatorer har en viktig rolle som frivillighetskontakter i bemannede omsorgsboliger og har i 2022 gjenopptatt arbeidet med å rekruttere, beholde og følge opp frivillige etter redusert aktivitet under pandemi. Aktivitetskoordinatorer har i 2022 arbeidet med å gjenoppta samarbeid med nærmiljø og frivillige og samarbeidende tjenester for å få til gode og meningsfulle aktivitetstilbud. Et viktig mål er å bidra til tilhørighet og mening for både brukere av tjenestene og frivillige hjelpere.

Innsatsen i forhold til inkludering er stadig økende og tilbud om ulike typer språk- og arbeidspraksis og yrkesrettet forløp (MFY) oppleves i de fleste tilfeller som vinn- vinn. Det er samarbeid med Nav, Durapart, Falck helse, Karriere Agder, Agder fylkeskommune og voksenopplæringen.

## **Gode Forløp**

Gjennom arbeidet med Gode pasientforløp og sjekklister har enheten utviklet rutiner og gode kartleggings skjemaer for viktige satsningsområder hvor målet er forebygging, tidlig innsats og gode forløp internt og eksternt. Eksempler på dette er:

- Ernæringsoppfølging
- Fallforebygging
- Sikre oppfølging av pasienters egenomsorgsevne i forhold til brannsikkerhet
- Tannhelsetjenester etter gjeldende lovverk

Gode Pasientforløp er godt implementert som verktøy for pasientoppfølging i hjemmesykepleien. Malene som brukes for gjennomføring av sjekklister Gode Pasientforløp har blitt evaluert og forbedret for å sikre at tjenestene som ytes er av god kvalitet og ifølge lov og forskrift.

Dagaktivitetstilbudene har vektlagt helsefremmende og forebyggende aktiviteter og har også fallforebygging som særlige satsningsområde. Motitech løsningen for sykkel trening gir målbar og god effekt i forhold til gangfunksjon og er en viktig del av tilbudet på alle dagaktivitetsentre. Dessverre har et par av syklene vært ødelagt og måtte sendes til service i 2022. De aktuelle brukerne som en periode var uten sykkeltilbud savnet det veldig og enkelte av disse merket også at formen ble dårligere uten jevnlig sykling. Aktivitetstilbud bidrar til opplevelse av mestring og tilhørighet i en gruppe og legge til rette for kognitiv og fysisk trening tilpasset brukernes funksjonsnivå. Ansatte på dagaktivitetsentre har fokus på ernæring, fellesmåltider og hyggelige måltidsrammer.

Opgaver knyttet til medisinadministrasjon krever stadig mer av tjenestene og det er arbeidet videre med ansvar og oppgavefordeling mellom fastleger og hjemmesykepleien.

## **Det Gode Menneskemøtet**

Ansatte har stort fokus på gode menneskemøter og viser i sitt arbeid stor respekt for hva som er viktig for den enkelte bruker. Sjekklister i gode pasientforløp setter samhandling og kommunikasjon med brukeren i system og spørsmålet om hva som er viktig for den enkelte blir satt i fokus.

Pandemien har gitt utfordringer og det har vært utfordringer med å gjennomføre etisk refleksjon, men flere avdelingen har likevel hatt jevnlig etisk refleksjon med mål om å finne beste praksis.

## **Trygge Individer Trygge Hjem**

Implementeringen av Gode Pasientforløp har vært viktig for å sikre «Trygge individer-Trygge hjem». Arbeidsmetodikken sikrer en tidligere oppdagelse av forverring og risikoområder og kan derfor hindre uønskede hendelser og innleggelses på sykehus. Sjekklister sikrer at pasientene følges opp i henhold til lov og forskrift.

Enheden har et svært godt samarbeid med Østre Agder Brannvesen i forhold til brannsikkerhet for risikoutsatte personer. Samarbeidet mellom ØAB og hjemmesykepleien i Arendal ble fremhevet på

Nasjonal brannsikkerhetskonferansen 2022.

I tillegg til sjekklister i Gode pasientforløp er "tiltaksplan demens" tatt i bruk som metode for å sikre forebyggende og riktig innsats for brukere med demenssykdom. Tiltaksplan Demens som arbeidsmetodikk er igangsatt i alle avdelinger i 2022.

NEWS 2 er implementert som observasjonsverktøy og er tilpasset den geriatrike brukergruppen. Metoden er også tatt i bruk av helseforetakene og ambulansetjenesten og sikrer et felles vurderingsverktøy.

Fokus på brukermedvirkning og pårørendesamarbeid er videreført. Serviceerklæring for hjemmesykepleien er evaluert og tydeliggjort. I tillegg er det utarbeidet et alternativ for LAR-pasienter. Det har vært fokus på å avklare forventninger om tjenester og avvise spørsmål om tjenester som evt. ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde på en respektfull og vennlig måte.

Alle dagaktivitetssenter for personer med demenssykdom og omsorgsboliger med base har faste 2 årlige pårørendemøter. Pårørende inviteres til åpne konserter i regi av Seniorkultur og til sommer- og førjulsfester.

## Kompetanse og rekruttering

Kompetanse er avgjørende for å sikre tjenester av god kvalitet, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme og som en attraktiv arbeidsplass. Som følge av Covid-19 pandemien, har det ikke vært mulig å følge aktivitetsplanen som normalt, men likevel bedre enn i 2021.

Avdelingene har i 2022 revitalisert enhetens motto: "Ser du noe, så gjør noe med det". Med mål om tidlig og riktig tjenesteinnsats er ansatte regelmessig minnet på at de til enhver tid skal utøve faglig skjønn og sørge for at brukerne får forsvarlige og riktige tjenester i samarbeid med tjenestekontoret. For at endringer hos pasientene og riktige tiltak og tjenester hos brukere iverksettes tidlig nok, vil enheten prioritere opplæring i observasjonskompetanse, NEWS2 og dokumentasjon i 2023.

HLR opplæring er implementert som en årlig opplæring og ble for første gang gjennomført i hele enheten i 2022. Det har også blitt gjennomført fagdager for sykepleiere og for fagarbeidere.

Avdelingene har sørget for god veiledning og oppfølging av både nyansatte, studenter, lærlinger og sommervikarer gjennom enhetens introduksjonshefte og sjekklister for nyansatte.

For hjemmesykepleien er behovet for sykepleiere økende. Dette henger naturlig sammen med en økt kompleksitet i tjenesten og pasientens behov for sykepleieutførte prosedyrer, kartlegging, geriatrik tilnærming og systematisk oppfølging. Enheten har gjennom året arbeidet med å rekruttere flere sykepleiere og vernepleiere, men på tross av nye rekrutteringstiltak er det økende utfordringer med å rekruttere sykepleiere. Ved inngangen til et nytt år står enheten med et økende antall vakante sykepleierstillinger og det er en bekymring for fremtidig rekruttering til både faste sykepleierstillinger og sommervikariater. Det er forventninger om at arbeidet med kompetansomobilisering og ny organisering av sykepleiertjenesten kan redusere behovet for antall sykepleiere fremover.

Enheten har hatt fokus på å tilby gode praksisplasser med kvalifiserte veiledere. Oppfølgingen av sykepleierstudentene har derfor vært et viktig satsingsområde og noen studenter som har vært i praksis har søkt fast stilling i hjemmesykepleien.

## Grønt samfunn

Enheten har fulgt opp sin del av Handlingsplan for klima og energi, vedtatt av bystyret desember 2019 PS 19/228. Noen tiltak:

- Tatt i bruk el-biler og økt andelen ved inngåelse av ny leasingbilavtale. Bruk av el-sykler er foreløpig ikke vurdert.
- Tatt i bruk diverse e-helseløsninger:
  - Trykksalarm; erstatter besøk med telefonoppfølging



- DigiHelse; effektiviserer og digitaliserer kommunikasjonen mellom innbygger og ansatte.
- Kjernejournal; reduserer behovet for utskrifter og postsendinger
- Evondos medisineringsrobot; gir mindre kjøring og spart tid.
- Brukt elektroniske møteplasser og kommunikasjonsplattformer som eks vis Teams når dette har vært hensiktsmessig og mulig.
- Har hatt et bevisst forhold til kopiering og utskrifter
- Kildesortering

## Regional vekst

Enhetens bidrag og tiltak har vært:

- Pilotering og medvirkning i prosjekter innenfor e-helse og velferdsteknologi.
- Jobbet for likestilling og mangfold i arbeidslivet, samt god HMS og læringskultur i egen virksomhet.
- Utvikling av heltidskultur.
- Deltatt i partnerskap ledet av Senter for e-helse ved UiA i et prosjekt med målsetning om å redusere ensomhet og isolasjon blant eldre.

## Samarbeid for å nå målene

Enheten har hatt fokus på:

- Tverrfaglig samarbeid først og fremst på tvers av kommunens sektorer, enheter og tjenester, men også med eksterne samarbeidspartnere.
- Nettverkskartlegging og sette samspill og samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere i system.
- Brukermedvirkning og pårørendesamarbeid.
- Samarbeid med frivillige.

## 19.3 Utvikling og status

I store deler av 2022 har Covid-19 pandemien medført et stort press og redusert enhetens gjennomføringskraft og innovasjonsevne.

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. Det har ikke vært kapasitet til å implementere LEAN som metode.

Innenfor området trygghetsteknologi har det vært flere utprøvinger med døralarm og safemate (gps-sporing). Enheten har også vært med som pilot i nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester) og kjernejournal. Prosjekt "Digital nettvann" med bruk av nettbrett og utlån av Komp skjerm og sykling på Gjengrodde stier er også eksempler på teknologi som er prøvd ut med gode resultater.

Enheten har også testet ut Evondos som er en multidosedispenser montert i brukers hjem. Målet er å gi pasienter mer frihet, slik at de selv kan styre hverdagen, og ikke være avhengig av daglig besøk av hjemmesykepleien. Utprøving og vurderinger knyttet til gevinstrealisering har vist at hjemmesykepleien kan redusere antall besøk og evt. gi hjelp til andre tidspunkt med mindre press. Antall medisindispensere skal utvides i 2023.

Hjemmebaserte tjenester og koordinerende enhet har på grunn av pandemien ikke hatt muligheter for å utrede muligheten for å etablere en opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi ved Myratunet.

Det har heller ikke vært kapasitet til å utrede mulighetene for å erstatte dagens arbeid med arbeidslister i hjemmesykepleien med et elektronisk planleggingsverktøy for bemanning, kompetanse og effektive kjøreruter.

Medisinskapp med kodelås hjemme hos brukere er prøvd ut med god erfaring. Ordningen vil fremover tas i bruk for aktuelle brukere i hjemmesykepleien.

Enheten har pilotert en tillitsbasert driftsmodell ved Margaretestiftelsen i 2021 med gode erfaringer. I 2022 er modellen også innført ved Plankemyra omsorgsboliger.

Forbedringsprosjekter i samarbeid med Koordinerende enhet er bare delvis gjennomført. Enheten har imidlertid pilotert og løst alle systemutfordringer med et sykepleierteam som kan arbeide på tvers i hjemmesykepleien. Arbeidet med dette vil følges videre opp i 2023. Et viktig mål videre vil være å utvikle en best mulig organisering og mobilisering av sykepleierresursene som også løser utfordringene med sykepleierdekningen i helger, fredagskvelder og i ferieperioder.

Med utgangspunkt i nye retningslinjer for medikamenthåndtering har enheten arbeidet videre med kvalitetsforbedring innen medikamenthåndtering. Effektivisering og bedret samarbeid rundt multidoseoppfølging er gjennomført i samarbeid med fastlegekontor med svært gode resultater. Rutiner er revidert og arbeidet med multidoser er vesentlig redusert. Arbeidet med å samordne rutiner mellom avdelingene følges opp i 2023.

Enheten har inkludert LAR teamet som en del av hjemmesykepleien Sentrum Vest. Organiseringen er evaluert og endringer vil bli implementert i 2023.

Enheten fikk i 2022 innvilget prosjektmidler til prosjekt «Kommunalt Pakkeforløp ALS». Arbeidet med prosjektet ble påbegynt oktober 2022 og følges videre opp i 2023.

Det er arbeidet videre med samlokalisering som ble vedtatt i bystyret mot slutten av 2020. Mot slutten av året har det vært arbeidet mye med å forberede samlokaliseringen av hjemmesykepleien i øst i tillegg til nattpatruljen og bemanningsenheten. Organiseringen er evaluert og det er gjennomført prosesser for å finne "beste felles praksis". Det er også jobbet videre med å få til et stykke samarbeid mellom hjemmesykepleieavdelingene i sentrum. Erfaringene fra arbeidet tas med i planleggingen av endringene som skal gjennomføres i 2023.

Mange ledere i enheten har store lederspenn og minimalt med lederstøtte. Ved inngangen til året ble det opprettet en ny avdelingslederstilling med ansvar for Nattpatruljen og Solhaug 3. Tiltaket reduserte lederspennet for to av avdelingslederne som har hatt et særlig stort lederspenn.

## 19.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Konsekvenser for brukere:

- Redusert tjenestetilbud, særlig for de med dagaktivitetstilbud.
- Mange brukere ble fysisk, psykisk og kognitivt dårligere etter nedstengning.
- Større grad av isolasjon og ensomhet, særlig hos de med funksjonsnedsettelse, kognitiv svikt eller mangelfullt sosialt nettverk.
- Etablerte aktiviteter på dagaktivitetssentre og i omsorgsboliger lot seg ikke gjennomføre over lang tid og arbeidet med å gjenoppta samarbeid med frivillige, lag og organisasjoner for å få tilbake gode aktivitetstilbud tar tid.
- Noen har uttrykt engstelse og bekymring knyttet til smittesituasjonen og vært engstelige for å bli smittet. Økt belastning for pårørende.

Konsekvenser for ansatte:

- Smitteverntiltak som bruk av munnbind og avstand har vært en merbelastning.
- Mange har strukket seg langt for å dekke opp for fravær og har i perioder påtatt seg ekstravakter, også overtid. I perioder har det vært økt arbeidspress pga. fravær.
- Det var i en periode færre fellessamlinger og personalmøter, noe undervisning ble avlyst.
- Mange har fryktet smitte i tillegg til frykt for å smitte brukere og kollegaer.
- Økt fravær. Terskelen for å holde seg hjemme har vært lavere enn normalt, i tillegg har det vært nødvendig at ansatte har holdt seg hjemme i påvente av testresultat.
- Alle har fått merarbeid, eksempelvis føring og registrering av nærkontaktskjemaer, renhold av biler og utstyr, bestilling og bruk av smittevernsutstyr og opplæring i smittevernprosedyrer.
- Færre sosiale sammenkomster og tid med kollegaer.
- Foringet arbeidsmiljø og krevende arbeidssituasjoner pga. trange lokaler på mange av personalbasene.
- Avdelingsledere har hatt store utfordringer ved smitteutbrudd og det har i perioder vært svært utfordrende å skaffe vikarer. Det har vært merarbeid også for å holde seg oppdatert og gi informasjon om stadige endringer i nasjonale og lokale tiltak. Merarbeid har vært helt nødvendig.
- Mange ansatte med helseutfordringer og ekstra behov for trygghet og stabilitet i arbeidshverdagen har opplevd pandemien som svært belastende og vanskelig.

## 19.5 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 er fulgt opp i avdelingene.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Delvis
-----------------------------------	--------

En av 12 avdelinger har ikke gjennomført vernerunde i 2022. Aktuell avdeling skal gjennomføre vernerunde tidlig 2023.

### Internkontroll

Enhetens internkontrollsystem er utviklet i samsvar med forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten. Kvalitetsforbedringsteamet er i 2022 omdefinert til fagkoordinatorer ledet av fagutvikler. Noen viktige aktiviteter som er gjennomført i 2022:

- Virksomhetsplan og aktivitetsplan
- Avdelingsvise handlingsplaner
- Tertialrapporter og årsmeldinger
- Månedrapportering økonomi
- Månedlig oppfølging av lønns- og konteringslister (prøvelønn).
- Avvik og avvikshåndtering iht. nye retningslinjer og forbedringstiltak etter forvaltningsrevisjonen

- Hms og kvalitetsutvalgsmøter i alle avdelinger.
- Brannøvelser og handlingsplaner ift. 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 2022 på grunn av merarbeid med samlokalisering og omorganiseringer.

Fagkoordinatorgruppen samarbeider nært under ledelse av enhetens fagutvikler. Gruppen har gjennom 2022 hatt heldagsmøter 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	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,8	3,0	0,8		2
Langtids	9,9	10,6	-0,7		7
<b>Sum fravær</b>	<b>13,7</b>	<b>13,6</b>			<b>9</b>

Det har vært fokus på oppfølging av ansatte med høyt fravær. Det har vært gjennomført MOA samtaler, IA samtaler og dialogmøter, bruk av forebyggende sykemelding, Raskere frisk og tilrettelegging på arbeidsplassen. Ikke alle avdelinger har gjennomført NED prosjektet, på grunn av pandemien. Avdelinger som har fulgt opp NED prosjektet har gjort gode erfaringer. Det har lyktes å redusere langtidssykefraværet. Et økende og høyt korttidsfravær må sees i sammenheng med pandemien.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	293	293	o		-
Midlertidige årsverk	-	-			-
Brannreserve og fast ansatte avlaster	-	-			-
<b>Sum årsverk</b>	<b>293</b>	<b>293</b>	<b>o</b>		<b>-</b>

Antall faste årsverk har variert noe gjennom året på grunn av vakanser og turnover, men er uforandret sammenlignet med desember 2021.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	204	221		250
Antall kvalitetsavvik	865	1123		900

HMS mål og tiltak i enhetens virksomhetsplan er fulgt opp i avdelingene hvor de lokale HMS- og kvalitetsutvalgene har hatt en sentral rolle. På grunn av pandemien har noen møter vært avlyst og oppfølgingen av enkelte tiltak har vært mer krevende og i noen tilfeller utsatt.

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 og avdelingene har arbeidet med å sette dette i system. Avdelingene melder om at det har vært vanskeligere å følge dette opp som planlagt på grunn av pandemien.

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. Ny rutine for å sikre nødvendig kompetanse og lederforankring i oppfølgingen av slike utfordringer er fulgt opp med gode erfaringer.

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

## 19.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	45	40,1	4,9		45

Enheten har fulgt opp retningslinjene for heltid og målet for heltid i 2022 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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	66	69			-	-
Andel menn i ledergruppa	34	31			-	-
Andel kvinner i enheten	94	89			-	-
Andel menn i enheten	6	11			-	-

Andelen menn er noe økt i enheten.

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.

## 19.6 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 et personalmøte.

Faste ansatte har tatt e- læringskurset tildelt i Dossier.

Det er gjennomført etiske refleksjoner rundt problemstillingen.

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

## 20 Institusjon 1

### 20.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	267 253	226 285	216 659	240 468
Sum inntekter	-108 612	-78 346	-78 346	-88 473
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>158 641</b>	<b>147 939</b>	<b>138 313</b>	<b>151 661</b>

Enheten leverer et svakt resultat i motsetning til foregående år. Spesielt har det vært krevende med innledning til året med KS-avtalen som genererte store kostnader og som skapte store spørsmål om kompensasjon allerede tidlig på året.

Enheten har heller ikke i 2022 fått kompensert for uløst rammeøkning på tidligere vedtatt pleiefaktor på 0,7 og mangler således 1,5 mill. kroner i rammen. Dette sammen med rammereduksjoner siste 3 år viser seg nå tydelig med svært begrenset handlingsrom for å iverksette tiltak gjennom året for å kompensere på utfordringer.

Oppsummert er kostnadene fordelt slik:

1. Redusert refusjon korona med 3 mill. kroner.
2. Pleiefaktor 0,7, 1,5 mill. kroner.
3. Ressurskrevende brukere uten refusjon 2 mill. kroner.
4. Vakanser og sykefravær 1 mill. kroner (Overtid)
5. Generelt økt korttidsfravær 1 mill. kroner. (utgjør 1,7 årsverk 2021)
6. Prisvekst 2 mill. kroner.,

I sum utgjør dette 10,5 mill. kroner.

### 20.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### Godt liv for alle

Det viktigste arbeidet innen målområdet er knyttet til livsgledearbeidet. Når alle avdelinger er sertifiserte livsgledehem 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 i 2022 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 til tross for utfordringer knyttet til Covid-19. Det systematiske arbeidet må betegnes som vellykket og det 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 vektning 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 2022.
- 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. Det ble investert betydelig tid i samarbeid med ansatte våren 2021 og for å legge et grunnlag for turnuser for 2022. Imidlertid ble det inn mot sommeren en diskusjon hvor det politisk ble stilt spørsmål ved om arbeidet gikk for fort frem. Til tross for kommunedirektørens forsikring om det motsatte, og enhetsleders vurdering som støttet det, ble det politisk vedtak som ba om ny sak og vurdering av konsekvenser. Arbeidet senere har vist svakere utvikling enn man skulle ønske.

I 2022 er 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, spesielt er det vanskelig å få forståelse for at noe av løsningen ligger i økte antall helgetimer.

## 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.

## 20.3 Utvikling og status

Etter prosess i enheten er det i løpet av året gjort satsing på kvalitet ved at det fra 1.01.2021 er 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.



## 20.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Slitasjen etter pandemien gjør seg tydelig gjeldende i 2022. Spesielt ved inngangen til året. Personalet er preget av tiltakene og enkelte har sluttet eller vært sykmeldt lenge. Dette har blitt forsterket med stort fravær spesielt ved innledningen til året. Imidlertid er det koronarelatert fravær gjennom hele 2022, selv om det etter 1.06.22 ikke er kompensert for merkostnader.

Enheten har måttet rekruttere to nye avdelingsledere da 2 ledere valgte å gå over i andre stillinger, det har igjen ført til driftsmessige konsekvenser for avdelingene på ledelse og oppfølging. 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 har direkte sammenheng med pandemien på toppen av en allerede krevende bemanningssituasjon.

## 20.5 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 gjennomført høsten 2021. Etter dette foreligger ikke nye undersøkelser.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Enhetens internkontroll ligger først og fremst i Livsgledesertifisering. I tillegg arbeides det systematisk etter prosedyrer på HMS, miljø, brann og pasientbehandling.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,1	2,3	+1,2	2	2
Langtids	8,8	8,1	+0,7	4,5	6
<b>Sum fravær</b>	<b>11,9</b>	<b>10,3</b>	<b>+1,6</b>	<b>6,5</b>	<b>8</b>

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 2022 er det også en tydelig økning på korttidsfraværet.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	226	231	-5		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>226</b>	<b>231</b>	<b>-5</b>		

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.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	260	280	3 000	500
Antall kvalitetsavvik	580	541	3 700	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.

## 20.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	30,2	29,7	+0,5	50	50

Den positive utviklingen de foregående årene fortsetter, men går sakte. Det er utfordrende å få sterk fremdrift uten overordnede vedtatte virkemidler som skal gjelde for helgetimetall for alle ansatte.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	75	75				
Andel menn i ledergruppa	25	25				
Andel kvinner i enheten		88				
Andel menn i enheten		12				

## 20.7 Vold i nære relasjoner

Enhetens ledere, tillitsvalgte og verneombud har et bevisst forhold til kommunens Handlingsplan mot vold og overgrep. Alle HMS og kvalitetsutvalg deltok når planen ble presentert i 2019, Arbeidet har i enhetens virksomhetsplan ikke blitt prioritert.

## 21 Østre Agder krisesenter

### 21.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	13 097	11 108	10 947	11 995
Sum inntekter	-8 300	-6 372	-6 372	-7 219
Netto driftsramme enheten	4 797	4 736	4 575	4 776

Enheten gikk om lag i økonomisk balanse og prognosene gjennom året stemte. Grunnen for avviket på 60 000 kr var at lederlaget vedtok endring ift. refusjon av koronakostnadene etter at beregninger i årsoppgjøret var ferdig. Vi hadde en tidsfrist til AKST for oppgjør og avsetning av fond til Krisesenteret, og avgjørelsen om å endre premisene rundt kompensasjonen for Korona kostnader endret seg etter den.

#### Fondsmidler

Etter søknad fikk enheten 670 000 kroner i tilskudd fra Bufdir til et prosjekt knyttet til økt flyktningstrøm fra Ukraina. Midlene blir i hovedsak benyttet i 2023 og er derfor avsatt på fond.

Enheten har i 2022 fått følgende økonomiske gaver:

Aust Agder stiftelsen for kvinner 58 300 kroner.

Gjensidigestiftelsen «Juleaksjon» 59 000 kroner.

Kiwanis Club Arendal 5 748 kroner.

Moland pensjonistforening 2 250 kroner.

Midlene er benyttet til formålet som er beskrevet i søknader og tildelingsbrev.

Pr. 31.12.2022 står det 916 000 kroner på fond etter overskudd tidligere år, jf. samarbeidsavtale for Østre Agder krisesenter.

Gavemidler krisesenteret: 115 000 kroner

Gavemidler barn, krisesenteret: 432 000 kroner

#### Investering - nytt krisesenter for menn

I følge vedtatt investeringsbudsjett, er det satt av 7 443 000 kroner til nytt krisesenter for menn. Prosjektet som allerede er betydelig forsinket, har en planlagt oppstart februar 2023 og ferdigstillelse september 2023.

### 21.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

#### Godt liv for alle

**Vold i nære relasjoner er fortsatt et samfunnsproblem som har betydelige negative menneskelige og samfunnsøkonomiske konsekvenser.**

Østre Agder krisesenter, som er lokalisert i Arendal, gir krisesentertilbud til innbyggerne i kommunene Arendal, Froland, Grimstad, Tvedestrand, Vegårshei, Åmli, Risør og Gjerstad. Kommunene har til sammen om lag 95 000 innbyggere.

Krisesenteret har bistått voldsutsatte som trenger akutt beskyttelse mot vold i nære relasjoner i form av et tilpasset beskyttet botilbud. Krisesenteret har beredskap hele døgnet alle dager i året og mottar henvendelser fra kvinner, barn, menn og med andre kjønnsidentiteter, som er utsatt for vold i nære relasjoner.

I reetableringsfasen har tjenesten bistått med praktisk hjelp, samt individuell risikovurdering og sikkerhetsplan og nødvendige beskyttelsestiltak. Oppfølgingen innebærer også veiledning og hjelp til kontakt og søknader om økonomisk støtte fra Nav der det er aktuelt. Mestring av eget liv har hatt hovedfokus. Ved hjelp til valg av bolig har skolevei og aktuelt nettverk i nærområdet vært vurdert, slik at forutsetningene for å trives skal være best mulig for både barn og voksne.

Krisesenteret har også gjennomført individuelle dagsamtaler der kvalifisert personell har gitt råd og veiledning til brukere som opplever vold i nære relasjoner, men som ikke nødvendigvis har behov for et akutt beskyttet botilbud.

### **Voldsutsatte personer i aktiv rus/ personer med betydelige psykiske utfordringer**

I følge Krisesenterloven har alle innbyggere rett til tjenester fra krisesenteret. I tilfeller der voldsutsatte har rus/psykiske utfordringer, har det av sikkerhetshensyn til andre beboere, spesielt barn, vært utfordrende å finne et godt beskyttelsestilbud.

Noen har fått tilbud om beskyttelse og oppfølging etter en risikovurdering med aktuelle tjenester i sin hjemkommune, i samarbeid med krisesenteret. Enkelte saker har ikke vært mulig å følge opp tilfredsstillende, da tjenesten er avhengig av personens valg i å motta det tilbud kommunen kan yte.

Krisesenteret har fortsatt et samarbeid med Sørlandet krisesenter i Kristiansand, som en reserveløsning, kan tilby beskyttelse til voldsutsatte i aktiv rus. Krisesenteret har fortsatt ikke funnet en god løsning på denne utfordringen.

### **Grønt samfunn**

Gjenbruk av klær, utstyr og møbler har hatt stor nytteverdi for krisesenterets oppdrag i tillegg til at det er i tråd med kommunens satsingsområder på klimamål. Alt som enheten har mottatt fra private givere er sortert og systematisert i senterets lager og gitt videre til aktuelle mottakere av krisesentertilbudet. Dette gjelder mottakere av botilbudet, både voksne og barn som har hatt akutt behov for klær og sko ved et inntak. Slik lagerbeholdningen er organisert har behovet umiddelbart vært imøtekommet. I tillegg har enheten levert ut overskudd av leker og brukt tøy og sko til tidligere beboere hvor enheten kjenner til behovet.

Gjenbruk av møbler og utstyr fra private har gjort det mulig for aktuelle beboere å tidligere flytte ut i egen bolig når sikkerheten har tillatt det. I tillegg har krisesenteret veiledet utflytningsklare beboere til å ivareta en god økonomistyring ved å kjøpe brukt når innkjøp er aktuelt.

Enheten har vært bevisst på å redusere matsvinn og har derfor hatt egen innkjøpsansvarlig som har god oversikt over bruk og beholdning.

### **Regional vekst**

#### **Sykepleiestudenter- samhandlingsstudenter**

Vi har hatt to sykepleiestudenter som har gjennomført samhandlingspraksis. Det var da fokus på;

- Brukersikkerhet, kvalitet, risikofaktorer og vold
- Tverrfaglighet og helhetlig forløp/oppfølging
- Helse- og velferdssystemet (samt lover, regelverk og veiledere for krisesenteret)
- Kommunikasjon, veiledning og undervisning opp mot brukere/ kollegaer/studenter

## **PUNKT-Praksis studenter/tverrprofesjonell praksis**

Krisesenteret har tatt imot studenter fra UIA som skulle gjennomføre tverrprofesjonell praksis. Vi hadde fem studenter fra ulike profesjonsutdanningene, fokus var at de skulle øve på samarbeid i reelle samhandlingssituasjoner. Målet var å møte samfunnets behov for bedre samordning av tjenester rettet mot barn og unge. Studentene etablerte et tverrfaglige team der de fikk muligheten til å samarbeide om en problemstilling som krisesenteret ønsket å få belyst. Studentene arbeidet med et konkret forslag på hvordan ansatte på krisesenteret kan benytte ressursene i Jegvet.no i møte med voldsutsatte barn og foreldre. Studentene presenterte sitt arbeid for personalgruppen.

## **Samarbeid for å nå målene**

Enhetens oppdrag med å gi et akutt beskyttet botilbud til voldsutsatte i nære relasjoner, med påfølgende god oppfølging i reetableringsfasen, krever et godt samarbeid med aktuelle tjenester i vertskommunen og i samarbeidskommunene.

Enheten har hatt jevnlig samarbeidsmøter med de fagansvarlig kontaktpersonene i kommunene, NAV kontakter og kontakter i barnevernet.

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

Enheten samarbeider med frivillige organisasjoner som Redd Barna og Røde Kors som tilbyr ulike aktiviteter.

Også dette året kom Clarion Hotel Tyholmen med tilbud om å arrangere julegaveaksjon som resulterte i et stort antall gaver som tilfalt barn og voksne brukere av krisesentertilbudet. Dette året ønsker også virksomheten Gard og en klasse på Sam Eyde videregående skole å bidra med sin egen julegaveaksjon.

Aust Agder stiftelsen for kvinner er også en viktig samarbeidspartner som gir økonomisk støtte til enkelte aktiviteter for beboerne og dagbrukere.

«16-days of action» er en årlig internasjonal markering rettet mot kjønnsbasert vold mot kvinner. Denne dagen, som lokalt blir kalt «sko-aksjonen», ble også markert i Arendal høsten 2022. Dette er en markering som ble gjennomført i samarbeid mellom fagforeningen FO, ATV (alternativ til vold) og krisesenteret.

Krisesenteret bidro på den årlige «Messe for verdighet» som arrangeres av Den norske kirke Arendal. Tema var vold og seksuelle overgrep.

Enheten har jevnlig kontakt (kurs, møter) og et visst samarbeid med andre faginstanser som:

- RVTS Sør (Regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging)
- Politiet
- NOK Agder – et hjelpetilbud til personer som er utsatt for seksuelle overgrep og deres pårørende.
- ATV – Alternativ til vold. Tilbyr behandling til voksne kvinner og menn som utøver vold i nære relasjoner, samt i begrenset omfang til utsatte voksne og barn.
- Stine Sofie Stiftelse – et kurs- og mestringscenter for voldsutsatte barn.

## 21.3 Utvikling og status

### Statistikk

Tallene baserer seg på rapportering til Bufdir som er obligatorisk for alle krisesenter i Norge.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Beboere:</b>					
Kvinner	52	40	34	29	36
Menn	1	2	0	4	2
Barn	63 *	30	28	36	48
<b>Overnattingsdøgn:</b>					
Kvinner	1 518	734	859	842	1 286
Menn		68		123	120
Barn	1 269	885	493	1 107	1 831
<b>Dagsbesøk:</b>					
Kvinner (antall besøk)	50 (123)	43 (146)	51 (110)	36 (94)	50 (141)
Menn (antall besøk)	4 (22)	3 (4)	1 (7)	5 (13)	1 (3)
Unike barn (antall besøk) (nytt 2020)			17 (28)	24 (50)	
Avtalte samtaler på telefon(erstatter oppmøte) (nytt 2020):					
Kvinner			35 (94)	32 (83)	39 (109)
Menn			1 (13)	2 (4)	3 (6)
<b>Hvilken kommune kommer beboerne fra?</b>					
Kommunen der tilbudet er lokalisert	47 %	53 %	39 %	59 %	47 %
Annen kommune som deltar i samarbeid om tilbudet	42 %	35 %	50 %	25 %	36 %
Annen kommune	9 %	12 %	11 %	16 %	17 %
Ingen kommunetilhørighet	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %

2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------

\*Stort avvik grunnet barn som hadde besøksordning hos mer under hennes opphold.

Antall voksne beboere er stabilt de siste fire årene og varierer mellom 33 og 42 beboere. Antall barn i samme periode viser en økning fra 30 til 48. Antall menn er stabilt lavt og varierer mellom 0 og 4 de siste årene. Antall dagsbesøk holder seg stabilt på mellom 36 og 51. Hvilke kommuner beboerne kommer fra varierer noe fra år til år men viser seg stabilt med unntak fra beboere fra andre kommuner som viser en svak økning de siste årene.

Antall overnattingsdøgn for kvinner og barn viser en markant økning i perioden 2019 - 2022. Et stramt utleiemarked som gjør det vanskeligere å finne leilighet i reetableringsfasen, kan være noe av årsaken til dette.

### TILSYN FRA STATSFORVALTEREN

Enheten hadde tilsyn fra statsforvalteren høsten 2022. Statsforvalteren gjennomførte tilsynet med hjemmel i lov om kommunale krisesentertilbud § 9. Statsforvalteren ba også om en redegjørelse for oppfølgingen av de gitte momentene for lukking av lovbrudd i sammenheng med tilsynet i 2019. Lovbruddet var at Arendal kommune ikke i tilstrekkelig grad hadde et likeverdig krisesentertilbud til menn.

Statsforvalternes konklusjon etter tilsynet høsten 2023 var at det ikke ble avdekket lovbrudd.

Samtidig delte statsforvalteren sin bekymring om at den planlagte byggingen av nytt krisesentertilbud for menn ikke enda var fullført, noe som var en forutsetning for at lovbruddet fra 2019 ble lukket.

Statsforvalteren ba derfor om å bli løpende oppdatert på byggeprosessen videre.

Prosessen med nytt krisesentertilbud for menn starter i februar 2023 og er planlagt sluttført september 2023.

### FORBEDRINGSARBEID

Krisesenteret har høsten 2022 startet med et forbedringsarbeid knyttet opp til brukermedvirkning. Fagutvikler følger undervisning og tar Forbedringsagentutdanning i regi av Utviklingscenteret i Agder vest og øst (USHT Agder) og Sørlandet sykehus (SSHF).

I forbedringsarbeidet jobber fagutvikler sammen med et forbedringsteam. I teamet deltar enhetsleder, barnefaglig ansvarlig og en miljøarbeider. Krisesenteret ønsker at brukerne skal ha mulighet til å gi tilbakemelding på den tjenesten de mottar. Vi ønsker å nyttiggjøre oss informasjonen som kommer frem til å øke kvaliteten og forbedre vår tjeneste. Det er derfor valgt å forbedre brukerevalueringen på krisesenteret høsten 2022 og våren 2023.

### VEDLIKEHOLDELSE AV KOMPETANSE / KOMPETANSEHEVING

Alle ansatte har deltatt på to felles dager med kompetanseheving i regi av RVTS Sør. Samlingen var sammen med andre krisesenteret i vår region. Tema var utviklende menneskemøter. I tillegg hadde personalgruppen en repetisjon i metoden motiverende intervju MI.

To ansatte har deltatt på videregående traumeforståelse. Målet er at alle ansatte på krisesenteret skal ha gjennomgått både grunnkurs og videregående kurs.

En ansatt har deltatt på Vivat førstehjelp ved selvmordsfare. Det er ønskelig at alle ansatte har kunnskap om dette feltet.

Alle ansatte har gjennomgått hjerte lungeredning. To ansatte har også gjennomført livredningskurs for å ivareta sikkerheten ved bading med brukere.

Ellers har ansatte deltatt på ulike aktuelle kurs innen annen tematikk som; rus og vold, menneskehandel



(ROSA), overgrep, traumer, kultur, forebygging av vold i nære relasjoner og radikaliserings.

## 21.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Krisesenterets botilbud og døgnberedskap har hatt normal drift.

Enheten hadde et høyt sykefravær i første kvartal som delvis kan knytte seg til karantene/korona fravær.

Krisesenterets hjemmeside har vært vektlagt med god informasjon om beredskapen under pandemien.

Samarbeidskommunenes hjemmeside er lenket til krisesenterets hjemmeside.

## 21.5 Arbeidsgiverstrategi

Det har over en lenger periode jobbet grundig med å lage et felles verdidokument. Fokus etter dette arbeidet var ferdigstilt har vært hvordan den enkelte bidrar med å bruke verdiene aktivt i arbeidet med brukerne av tjenesten og medarbeideren imellom.

Hele personalgruppen har sett video – arbeidsgiverstrategien 2022 – 2025 sammen.

Gjenoppretting og revitalisering av arbeidsmiljø har hatt stort fokus i 2022. Hyppigere samtaler mellom leder og ansatt. Fokus på åpen fordomsfri dialog, forventningsavklaringer, respekt for hverandre, aktiv lytting, rolleklarhet, mestringsklima, mestringsledelse mm. Felles deltakelse på inspirasjonsforedrag, fagsamling og julebord m.m.

Informasjon om sertifiseringsordning Likestilt arbeidsmiljø og de ulike innsatsområdene. Informasjon om hva som kreves og forventes av den enkelte for å kunne imøtekomme sertifiseringskravene.

Revitalisering av HMS- og kvalitetsutvalg. Hyppige møter. Forventningsavklaring og enighet om fokusområder, bl.a. forebyggende arbeidsmiljøarbeid og psykologisk trygghet.

Planlegging av nytt tilbud til ansatte der de kan få samtaler med psykologspesialist innen tre virkedager etter mentalt krevende samtaler som omhandler fysisk og psykisk vold og overgrep i nære relasjoner.

Bevissthet og bruk av de 10-faktorene i medarbeiderundersøkelse har vært viktig del av strategien i dette arbeidet.

En to dagers felles fagsamling for alle faste ansatte sammen med andre krisesenter i sør- og øst Norge på Farris Bad, sees som svært viktig, både i forhold til det faglige men også for å bygge et godt arbeidsmiljø og kultur. Samlingen ble arrangert av RVTS Sør og hadde tema utviklende menneskemøter. Tema har vært jobbet med gjennom flere år.

Enheten har god dialog og et godt samarbeid med plasstillitsvalgt og verneombud i HMS- og kvalitetsutvalget, men også med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, noe som sees som svært viktig for en positiv utvikling.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Siden det var lederbytte dette året, ble det begrensede muligheter å følge opp medarbeiderundersøkelsen i full skala. Men jevnlig arbeid med nytt felles verdidokument for krisesenteret i løpet av siste to årene, knyttes til som en del av oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen og videreutvikling av tjenesten. Ulike aktiviteter, som nevnt under forrige avsnitt, har vært og er en del av prosessen for å følge opp medarbeiderundersøkelsen. Enheten opplever å være i god utvikling.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	nei
-----------------------------------	-----

Det er nytt verneombud fra 1. januar 2023. Vernerunde ble utsatt til februar 2023.

## 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 har vært fortløpende gjennomført og omhandler i stor grad beskyttelsestiltak for mottakere av tjenesten

Samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter er fulgt opp og gjennomført i tråd med intensjonen. Årsberetning for 2021 og virksomhetsplan og tertialrapporter for 2022, er sendt til alle fagansvarlige i samarbeidskommunene. I henhold til bestemmelsene i samarbeidsavtalen er det gjennomført 3 samarbeidsmøter med vertskommune og samarbeidskommunene. Ett møte i rådmannsutvalget (budsjett) og to møter med fagansvarlige for den enkelte kommune.

Enheten har en stor samarbeidsflate knyttet til kommunesamarbeidet om Østre Agder krisesenter. Samarbeidet er planlagt i enhetens årshjul og har vært gjennomført som planlagt, så langt det har vært mulig med digitale møter. Samarbeidspartnere i kommunene er Nav, barnevern, politi, familievernkontor, ATV.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,1	1,5	+0,6 (+29%)		1,8
Langtids	2,6	13,7	-11,1 (-81%)		4,7
<b>Sum fravær</b>	<b>4,7</b>	<b>15,2</b>	<b>-10,5 (-69%)</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>

Sykefraværet var svært høyt i første kvartal og var delvis knyttet til karantene/korona fravær. Fra og med mai har sykefraværet ved enheten vært lavt.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	9,7	10	-0,3		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>9,7</b>	<b>10</b>			

Enheten har dekket planlagt vikarbruk ved bruk av ikke rullerende arbeidsplan IRA. Ansatte har dermed etter ønske fått økt sin faste stillingsprosent, samt at aktuelle ansatte også har økt stillingsprosenten etter en fordeling mellom ansatte innenfor 26 ukers planen, så langt det er mulig.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	9	7	3 000	
Antall kvalitetsavvik	6	7	4 000	

Enheten har hatt HMS- og kvalitetsavvik på dagsorden både i HMS- og kvalitetsutvalget og i hele personalgruppen. Målet har vært å skape forståelsen av avvikssystemet som et viktig utviklings- og forbedringsverktøy.

## 21.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	50%	46%	+ 4 prosentpoeng	60%	40%

Enheten har nådd målet om heltidsandel fast ansatte på 40 %. Helse- og levekår hadde en målsetting om 50 % heltidsansatte, noe som også er nådd, men enheten jobber videre med å øke andelen ytterligere. Ansatte som har deltidsstilling har høy gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	100%	0%				
Andel menn i ledergruppa	0%	100%				
Andel kvinner i enheten	92,3%	76,9%				
Andel menn i enheten	7,7%	23,1%				

Enheten har en positiv utvikling i kjønnsfordeling med flere menn ansatt. Dette er med å forbedrer krisesentertilbudet som er et tilbud både til kvinner, menn og andre kjønnsidentiteter. Enheten fikk mannlig leder den 1. juni etter at forrige leder gikk av med pensjon.

## 21.7 Vold i nære relasjoner

Enhetens oppdrag er å gi tjenester til voldsutsatte i nære relasjoner og har innfridd målet om at tjenesten skulle være tilgjengelig med samme beredskap som ved normal drift til tross for smitteverntiltak i starten av året. Etter at samfunnet har normalisert seg etter pandemien, har det igjen vært mulig å komme mer ut å fortelle om krisesentertilbudet både ulike arenaer og stå på stand ulike steder i kommunene.

Enheten var sentral i revideringen av Arendal kommunes handlingsplan mot vold i nære relasjoner i 2021.

Fagutvikler er blitt prosjektleder for innføring av TryggEst-modellen i Arendal kommune som er et av tiltakene i handlingsplanen. TryggEst-modellen skal hjelpe kommunen til å forhindre, avdekke og håndtere vold og overgrep mot voksne mennesker som i liten eller større grad er i stand til å beskytte seg selv.

## 22 Legevakten

### 22.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	56 176	42 289	41 734	51 254
Sum inntekter	-40 166	-27 195	-27 195	-34 183
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>16 010</b>	<b>15 094</b>	<b>14 539</b>	<b>17 072</b>

Det har over flere år vært store utfordringer i bemannings situasjonen for sykepleierne, spesielt på helg. Dette har forverret seg i løpet av året. Legevakten har ikke 100 % stillinger å tilby, da vi trenger flere på helg enn på hverdag. Vi opplever færre kompetente søkere til 60 % stillinger, samt at mange forsvinner etter kort tid til andre aktører der de får full stilling eller bedre arbeidstidsordninger.

For å sikre en noenlunde forsvarlig bemanning, da spesielt i helgene, har dyre løsninger med forskyvning og overtid eskalert. I sommer var det bonusavtale for sykepleierne for ekstravakt på helg. Det må tas drastiske grep for å beholde og rekruttere sykepleiere til legevakten.

Fastlegekrisen har store konsekvenser for legedekningen på legevakta. I sommer ble det for første gang brukt vikarbyrå for å dekke opp 1-2 leger pr. uke i 8 sommeruker. Disse legene bemannet dagtid hverdager, pluss styrket legebemanningen på kveld og helg, samt dekket opp for noe av sykefraværet hos legene. Vikarbyrå er en kostbar løsning, men var helt nødvendig i forhold til forsvarligheten på legevakten. Totalkostnadene ved bruk av vikarbyrå minus inntekter legene genererte, ga en nettoutgift på mellom kr 1,1- 1,6 mill. kroner.

Legevaktens NSF plasstillitsvalgt har kompetanse innen forhandlinger, og har deltatt i forhandlingsutvalget ved lokale forhandlinger i flere år. Forhandlingene medfører mange permisjonsdager og dermed ledige vakter som alle må dekkes opp. Dette gir enheten store ekstra lønnsutgifter, noe som ikke blir kompensert.

I forbindelse med Covid-19 har alt av ekstra utgifter til telt, brakker, smittevernsutstyr, vektertjeneste, ekstrabemanning, ekstra arbeidstøy, ekstra rengjøring osv. blitt ført på eget prosjektnummer for legevakten. Kommunens koronaavtale i starten av året, medførte store ekstrakostnader, som også ble ført på eget prosjektnummer. Samlet koronautgifter endte på 5 901 222 kroner, der 3 470 514 kroner faktureres Østre Agder kommunene.

Regnskapet for ordinær legevakt inklusiv nødnett endte med et negativt resultat på 2 245 472 kroner der Arendals andel utgjør 915 993 kroner.

### 22.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

Legevakta jobber kontinuerlig med utvikling og forbedring av våre tjenester.

Kvalitetssikring av Manchester Triage var et satsingsområde i 2022, for ytterligere å ivareta pasientsikkerheten. Hver sykepleier fikk tilbakemelding på hvordan triageverktøyet har blitt brukt, og hvor deres forbedringspotensialet ligger.

Avvik og klager ble fortløpende og systematisk gjennomgått, og hendelser for læring ble tatt opp med personalet. Aktuelle prosedyrer ble forbedret.

Tre av legevaktens sykepleiere startet på videreutdanning i AKS, Avansert Klinisk Sykepleie i 2022, en på

heltid (2år) og to på deltid over fire år. I tillegg har vi en sykepleier som går andre året på deltid i AKS. Helseledelsen satser på denne utdanningen, og støttet i fjor våre studenter med midler. Hdir. beskriver AKS slik;

*En avansert klinisk allmennsykepleier vil være en viktig del av fremtidens helse- og omsorgstjeneste. Deres kompetanse kan brukes mange steder i kommunen. De er utdannet til å se helheten, både hos pasienten og i systemet. De gjør systematiske, kliniske undersøkelser og vurderinger, fungerer som koordinator, faglig støtte og veileder andre kollegaer. Slik forebygger vi bedre, øker pasientsikkerheten og tryggheten hos pasienter, pårørende og i det faglige fellesskapet.*

Sommerferieavviklingen er alltid utfordrende på legevakten. Det stilles høye krav til opplæring av vikarer grunnet Legevaktens kompleksitet i oppgaver og drift. Lav grunnbemanning medfører at vikarene må ha opplæring og kunne utføre alle funksjoner i legevakt og legevaktssentral. Vi kvalitetsikrer så godt det lar seg gjøre, men løsningen er ikke optimal og gir grunn til bekymring.

Det oppleves stadig oftere at lav legebemanning fører til lang ventetid, som kan gå ut over pasientsikkerheten, og pasientenes tilfredshet. Et vaktlag på tre leger som er bemanningen i dag, er for lite, spesielt i helger. Bakvakt på kveld og natt er oftere i aktiv tjeneste enn tidligere. Den store aktiviteten reduserer legevaktens beredskapsfunksjon og sliter på de ansatte.

Mangel på fastleger i vårt distrikt fører til økt antall pasienter som Legevakten må ta hånd om. Dette gjelder både pasienter som står uten fastlege, og de som fastlegekontorene ikke har kapasitet til å ta imot.

Høsten 2022 stod legevakten uten lege på dagtid mandag til fredag i noen uker, før vi fikk inn LIS-1 leger. Systemet er veldig sårbart, spesielt på dagtid hverdager, da vi ikke har noen vikarer å sette inn ved fravær. Det har også vært utfordrende å få dekket opp annet fravær hos legene, spesielt i helg og høytid. Statsforvalteren i Agder har dessuten påpekt manglende formell bakvakts kompetanse på mange vaktteam.

1.juni ble legevakta med i sykkelprosjektet ReCyCLIST, igangsatt av Transportøkonomisk Institutt. Pasienter som skader seg på sykkel eller sparkesykkel, blir bedt om å delta. Det digitale spørreskjemaet har en kartfunksjon slik at man kan stedfeste ulykken, og ambisjonen er å utvikle en «street view»-funksjon som kan identifisere hvilke elementer som bidro til ulykken (fortauskant, stolpe, hull, etc.). Målene er bla. å vise omfanget av slike ulykker, og at de mest belastede veistrekkninger utbedres. Det er også en medisinsk oppfølging fra prosjektets lege.

I mai arrangerte vi fagdag, der temaet var klagesaker, kvalitetsarbeid og telefonkurs TTA.

Fire av legevaktens sykepleiere deltok på Legevakts konferansen i Bodø i september..

Årets personalseminar ble arrangert på Strand i november. Tre dyktige sykehusleger underviste om hjerte, det syke barn og arbeidsmiljø.

Akuttmedisinforskriften setter krav til at alle ansatte på legevakt må gjennomføre et akuttmedisinkurs over tre dager og et nettkurs i vold- og overgrep på syv timer.

## Grønt samfunn

Legevakten ble Miljøfyrtårnsertifisert allerede i 2011 og ble re-sertifisert for 3. gang i februar 2021. Koronapandemien har medført et stort forbruk av engangsutstyr som smittevernbekledning og desinfeksjonssprit. Dette er ikke miljøvennlig, men er nødvendig med tanke på både pasient- og ansatt-sikkerhet.

Den årlig rapporten til stiftelsen Miljøfyrtårnet ble levert i april.

Det brukes digitale verktøy som elektronisk pasientjournal, kjernejournal, elektroniske henvisninger, dødsmeldinger og epikriser.

## Regional vekst

Legevakta er et stort interkommunalt samarbeid med 14 kommuner. Drift av legevakt er krevende både personell- og ressursmessig, og er ikke gjennomførbart og bærekraftig for mindre kommuner alene.

## Samarbeid for å nå målene

For å øke pasientsikkerheten ytterligere, og som et ledd i venstreforskyvingen, har Legevakten ønsket å ta i bruk videoløsning på telefon. Grunnet tekniske utfordringer og kapasitetsutfordringer, er dette utsatt til 2023.

## 22.3 Utvikling og status

Innbyggertallet i Legevaktens dekningsområde var pr. 01.01.2022 (tall fra SSB) 97 445 i ordinær legevakt, og 6 891 på telefonformidling, totalt 104 336 innbyggere.

Tallene for 2022 viser at antall henvendelser var 52 038, hvorav 26 127 resulterte i konsultasjon med lege. Antall sykebesøk var 2313. Tilsvarende tall for 2021 var 46 507 henvendelser, 22 546 konsultasjoner og 2 086 sykebesøk.

I tillegg kommer henvendelser fra Setesdalskommunene med 3 102, og ca. 300 rusrelaterte prøver tatt for politiet.

Legevakt er en lovpålagt del av den akuttmedisinske kjeden, og skal inneha en beredskapsfunksjon. Beredskapen er spist opp av lav grunnbemanning, økende innbyggertall, stort antall pasienter uten fastlege, fastlegekrise og flere pasienter med komplekse sykdomsbilder. Statistikken viser en økning både i henvendelser, konsultasjoner og sykebesøk.

Akuttmedisinforskriften har krav om svartid på 80 % innen 2 minutter. Helsedirektoratet har endret svartidsberegningen slik at også de som legger på innen 2 minutter, teller med. Dette har medført at legevakten har gått fra en svarprosent på 72 % i 2021, til 52 % i 2022. Gjennomsnittet ligger på 60 % av de 44 legevaktene som registreres via Bliksund. Dagens bemanning medfører at vi ikke klarer å innfri Akuttmedisinforskriftens krav. Statsforvalteren i Agder har oppfordret kommunene om å gjennomgå praksis med sikte på måloppnåelse i henhold til myndighetskravet.

På bakgrunn av alle disse faktorene ble det meldt et behov i konsekvensjustert budsjett på minimum 6,5 sykepleierårsverk, pluss styrket fagutvikler på 0,4 årsverk. Legevakta ble tilført midler slik at vi kunne heve mange sykepleiestillinger opp til 80 %, noe som måtte til for å beholde ansatte med lang erfaring. Flere ansatte for å dekke helg, og styrket fagutvikling må vi jobbe videre med.

## 22.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Pandemien har medført store endringer i arbeidsoppgaver, økt smitterisiko og endrede rutiner og prosedyrer, dårligere arbeidsforhold og mye støy, men det virker som arbeidsmiljøet har taklet de nye utfordringene på en god måte. Ansatte har vært positive og endringsvillige, selv om det ikke er til å legge skjul på at utfordringene med koronapandemien var krevende og belastende for de ansatte.

## 22.5 Arbeidsgiverstrategi

Hovedfokus for Legevakten er pasientsikkerhet og ivaretagelse av de ansatte, både faglig og psykososialt. Konkrete eksempler finnes under punkt 5.3. Legevakten har hatt fokus på å opprettholde tilnærmet normal drift på tross av alle utfordringene med pandemien.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Legevakten har stort fokus på pasient- og personalsikkerhet og medarbeidernes mulighet for å kunne mestre jobben de er satt til å gjøre.

Legevaktens lokaler har store begrensninger, noe som medfører at sikkerhet og taushetsplikt utfordres og brytes hver dag. Lokalenes begrensninger ble ekstra tydelige i forbindelse med pandemien.

I 2022 var gjennomsnittlig svartid for Legevakten 52 %.

Antall innkomne, besvarte samtaler i 2022 var 64 712, i 2021 var tallet 65 833, i 2020 63 044.. Det er store variasjoner på enkeltdager, måneder og tid på døgnet, der juli var den desidert travleste måneden.

Gjennomsnittet for hele året var 177 innkomne, besvarte telefoner pr. døgn.

I tillegg har legevakta betjent 1-3 testtelefoner 4 timer daglig mandag-fredag våren 22.

Antall klager mottatt i 2022 var 18, hvorav 12 var tilsynssaker fra Fylkeslegen. Tilsvarende tall for 2021 var 19 og 4.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,9	2,3			
Langtids	6,1	6			
<b>Sum fravær</b>	<b>9</b>	<b>8,3</b>		<b>6,5</b>	

Sykefraværstallene innbefatter også koronarelatert fravær.

Siste del av året fikk mange ansatte luftveisinfeksjoner eller influensa. Det er ingen direkte indikasjon på at fraværet er arbeidsrelatert, men mange er slitne etter lang tids press og mye jobbing, noe som kan medføre at man er lettere mottagelig for infeksjoner.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	31,1	24,6			
Midlertidige årsverk		1			
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>31,1</b>	<b>25,6</b>			

Antall årsverk i turnus er 26,5 fordelt på 37 personer, 3 av disse har 100 % stilling.

Utenom de som går i turnus, har vi 4,6 årsverk fordelt på 5 personer: daglege, overlege, sekretær, fagutviklingssykepleier og enhetsleder.



## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	16	15		
Antall kvalitetsavvik	40	129		

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

Personalmøter med undervisning er gjennomført hver måned, unntatt i koronatiden.. Eksempel på tema har vært «Emosjonelt ustabil personlighetsforstyrrelse» og presentasjon av Brukerrådet "Ekspert på eget liv".

I mai arrangerte vi fagdag, der temaet var klagesaker, kvalitetsarbeid og telefonkurs TTA.

Fire av legevaktens sykepleiere deltok på Legevakts konferansen i Bodø i september..

Årets personalseminaret ble avviklet på Strand i høst, med rekordoppslutning. De faglige temaene var brystmerter og det syke barn, i tillegg til arbeidsmiljø.

Vernerunden ble gjennomført i september.

Den årlige brannøvelsen ble gjennomført som praktisk øvelse, der alle fikk øvd seg på å slokke forskjellige typer brann.

## 22.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	16	13			

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på helg og høytid, noe som fører til behov for mange små helgestillinger. Legevakta fikk i 2022 tilført 6,5 årsverk slik at vi fikk løftet flere opp mot 80 %, noe som var nødvendig for å beholde erfarne sykepleiere. Legevakta har ikke lønnsmidler til å utlyse 100 % stillinger, kun 60 %, noe som gir svært få søkere.

Noen av løsningene som ligger i heltidsprosjektet, er ikke gjennomførbare på en høyaktivitetsavdeling som en legevakt er.

Legevakta har ikke-rullerende plan over 26 uker, og det jobbes med å finne løsninger på helgeutfordringene, men lav grunnbemanning og mangel på ansatte til å dekke helg, er en stor bekymring.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	1	1				
Andel menn i ledergruppa	1	1				
Andel kvinner i enheten						
Andel menn i enheten						

## 22.7 Vold i nære relasjoner

Vold i nære relasjoner plikter kommunen å håndtere. Legevakten har hatt fokus på dette i mange år med bevisstgjøring og kompetanseheving. Akuttforskriften stiller krav til at alt helsepersonell på legevakt skal ha gjennomført kurs i volds- og overgrepshåndtering.

Terskelen er lav for å sende bekymringsmelding til barnevernet, prosedyre på hvordan utføre dette ligger lett tilgjengelig på mobilutgaven av legevaktens hjemmeside. Legevaktens triagesystem har egne kartblad/oppslag, som omhandler vold i nære relasjoner, både ved telefonkontakt og ved oppmøte.

## 23 Institusjon 2

### 23.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	102 910	84 876	82 439	97 714
Sum inntekter	-31 676	-19 947	-19 947	-29 091
Netto driftsramme enheten	71 234	64 929	62 492	68 488

Årsresultatet for 2022 viser et merforbruk på over 6 mill. kroner. Det ble i årsrapportering 2021 meldt store utfordringer med å overholde lønnsbudsjett. Utfordringsbildet er omtrent tilsvarende for 2022. Det har vært utstrakt bruk av 1:1 bemanning på alle tre enheter. Ekstra bemanning har vært påkrevd for å ivareta enkelte beboere som har vært ressurskrevende.

I tillegg har enheten slitt med høyt sykefravær. Det har vært jobbet mye med blant annet rekruttering til vakante sykepleierstillinger og rekruttering av faste langtidsvikarer.

Enheden hadde i 2022 flere vakante nattevakts stillinger gjennom året. Dette gjenspeiles i bruk av overtid for å overholde krav til kompetanse på enhetene. Første del av 2022 var preget av Covid, noe som medførte økt fravær og økte utgifter på overtid jf. iverksettelse av KS avtalen. En del av merforbruket grunnet Covid er kompensert, men ikke alt.

I tillegg til merforbruk på lønn har også enheten et merforbruk på blant annet medisinsk forbruksmateriale og lisenser i 2022.

### 23.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### Godt liv for alle

*Vår filosofi: "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 restfunksjoner skal opprettholdes lengst mulig i et aktivt og tilrettelagt miljø".*

Persontrent omsorg står i sentrum gjennom livsgledesatsingen. Elim BOS og Røed BOS ble re sertifisert. Solhaug BOS har startet prosess å få sertifisering tilbake, dette skjer våren 2023.

Alle tre enheter på institusjon 2 vektlegger at beboerne skal få et verdig og godt liv. Livsglede ansvarlig er en viktig støttespiller for å lykkes i arbeidet sammen med ansatte og frivillige organisasjoner.

#### Grønt samfunn

Kjøkken har i samarbeid med avdelingene jobbet for å oppnå et redusert matsvinn på institusjonene våre. Vi har også i 2022 gjennomført arbeidet med veiing og kartlegging av matsvinn. Et viktig tiltak har vært å bevisstgjøre alt personell som bestiller matvarer. Kjøkken personell på mottakskjøkken har bistått med blant annet å få laget et "standard sortiment" til avdelingenes postkjøkken og å avbilde hva som er porsjonsstørrelser på middag. Alt dette er tiltak for å få redusert matsvinn.

Målsettingen er til enhver tid å redusere matsvinn mest mulig.

Det er fokus på økologisk mat i Arendal kommune.

## Regional vekst

Arendal kommune satser på heltidskultur. Størst utfordring er helgetimer da heltid gir færre medarbeidere til å få dekket helger. Denne utfordringen er ikke løst i 2022 og det er vanskelig å tenke seg at vi løser det i 2023 om det ikke legges føringer på økt antall helgetimer.

Rekruttering av sykepleier kompetanse er fremdeles den største utfordringen. Noe hjelp av vedtatt sykepleier strategi, men allikevel udekkede sykepleier stillinger. Alle som vil ha sykepleier stilling får tilbud om heltid. Heltid er viktig for at ansatte skal få mulighet til økonomisk vekst.

## Samarbeid for å nå målene

Institusjon har 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 hatt 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.

Vi ønsker flere frivillige til å kunne bidra blant annet til økt livsglede hos våre beboere. Det søkes aktivt på frivillig.no, men kommer ikke på langt nær så mange som er ønskelig.

## 23.3 Utvikling og status

Det jobbes med å få til kompetanse heving både blant sykepleier/vernepleier gruppen og blant hjelpepleier/helsefag arbeider gruppen. Det ble i 2021/22 kjørt pilot på Solhaug BOS på kompetanse trapp. Dette ga oss et godt grunnlag i å kartlegge behov hos ansatte for kompetanse heving. Det er gjennomført en stor fagdag med eksterne forelesere for hele institusjon 2.

Vi har sykepleiere som ønsker å ta videre utdanning og pr nå har vi blant annet en av våre sykepleiere som tar palliativ sykepleie.

Alle enhetene har fagkoordinator som jobber aktivt med kompetanse heving, undervisning av ansatte. Fagkoordinator(er) våre har en viktig funksjon og er gode støttespillere for avdelingsledere for å få til kompetanse heving.

## 23.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Året 2022 var det fremdeles noen utfordringer med Covid, men det ble en nedgang i Covid smitte i løpet av vår/sommer perioden for så å få et lite oppsving igjen på høst og førjulstid.

Det var en "stress" faktor for ansatte med munnbind og utstrakt bruk av hansker. Arendal kommune har hatt et godt team av personer som har oppdatert enhetene på smitte og hvordan regelverk skulle håndheves.

Det har vært noe Covid smitte blant våre beboere, men ikke i stor grad. Den største utfordringen er kohort isolering blant beboere med kognitiv svikt. Isolering for den enkelte beboere har for vært vanskelig og noen har opplevd isolering som en forringelse av livskvalitet.

Beboere og ansatte har hatt tilbud om vaksiner, dose 4. De aller fleste beboerne er vaksinert for fjerde gang. det er ikke alle ansatte som har takket ja til vaksine nummer 4.

Vi hadde også i 2022 ansatte med sykemeldinger pga. Covidsmitte og vi ser at belastningen med pandemi over lengre tid har fått følger som slitenhet blant personale. Ansatte har gitt uttrykk for opplevd belastning og vi ser perioder med svært høyt fravær.

Ansatte som har hatt Covid smitte har vært usikre på om de kan på jobb eller ikke og det har vært en del engstelse både for å bli smitte og for å smitte andre.

Vi har vært nøye på å følge AK sine retningslinjer for når en kan gå på jobb eller ikke.

De muligheter som KS avtale og refusjoner pga. økte utgifter i forbindelse med Pandemien er benyttet der vi kan.

## 23.5 Arbeidsgiverstrategi

### Kompetanse satsing:

- Aktiv jobbing med å få rekruttert sykepleier kompetanse, rett person på rett sted. Arendal kommune sin sykepleier strategi brukes i markedsføringen når det skal rekrutteres sykepleiere.
- Fagkoordinatorer er tilsatt
- Fagdag for enheten er avholdt
- Det er lagt opp til intern undervisning i de forskjellige enhetene av kortere varighet
- Kartlegging av kompetanse blant ansatte og hva det må jobbes med for å få til ønsket kompetanse på våre enheter. Eksempelvis kan det nevnes undervisning i god dokumentasjon, riktig observasjonskompetanse via verktøyet NEWS, og ernæringscreening (MUST).

### Rekruttering/heltidssatsing:

- Stillinger utlyses som 100% stilling så langt det lar seg gjøre. Utfordringen er å få dekket helger. Dette har vi ikke noen løsning på pr i dag dersom ansatte ikke øker andel helgetimer. Dersom alle skulle få tilbud om heltid kan vi ikke overholde våre budsjett fordi vi får ikke dekket helgene.

### Fravær:

- Alle enheter i institusjon 2 har hatt et stort fravær i 2022.
- Noe av årsaken er Pandemien, som har både direkte og indirekte påvirkning.
- Det jobbes aktivt med nærværsledelse og oppfølging av ansatte med fravær.

## Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider undersøkelsen 10-Faktor for institusjon 2 viser at vi ligger stort sett rett under gjennomsnittet for Arendal kommune. Etter enda et år med Pandemi oppgir ansatte fremdeles at de er motiverte for arbeidsoppgavene sine. Det er behov for kompetanseheving og flere ansatte sier at de ønsker mer kursing. Det er jobbet med å få til intern kursing i enhetene og det vil det jobbes videre med også i 2023. Vi har blitt bedre til å benytte "interne" forelesere. Sykehjems legene blir brukt til undervisning og de stiller opp når behov. Legetjenesten er et viktig bidrag til å lykkes med kompetanseheving.

Medarbeider undersøkelsen viser at ansatte kjenner sin rolle og hva som er forventet.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	ja
-----------------------------------	----

Vernerunde gjennomføres med verneombud. En endring vi har fått til er at institusjonene RØED og Solhaug ikke skal ha ansvar for brannvarsling til omsorgsboliger. Dette har vært opplevd som en stor belastning for ansatte, men det opphører nå i 2023.

## Internkontroll

Vi gjennomfører systematisk kontroll på dokumentasjon, livsglede evaluering, ernæringscreening (MUST)

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,22	2,5	+2,55	2,5	2,5
Langtid	7,61	9,36	-1,75	4	6
<b>Sum fravær</b>	<b>11,83</b>	<b>11,86</b>	<b>-0,03</b>	<b>6,5</b>	<b>8</b>

Fra 2021 til 2022 ser vi en økning i korttidsfravær, mens det er nedgang i på langtidsfravær. Det jobbes aktivt med å få ned korttidsfravær og for å få ansatte tilbake i arbeid ved lengre fravær. Vi ser at vi har vært gjennom en pandemi med slitasje blant ansatte, Norovirus og influensa kan forklare oppgang i korttidsfraværet.

Tiltak: Vi jobber med nærværledelse slik at alle medarbeidere skal få forståelse for at de er vår viktigste ressurs og at de utgjør forskjell. Dette tas opp på personalmøter. Fravær tas opp på avdelingenes HMS møter. Alle ansatte må ringe avdelingsleder første virkedag ved fravær, det aksepteres ikke SMS.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	84,4	78	6,4		
Midlertidige årsverk	1,8	-			
Brannreserve og fast ansatte avlaster	-	-			
<b>Sum årsverk</b>	<b>86,2</b>				

Årsrapport for 2021 viser en feilrapportering da mottakskjøkkenet ikke var med. Det er ikke økt i antall årsverk fra 2021 til 2022.

Avdelingsledere med 3 årsverk er ikke tatt med i tallene.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	132	111	3 000	250
Antall kvalitetsavvik	47	12	4 000	500

Mål på avviksmeldinger er ikke i henhold til enhetens mål. Det er fokus på dette på personalmøter og i HMS og kvalitetsutvalg. Ansatte har blitt informert om at det er trygt på melde og at hensikten er forebygging/ unngå å gjenta avvik og å lære av feil.

## 23.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	40	35	5	50	50

Det har vært tilsatt i heltid når vi har hatt muligheten. Alle sykepleiere som er tilsatt har fått tilbud om heltid. Sykepleier strategien er aktivt brukt og dersom det har vært mulig har vi sett på om vi ved utlysning kan "slå sammen" små stillinger til heltid ev. har student stillinger på helg for å dekke helger samtidig for å øke andel på heltid.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	3	3				
Andel menn i ledergruppa	0	0				
Andel kvinner i enheten	85%	90%				
Andel menn i enheten	15%	10%				

I november startet 1 mann ved Solhaug BOS som avdelingsleder. Sammensetning er derfor endret i ledergruppen. Ved alle utlysninger oppfordres det til å søke uansett kjønn eller etnisitet.

## 23.7 Vold i nære relasjoner

ingen endringer fra 2021. Ansatte meldes til kurs via Dossier.

## 24 Birkenlund skole

### 24.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	47 318	44 998	42 569	43 884
Sum inntekter	-8 626	-6 296	-6 296	-8 366
Netto driftsramme enheten	38 692	38 702	36 273	35 518

Regnskapet viser at enheten er i balanse. Dette har krevd at vi hele tiden tilpasser aktiviteten til det budsjettet tillater.

### 24.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø:

Sommeren 2022 var perioden Birkenlund skole var med i Læringsmiljø prosjektet over. Kunnskapen og erfaringene vi har opparbeidet skal nå institusjonaliseres slik alle elevene ved skolen sikres et trygt og godt læringsmiljø. Elevundersøkelsen 2022 viser en framgang på mange områder. Spesielt merker vi oss at elevene melder om bedre trivsel, mindre mobbing og en positiv læringskultur.

Høsten 2022 har vi vridd vårt arbeid med læringsmiljø mer mot psykisk helse og hvordan møte elever som strever med å være i toleransevinduet sitt.

##### Skole - hjemsamarbeid:

Birkenlund skole har i 2022 gjennomført FAU møter etter oppsatt plan. Det er gjennomført foreldremøter og utviklingssamtaler i alle klasser. Vi har tatt i bruk Visma for å gi foreldrene skriftlige tilbakemeldinger før utviklingssamtalene. Vi arbeider mye med å bedre kvaliteten på meldingene.

Vi samarbeider med foreldrene særlig om læringsmiljø, foreldrenettverk, trafikk og digitale læremidler / kontra læreboka. Det har vært godt oppmøte i FAU.

##### BTI:

Vi har etablert et lokalt BTI som møtes ukentlig. Der møter skolens ledelse, rådgivere, helsesykepleier og representant fra familietjenesten. Vi arbeider både på strategisk nivå og på individnivå. Mange av sakene vi har drøftet har i de fleste tilfeller vært løst på skolen i samarbeid med skolehelsetjenesten og familietjenesten.

Vi ser absolutt fordeler ved at representanter fra de ulike tjenestene i kommunen er tilstede på skolen.

#### Grønt samfunn

Birkenlund skole er i prosess med å få på plass ny Miljøfyrtårnsertifisering. I det daglige arbeider vi særlig med å påvirke elevenes holdninger til viktigheten av å tenke bærekraftig, med avfallssortering i alle klasserom og i fellesområdene. Det er også fokus på matsvinn i skolefritidsordning og skolekantene.



## Regional vekst

Birkenlund skole har et stabilt elevtall - rundt 450 elever. Vi samarbeider både med FAU og ulike lokale frivillige organisasjoner for å legge til rette for aktiviteter for barn og unge rett etter skoletid.

## Samarbeid for å nå målene

Birkenlund skole har i 2022 lagt godt til rette for samarbeid innenfor vårt personalet. Det er team, avdelinger, personalmøter og SFO møter. Det er jevnlig møter i elevrådene og i FAU og med de ulike representantene for de tilsatte.

Skolen har også tatt initiativet til å etablere et "lokalt-BTI" for å øke samarbeidet med de kommunale instansene som har tilstedeværelse på skolen.

## 24.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	432	446	449
Antall barn i SFO (GSI - J1)	80	96	105
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,9	2,7	2,8
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	34	35	36
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	9	7	7

Birkenlund skole har hatt et stabilt elevtall de siste årene både på skolen og i SFO. Vi ser at det blir stadig færre 4. klassinger på SFO i løpet av det året. Vi har opplevd en liten økning av de yngste barna på SFO - muligens på grunn av gratistilbudet.

Antall årsverk til undervisning og fagarbeider har økt i perioden, mens antall ledere er stabilt.

## 1-10 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	53	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	Avlyst grunnet streik

Det er uheldig at eksamen de siste årene har vært avlyst på grunn av pandemien og nasjonale prøver på grunn av streik. Skolen benytter resultatene fra dette i sitt interne kvalitetsarbeid.

## Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,8	Avlyst grunnet covid
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	Avlyst grunnet covid
Eksamenskarakter skr. engelsk	3	Avlyst grunnet covid
Eksamenskarakter skr. matematikk	3	Avlyst grunnet covid
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41	42,1

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,8	4,0	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	*
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,7	3,0	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	8,1

Tallene fra elevundersøkelsen på Birkenlund skole viser at elevene opplever at vi har en positiv utvikling, og især elevene på 7. trinn. Resultatet på mobbing er unntatt offentligheten.

## 24.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Fraværet både blant elever og ansatte er høyere nå enn hva det var før pandemien. Hva dette skyldes er vanskelig å si. Organiseringen av skolen under pandemien og det høye fraværet også nå har medført økte belastninger i personalet.

Vi ser også at flere elever ikke lengre deltar på organiserte aktiviteter på ettermiddagen. Idrettslag er oftere i kontakt med oss for å få muligheten til å "reklamere" for sine tilbud til elevene. Tidligere har vi hatt en restriktiv linje mot dette, men vi tenker nå at dersom skolen kan bidra så gjør vi det.

## 24.5 Arbeidsgiverstrategi

Fra arbeidsgiverstrategien har vi særlig arbeidet med "Mangfold og inkludering", "Digitalisering og innovasjon" og "Etisk refleksjon" vi har arbeidet med i 2022. Dette er sentrale emner i skolen. Vi har hatt særlig glede av å arbeide med refleksjon over egen praksis - reflektere sammen med de nærmeste kollegaene over de avgjørelsene vi tar gjennom hele skoledagen.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

I medarbeiderundersøkelsen fra 2021 fikk ledelsen tilbakemelding på viktigheten av å gi tydelige og timelige beskjeder om de endringene som skjer. Vi har arbeidet med å strukturere, digitalisere beskjedene for at de skal bli bedre.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

## Internkontroll

I 2022 har enheten fulgt opp kartlegginger av elevens faglige prestasjoner, elevens svar på elevundersøkelsen og ulike andre sosiometriske kartlegginger. Enheten følger også opp avvikene ansatte rapporterer inn både ved individuelle tilbakemeldinger og ved at trendene drøftes på HMS-møter.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,9	2,9			2
Langtids	10	7,3			4
<b>Sum fravær</b>	<b>13,9</b>	<b>10,2</b>			<b>6</b>

Fjoråret var preget av høyt fravær. Årsakene til fraværet er sammensatte. Vi følger opp fraværet så godt som mulig, og ser viktigheten av at ansatte blir sett.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	48	46			
Midlertidige årsverk	3	4			
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>51</b>	<b>50</b>			

Det har vært en liten vekst i antall årsverk ved enheten. I tillegg har enheten inngått en avtale (80% stilling) om en brukerstyrt personlig assistent (BPA)

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	189	128		60
Antall kvalitetsavvik	22	139		60

Vi bruker avvikssystemet aktivt. Det er særlig utagerende elever og manglede tilgang på vikarer ved fravær som det skrives om. Avvikene følges både opp direkte med den som skriver, og systematisk gjennom HMS-systemet.

Selvom det leveres flere avvik i 2022 i forhold til 2021 så er det vanskelig å si noe om hva det betyr, blant

annet fordi Utdanningsforbundet har hatt en kampanje med premier for å levere avvik i november og desember 2022.

## 24.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	76%	71%	5 prosentpoeng		75%

Vi ser at vi har lyktes med å øke andelen heltidsansatte har økt. Samtidig ser vi noen ganger at det er nødvendig å lage reduserte stillinger for å forhindre at ansatt bli ekskludert fra et yrkesaktivt liv.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	75%	75%			50%	50%
Andel menn i ledergruppa	25%	25%			25%	25%
Andel kvinner i enheten	78%	78%			70%	70%
Andel menn i enheten	22%	22%			30%	30%

Det er ønske om å øke andelen menn i enheten, men vi ser når vi rekrutterer at det er langt flere kvinner som søker og at kvinner har mer treffende kompetanse.

## 25 Asdal skole

### 25.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	50 476	47 861	46 110	48 468
Sum inntekter	-7 808	-5 676	-5 676	-5 704
Netto driftsramme enheten	42 668	42 186	40 434	42 764

Året var krevende i forhold til å vite hva vi fikk igjen av refusjoner. Enheten hadde over 1,5 mill. kroner utestående i Corona refusjoner og fikk rundt 1,2 mill. kroner refundert. Så at enheten gikk 480 000 kroner i underskudd skyldes bl.a. dette.

Det var også et betydelig sykefravær store deler av høstsemesteret. Det måtte løses ved å la lærere som hadde fritimer ta vikartimer, noe som utløser overtid. Dette er dyre vikartimer Vi fikk ikke tak i vikarer utenifra, selv om vi lyste ut.

Økende antall elever med spesialundervisning, og økende antall elever med utagerende adferd er også med på å øke utgiftene våre.

Enheten ble trukket 1 000 000 kroner for merforbruk i 2021, noe som også gjorde situasjonen utfordrende.

Nå skal det også sies at underskuddet hadde vært høyere hvis det ikke hadde vært for streiken.

### 25.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

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 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. Vi har nå fått beskjed om at det blir endringer i kjøremønsteret rundt skolen

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, der har vi også hatt et tilbud i skoletiden for noen elever.

Vi har nettopp fått i gang et samarbeid med Kleine Karer sports klubb, som holder til på Myra. De vil utbedre frisbeegolf banen vår fra 9 til 18 kurver og samtidig utbedre hele området rundt frisbeebanen. Dette vil øke aktiviteten rundt skoleområdet på ettermiddag-kveldstid, og også i helgene.

Så har vi A-klubben, som nå har fått økt tilskuddet sitt gjennom kulturenheten. Dette økte tilskuddet betyr at vi kan ha 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.

## Grønt samfunn

Asdal skole ble resertifisert som Miljøfyrtårn våren 2021 etter en grundig gjennomgang med Stiftelsen Miljøfyrtårn.

Temaet bærekraft er et tema som er gjennomgående i alle fag på alle trinn i forhold til fagfornyelsen.

Vi har fokus på å redusere matsvinn i kantina på ungdomstrinnet og på SFO.

Det er kjøpt inn nytt avfallssorteringssystem på ungdomstrinnet, da det vi hadde ikke var godt nok til å få til en grundig avfallssortering.

Barnetrinnet er en skole med relativt godt inneklima. Ungdomsskolen har et dårlig fungerende ventilasjonsanlegg og det lekker. Bygget er gammelt og er ofte altfor kaldt eller varmt.

Agder arbeidsmiljø skal i løpet av våren foreta en inneklimatekartering av alle tre bygg.

## Regional vekst

Asdal skole har hatt et stabilt og stadig økende elevtall de siste årene. Neste skoleår ser det også ut til at vi øker elevmassen.

## Samarbeid for å nå målene

Som nevnt under "Godt liv for alle" så har vi mange gode samarbeidspartnere.. Vi har fortsatt en god vei å gå i forhold til å knytte oss til aktører i næringslivet, men har vært litt i kontakt med Fossekompaniet. De har gitt oss noe utstyr som de ser på som utrangert, men som fremstår som nytt og fantastisk utstyr for oss i den offentlige skolen. Det er synd at vi ikke har råd til å kjøpe inn slike ting selv, men det er godt at næringslivet kan gi utstyr til oss fra deres respektive restebord. Samtidig er dette bra i forhold til gjenbruk og miljøperspektivet. Vi har også gjort en avtale med Morrow om at de skal komme til skolen for å informere elevene på ungdomstrinnet i forhold til deres behov for kompetanse og videre utdanningsløp.

## 25.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	487	490	501
Antall barn i SFO (GSI - J1)	63	72	80
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	36,00	37,75	37,92
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	9,50	10,29	10,29

Elevtallet har økt, derfor også bemanning både i undervisning og assistenter.

# 1-10 skoler

## Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	52	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	52	Ikke gjennomført grunnet streik

Streiken gjorde det slik at vi ikke fikk gjennomført nasjonale prøver.

## Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,0	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	4,0	Eksamen avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41	43,5

Eksamen ble avlyst.

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,7	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	Prikket	*
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,2	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	9,5	8,1

Resultatene er gjennomgått og drøftet med personalet, SU, FAU og elevråd. Mobbetallene er generelt over greie, men vi stusser over resultatene på 10.trinn, som er et trinn hvor vi generelt opplever lite mobbing.

Enheten har ikke hatt noen saker angående mobbing til Statsforvalteren i løpet av året.

## 25.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Vi ser at det er mange elever som sliter med det psykososiale, både på hjemmebane og på skolen. Det har blitt et økende antall elever som trenger hjelp fra ABUP og andre instanser. Det er en økning i elever som utvikler skolevegring. Kort oppsummert har det økt i omfang av sårbare elever som faller utenfor og sliter, både på skolen og hjemme.

Ansatte er fortsatt preget av omstillinger og merarbeid som kom under pandemien. De gjorde en kjempeinnsats, og derfor opplevde spesielt pedagogene det som ekstremt skuffende og veldig provoserende at deres streik ikke oppnådde noe annet enn tvungen lønnsnemd. Dette er noe som preger de ansatte, selv om de fortsatt gjør en formidabel innsats i forhold til elevene sine.

## 25.5 Arbeidsgiverstrategi

Vi har hatt et høyt sykefravær, derfor har vi satt trivsel og HMS arbeid høyt på agendaen.

Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler.

Vi har jevnlike møter i HMS utvalget, og det er stor 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

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført høsten 2021. Den er jobbet med i personalet. Det er god trivsel hos de ansatte på Asdal skole.

Elevundersøkelsen ble gjennomført i høst. Den er gjennomgått med personalet, elevrådet, SU og FAU.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

### 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	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,74	1,51	1,23		2
Langtids	3,20	6,13	-2,93		3
<b>Sum fravær</b>	<b>5,94</b>	<b>7,64</b>	<b>-1,22</b>		<b>5</b>

Økningen i korttid sykefravær skyldes sykdom som ikke er relatert til arbeidsplassen.

Langtids økte veldig mot slutten av året, men der har vi gått ned fra 2021. Økningen mot slutten av året skyldes sykemeldinger som ikke er relatert til arbeidsplassen.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	57,2	57	0,2		
Midlertidige årsverk	8	8,1	-0,1		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>65,2</b>	<b>65,1</b>	<b>0,1</b>		

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
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	29	44		50
Antall kvalitetsavvik	27	88		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 underreportering 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 kulde på ungdomstrinnet.

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.

## 25.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	56,7 %	54 %	2,7 %		

Det er vanskelig å tilby høyere prosentstilling til fagarbeidere på ungdomstrinnet, da de kun jobber i skolen og ikke SFO. De fleste 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.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	50 %	50 %			50 %	50 %
Andel menn i ledergruppa	50 %	50 %			50 %	50 %
Andel kvinner i enheten	81,7 %	80,3 %				
Andel menn i enheten	18,3 %	19,7 %				

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 fornøyd.

## 26 Stuenes skole

### 26.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	53 252	50 819	48 223	48 664
Sum inntekter	-7 616	-4 744	-4 744	-5 721
Netto driftsramme enheten	45 636	46 075	43 479	42 943

På Stuenes skole tilstreber vi å holde oss innenfor de gitte budsjetttrammene. Vi oppnådde det også dette året, men på grunn av mangel på tilgjengelige vikarer er overskuddet større enn det skulle ha vært.

### 26.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

Våre prioriteringer gjenspeiler vårt samfunnsmandat. Vi skal fremme elevenes læring, utvikling og danning. Våre holdninger og verdier er en del av vår profesjonsbevissthet og vi tilstreber likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Vi jobber sammen for rettferdighet og har et sterkt ønske om å bidra til fred gjennom å verne om demokratiske prinsipper og videreføre vår demokratiske arv.

#### Grønt samfunn

Gjennom ulike tverrfaglige prosjekter bevisstgjøres elevene på alle trinn om hva vi kan gjøre for å ta vare på naturen, utvikle og utnytte naturressursene, redusere klimaavtrykket og lære om livet i ferskvann og saltvann.

Ingen kan gjøre alt, men alle kan gjøre noe.

#### Regional vekst

Det er fortsatt svært spennende å følge med på å delta i utviklingen av nye arbeidsplasser, befolkningsvekst og likere muligheter for alle i vår kommune og vårt oppvekstområde.

Gjennom demokratiske medvirkningsprosesser er elever og ansatte med på etablering av batterifabrikk, utvikling av Arendal havn, veiutbygging og planer om nye boligområder i nærheten av skolen.

Dette gir oss nye muligheter for spennende kompetanseheving, fremtidige arbeidsplasser og regional vekst.

#### Samarbeid for å nå målene

Myndigheter, næringsliv og sivilsamfunn må utvikle sterke partnerskap og samarbeide tett for å oppnå målene om bærekraftig utvikling. En utvikling som ikke truer natur og miljø og som står seg om 100 år.

Vi ønsker å være bidragsyttere og påvirkere i dette utviklingsarbeidet.

## 26.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	523	525	509
Antall barn i SFO (GSI - J1)	60	60	58
Årsverk ledelse (GSI - C3)	300	300	360
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	41	42	38
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	9	13	10

Antall elever og deres individuelle behov avgjør antall ansatte i tillegg til bemanningsnormen for pedagogisk personale. I løpet av året vil gjerne antallet fagarbeidere variere avhengig av elevsammensetningen og hvem som flytter til og fra av ulike årsaker.

## 1-10 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	48	46
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	46	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	46	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	48	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	48	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	48
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	50	47

På grunn av streiken blant lærerne fikk vi ikke gjennomført alle de nasjonale prøvene dette året. Både pandemi og streik har påvirket elevenes læringsutbytte.

### Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4	Avlyst grunnet Covid
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,8	Avlyst grunnet Covid
Eksamenskarakter skr. engelsk	4	Avlyst grunnet Covid
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,6	Avlyst grunnet Covid
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	41,2

På grunn av pandemien har eksamen skriftlig og muntlig vært avlyst for elevene de to siste årene. Vi mener at verdenssituasjonen og manglende fysisk undervisning har redusert det rent faglige læringsutbytte hos elevene.

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,4	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	-	*
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3,4	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	11,4	8,1

Vi har fortsatt for høyt antall elever som opplever et utrygt skolemiljø ved Stuenes skole. Vi arbeider aktivt hver dag for å få ned disse tallene gjennom ulike holdnings- og opplæringsressurser, tett skole-hjem samarbeid, god klasseledelse og involvering av andre instanser.

Målet er at ingen skal oppleve mobbing på vår skole.

## 26.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det er nå tydelig at pandemien har fått helsemessige konsekvenser for noen barn og voksne som opplever utmattethet og noen elever strever mer med å komme tilbake på skolen.

Noen opplever motivasjonsbrist og har en engstelse for hva fremtiden vil bringe, enn man kanskje hadde før.

Samtidig setter vi større pris på at samfunnet vårt har åpnet igjen og at livene våre kan leves i frihet og inneholde alle muligheter.

## 26.5 Arbeidsgiverstrategi

Som en konsekvens av økt omfang i arbeidsoppgaver, forventninger og press er det stadig vanskeligere å vite hva som bør prioriteres høyest.

Vi har hatt et høyere sykefravær enn tidligere og jobber med sykefraværsoppfølging, samtidig som vi har fokus på å ta vare på de som er på jobb hver dag.

Vi har blant annet økt ledelsesressursen ved skolen for å kunne være en enda bedre støtte faglig og sosialt for kollegaene enn tidligere.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

På vår enhet er det et tett og godt arbeidsmiljø. Vi har likevel opplevd at arbeidspresset på den enkelte har blitt så stort at det har resultert i sykemelding. Vårt fokus i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten er å jobbe forebyggende.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Risiko og sårbarhetsanalyse er gjennomført.

Tiltakskort er laget.

Enkeltelever med utfordrende adferd er det utarbeidet konkrete handlingsplaner rundt.

Vi evaluerer arbeidet vårt fortløpende i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,19	1,6	0,6		2
Langtids	10,74	5,25	5,49		5
<b>Sum fravær</b>	<b>12,93</b>	<b>7,29</b>	<b>5,61</b>		<b>7</b>

Fraværet blant ansatte har dessverre økt. Noe av fraværet er relatert til forhold på arbeidsplassen; trusler og vold fra elevene og opplevd utrygt arbeidsmiljø. Annet fravær er relatert til andre helsemessige utfordringer.

Vi har et stort fokus på dette i skolens HMS utvalg og skal jobbe systematisk videre med dette i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	69	70	1		72
Midlertidige årsverk	8	7	1		3
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>77</b>	<b>77</b>			<b>75</b>

Dette året har elevtallet vært lavere enn tidligere år. Vi har likevel samme antall ansatte fordi vi har mange elever med rett til spesialpedagogisk oppfølging.

Vi har innledet et samarbeid med pedagogisk-psykologisk tjeneste for å redusere antall elever med enkeltvedtak fordi mange kan hjelpes innenfor det ordinære gjennom tilpasset opplæring.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	115	189	3 000	150
Antall kvalitetsavvik	12	116	3 700	75

Alle ansatte ved Stuenes skole er bevisste på å rapportere HMS og kvalitetsavvik og det setter vi stor pris på.

Målet med avvikrapportering er å kartlegge svakheter i organisasjonen og det daglige arbeidet slik at vi skaper rom og muligheter for forbedring.

HMS avvikene dreier seg hovedsakelig om vold og trusler fra elever.

Kvalitetsavvikene handler om mangel på vikarer ved fravær; bortfall av spesialpedagogiske timer og tettere elevstøtte.

## 26.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	95%	95%	0		95%

De som ønsker full stilling hos oss, får det.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	67%	75%			66%	75%
Andel menn i ledergruppa	33%	25%			33%	25%
Andel kvinner i enheten	62,1 %	68,8 %			60%	60%
Andel menn i enheten	37,7 %	31,2 %			40%	40%

Det er god kjønnsbalanse på Stuenes skole fortsatt.

Likevel: Vi ønsker oss alltid flere menn!

## 27 Nedenes skole

### 27.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	48 799	47 532	44 804	46 998
Sum inntekter	-6 342	-5 220	-5 220	-7 270
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>42 457</b>	<b>42 313</b>	<b>39 584</b>	<b>39 728</b>

2022 ble et krevende år med stor usikkerhet knyttet til refusjoner og andre eksterne midler på inntektssiden - samt økte utgifter knyttet til sosialpedagogisk oppfølging av enkeltelever - herunder kjøp av eksterne tjenester. Takket være betydelige refusjonsinntekter sent i budsjettåret ender likevel året med et forholdsvis beskjedent merforbruk.

### 27.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

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 2022 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 komplett undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. Implementering av Livsmestring som tverrfaglig tema samt skolens nylig utarbeidede sosial plan har styrket dette arbeidet.

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

#### Grønt samfunn

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.



## Regional vekst

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.

## Samarbeid for å nå målene

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.

## 27.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	476	490	481
Antall barn i SFO (GSI - J1)	101	103	83
Årsverk ledelse (GSI - C3)	255	255	255
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3253	3433	3348
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	673	335	376

## 1-10 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	51
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	*
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	*
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	*
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	*
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	*
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	53	55
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	*

NP merket \* er ikke gjennomført pga. streiken.

Resultatene på NP lesing 5. og 9. trinn er analysert av faglærerne, og tiltak er satt inn.

## Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,8	*

Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	*
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,2	*
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,7	*
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	42,1

Eksamen avlyst pga. Covid19.

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,2	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	*
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,4	3,2	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	8,1

Resultatene er med små variasjoner omtrent som målene vi satte oss. Resultatene er analysert og drøftet; både blant ansatte, ledelsen samt med elevene.

Mobbetallene er svært gledelige.

## 27.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Både elever og ansatte har vært påført ekstra belastninger i form av helsemessige bekymringer, sosiale begrensninger, organisatoriske endringer og i enkelte tilfeller alternative og reduserte opplæringstilbud. Vi har gjennom pandemien erfart at både elever, ansatte og foresatte kan defineres som særskilt sårbare.

Likevel har det store flertallet tilsynelatende håndtert dette på en god måte. Den store bekymringen vår har vært - og er - elever og familier som hadde utfordringer før pandemien brøt ut. Vår opplevelse er at mange av disse har fått sin situasjon ytterligere forverret.

Med positivt fortegn har mange ansatte og elever hatt en bratt og god læringskurve med tanke på digitale hjelpemidler.

## 27.5 Arbeidsgiverstrategi

Gjennom vårt pedagogiske utviklingsarbeid har vi hatt et tydelig fokus på samfunnsoppdraget og på skolen som en inkluderende arena; både for elever og ansatte.

Gjennom systematisk oppfølging av elevenes læringsutvikling har vi 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 medarbeidere og brukere ved skolen.

Vi har søkt å skape et godt mestringsklima preget av gode relasjoner, tillit, støtte og respekt. Dette anser vi som viktige indikatorer for om skolen lykkes som en utdanningsinstitusjon.

Det har vært fint i 2022 til igjen å kunne samles fysisk til gode fellesskapsopplevelser og profesjons etisk refleksjon og utviklingsarbeid.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Gjennom arbeid i HMS-utvalg har vi også i 2022 jobbet med å kvalitetssikre og forbedre rutiner ved brann og evakuering.

I samarbeid med FAU har vi hatt et sterkt fokus på trafiksikkerhet - særlig i forbindelse med trafikkaksjonen i november samt etablering av hjertesone.

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 på da nødvendige faginstanser samt vurderer oppmelding til BTI - team.

Alt pedagogisk utviklingsarbeid er i høyeste grad et kvalitetsforbedringsarbeid.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,71	2,43	+0,28		1,3
Langtids	2,94	3,99	-1,05		5,1
<b>Sum fravær</b>	5,65	6,42	-0,77	6,5	6,4

Fraværet totalt er noe bedre enn forventet.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	56,1	60			60
Midlertidige årsverk	0,4	0,8	-0,4		1,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	56,5	60,8	-4,3		

Den relativt store endringen er knyttet til utregning og representerer ikke en faktisk nedgang. Vi har 60

personer i faste stillinger - med en årsverksandel på 56,1.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	68	58	3 000	60
Antall kvalitetsavvik	2	26	3 700	30

En stor andel av HMS-avvikene omhandler vold mot ansatte. Det er kun noen få elever som utøver vold. Disse er ivaretatt gjennom trygge ansatte med god kompetanse. De ansatte ivaretas ved jevnlig samtaler, oppfølging samt ekstern veiledning. Kvalitetsavvikene omhandler hovedsakelig bortfall av spesialundervisning.

## 27.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	78,5%	75,8%	+2,7%	60%	65%

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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	25%	25%	50%	50%	-	-
Andel menn i ledergruppa	75%	75%	50%	50%	-	-
Andel kvinner i enheten	80%	78%	50%	50%	-	-
Andel menn i enheten	20%	22%	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.

## 28 Stinta skole

### 28.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	53 797	51 710	49 576	50 402
Sum inntekter	-8 729	-6 642	-6 642	-7 038
Netto driftsramme enheten	45 068	45 068	42 934	43 363

Enheten er i balanse ved året slutt. Likevel anser vi 2022 som et krevende år. Antall elever med individuelle behov er økende. I tillegg øker andelen av elever med behov for spesialundervisning på alle trinn. Dette medfører utfordringer med å jobbe forbyggende i det ordinære.

Sykefraværet øker, og vi klarer ikke å dekke opp med kvalifisert personell. Vikarutgiftene økte i 2022.

### 28.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø:

Stinta videreførte i 2022 sitt arbeid med PALS for å sikre alle elever ved skolen et trygt og godt læringsmiljø. Elevundersøkelsen 2022 viser en framgang på mange områder. Spesielt merker vi oss at elevene melder om en positiv læringskultur, god støtte fra læreren og en bedre vurderings praksis. Eleven trives på Stinta og vi har lave mobbetall.

Stinta skole avsluttet sitt samarbeid med UIA juni 2022. Østre Agder og UIA startet en pilot for skole basert kompetanseutvikling våren 2021 i samarbeid med Stinta skole. Vi ønsket å videreutvikle vår vurderingspraksis fra 1.-10. trinn. Hvordan kan vi jobbe med gode faglige tilbakemeldinger med mål om å fremme motivasjon, lærelyst og læring underveis i opplæringen? Når vi går inn i elevundersøkelsen fra høsten 2022 ser vi nettopp at elevene melder ifra om en positiv lærings- og vurderingskultur. Denne måten å arbeide systematisk på sammen med UIA har vært særlig lærerikt for Stinta skole.

##### Skole - hjemssamarbeid:

Stinta skole har i 2022 gjennomført FAU møter, og møter i SU / SMU etter oppsatt plan. Det er gjennomført foreldremøter og utviklingssamtaler i alle klasser.

Saker det er jobbet med i de ulike utvalgene er: læringsmiljø, økonomi, trafikk og digitale læremidler / kontra læreboka. Det har vært godt oppmøte i FAU og i SU / SMU.

Stinta skole inngikk i 2022 et samarbeid med Bandyklubben i Arendal. Det resulterte i ny ute-bandybane i skolegården.

##### BTI:

Enhetens BTI arbeid er stadig i utvikling og forbedring. Det har i 2022 vært gjennomført møter fast hver fjortende dag. Mange av sakene vi har drøftet har i de fleste tilfeller vært løst på skolen i samarbeid med

skolehelsetjenesten og familietjenesten. Fortsatt må det arbeides for økt tilstedeværelse fra Familietjenesten. Det er satt av en dag til Stinta skole hver uke. Dette er ikke blitt fulgt opp..

### Grønt samfunn:

Stinta skole er fortsatt i prosess med å få på plass ny Miljøfyrtårnsertifisering. Det som gjenstår fra 2022 er godkjenningen fra Miljørettet helsevern. I det daglige arbeider vi med avfallssortering i alle klasserom og i fellesområdene. Det er også fokus på matsvinn i skolefritidsordning og skolekantine.

### Regional vekst:

Stinta skole har en stabil elevtallsutvikling med øker elevtall i 2022. Stinta har i 2022 gjennomført samarbeid med Ung Urban og Fargerik håndball. Det er veldig for Stinta skole å legge til rette for aktiviteter for barn og unge rett etter skoletid. Vi har gjennom vår - og høstsemester 2022 aktiviteter etter skoletid mandager og torsdager for elevene fra 5.-10 trinn. Dette er tilbud som er gratis for elevene.

### Samarbeid for å nå målene:

Stinta skole har i 2022 lagt godt til rette for samarbeid innenfor vårt personalet. Det er team, trinn, personalmøter og SFO møter. Det er jevnlig møter i elevrådene og i FAU / SU og SMU.

Skolen har også i 2022 lagt til rette for drøftingsmøter med tillitsvalgte i Utdanningsforbundet og i Fagforbundet.

Vi har gjennom vårt samarbeid med UIA skap en felles kultur for læring og utvikling.

## 28.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	507	518	537
Antall barn i SFO (GSI - J1)	74	85	104
Årsverk ledelse (GSI - C3)	4	4	4
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	59,60	61.16	64,5
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	6,82	7,32	12,36

Stinta skole har hatt en positiv elevtallsutvikling fra oktober 2020 og fram til GSI tellingen 2022. Elevtallet har økt i skolen og det er flere barn som benytter SFO. En av årsakene til økningen av antall barn i SFO er at flere foresatte benytter gratistilbudet til elevene på 1. klasses trinn

Vi har gjennom de siste tre årene gått fra 8 klasser på ungdomstrinnet til 9 klasser høsten 2021. Det er sårbart for Stinta til enhver tid å opprettholde 9 klasser på ungdomstrinnet. Prognosene for høsten 2023 for 8. klasses trinn er usikker. Vi kan fra høsten 2023 gå tilbake til 8 klasser på ungdomstrinnet.

Antall årsverk til undervisning har økt i samme periode. Antall fagarbeidere på Stinta er økende i perioden fra 2020 til 2022. Vi ser en økning av elever med særskilte behov for 1:1 oppfølging.

Antall ledere er stabilt. Rektor, avd. ledere på barnetrinnet, ungdomstrinnet og SFO.

# 1-10 skoler

## Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	53	Avlyst grunnet streik
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	Avlyst grunnet streik

## Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk		Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk		Eksamen avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	40,0	36,4

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	3,8	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	Unntatt offentlighet en	*
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,4	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	Unntatt offentlighet en	8,1

Oppsummering etter Elevundersøkelsen 2022 for Stinta skole:

Stinta skole har hatt en positiv utvikling innenfor flere indikatorer på alle trinn. 5.-10. klassetrinn gjennomførte undersøkelsen i november 2022. Nytt dette året er at resultatene ble seinere publisert enn tidligere år, og at resultatene ble publisert trinnvis ikke på klassenivå.

Særlig positivt for Stinta skole er at elevene trives, opplever støtte fra lærerne og en opplevd positiv læringskultur.

Mobbetallene er fortsatt lave, men skolen skal i fortsettelsen jobbe for nulltoleranse mot mobbing og krenkelser. Spesielt skal vi være oppmerksomme på kommentarer verbalt og på nett. De elevsakene skolen

arbeider med i dag omhandler i de fleste tilfeller verbale krenkelser og utestengning.

## 28.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Som tidligere år ser opplever vi fortsatt ettervirkningen etter pandemien. Elever med høyt skolefravær, og elever og foresatte som melder tilbake om at barna ikke er tilbake i organiserte fritidsaktiviteter.

Sykefraværet har vært høyt blant våre ansatte i 2022. Hvorvidt dette fraværet kan forklares i pandemien er vanskelig å si. Likevel har år med pandemi medført økt belastninger i personalet over tid.

## 28.5 Arbeidsgiverstrategi

Stinta skole har gjennom hele 2022 jobbet målrettet mot en kultur for samarbeid i hele organisasjonen. Å styrke profesjonsfellesskapet er en helhetlig tenkning for å sikre at lærere, ledere og andre ansatte sammen reflektere, vurderer og videreutvikler vår praksis.

Alle ansatte skal oppleve mestring. Skolen har gjennomfører medarbeidersamtaler der den enkeltst kompetanse og styrker legges til grunn for oppgaver som tildeles den enkelte.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Stinta skole gjennomførte medarbeiderundersøkelsen 10-faktor i 2021. Undersøkelsen har i liten grad blitt bearbeidet etter intensjonen. Likevel har Stinta jobbet og styrket arbeide med profesjonsfellesskapet gjennom hele 2022.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Stinta skole har for skoleåret 2022 utarbeidet en rutinebeskrivelse "Slik gjør vi det her", veiviser for ansatte. Legge denne ved som et vedlegg.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,4	2,8			
Langtids	7,5	5,7			
<b>Sum fravær</b>	<b>10,9</b>	<b>8,5</b>			

Sykefraværet har økt fra 2021 til 2022. Det gjelder korttidsfraværet og langtidsfraværet. Vi har i 2022 har flere ansatte som har vært langtidssykemeldte enn tidligere år. Er fraværet mer enn åtte uke gjennomføres



det dialogmøter mellom skolen, ansatte, lege og NAV. Stinta samarbeider også med Agder arbeidsmiljø. Vi benyttet oss av Raskere frisk i 2022.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	63,4	62,1			
Midlertidige årsverk	11,0	8,8			
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>74,4</b>	<b>70,9</b>			

Antall årsverk ved Stinta har økt grunnet økning i elevtallet og at vi har flere elever nå med særskilte behov for individuell tilrettelegging. Når det gjelder midlertidige årsverk er dette knyttet opp mot ulike typer av vikariater.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	8	37	50	
Antall kvalitetsavvik	25	120	50	

Det har i hele 2022 vært et økt fokus i enheten på å skrive avvik. Alle ansatte oppfordres til å skrive avvik, både HMS og kvalitetsavvik. Avvikene håndteres fortløpende og i vårt HMS utvalg.

Vi bruker risiko- og sårbarhetsanalyse for å forebygge uønskede hendelser. Dette gjelder i forhold til klasser og elever. Vi bruker også analyseverktøyet når vi skal bruke nærområdene som alternativ læringsarena.

## 28.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	74 %	73 %	1 %		80%

Enheten har ikke nådd sitt mål om heltidsansatte faste ansatte på 80 %. Det er kun en liten økning fra 2021 til 2022. Ved alle utlysninger faste stillinger er stillingsprosenten alltid 100 % på pedagogsiden. På fagarbeidersiden variere stillingsstørrelsene mer. Det er flere fagarbeidere som jobber i reduserte faste stillinger. Fagarbeidere som kun jobber i skolen og ikke kombinerer stillingen med arbeid i SFO jobber redusert.

## Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	50 %	50 %				
Andel menn i ledergruppa	50 %	50%				
Andel kvinner i enheten	67 %	67,7 %				
Andel menn i enheten	33 %	32,3 %				

På ledersiden er det god balanse mellom kjønnene.

Når det gjelder antall menn i enheten generelt er de i mindretall. Vi ser også forskjeller på barnetrinnet og ungdomstrinnet på Stinta skole. På ungdomstrinnet er det på pedagogsiden flere menn enn kvinner, mens på barnetrinnet er det motsatt.

## 29 Roligheden skole

### 29.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	53 852	46 715	45 203	48 300
Sum inntekter	-11 956	-5 146	-5 146	-7 524
Netto driftsramme enheten	41 896	41 569	40 057	40 706

I 2022 gikk vi med 326 847 kroner i underskudd. Dersom vi hadde hatt vanlig drift hele skoleåret, hadde underskuddet vært mye større. Grunnen til at underskuddet ikke er større, er perioden med streik, høyt sykefravær hele året, mangel på vikarer og bruk av ufaglærte vikarer. Vi klarte ikke dekke opp alle undervisningstimene og gikk i minus stort sett hele høsten. I tillegg var vi uten avdelingsleder på barnetrinnet hele høsten og periodevis på våren. Det ble konstituert en lærer i 40 % av stillingen fra 18. august og til nyttår.

Vi har mange elever som trenger spesialundervisning, og noen av elevene klarer dessverre ikke å motta denne undervisningen sammen med andre elever på trinnet, og noen heller ikke på skolen. Dette er svært ressurskrevende, og vi ser at problemet er økende.

I løpet av høsten ble det kjøpt inn en del nye lærebøker til mellomtrinnet da barnetrinnet var helt uten læremidler, både digitale og analoge.

### 29.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### 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 utviklingsamtaler, foreldremøter og skolens møter, felles arrangementer på tvers av klasser og trinn osv.

I foreldreundersøkelsen som ble tatt høsten-22 svarer ca. 92 % av foreldrene at de er enige eller litt enige i at barnet deres trives på Roligheden skole (snitt på 4,6) og ca. 96 % svarer at de er helt eller litt enige i at barna har medelever å gå sammen med (snitt på 4,7). Videre svarer ca. 87 % av foreldrene at de er helt eller litt enige i at kommunikasjonen mellom hjem og skole er god (snitt på 4,5).

På elevundersøkelsen som ble gjennomført høsten-22 svarer elevene jevnt over at de trives godt på skolen, og svarene ligger stort sett over landsgjennomsnittet. Trinna skårer fra 4,0 til 4,4. På læringsmiljø skårer vi høyere enn landsgjennomsnittet på alle trinn, og her skårer vi fra 3,9 til 4,3.

Elevrådet hadde et prosjekt der de satte fokus på språkbruk og inkludering.

I samarbeid med UiA har Roligheden deltatt i et pilotprosjekt knyttet til fagfornyelsen som ble avsluttet før sommeren-22. Det har vært fokusert på læringsglede, vurdering og elevmedvirkning. Ut fra resultatene på elevundersøkelsen ser vi at vi fortsatt har en vei å gå i forhold til elevmedvirkning og vurdering for læring.

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 2022 var tema Inkludering og ble arrangert i samarbeid med oppvekstombud Nora Løddesøl. 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.

Elever på 3. og 5. trinn deltar i et interkommunalt bekkeprosjekt for å øke ørretbestanden i Hovekilen. Elevene har adoptert Kjenndalsbekken der de kartlegger fysiske forhold og vurderer mulighetene for forbedringstiltak. Prosjektet er et samarbeid med Havforskningsinstituttet og næringslivet.

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.

Bærekraftig utvikling er et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

Skolen bruker nærmiljøet flittig både til tur 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 litt mat. På torsdager arrangeres det også trening for elever fra 8.-10. trinn. 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 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.

## 29.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	475	491	506
Antall barn i SFO (GSI - J1)	97	105	127
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3,0	3,0	4,0
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	34,79	36,30	37,92
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	9,43	9,85	11,86

De siste årene har elevtallet i skolen økt med henholdsvis 16 og 15 elever. I SFO har økningen vært på 8 og 22 barn. Den store økningen i SFO siste året skyldes trolig at vi har et stort kull på 1. trinn, innføringen av gratis SFO på 1. trinn (inntil 12 timer) og at vi klarer å holde på stadig flere 4. klassinger.

Med det økende elevtallet i skole og SFO har også antall årsverk økt. Mye av grunnen er også økningen i antall vedtak om spesialundervisning.

I GSI har vi rapportert om 3 personer i ledelsen, det er det også gjort tidligere. Vi er 4 personer i ledelsen: SFO-leder, to avdelingsledere og rektor.

## 1-10 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
-------------------	----------	---------------

Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	52	Vises ikke i oversikten
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	52	Ikke gjennomført grunnet streik
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	54	55
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	Ikke gjennomført grunnet streik

Dessverre fikk vi gjennomført svært få av de nasjonale prøvene grunnet streiken. Det er gledelig å se at det var godt resultat på lesing 9. trinn.

## Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,2	Avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,4	Avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	Avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,8	Avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	43,1

Eksamen våren 2022 ble avlyst.

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,9	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0,0	*	*
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,0	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0,0	*	8,1

Det er gledelig å se at andelen elever som føler seg mobbet på skolen er lavt på samtlige trinn med unntak av ett, 8.trinn. Skolen vil fortsette å jobbe systematisk og forebyggende. Skolen har et aktivt elevråd som på eget initiativ har tatt tak i utfordringer knyttet til språkbruk og ekskludering. Elevrådet hadde en kampanje i fjor vår og planlegger nye tiltak kommende vår i forhold til mobbing og språkbruk.

Elevundersøkelsen viser jevnt over god trivsel. Systematisk arbeid over tid i nært samarbeid med FAU og foreldre har gitt gode resultater.

Skolen har jobbet med vurdering for læring det siste året, men tydeligvis ikke truffet med sitt arbeid. Elevene blir nå involvert i arbeidet og får mulighet til å uttale seg om hva som er viktig for dem.

## 29.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

I løpet av vinteren og våren var det en del smitte på skolen og fraværet blant de ansatte var høyt. Det var ikke alltid mulig å sette inn vikar. Den økte belastningen på de som var på jobb, har trolig vært medvirkende årsak til fortsatt høyt sykefravær. Mange gir tilbakemelding om at det har vært et tøft år med mye jobbing, mange endringer og bytter og dermed økt frustrasjon og belastning.

## 29.5 Arbeidsgiverstrategi

Roligheten skole driver kvalitetsarbeid basert på organisasjonslæring, og vi arbeider bevisst med å være en lærende organisasjon.

Vi har fokus på godt arbeidsmiljø og trivsel. Det siste året har sykefraværet vært ekstremt høyt, og vi har derfor innledet et samarbeid med Agder-Arbeidsmiljø. Som resultat av dette samarbeidet har vi utarbeidet en handlingsplan med 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.

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 økt betraktelig.

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 jevnt over gode, og det er positivt at elevene stort sett trives godt. Mobbetallene er på vei nedover, med unntak av ett trinn. 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, i elevrådet og i FAU. Det har blitt jobbet med resultatene på trinnledermøter, og elevrådsrepresentanter har deltatt på møter og lagt frem elevrådets synspunkter og ønsker. Trinnlederne har tatt dette med tilbake til trinna, og 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 plan.

Skolen gjennomførte medarbeiderundersøkelsen, 10-faktor høsten 2021. Resultatene var jevnt over gode med unntak av Relevant kompetanseutvikling. Det er ikke jobbet spesifikt med resultatet dette året, men det har vært stort fokus på arbeidsmiljø.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Nei
-----------------------------------	-----

Vernerunde er dessverre ikke gjennomført. Denne høsten har det store sykefraværet blant ansatte og i ledelsen medført merarbeid på alle, og vernerunden ble dermed ikke gjennomført. Det er planlagt vernerunde denne våren.

## Internkontroll

Ressursteamene på barne- og ungdomstrinnet har regelmessige møter (hver andre uke) med avdelingsleder, spes.ped. -koordinator og PPT (4. hver uke). (Kontakt)lærere, helsesøster, familietjenesten 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 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 to brannøvelser høsten-22, for at alle trinn og SFO skulle ha mulighet til å delta. Det har da 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	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,62	4,21	-0,59		1,5
Langtids	10,39	5,95	4,44		3,5
<b>Sum fravær</b>	<b>14,01</b>	<b>10,15</b>	<b>3,86</b>	<b>6,5</b>	<b>5,0</b>

Fraværet har vært høyt de siste årene, og har steget ytterligere i 2022. Spesielt langtidsfraværet er ekstremt høyt. Noe av fraværet 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. Det er også en psykisk belastning for en del når nære kolleger går ut i sykemelding.

Vi har høsten 2022 hatt et nært samarbeid med Agder-Arbeidsmiljø, og har laget en handlingsplan for å bedre arbeidsmiljøet, redusere de emosjonelle belastningene og øke støtten fra ledelsen.

De sykemeldte følges opp etter oppsettet i HR.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	64,3	62,3	2		
Midlertidige årsverk	0	0	0		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>64,3</b>	<b>62,3</b>	<b>2</b>		



Vi har økning i elevtall og antall på barn på SFO, samt mange vedtak om spesialundervisning.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	29	21	3 000	50
Antall kvalitetsavvik	27	273	4 000	70

Når det gjelder HMS-avvik er det trolig stor underreportering fortsatt. 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 fleste bortfall av vikar og dermed pedagogisk uforsvarlig store undervisningsgrupper (128), bruk av ufaglært vikar og en stor andel omhandler bortfall av spesialundervisning med pedagog i henhold til enkeltvedtak (61). 20 avvik 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!

## 29.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	72,9	62,3	10,6		65

Vi har brukt rapport innsikt til å finne tallene, men 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. På Roligheden utgjør dette 7 stillinger som dermed kommer i tillegg til det som fremkommer i rapporten. Dermed har vi 51 personer med full stilling av de 70 som er tilsatt.

For 2021 har vi brukt tallet som var oppført i årsrapporten fra i fjor. Vi antar dette tallet er tatt direkte fra rapporten, og at andelen derfor er mye lavere enn i år. Dette er derfor ikke en reell endring. Tallet som var ført opp som mål i virksomhetsplanen var da ført opp på feil grunnlag.

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 deltidstillinger i kommunen.

## Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	75%	100%				
Andel menn i ledergruppa	25%	0%				
Andel kvinner i enheten	77,9%	78,5%				
Andel menn i enheten	22,1%	21,5%				

Ledelsen består nå av kun kvinner. I tillegg er det kvinnelige rådgivere/sosiallærere og kvinnelige spesped. koordinatorene. Det er to menn blant trinnlederne, ellers er det veldig kvinnedominert.

Andelen menn i enheten generelt er lav. Vi ønsker å endre balansen, men må likevel følge ordinære retningslinjer i ansettelsesprosesser.

## 30 Hisøy skole

### 30.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	46 178	45 331	43 347	45 515
Sum inntekter	-8 140	-7 294	-7 294	-7 536
Netto driftsramme enheten	38 037	38 037	36 053	37 911

Enheten har i 2022 havnet på resultat i balanse ift. tildelt budsjett. Selv om enheten drives nøkternt, var lærerstreiken og innsparte lønnsutgifter, hovedgrunnen til at enheten gikk i balanse.

Pga. korona og lærerstreiken ble skoleturen for 9. trinn utsatt fra høsten 2022 til våren 2023. Det vil Mao. bli gjennomført to skoleturer innenfor budsjettåret 2023.

### 30.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø

Hisøy skole jobber hver dag for at alle elevene våre skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet. Dette gjør vi gjennom våre vedtatte elev, læring og samarbeidssyn vi har i enheten.

Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing og jobber hele tiden med elevenes psykososiale miljø blant annet gjennom Trivselslederprogrammet (TL), elevundersøkelsen, LINK (livsmestring i norske klasserom) og skolens skolemiljøplan. Vi har også to velfungerende elevråd hos oss, som medvirker til hvordan vi ønsker å ha det på Hisøy skole.

Vi har jobbet bevisst med tilhørighet og at alle ansatte har en sentral og viktig rolle for at "laget" vårt skal fungere best mulig. Vår visjon "Rusta For Livet" skal være en rettesnor for oss i vårt daglige arbeid. Dette er godt fundamentert hos oss, men noe vi kontinuerlig må jobbe med i skolen.

##### Skole-hjem samarbeid

Hisøy skole har etablert nettverk på alle trinn og har systematisk plan på vedlikehold av disse. Vi jobber tett sammen med FAU, SU/SMU for kontinuerlig god informasjon og samarbeid. Vi har også vektlagt dette med tidlig, tydelig og ærlig både informasjon og kommunikasjon med foresatte. I tillegg er elevenes psykososiale skolemiljø et fast tema på foreldremøtene. Et åpent og ærlig samarbeid med foresatte ser vi på som særs viktig for elevenes utvikling. Visjonen "Rusta For Livet" er gjennomgått og snakket om på samtlige foreldremøter, samt at dette er godt forankret i FAU og SU/SMU. Erfaringen vår fra 2022 er at dette har vært et viktig felles tankegodt for vårt hjem-skole-samarbeid.

Streiken rammet oss rimelig hardt høsten 2022, da vi hadde på det meste over 30 lærere ute i streik. I denne tiden var det særs viktig med informasjon til foresatte. Vi fikk tilbakemelding på at skole-hjem-samarbeidet fungerte bra også i denne perioden.

#### Grønt samfunn

Hisøy skole er sertifisert som Miljøfyrtårn. Gjennom dette har vi gjennomgående fokus på miljøbevissthet.

Skolen er aktivt med i Andelslandbruk her på øya. Dette går direkte inn i særlig mat og helse faget, hvor vi har dyrket og høstet våre egne grønnsaker til matlagingen. Her får elevene mer praktisk læring hvordan råvarene kommer fra.

Vi har opprettet et samarbeid med Forskningsstasjonen i Flødevigen. Dette innlemmes i flere fag, bl.a. naturfag, matematikk og kroppsøving. En mer praktisk og motiverende tilnærming til læringen er hensikten.

## Samarbeid for å nå målene

Vi jobber med å få elevene til å forstå verden på en mer helhetlig måte jfr. føringene i de nye lærerplanene i fagfornyelsen.

Det 17 bærekraftsmålene til FN, jobber skolen med i både mindre og større grad. Det å skape forståelse for at mye henger sammen er noe av det viktigste vi lærer våre elever.

Vi samarbeider tett med aktuelle hjelpeinstanser for skolen, helsesykepleier, SU/SMU, FAU, elevrådene m.fl. 19. Det å kunne hente ut rett kompetanse til rett tid, er ofte svært avgjørende for gode resultat.

Lokale samarbeidspartnere som idrettslaget, andelslandbruket vi er en del av, og lokale bedrifter er viktige samarbeidspartnere for oss. Vi jobber også mye tverrfaglig, for å belyse temaer om bærekraftig utvikling, og hva det innebærer av ansvar for oss alle.

Vi har og vil fortsette det tette og gode samarbeidet vi har med foresatte, FAU, PPT, helsesykepleier, elevrådene (mellomtrinn og ungdomstrinn) og andre instanser som er involvert. Dette er helt avgjørende for å få gode, funksjonelle og ryddig prosesser. Vårt BTI-arbeid har blitt implementert på en god måte, og vi har ilet. 2022 fått bedre rutiner og systemer for dette arbeidet.

## 30.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	464	458	459
Antall barn i SFO (GSI - J1)	95	112	122
Årsverk ledelse (GSI - C3)	300	300	300
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3210	3211	3211
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	842	823	753

## 1-10 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	55	52
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	55	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	55	49
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	55	Ikke gjennomført
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	55	56
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	55	Ikke gjennomført
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	58	Ikke gjennomført

Forventningene til elevene våre settes høyt, men vi ligger under målsettingen vår, men skårer allikevel høyt sammenlignet med mange. Vi ønsker alltid å forbedre oss, og jobber målrettet for at hver elev skal ha utvikling fra sitt ståsted.

Lærerstreiken gjorde at vi ikke fikk gjennomført nasjonale prøver for enkelte trinn og fag.

## Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk		Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk		Eksamen avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	45,0	45,3

Vi ligger stabilt høyt på gode prestasjoner på grunnskolepoeng, takket være stø kurs og kontinuitet i opplæringen. Da ikke eksamen ble gjennomført, har vi ikke et fullstendig tallgrunnlag ift. grunnskolepoeng.

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,7	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	*
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3,1	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	8,1

Det her jobbet systematisk med skolemiljøet, men så lenge tallene viser at det er mobbing, er vi ikke fornøyd med resultatene. Vi jobber målrettet og systematisk for å bedre resultatene våre på feltet.

## 30.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

#### Korona:

Vi følger vår «Covid 19-plan». Den ivaretar planer for grønt, gult og rødt nivå. Dette kombinert med ryddige og klare beskjed fra skolesjefen, har ført til så mye forutsigbarhet som det har vært mulig i perioden. I tillegg har smittevernteamet i kommunen vær utrolig gode til å gi veiledning og konkrete svar, når det har vært påkrevd. Dette har igjen gjort at vår informasjon ut til elever, ansatte og ikke minst foresatte, har forløpt uproblematisk.

Sykefraværet har vært noe større enn normalt, men vi har klart å opprettholde drift av skole og SFO på en forsvarlig måte. Informasjonsflyten til foresatte har fungert etter hensikten.

Enheten har vi hatt fokus på ivareta både ansatte sin arbeidssituasjon, samt holde fokus på et godt læringsmiljø for elevene. Vi har brukt minst mulig tid på å krisemaksimere. Dette har forløpt på en grei måte alt i alt.

## 30.5 Arbeidsgiverstrategi

Relasjoner mellom mennesker er hovedessensen 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 enhetsleder. 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" har vært noe vi samlet har jobbet med i 2022, dette for å kunne fremstå så samlet som mulig i vår framferd knyttet til dette. **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.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Nei
-----------------------------------	-----

Vernerunden skal gjennomføres 30.03.23.

Det må bemerkes at vi har gjennomført runder etter avvik i QM+, og i tillegg en tilsynsrunde ifm. miljørettet helsevern.

### Internkontroll

Det legges vekt på tett kommunikasjon med elevene, ansatte og foresatte. Rektor har i 2022 fortsatt med jevnlig kursing og veiledning etter behov, men bruk av avvikssystemet (QM+), har blitt mer implementert dette året. En evaluering og oppdatering av risiko- og sårbarhetsanalysene og tilhørende tiltakskort, er foretatt mot slutten av 2022. slik at de til enhver tid er oppdaterte. Personalet har gjennomgått førstehjelpskurs i 2022. SFO sin "Gullstandard" evalueres jevnlig av SFO-leder.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,69	1,74	0,05		1,30
Langtids	6,42	8,20	1,78		5,20
<b>Sum fravær</b>	<b>8,11</b>	<b>9,94</b>	<b>1,83</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>

Vi har for høyt fravær ift. vår målsetting. Vi jobber kontinuerlig med å forebygge dette gjennom samtaler, tilrettelegging og vurdering av reell arbeidskapasitet ift. stillingsstørrelse.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	54,82	55,53			
Midlertidige årsverk	0,1	1,45	1,35		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>54,92</b>	<b>56,98</b>	<b>1,35</b>		

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	25	32	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	3	15	4 000	10

Ansatte har nå tatt i bruk QM+ slik hensikten er. Avvikene er blitt fortløpende behandlet av nærmeste leder. Grunnen til økningen i avvik er todelt. Den ene er at ansatte følger bedre opp og melder inn avvik i avvikssystemet. Den andre er en økning i hendelser med elever som kommer med trusler og er fysiske (utøver vold) mot andre elever og ansatte.

## 30.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	70,5	70,5	0	60	75

Ved søknader om reduserte stillinger og nytilsetninger, har vi som mål at vi skal ha færrest mulig deltidsstillinger. Om praktisk mulig, slår vi sammen stillingsprosjekter til en heltidsstilling. Dette er også godt forankret hos tillitsvalgte i enheten.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	75	75				
Andel menn i ledergruppa	25	25				
Andel kvinner i enheten	80,64	81,25				
Andel menn i enheten	19,35	18,75				

Ledelsen ved Hisøy skole består av tre avdelingsledere og enhetsleder. Tidligere er det rapportert som to avdelingsledere i tillegg til rektor. Dette er grunnen til

endring i tallprosenten som er ført for 2022.

Andelen kvinner er meget stor i enheten, og vi håper å kunne øke andelen menn fremover.



## 31 Eydehavn skole

### 31.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	16 071	14 746	14 140	14 678
Sum inntekter	-2 989	-1 664	-1 664	-2 384
Netto driftsramme enheten	13 082	13 082	12 476	12 271

Eydehavn skole har klart driften i 2022 innenfor budsjett. Vi har hatt mer utgifter som følge av ekstra oppfølging av elever. Endel av disse merutgiftene er dekket inn av refusjon fra fylkeskommunen. Med et høyt elevtall på SFO er denne også mer selv bærende økonomisk med høyere inntekt.

### 31.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

Eydehavn skole har gitt elevene opplæringen sammen med sin klasse så langt det har latt seg gjøre. Det meste av spesialundervisning har foregått i klasserommet, og bare når læringsaktivitetene har krevd det har elever vært ute i mindre grupper eller alene i kortere økter. Dette har gitt trygghet og tilhørighet i klassen samtidig som det har økt klassens inkluderingssevne. All spesialundervisning som har vært gitt har vært gjennomført etter tilrådingene fra PPT.

I arbeidet med godt læringsmiljø har vi systematisk sett etter de kjennetegn som er utarbeidet for Arendalsskolen. Personalet har jobbet for at elevene skal føle seg sett og verdsatt hver dag, oppleve vennskap og mestring, mens de har blitt møtt med tydelige forventninger.

De digitale verktøyene har vært til stor hjelp for å differensiere og tilpasse opplegg i samlet klasse. Alle elever har oftere kommet frem med sine tanker, spørsmål og svar til klassen og lærere. Ved læring i sosiale ferdigheter, livsmestring og forståelse for andre har vi gjennom året brukt ressurser fra livsmestringssiden til kommunen og kunnskapskanalen.no systematisk. Videre har vi jobbet med algoritmiske ferdigheter med koding, spill og praktiske problem. Lyd, bilde- og filmproduksjon har vært brukt i læringen. Vi har også hatt fokus på å bruke de digitale verktøy for å utjevne forskjeller når noen har spesifikke læringsvansker. Eydehavn har gått for Lingdys som lese- og skriveverktøy støtte. Vi har kommet et godt stykke på vei i den "digitale transformasjonen" som er avgjørende for å nå de nye læringsmålene, og som skal gi et godt liv for alle.

Når elever sliter med å takle følelser og sin skolehverdag har vi brukt Drop-in metoden (dropinmetoden.no). Vi har også fulgt årshjulet for psykisk helse i arendalsskolen i dette arbeidet. Ansatte har lest kapitler i boka "Psykisk helse i skolen" som så har vært drøftet i utviklingstiden for å få til en felles forståelse og praksis.

Vi har fortsatt et tett og avgjørende BTI-samarbeid med familietjenesten, helsesykepleiertjenesten og barnevern. Flere hjem trenger tett oppfølging og støtte som følge av diverse utfordringer. Vi ser skolefravær er et vedvarende problem som trenger systematisk jobbing og krever mye tid.

#### Eydehavn SFO:

Etter en grundig ansettelsesprosess på våren startet ny SFO-leder i august. Eydehavn SFO startet opp med 54 elever.

"Matjungel"-programmet er faset ut men det er et høyt fokus på å kaste minst mulig, ha god

søppelsortering, og servere enkel og sunn mat. Det meste av maten lages fra bunnen av.

Med så mange barn har vi delt inn i 2-3 stasjoner hver dag. Barna ruller på å spise for å kunne øve på gode bordvaner i en oversiktlig og trivelig setting. Tidligere fruktavtale har vi ikke lenger siden vi har byttet butikk, men vi har fått til å servere frukt til barna omtrent hver dag.

I SFO-tiden har det vært fokusert på lek, omsorg og voksen tilstedeværelse. Det er viktig for oss at barna får uttrykke seg gjennom lek og aktiviteter. Ofte er det barna selv som har vært med å bestemme aktivitetene, og vi legger ikke noen forventning på at de planlagte aktivitetene MÅ gjennomføres av hvert enkelt barn. Vi oppmuntrer likevel alle til å bli med på gjennomføringen av aktivitetene.

Det har vært gjennomført en utedag omtrent hver uke hvor vi tar i bruk gapahuken og terrenget rundt skolen.

Vi har utvidet åpningstiden med start kl. 07.00 siden det var enkelte som ønsket dette. Vi registrerer at det likevel blir lite brukt. Bare 1 elev kommer enkelte dager rett over 07.00 og 2 andre rundt 07.15. Ellers blir SFO-tilbudet brukt etter 07.30.

## Grønt samfunn

Høsten 2022 ble gapahuken vår ferdig og uteskolen startet som planlagt. Alle elever har sin uteskoledag hver 14.dag. Noen elever deltar oftere. De arbeider med mange aktuelle læringsmål ute i naturen/skogen rett ved skolen med gapahuken som base. Barna er i mye bevegelse i praktiske og meningsfylte arbeidsoppgaver. Dette er også blitt en mestringsarena for de som sliter litt mer med skoleteoretisk tilnærming til læringsmålene. Oppleggene har pågått hele vinterhalvåret med unntak av øvingsuker til juleforestillingen. Vi opplever at dette tilbudet er meget godt for å ivareta flere av de overordnede målene fra læreplanen, spesielt 1.5: *Gjennom opplæringen skal elevene få kunnskap om og utvikle respekt for naturen. De skal få oppleve naturen og se den som en kilde til nytte, glede, helse og læring.*

Vårt system for avfallshåndtering har mer enn halvert vår restavfallsmengde. Det har dette året fungert bedre ved rulling på renholderteamene da alle nå er kjent med vårt system. I hele skoledelen av bygget er det bare tørkepapirdunkene de tømmer. Restavfallet har vi tatt hånd om selv for å bli bevisst det som ikke går til resirkulering og nye produkter.

Klimautfordringer og andre miljøtrusler har gjort opplæringen aktuell og "autentisk". Bærekraftig utvikling har vært gjennomgående tema i mange fag. Mange av våre læreverk og digitale ressurser har mye om dette. Spesielt vårt forbruk og det sirkulær livsløp til produkter vi bruker. Blant annet er "Loop miljøskole" en god ressurs vi har brukt.

## Regional vekst

Vi har opplevd et stort engasjement i lokalbefolkningen med positiv omtale av skolen og hva den tilbyr barna. Skoleåret 2022-2023 hadde vi en oversøking av elever til 1.trinn fra annen skolekrets som følge av dette. Vi merket i tillegg noe tilflytting til Eydehavn skolekrets ved Strengereidplatået.

I virksomhetsplanen for 2022 hadde vi som mål å se på muligheter for å "promotere" vårt område som meget lukrativt for tilflyttere av barnefamilier. Spesielt med tanke på batterifabrikken som vil ha tilknytning til havna og vårt område. Vi har ikke fått gjort noe konkret med disse ideene men vi har merket økt aktivitet i området med bygging av ny vei. Vi er spente på om Morrow batterifabrikk på sikt vil sikre flere elever til skolen fremover.

## Samarbeid for å nå målene

Vi opplever en stor dugnadsånd i lokalbefolkning. Bygging av Eydehavns gapahuk er et eksempel.

Godt samarbeid med den lokale butikken, interesseorganisasjoner, historielag og lokale ildsjeler har beriket

opplæringsmulighetene og gitt oss mange valg.

Eydehavn skole har i 2022 økt innsatsen for et bærekraftig samfunn. Holdninger styrer handlinger, og i samarbeid med lokale krefter, Agder renovasjon og renhold i kommunen har vi lagt et godt grunnlaget for handling og opplæring for et bærekraftig samfunn.

I desember ble vi resertifisert som Miljøfyrtårn.

## 31.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	150	153	152
Antall barn i SFO (GSI - J1)	32	36	53
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1,7
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	10,85	11,19	11,79
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,67	2,6	1,11

August 2022 ble ny SFO-leder ansatt i 70% stilling.

Han jobber også i skole 30%.

## 1-7 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	53	Streik
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	53	Streik
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	53	Streik

Som følge av streiken fikk vi ikke tatt nasjonale prøver i 2022.

### Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,6	2,9	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	*

Vi har fortsatt meget lite mobbing på Eydehavn skole etter undersøkelsen.

Det overraskende i år er vårt svake resultat i VFL. Vi vil se mer på mulige årsaker til dette. Det er et overraskende og avvikende resultat i forhold til tidligere resultat med samme ansatte. Vi har tidligere vært over kommune- og landssnittet.

## 31.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det kan se ut som koronapandemien har bidratt til vedvarende høyere fravær hos elevene. Vi opplever at terskelen for å bli hjemme er blitt for lav i enkelte hjem. I samarbeid med hjemmet og andre instanser er det gjort mange tiltak å holde fraværet nede.

## 31.5 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 har også samlet vår felles samarbeidstid i kollegiet på en dag. Ukeplanen er omgjort slik at elevene har kortere dag på onsdag og vi får startet det pedagogiske utviklingsarbeidet tidligere på dagen. De ansatte har og sluppet en lang dag med elever først. Videre har dette muliggjort lengre økter når vi har eksternt personell inn i vårt utviklingsarbeid. I en god workshop bør det være nok tid til innlæring/presentasjon, eget arbeid med utprøving, for så ha oppsummering/avslutning. Dette er vanskelig å få plass til med bare 1,5 timer. Til tider har vi fått utnyttet mulighetene den nye organiseringen har gitt, men ansatte melder også om at dagene kan bli lange. 5.-7.trinn har 5 klokketimer med undervisning mandag og tirsdag.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har ikke tatt 10 faktor undersøkelsen i 2022.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	ja
-----------------------------------	----

### Internkontroll

I 2022 har vi brukt avvikrapporteringen Qm+ i langt større grad enn tidligere. Dette synliggjør og systematiserer oppståtte utfordringer i arbeidet med å forbedre tjenestene vi utfører.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,0	1,8	-0,8		1
Langtids	5,5	7,0	-1,5		4
<b>Sum fravær</b>	<b>6,5</b>	<b>8,8</b>	<b>-2,3</b>		<b>5</b>

Vi klarer å holde et lavt fravær på Eydehavn skole. 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.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	17,6	16,9	+0,7		17
Midlertidige årsverk	3,4	3,1	+0,3		2
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>+1</b>		<b>19</b>

Som følge av ekstra oppfølging rundt elever som fylkeskommunen finansierer har vi fortsatt endel midlertidige ansatte. Dette vil justeres når elevene slutter hos oss.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	3	11	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	1	2	4 000	10

Vi har i 2022 klart få opp bruken av vårt avvikssystem betraktelig. Ansatte bruker nå dette som verktøy for vårt forbedringsarbeid. Flere kvalitetsavvik kan vi bli bedre til å registrere.

## 31.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	78%	74%			80

Det er høy andel heltidsansatte hos oss.

Vi ser verdien med heltidskulturen, men ser det ikke lar seg gjør for alle. For enkelte med nedsatt arbeidsevne er det ikke aktuelt å jobbe 100 %.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	80 %	60 %				
Andel menn i ledergruppa	20 %	40 %				
Andel kvinner i enheten	71 %	74 %				
Andel menn i enheten	29 %	26 %				

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.

## 32 Flosta skole

### 32.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	12 132	11 449	10 937	12 545
Sum inntekter	-2 399	-1 716	-1 716	-2 354
Netto driftsramme enheten	9 733	9 733	9 221	10 175

Enheten går i balanse, men det har vært et krevende år å styre mot økonomisk balanse.

### 32.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø

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 har alle elever hver sin *Trivselsbok* som består av 11 sosiale opplegg som klassevis skal gjennomføres i løpet av et skoleår. Alle oppleggene som presenteres i boka har som mål å utvikle elevens sosiale kompetanse og skape et aktivt- og inkluderende læringsmiljø i klassen. Erfaringer så langt er positive - både blant elever, foresatte og ansatte.

Skolen viderefører arbeidet med *Uteskole* på 1.-4. trinn, samt fadderordningen mellom 1.- og 6. trinn og 2.- og 7. trinn.

##### Skole-hjem samarbeid

Flosta skole har etablert gode samarbeidsarenaer for å sikre et godt skole-hjem samarbeid. Skolens organer (FAU, SU/SMØ og elevrådet) er svært aktive, og samarbeidet mellom disse og skolen er godt. I tillegg har vi etablert gode Visma-rutiner blant foresatte og ansatte, noe som sikrer en effektiv og god kommunikasjon mellom skole og hjemmet. Skolens hjemmeside er også aktivt brukt for å dele informasjon med foresatte, men også for å gi dem et innblikk i deres barns skolehverdag.

Skolen gjennomfører 2 foreldremøter og 2 utviklingssamtaler per skoleår. Foreldremøtene gjennomføres tidlig høst og medio vår, mens utviklingssamtalene gjennomføres i november og mai/juni. I forkant av utviklingssamtalene gjennomfører alle kontaktlærere elevsamtaler med sine elever.

Som en del av skolens solidaritetsarbeid er vi med på den årlige TV-aksjonen. I samarbeid med foresatte gjennomfører skolen et kveldsarrangement til inntekt for aksjonen. Arrangementet skaper et stort engasjement og samhold i nærmiljøet vårt.

##### BTI

Vi har aktivt benyttet oss av BTI-modellen siden innføringen i Arendal kommune, og merker at den er et godt verktøy for oss. Pedagogene har ukentlige møter sammen med BTI-koordinator for å følge opp/

eventuelt fange opp nye eventuelle sårbare barn ved skolen vår og korrigerende tiltak/ sette inn nye tiltak.

## Grønt samfunn

Flosta skole ble resertifisert som *Miljøfyrtårn* høsten 2022 og prøver å drifte skolen iht. de målsetningen vi har satt oss der. Bærekraftig utvikling er også et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

## Samarbeid for å nå målene

Skal Flosta skole lykkes i å nå sine målsetninger i virksomhetsplanen er vi helt avhengig av å samarbeide med elevene, foresatte, nærmiljøet og tverretatlig i egen organisasjon.

## 32.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	106	90	85
Antall barn i SFO (GSI - J1)	31	25	30
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,56	8,67	8,25
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,02	2,45	1,73

Fortsatt synkende elevtall, men ellers har enheten kun mindre endringer i antall årsverk.

## 1-7 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	52	*
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	54	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	53	47

\*) Unntatt offentlighet

### Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,7	3,7	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	*

\*) Unntatt offentlighet



## 32.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Vi opplever fortsatt ettervirkninger av pandemien - høyt sykefravær blant ansatte og mer elevfravær. Mangel på vikarer har også vært en merbelastning for ansatte som har vært på jobb.

## 32.5 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. Vi har gjennomgått resultatene i plenum, men oppfølgingen har nok vært mangelfull og preget av pandemien vi har stått i.

Elevundersøkelsen ble gjennomført i høst, og resultatene er jevnt over gode. Den er gjennomgått med personalet, elevrådet, SMU og FAU.

Foreldreundersøkelsen ble også gjennomført i 2022. 49 % av foreldrene svarte på denne. Resultatene fra undersøkelsen skal presenteres i FAU/ SU i løpet av våren 2023.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	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	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,8	2,3	0,5		1,5
Langtids	8,0	6,4	1,6		4,5
Sum fravær	10,8	8,7	2,1	6,5	6,0

Vi har fortsatt langtidsfravær av medisinske årsaker og fravær relatert til koronapandemien - både kort- og langtidsfravær. Det er god dialog mellom arbeidsgiver og ansatte, men dette er fravær det er vanskelig å tilrettelegge for.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	15	15,8	-0,8		
Midlertidige årsverk	1,9	0	1,7		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>16,9</b>	<b>15,8</b>	<b>0,9</b>		

Ingen store endringer, og en kalibrering av fast ansatte og midlertidige årsverk knyttet opp mot ulike typer av vikariater, vil flytte litt om på tallene kommende skoleår.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunen mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	0	7	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	0	2	4 000	20

Flere av 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.

## 32.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	69%	100%	31 %-poeng	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. Vi lykkes godt når det gjelder pedagoger, men det er vanskeligere å lykkes med fagarbeidere. Tallet fra 31.12.2021 er sannsynligvis en feilrapportering, for de siste årene har enheten havnet et sted mellom 75-90 %.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	33 %	33 %				
Andel menn i ledergruppa	67 %	67 %				
Andel kvinner i enheten	82,3 %	82,3 %				
Andel menn i enheten	17,7 %	17,7 %				

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.

## 33 Moltemyr skole

### 33.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	40 655	39 441	37 944	42 769
Sum inntekter	-6 382	-5 044	-5 044	-8 086
Netto driftsramme enheten	34 274	34 397	32 900	34 620

Enheten har for 2022 levert et regnskap med overskudd.

I 2022 har det vært svært krevende å planlegge økonomisk. Sett under ett har det vært positiv balanse mellom utgifter og inntekter, men det bekymrer at lønnsbudsjettet avsluttes med underskudd også i 2022. Høyt sykefravær gjennom hele 2022 har ført til utgifter til vikarer og overtid det opprinnelig ikke har vært dekning for. Det ble gjennom hele 2022 holdt hardt igjen på driftsbudsjettet for å kunne styre mot balanse. Mot slutten av året gjorde usikkerhet rundt koronakompensasjonen at det ble holdt igjen budsjetterte midler til læremidler, nødvendig utstyr og vedlikehold. Vi hadde ventet oss tydeligere signaler på hvordan koronakompensasjonen ville påvirke budsjett og regnskap da denne kom til kommunen i slutten av november, slik at vi fikk gjort planlagte disposisjoner før regnskapsåret var over. Det var med stor skuffelse Moltemyr skole ikke fikk dekket noen utgifter knyttet til koronaregnskapet og opplevelsen er å ha "tapt" 1,1 mill. kroner på å ha hatt stram styring på økonomien gjennom året. Dette har gått direkte ut over elevene på Moltemyr skole.

Moltemyr skole har strukket seg langt for å ivareta elevenes rettigheter i nok et krevende år. Slitasjen på personalet har fortsatt å eskalere gjennom 2022, og vi avslutter året med et fravær på rundt 10%. Dette utfordrer lønnsbudsjettet for 2023, og skaper bekymring for om vi vil kunne levere gode nok tjenester fremover. 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 svært 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.

### 33.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø

Fra høst 2020 til vår 2022 var Moltemyr skole med i Læringsmiljøprosjektet pulje 5 (UDIR). Fra høsten 2022 har Moltemyr skole fortsatt med å gjennomføre tiltakene og verktøyene fra prosjektperioden.

Moltemyr skole opplevde stor nytte av deltakelsen i prosjektet og jobber nå mer systematisk med å skape gode og trygge rammer rundt opplæringen av elevene på Moltemyr. Målet er at alle skal oppleve å ha en plass i felleskapet.

Vi har i arbeidet med læringsmiljøet vært opptatt av å skape god sammenheng mellom mandatet gitt i Opplæringsloven, kommunens handlingsplaner og lokalt pedagogisk skjønn, og gi det en praktisk utforming som kan merkes i klasserom og friminutt. Moltemyr skole har som følge av prosjektet utarbeidet en egen Handlingsplan for godt læringsmiljø, hvor skolens arbeid er beskrevet og operasjonalisert. Planen brukes nå

aktivt i planlegging av årshjul og aktiviteter.

I prosjektet har vi også erfart at et tett samarbeid med PPT på systemnivå styrker samarbeidet og forståelsen i enkeltsaker, slik at tiltak blir mer treffsikre og hensiktsmessige. Å ha PPT med på laget har også styrket samarbeidet mellom skole og hjem i komplekse saker, som for eksempel når elever uteblir fra skolen.

Moltemyr skole opplever i økende grad å lykkes med arbeidet med læringsmiljøet, og ser en tydelig endring på hvordan krevende situasjoner håndteres bedre og i samarbeid. Opplevelsen av å stå alene i utfordringene har blitt mindre, selv om sakene oppleves vanskeligere og mer komplekse. Opplevd endring i en organisasjon tar tid å absorbere. Vi er likevel sikre på at resultatene i for eksempel elevundersøkelsen nå vil bedre seg over tid.

## **Skole-hjem samarbeid**

Tett samarbeid mellom foreldre og skole som bygger på åpenhet, gjensidig tillit og respekt, er helt avgjørende for barns læring. Et godt samarbeid styrker elevens læringsmuligheter og gir eleven motivasjon for skole, og opplevelse av trygghet og tilhørighet styrkes.

På Moltemyr er vi opptatt av at foresatte skal involveres i skolens arbeid for å fremme et godt læringsmiljø. Enheten har i 2022 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 2022 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 opplærings situasjon, og som ikke først og fremst handler om hvilke hjelp og støtte vi kan gi i opplæringen i form av spesialundervisning. Disse barna strever med å finne en plass i felleskapet, til tross for at det har blitt satt inn ressurser i opplæringen.

Moltemyr skole har siden starten brukt verktøyene i BTI-modellen aktivt, men vi har i 2022 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 i 2022 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 bedre for å styrke muligheten for dem i å lykkes i egne liv.

## **Etter skoletid**

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 2022 har aktiviteten tatt seg opp igjen etter pandemien, og vi leverer nå som i et normalår. Oppvekstområdet rammes hardt av den stramme økonomiske situasjonen som har eskalert utover i 2022, og behovet for gratis aktiviteter er stort.

## **Grønt samfunn**

Moltemyr skole har i 2022 fortsette det gode samarbeidet med AK-eiendom når det gjelder miljørettede

tiltak i stort og smått. Enheten har fokus på å imøtekomme de standardene som gjelder for Miljøfyrtårnsertifisering når det gjelder avfallhåndtering og andre klimavennlige tiltak, som for eksempel i forbindelse med innkjøp og drift.

Moltemyr skole ligger sentralt plassert i oppvekstområdet, og det er ingen elever som er avhengig av vanlig skoleskuss. Det er imidlertid for mange av elevene som daglig blir kjørt til skolen. Moltemyr har i 2022 tatt initiativ sammen med FAU og NAF til å aktivt jobbe videre for å ned dette antallet.

## Regional vekst

Moltemyr skole har plass til flere elever, og deltar gjerne i kommunale eller private initiativ som har som mål å bidra til regional vekst. Det har ikke vært konkret aktivitet på dette området i 2022.

## Samarbeid for å nå målene

Fremtidens Arendal skapes gjennom tett samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillighet og organisasjoner. Gjennom samskaping har Moltemyr skole å bidratt til at lokalsamfunnets ressurser forvaltes til det beste for fellesskapet.

Moltemyr skole har også i 2022 vært med å legge til rette for å fremme godt samarbeid med foreldre, andre tjenester i kommunen, andre skoler og barnehager og lokale initiativ.

Et annet eksempel er Finn din greie, et prosjekt i samarbeid med Kulturenheten. 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 driftes med tilskudd fra Statsforvalterens skjønnsmidler. Moltemyr har i 2022 videreutviklet prosjektet, og aktiviteten i oppvekstområdet har økt.

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 uredd og utforskende tilnærming, og ønsker å bidra til at det er behovene våre, og ikke systemene som former vår arbeidshverdag.

Moltemyr har i 2022 bidratt til å ta i bruk og teste ut flere av 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.

## 33.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	393	388	384
Antall barn i SFO (GSI - J1)	38	59	60
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	35,9	29,66	29,51
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	10	9,1	7,85

# 1-10 skoler

## Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	41
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	Ikke gjennomført
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	46
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	Ikke gjennomført
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	47
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	Ikke gjennomført
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	50	Ikke gjennomført

Moltemyr skole ønsker og etterstreber å minst ligge på landsgjennomsnittet ved Nasjonale prøver. Årets resultater er svært mangelfulle på grunn av lærerstreiken i høst, men de samsvarer heller ikke med forventningen til trinnene. Spesielt 5. trinn skårer lavere enn forventet. Skolen vil sette inn tiltak for å løfte det faglige nivået i året som kommer.

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.

Moltemyr skole er nysgjerrige på hva som ligger bak svingningen i disse resultatene, og jobber langsiktig og systematisk for å oppnå jevnere og bedre resultater på sikt, samtidig som også enkeltelevener i hvert årskull får hjelp til å nå sitt potensiale.

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 2022	Resultat 2022
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	Avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	39,4

Eksamen 2022 ble i sin helhet avlyst.

Moltemyr skole ligger under landsgjennomsnittet på grunnskolepoeng våren 2022, som er 43,4. Resultatet samsvarer med forventningene skolen hadde til gjeldende kull, men ligger godt 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 inntrykket 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 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,5	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	Prikket	*
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn		3,1	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	Prikket	*

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 lavt, og derfor unntatt offentlighet, 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.

## 33.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

2022 har igjen vært et krevende år å være medarbeider i skole. Arbeidstakernes behov veide mindre enn behovene til barn og unge under pandemien, og slitasjen hos skolens ansatte er nå stor. Det har vært hardt å holde motivasjonen oppe. Men vi opplever likevel at viljen til å skape gode oppvekstvilkår og en god skole for elevene på Moltemyr er levende tilstede. Lærerne på Moltemyr har opptrådt profesjonelt og ryddig og satt hensynet til barna først. Vi ser ingen klar sammenheng mellom ansattes økte fravær og holdninger til jobben.

Elevfraværet har også økt noe, men dette skylds nok ikke slitasje. Det er mer en konsekvens av større forsiktighet rundt smitte enn det som var vanlig tidligere.

Vi har tatt med oss de gode erfaringene vi gjorde under pandemien når det gjelder læringsmiljø og tatt dem



med inn i planen vår.

## 33.5 Arbeidsgiverstrategi

I 2022 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 2022 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 2022 ikke vært gjennomført medarbeiderundersøkelse. Konflikten i lønnsoppgjøret har preget mye av diskusjonene i personalet. Arbeidsgivere 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 blir i så måte et spennende år på Moltemyr.

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 medarbeiderundersøkelsen.

Det har vært gjennomført medarbeidersamtaler som forberedes og dokumenteres i Dossier.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	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.

Enheden har fortsatt et forbedringspotensialet i forhold til ROS-analyser, og har tatt initiativ til opplæring i dette.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,7	2,8	-0,2		2
Langtids	5,2	8,5	-3,3		3
<b>Sum fravær</b>	<b>7,8</b>	<b>11,3</b>	<b>-3,5</b>		<b>3</b>

Det bemerkes at Moltemyr skole har redusert antall årsverk med rundt 15 % i 2021.

Utviklingen er likevel mindre enn forventet og må ansees som marginal. Enheten har tett oppfølging av sykemeldte, i tråd med forventningene i AK. Inntrykket i 2022 er at de ansatte har vist stor lojalitet med hverandre og arbeidsgiver for å få hverdagen til å gå opp.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	46,8	45,5	1,3		
Midlertidige årsverk	3,1	4,5	-1,4		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>49,9</b>	<b>50</b>			

Det har vært foretatt store justeringer i bemanningssituasjonen for 2021 for å tilpasse lønnsutgiftene til budsjett. I 2022 har det kun vært marginale endringer.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	31	18	3 000	50
Antall kvalitetsavvik	26	1	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.

## 33.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	94	86	8	85	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 2022 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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	75 %	50%			50 %	50 %
Andel menn i ledergruppa	25 %	50 %			50 %	50 %
Andel kvinner i enheten	80,8 %	76 %				
Andel menn i enheten	19,2 %	24 %				

Enheten ønsker bedre kjønnsbalanse, og har dette med i ansettelsesprosesser.

## 34 Myra skole

### 34.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	24 239	23 872	22 384	23 058
Sum inntekter	-2 863	-2 496	-2 496	-2 503
Netto driftsramme enheten	21 377	21 377	19 888	20 520

Enheten gikk i økonomisk balanse i 2022. Det var et krevende år å lande økonomisk balanse i.

### 34.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

I tillegg til daglig dialog med elever og jevnlig samarbeid med foresatte, bruker vi nasjonale prøver, kartleggingsprøver og elevundersøkelsen til å evaluere og justere skolens virksomhet.

Resultatene på Nasjonale prøver og elevundersøkelsen er noe lavere enn forventet og ønsket, selv om både mestring og fag har vært i fokus.

Når det gjelder skolens dannelsesoppdrag, jobber vi med opplegget Mitt Valg.

Mitt valg er oppdatert i henhold til ny læreplan, med spesiell vekt på folkehelse og livsmestring.

Ansatte og foreldre er kurset i opplegget og både fag og sosiale ferdigheter er tema på foreldremøter.

#### Grønt samfunn

Vi er en del Arendal kommunes virksomheter som er Miljøfyrtårnsertifiserte. Både ansatte og elever er opptatt av avfallssortering og elevene er med på søppelhåndtering i skolegården.

Skolen ble resertifisert høsten 2022.

#### Regional vekst

Vi har økt stillingsprosent til de ved enheten som jobbet ufrivillig deltid.

Når det gjelder elever, anstendig arbeid og mindre ulikhet - jobber vi med å få til tidlig innsats og sette inn "kurs" for elever som trenger noe ekstra trening for å mestre. Dette er utfordrende, da vi opplever at våre menneskelige ressurser i løpet av skoleåret blir tilknyttet enkeltvedtak eller andre undervisningsoppgaver som følge av sykefravær.

#### Samarbeid for å nå målene

Vi samarbeider med flere, både i forhold til ansatte og i forhold til elevene. Når det gjelder ansatte, gjennomfører vi årlig medarbeidersamtaler. I tillegg har vi jevnlig møter i våre interne samarbeidsfora - HMS utvalget, medbestemmelsesmøter med tillitsvalgt (UDF), vi deltar på FAU møter, vi avholde felles foreldremøter, samarbeidsutvalgsmøter/ skolemiljøutvalgsmøter, tverrfaglige møter- BTI og andre.

## 34.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	263	248	228
Antall barn i SFO (GSI - J1)	51	41	51
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2	2	2
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	18,66	18,28	19,65
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,84	3,23	5,75

Vi har hatt en nedgang i årsverk i tråd med elevtallsutviklingen. Det siste året har vi økt bemanning på grunn av elever med enkeltvedtak og behov for å gi forsterket norskundervisning til minoritetspråklige.

### 1-7 skoler

#### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	46
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	Streik

Vi har dårligere resultat på Nasjonale prøver skoleåret 2022 og vi fikk ikke gjennomført engelsk, da det var lærerstreik. Målet er å ligge på nasjonalt gjennomsnitt.

#### Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,6	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	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. Vi har dette oppe årlig når vi gjennomgår elevundersøkelsen, for å se hva vi gjør og hvordan vi kan gjøre dette bedre.

## 34.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Vi opplever at elever og ansatte er flinkere til å holde seg hjemme ved ny oppståtte symptomer på luftveisinfeksjoner. Det er fortsatt større fokus på hygiene.

Når det gjelder å vise nærhet og omsorg overfor elever, opplever vi at det er omtrent som før pandemien.

Fortsatt opplever vi at det er elever som trenger mer oppfølging i forhold til psykisk helse, både av skolens personell og av helsesykepleier.

## 34.5 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.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi gjennomfører 10- faktorundersøkelsen etter plan fra kommunen.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Det er blitt jobbet med internkontroll ved at handlingsplaner er blitt gjennomgått i personalet.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,87	3,11	+0,76		1
Langtids	4,34	1,58	+2,76		5
Sum fravær	7,8	4,7	+3,1		6

Det har vært et høyere sykefravær i 2022. Både korttids- og langtidssykefraværet har økt.

Korttidsfraværet er knyttet til økt smitte og krav om å holde seg hjemme ved nyoppståtte symptomer.

Langtidsykefraværet er stort sett knyttet til kronikere i enheten.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	30,25	30,64	0,41		
Midlertidige årsverk	1	1,6	0,6		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>31,25</b>	<b>32,24</b>			

Vi har en nedgang i antall elever og har fått redusert budsjettet deretter. Derfor også nedgang i antall årsverk ved enheten. Vi har hatt vikarer, både i lengre og kortere vikariater. Dette på grunn av sykdom, fødselspermisjoner og studiefravær. Vi er imidlertid nødt til å øke bemanning på grunn av elever med behov for mer enn det som de kan få i ordinær undervisning.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	5	12	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	33	70	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.

## 34.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	88	70,6	17,4	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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	67 %	67 %			50 %	50 %
Andel menn i ledergruppa	33 %	33 %			50 %	50 %
Andel kvinner i enheten	82,4 %	80 %				
Andel menn i enheten	17,6 %	20 %				

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.



## 35 Nesheim skole

### 35.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	11 902	11 251	11 729	13 399
Sum inntekter	-1 560	-1 158	-1 742	-2 743
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>10 341</b>	<b>10 093</b>	<b>9 987</b>	<b>10 637</b>

Enheten hadde et relativt lite underskudd på 248 000 kroner sammenlignet med fjorårets. Selv om vi fikk refusjoner var ikke dette med på å dekke alle faktiske utgifter til vikarbruk under pandemien. Enheten tjente lite på streiken, da det var få ansatte i streik sammenlignet med andre enheter. Økende antall elever med spesialundervisning og økende antall elever med behov for tettere oppfølging har vært med på å øke utgiftene våre slik at det ikke var mulig å minske lønnsutgiftene på høsten slik det var planlagt. Enheten opplever året som krevende og det har vært spart på drift der det har vært mulig.

### 35.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

Enheten legger vekt på at skolen skal være en trygg og god læringsarena for elevene, og en god arbeidsplass for de ansatte. Skolen har gjennom året vedlikeholdt arbeidet med Bti-modellen og dens rutiner, kvalitetsplan for godt skolemiljø, leseplan og dysleksiplan.

Enheten har også arbeidet systematisk med temaene samarbeid, kommunikasjon og kompetanse ved å bygge opp felles rutiner og språk innad i organisasjonen. Vi har hatt flere nyansatte, så dette arbeidet har vært viktig for å bygge felles kultur.

Vi har i tillegg hatt kompetanseheving i pedagogiske ikt-verktøy gjennom et prosjekt med UIA.

I løpet av høsten har pedagogene arbeidet med å kvalitetssikre de lokale læreplanene i forhold til fagfornyelsen.

HMS-utvalget har etter pandemien hatt spesielt fokus på miljøfyrtårn. Det har vært foretatt lydmålinger, og et klasserom er utbedret. Vi har fått malt enkelte rom, og noen rom har fått nye bruksmuligheter.

Forrige skoleår var dessuten preget av jubileumsfeiring, noe som skapte samhold og glede i organisasjonen. Det å arbeide med skolens historie har vært med på å styrke følelsen av samhold og fellesskap.

#### Grønt samfunn

Gjennom året har vi innført bruk av nye digitale verktøy i undervisningen og i organisasjonen. All info hjem går nå digitalt og lekser leveres via læringsplattform. Vi har skolehage hvor det dyrkes grønnsaker og poteter. Vi velger å kjøpe økologisk på utvalgte matvarer og SFO er med i matjungelprosjektet som fremmer viktigheten av bærekraftig og sunt kosthold. I K&H er det fokus å gjenbruk og redesign. Skolen bruker nærmiljøet flittig og elevene får opplæring i ulike friluftaktiviteter som er miljøvennlige. Mellomtrinnet er flinke til å bruke sykler når de skal på ulike arrangementer i byen og småskoletrinnet bruker skogen til uteskole og andre aktiviteter. Vi har også egen fuglekasseløype og insekthotell. Skolen har ved hjelp av FAU blitt hjertesoneskole og vi har fått ny sykkelparkering bak skolen.

## Regional vekst

Vi opplever Nesheim som et attraktivt område, og vi vet at det ønskes å bygge nye boliger i området. Skolen får også henvendelser fra elever utenfor skolekretsen som ønsker å gå hos oss.

Vi er spente på videre utbyggelse av næringsvirksomhet på Longum, og hvilke effekt det vil ha på skolen.

## Samarbeid for å nå målene

Enheten har et godt og tett samarbeid med andre aktører som har til oppgave å gi barn og unge en god oppvekst. Skolen har lav terskel for å knytte til seg ekspertise og veiledning fra andre instanser. Vi har regelmessige ressursteam og gode rutiner på å melde videre.

Skolen er opptatt av et godt skole/hjem samarbeid, og har god dialog med FAU. I året som har vært har det resultert i hjertesone og jubileumsuke. Skolen fylte 75 år og i løpet av høsten hadde vi prosjektuke hvor lokale aktører som bygdekvinnelaget, historielaget og ander aktører stilte opp. Mellomtrinnet fikk tur til Vegårshei og småskoletrinnet fikk tur til "den lille Dyrehage" ved hjelp av FAU-midler. Vi fikk også spandert buss til kirken før jul av lokale krefter.

Skolen har rutiner for at det skal være god og tett dialog med hjemmene i form av digital informasjonsflyt ved hjelp av Visma og It`s Learning. Både skolen og de enkelte klasser har facebooksider som har som mål og fremme felleskap og tilhørighet til skolen. Det er regelmessige foreldremøter og utviklingssamtaler.

Vi har også samarbeid med lokalt næringsliv. Byggpartnere har hatt 6. og 7. klasse på besøk hvor de har hatt undervisningsopplegg som viser prosessen fra tømmer i skogen til ferdig "stylet" leilighet og hus på Tromøya. Dette har vært et veldig flott supplement til undervisningen vår.

## 35.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	105	103	99
Antall barn i SFO (GSI - J1)	25	25	27
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,49	8,62	8,47
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,40	1,71	1,71

Enheten har en liten nedgang i antall elever de siste årene. Antall barn på SFO har vært ganske konstant. All bruk av fagarbeider/assistent i skole er knyttet til spesialundervisning, med unntak av leksehjelp, fysak og svømming.

## 1-7 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	52	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	56	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	55	47

Resultatet for årets nasjonale prøver var svakere enn hva enheten hadde som mål, men likevel ikke overraskende i forhold til de kartlegginger som var gjort på forhånd. Vi hadde også noe tekniske problemer under gjennomføringen. Vi bruker resultatene som grunnlag for analyse og refleksjon rundt egen praksis.

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	4,5	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	*

Vi scoret godt på årets elevundersøkelse. Vi har arbeidet systematisk med kvalitetsplan for skolemiljø, og har innarbeidet gode rutiner som skal gjøre det enklere å oppdage og sette i gang undersøkelser når elever ikke har det bra. Det er et krevende arbeid som krever kontinuerlig fokus fra alle voksne. Vi arbeider også forebyggende gjennom bruk av Mitt Valg.

Vi har arbeidet med å kvalitetssikre de lokale læreplanene og dette har gitt mulighet til å jobbe videre med og å reflektere over egen praksis i forhold til vurdering av læring.

## 35.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det er vanskelig å definere noen direkte konsekvenser av pandemien, men vi ser en lavere terskel blant foresatte for å holde elever hjemme ved sykdom.

Vi er blitt flinkere til å ta i bruk digitale verktøy.

Vi har fortsatt de gode rutinene i friminutt og ved oppstart og avslutning for dagen.

Vi har bedre rutiner for beredskap rundt sykdom i personalet med tanke på evt. sammenslåing og vikarplaner.

## 35.5 Arbeidsgiverstrategi

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.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har etter siste medarbeiderundersøkelse hatt fokus på kompetanseheving og mestringsfølelse. Vi har gjennom et samarbeid med UiA gjennomført en ståstedsanalyse som gjorde at personalet valgte å øke sin kompetanse på bruk av digitale verktøy i undervisningen. Dette har vært veldig motiverende og samarbeidet fortsetter ut våren 2023.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	NEI
-----------------------------------	-----

Den skulle vært gjennomført i høst, men ble utsatt pga. streiken og andre årsaker. HMS-utvalget har hatt fokus på miljøfyrårnsertifisering. Vi har avtalt vernerunde i løpet av mars. Vi har hatt tilsyn av kommunelegen og fått godkjent bygget. Vi har hatt Agder arbeidsmiljø i forhold til lyd og har fått utbedret et klasserom.

## Internkontroll

Hele personalet har lest Beredskapsplanen. Vi har hatt gjennomgang av plivo og satt opp bom i skolegården. Vi har hatt gjennomgang av brannutstyr og rutiner med personalet, samt faste brannøvelser. Vi har gjennomgått kvalitetsplan for skolemiljø, lesing og dysleksi, samt handlingsplan for Bti arbeid. To ansatte har vært på vergekurs og gitt opplæring til ansatte. Vi har arbeidet med risikoanalyser og laget tiltakskort. Personalet har fått opplæring i å skrive avvik.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,97	3,0	-1,03		1,5
Langtids	4,41	14,65	-10,24		10
<b>Sum fravær</b>	<b>6,38</b>	<b>17,65</b>	<b>-11,97</b>	<b>6,5</b>	<b>11,5</b>

Enheten har det siste året hatt et meget stabilt personale sammenlignet med tidligere år. Dette har resultert i nedgang i sykefraværet. Vi har også arbeidet systematisk med arbeidsmiljøet gjennom en lengre periode.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	14,7	17,6	-2,9		14,5
Midlertidige årsverk	3,1	3,8	0,7		1
Brannreserve og fast ansatte avlaster	0	0	0		0
<b>Sum årsverk</b>					

Det er relativ stor nedgang og representerer ikke en faktisk nedgang. Det kan ha med at vi har hatt sykmeldte som er gått over i permisjon som kan være utslagsgivende?

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	8	8	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	6	4	3 700	20

Vi har intensivert opplæringen i bruk av avvikssystemet, og opplever at det kommer inn flere avvik nå på nyåret.

## 35.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	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.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	1	1			1	1
Andel menn i ledergruppa						
Andel kvinner i enheten	67,8 %	67,8 %			21	19
Andel menn i enheten	32,2 %	32,2 %			10	9

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.

## 36 Rykene oppvekstsenter

### 36.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	27 370	25 957	25 017	26 279
Sum inntekter	-5 238	-3 783	-4 013	-4 921
Netto driftsramme enheten	22 132	22 175	21 004	21 322

Enheten har arbeidet målrettet for å holde seg innenfor budsjett. Dette har vært noe krevende da vi har hatt elever som har trengt oppfølging på alternativ opplæringsarenaer.

### 36.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

#### Godt liv for alle

Barnehage og skole har i 2022 arbeidet videre med programmet *Mitt Valg*. Vi har faste økter der vi deler erfaringer i tråd med *Virksomhetsplanen*. Barnehage og skole er godt kjent med *BTI* og bruker aktivt handlingsveilederen.

For å få et godt læringsmiljø må elevene inkluderes. Vi har i 2022 samarbeidet med elevrådet om å laget en Frisbeegolf bane som vi planlegger å sette opp våren 2023. Samtidig har vi fortsatt med *Aktivitetsledere* i friminuttene. Et velholdt fysisk miljø påvirker elevenes atferd positivt. I løpet av 2022 er toalett og garderober for fire klasser renoverert.

I barnehagen har vi 2022 arbeidet med *psykisk helsefremmende barnehage* med fokus på vennskap og tilhørighet gjennom lek. Vi er også med i prosjektet *Matnyttig* i samarbeid med UIA. Samtaleverktøyet *Kroppen er Min* har blitt gjennomført med førskolegruppen.

#### Grønt samfunn

Barnehage og skole ble i 2022 *Miljøfyrtårnsertifisert* og vil fortsette arbeidet etter denne handlingsplanen. En del av våre planer handler om nærområdet og opprydning. Vi har også i 2022 gjennomført opplæring i skole og barnehage, der vi arbeider med tema som å ta vare på naturen, plast problematikk og søppelrydding.

Skolen har *Hjertesone* og i samarbeid med FAU arbeider vi for å få denne til å fungere optimalt. Grunnet mangel på droppsoner rundt skolen, har vi en hjertesone som i praksis ikke fungerer og har i 2022 opplevd trafikkfarlige situasjoner i barnehagen. Vi håper at vi i forbindelse med utbygging av boliger i nærområdet kan få til en droppsone med innkjørsel fra Jernbaneveien.

#### Regional vekst

Enheten har i løpet av 2022 samarbeidet godt med ulike lokale frivillige organisasjoner i forbindelse med bruk av skolens lokaler på ettermiddagstid og samarbeid med SFO. Vi samarbeider også med ulike lokale bedrifter i forbindelse med undervisningsprosjekter og opplever et lokalsamfunn som stiller opp og er positive. Vi har også et tett og godt samarbeid med de ulike barnehagene i området der alle de tre lokale barnehagene bruker skolens arealer fast i løpet av en uke.

Det er stor aktivitet og mange planer i nærområdet med tanke på utbygging av nye boligfelt, noe vi ser på som positivt.

## Samarbeid for å nå målene

2022 startet Rykene skole et samarbeid mellom skolene Asdal, Nedenes, Hisøy og Strømmen, for elever med utfordrende atferd. Vi avtalte et samarbeid med *Mekkeklubben* om å bruke deres lokaler noen timer en gang i måneden. Rykene skole sendte med en lærer og de andre skolene sendte en fagarbeider sammen med elevene. Dette samarbeidet har så langt fungert meget godt og vi opplever at elever, foresatte og ansatte kommer med positive tilbakemeldinger.

Samarbeidet med UIA i 2022 har vært meget positivt for enheten. Vi har hatt fokus på tema *Klasseledelse*. I den forbindelse har vi prøvd ut ulike tiltak som *lærende klasserom* og *kollegaveiledning*.

Vi har lav terskel for å ta kontakt og knytte til oss ekspertise som kan veilede og bistå oss i arbeidet med elevene og har blant annet benyttet oss av veiledning fra *Ressursenteret*.

## 36.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	185	178	172
Antall barn i SFO (GSI - J1)	53	54	56
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,0	2,2	2,2
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	14,1	14,7	14,7
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,4	4,0	4,4

Positivt med stabilt antall elever på SFO. En liten nedgang i antall elever. I den forbindelse ser vi positivt på utbygging av nye boenheter i området, både de prosjektene som har startet opp og de som er under planlegging.

## 1-7 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	Streik

Vi er fornøyd med resultatene i regning for 2022. Resultatene vil bli evaluert og tiltak satt inn på bakgrunn av evaluering. Vårt mål er å være over gjennomsnittet i Arendal kommune.

Nasjonale prøver i engelsk ble ikke gjennomført grunnet lærerstreiken.

## Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,9	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0%	*	*

Vi er fornøyd med at det er lite mobbing på skolen. Resultatet i tema *vurdering for læring* ligger over kommunens gjennomsnitt, men er under vår målsetting og noe vi må ha mer fokus på i året som kommer.

## 36.4 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	4,0	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,5
Barnets trivsel	4,7	4,5
Informasjon	4,2	4,5
Barnets utvikling	4,6	4,5
Medvirkning	4,3	4,5
Henting og levering	4,2	4,5
Tilvenning og skolestart	4,7	4,5
Tilfredshet	4,2	4,5

Resultatene på foreldreundersøkelsen burde vært bedre, samtidig er det trist at bare 42 % av foreldrene har svart på undersøkelsen.

Det positive er barnets *trivsel* og *tilvenning og skolestart* som har skår 4,7. Forbedringspotensialet vårt ligger på flere punkter men etter evalueringsmøte har vi kommet frem til at vi må jobbe bedre med punktet *informasjon, henting og levering*. Vi arbeidet med dette punktet i hele 2022, men siden foreldrene ikke opplever en forbedring, må vi i 2023 arbeide med dette på en bedre og annerledes måte.

Resultatene vil bli tatt med inn i SU møte, HMS utvalget og jevnlig tatt opp på personalmøter.

### Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2019	2020	2021	2022
Antall barn	30	30	33	39
Antall årsverk	8,1	7,6	9,9	11,5

En positiv utvikling. Antall årsverk inkluderer 40 % kokk.



## 36.5 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det har vært en økning blant ansatte med luftveisinfeksjoner. Om dette skyldes pandemien eller ikke er vanskelig å si noe om.

Vi opplever en svak økning i antall elever som trenger ekstra oppfølging i forhold til psykisk helse.

## 36.6 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har gode rutiner i arbeidet med *Arbeidsgiverstrategien* og har også i 2022 tatt opp ulike tema i HMS møter, på planleggingsdager i skole og barnehage samt pedagogisk utviklingstid i skole. I 2022 har vi hatt størst fokus på tema *digitalisering og innovasjon*. Målet er å være en lærende organisasjon.

I barnehagen har vi knyttet *Arbeidsgiverstrategien* opp mot *En bra dag på jobb*. Vi har arbeidet oss gjennom identifisering av hva vi er gode på og hva vi må arbeide mer med. Vi har hatt ekstern kursing fra AAM på tema støy.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført høsten 2021. Resultatene fra *10-Faktor* viser at vi lå over Arendal kommune på samtlige punkter, noe vi er meget godt fornøyd med. Resultatene har blitt lagt frem i HMS, FAU, SU og personalet.

Ledergruppen har gjennom 2022 lest og drøfte boken *Mestringsledelse i praksis* med mål om et godt arbeidsmiljø.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Enheten har gode planer for internkontroll og disse blir gjennomgått med personalet hvert år.

Vi har i 2022 hatt økende grad av avvik der årsaken har vært vold mot ansatte. Dette er i hovedsak slag og spark fra elever på de minste trinnene. Alle avvik blir fulgt opp i henhold til *Handlingsplan for vold og trusler*. Risikoanalyse har blitt gjennomført to ganger på alle trinn i løpet av 2022.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,0	4,4			3,0
Langtids	4,4	1,5			3,0
Sum fravær	7,4	5,9			6,0

Fraværet i 2022 har vært uvanlig høyt og krevende. Enheten har hatt større langtidsfravær enn vanlig,

grunnet ulike større operasjoner som ikke har blitt gjennomført i korona tiden og svangerskap.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	32,5	29			
Midlertidige årsverk	0,5	3			
Brannreserve og fast ansatte avlaster		0			
<b>Sum årsverk</b>	<b>33</b>	<b>32</b>			

Økt bemanning skyldes elever med særskilt behov for individuell tilrettelegging.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	22	43		50
Antall kvalitetsavvik	0	1		0

Enheten har hatt stort fokus på avviksmeldinger og gjennomgått opplæring i flere omganger. Enheten har gode rutiner på oppfølging av ansatte samt benytter ekstern veiledning.

- Av totalt 43 HMS avvik var 36 HMS avvik på vold og trusler. Det er noen få elever som er årsak til disse avvikene. 42 av HMS avvikene ble rapportert av skole og 2 HMS avvik i barnehagen.
- 1 kvalitetsavvik var bortfall av spesialundervisning i skole.

## 36.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	88	88			

Vi arbeider målbevisst for at alle ansatte skal ha 100% stillinger.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	4	4			4	3
Andel menn i ledergruppa	0	0			0	1
Andel kvinner i enheten	87,5	86			87,5	90
Andel menn i enheten	12,5	14			12,5	10

Tallene inkluderer barnehage og skole. Vi opplever det utfordrende å rekruttere menn til barnehage og skole. Barnehagen består i dag av bare kvinnelige ansatte. Skolen har 8 mannlige ansatte.

- Vi innkalte alle kvalifiserte mannlige søkere til barne- og ungdomsarbeider stilling i barnehagen og endte opp med å ansatte to kvinner.
- Vi innkalte alle kvalifiserte mannlige søkere til stilling som lærer på skolen og endte opp med å ansette to menn og en kvinne.

## 37 Sandnes skole

### 37.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	25 510	23 058	22 774	26 131
Sum inntekter	-5 397	-3 984	-3 984	-5 684
Netto driftsramme enheten	20 113	19 074	18 790	20 407

Det var dessverre høyt sykefravær gjennom hele året. Som et tiltak for å redusere merforbruket ble det ikke satt inn vikarer hele høsten.

Enheten ble trukket for merforbruk fra 2021 og det kom en feilpostering i forbindelse med skateparkutlegg fra 2020 på ca. 300.000 kroner inn i regnskapet. I tillegg var det noen elevgrupper hvor det var helt nødvendig med forsterket bemanning.

### 37.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø

De trygge, gode relasjonene mellom elever og mellom elever og voksne, er viktig i alt arbeid vi gjør og har også vært et tema som tas opp jevnlig både på team-møter og personalmøter. Ved å bruke prinsippene i helskole-ART og hatt det som en fast overbygning i alt arbeid på skolen, sikret vi at det blir jobbet kontinuerlig med sosial kompetanse. Hver måned trakk vi fram spesielle ting vi ville ha fokus på, og det gav en trygghet å vite at alle klasser tematiserte for eksempel mot, ærlighet, ansvar osv. og hadde samtaler om dette på alle trinn.

Siden mange av de ansatte ikke har vært med på kursrekkene vi hadde da helskole-ART ble innført, måtte vi fortsette å sette av fellestid til dette i personalgruppa. For oss er helskole-ART en viktig bærebjelke som vi også kjenner igjen i verdigrunlaget 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 høyere krav til oss som profesjonsutøvere. Gjennom arbeid med ny læreplan har vi blitt enda mer bevisst på viktigheten av fokus på barn og unges psykiske helse.

Vi har opplevd flere episoder der elever har opplevd krenkelser på digitale plattformer, noe vi har hatt tiltak i forhold til og også hatt hjelp utenfra for å håndtere best mulig. Vi mener at vi tydeliggjorde både til elever og foreldre at vi har nulltoleranse for mobbing og krenkelser.

Vi hadde faggrupper for ulike fag på skolen, og i norskgruppa ble det jobbet med for eksempel kommunens plan for lesing og plan for å være dysleksivennlig skole. Vurdering for læring er et tema vi fikk hjelp og veiledning i fra UIA, noe som har vært nyttig og bevisstgjørende for oss. Vi mener at et tydelig arbeid med å avdekke fagvansker tidlig og ha gode verktøy når det gjelder vurdering styrker elevene både faglig og emosjonelt. Tidlig innsats og hjelp til elever som strever er avgjørende.

Det har i perioder vært et høyt sykefravær ved skolen, noe som dessverre gir noen utfordringer når det gjelder kontinuitet og oppfølging, ikke minst i forhold til elever som strever.

## Skole- hjem samarbeid

Smittesituasjonen la noen begrensninger i forhold til skole-hjem samarbeidet, og derfor er det spesielt fint at vi kunne ha foreldremøter og andre aktiviteter igjen. Vi opplevde en god deltakelse på møter og aktiviteter.

Foreldre hadde gjennomgående en lav terskel for å ta opp utfordringer, noe som gjorde at vi fikk mulighet til å ta tak i ting som rørte seg raskt.

I mars 2023 skal vi igjen arrangere en stor aksjonskveld der familie og venner til skolens elever inviteres til å delta for å samle inn penger til et hjelpeprosjekt. Dette har vært veldig vellykket tidligere og viser et stort engasjement for skolen i nærmiljøet.

## Grønt samfunn

Vi har gitt elevene opplæring i FNs bærekraftsmål. Vi har brukt digital kommunikasjon der det har vært mulig, redusert papirbruken, hatt fokus på søppelsortering og har fortsatt med jevnlig søppelrydding på skolen i nærområdet.

Skolen har hatt flere tverrfaglige prosjekter som har tatt for seg marin forsøpling, artsbestemmelse i fjøra og registrering av krabbebestand.

I forhold til prosjektet "adopter en bekk" har det vært lite aktivitet i 2022. Vi samarbeider med aktører utenfor skolen.

## Regional vekst

Vi har hatt samarbeid med Tromøy Fritidsforum og Tromøy IL m.fl. og gjennomførte tilbud til elever fra 5. - 7. trinn i vinter - og høstferien. Det var et gratis lavterskeltilbud - med midler fra psykisk helse, Arendal kommune.

Vi har jobbet for å opprettholde og videreutvikle den gode kvaliteten vi har på tjenestene for å fremstå som et attraktivt område å bosette seg i. Innflyttere i forbindelse med f.eks. Morrows er hjertelig velkomne til skolen vår.

## Samarbeid for å nå målene

Vi har fått kursing i digitale hjelpemidler for lærere og elever.

Vi har hatt fokus på tidlig innsats, felles regler og felles rutiner på skolen.

Vi har hatt daglige og ukentlige teamsamarbeid mellom skolen ansatte.

Vi er kommet et stykke på vei i forhold til et konstruktivt samarbeid med alle instanser som jobber for at elevene skal ha et godt liv.

## 37.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	232	223	214
Antall barn i SFO (GSI - J1)	82	80	73
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1,90	1,40	1,40
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	17,08	17,57	18,59
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,82	4,29	2,13

### 1-7 skoler

#### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	53	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	52	48

Vi har hatt tydelige forventninger til elevene våre. De var godt forberedt i prøveformen, vi har hatt stillelesing hver dag i skoletiden for elevene i 2. -7. trinn. Vi har fokus på lesing i alle fag.

#### Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	3,6	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	*

Fra høsten inngikk vi samarbeid med UIA og har bla. arbeidet med vurdering for læring. Dette skal vi videreføre i 2023.

I forhold til mobbing er tall unntatt offentligheten.

## 37.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Vi hadde noe koronarelatert sykefravær i 2022. Dette medførte bruk av vikar, sammenslåing av grupper og bortfall av spesialundervisning.

En positiv konsekvens var at vi fortsatte noe inndeling av uteområdene da vi høstet gode erfaringer med dette.

## 37.5 Arbeidsgiverstrategi

På våren gjennomførte vi møte med Agder Arbeidsmiljø og snakket om emosjonelle krav og hva som forventes av ansatte i Arendal kommune. Vi hadde tilstedeværelse og nærvær som tema på felles planleggingsdag for hele personalet på høsten. I den forbindelse drøftet vi bl.a. temaene å bry seg, å være en god yrkesutøver og har i etterkant hatt etiske refleksjoner rundt dette.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har hatt jevnlig medarbeidersamtaler og møter med de ulike teamene. Vi har hatt stort fokus på å være tilgjengelige for våre ansatte. Det skal være lavterskel for å si fra hvis noe ikke er greit. Vi har hatt grundige gjennomganger av ulike beredskapsplaner.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja.
-----------------------------------	-----

### Internkontroll

Vi har godt system for å sjekke skolebygget daglig og avdekke eventuelle feil og mangler. HMS-utvalget følger opp saker som meldes inn. Vi fulgte opp avvik og har brakt det videre til andre instanser der det har vært aktuelt.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,89	2,61	2,28		
Langtids	10,41	12,1	- 1,69		
<b>Sum fravær</b>	<b>15,3</b>	<b>14,71</b>	<b>+ 0,59</b>		

Vi har hatt dette som tema i SU, i personalet, på klubbmøter og i HMS-utvalget. Agder Arbeidsmiljø jobbet sammen med oss om temaet i 2022. AK Personal har vi hatt noe samarbeid med. Vi gjennomførte dialogmøter med NAV og leger.

### Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	32,5	32,6	- 0,1		
Midlertidige årsverk	3,4	8,8	- 5,4		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>35,9</b>	<b>41,4</b>	<b>- 5,5</b>		

Vi bemannet i forhold til lærenorm og vedtak om spesialundervisning.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	0	1	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	1	36	3 700	40

Høsten 2022 satte vi inn ikke inn vikar for å minke merforbruket. Dette medførte langt flere kvalitetsavvik i 2022 enn året før.

## 37.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	92,9	90,7	2,2		

I 2022 hadde vi flere heltidsansatte, vi tilbød full stilling der det var mulig.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	3	3				
Andel menn i ledergruppa	0	0				
Andel kvinner i enheten	31	28				
Andel menn i enheten	10	9				



## 38 Strømmen oppvekstsenter

### 38.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	27 600	25 108	23 812	25 344
Sum inntekter	-5 354	-2 825	-3 258	-4 208
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>22 246</b>	<b>22 283</b>	<b>20 554</b>	<b>21 136</b>

Av tabellen ovenfor ser vi at enheten har kommet i regnskapsmessig balanse ved årets slutt.

Enheten har kommet ut med et overskudd i 2022. Hovedårsaken til at man har kommet ut på denne måten er refusjoner av sykepenger fra NAV som vi ikke har klart å bruke opp på vikarer. Enheten vil trolig trenge overskuddet fra 2022 når oppgjøret for 2023 skal sluttføres. Nedgangen i elevtallet i skolen gjør at budsjettet for 2023 er svært krevende og fordrer at man gjør nedbemanninger.

### 38.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### 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 høsten 2022 resertifisert som Miljøfyrtårn og arbeider etter retningslinjene som ligger i denne godkjenningen.

#### Regional vekst

Barnehagen har gjennom høsten hatt en fin økning av antallet små barn og veksten har fortsatt utover vinteren/våren 2023.

Skolen har hatt et stabilt elevtall de siste årene, men står foran en sterk elevtallsnedgang i årene om kommer.

#### Samarbeid for å nå målene

Ved Strømmen oppvekstsenter har vi et godt samarbeid med FAU-ene i barnehagen og skolen, og vi har felles Samarbeidsutvalg. Oppvekstsenterets gymsal er i bruk hver kveld av ulike lag og foreninger. Velforeninger, pensjonistforeninger med mer bruker skolens lokaler og møterom til sine aktiviteter med jevne mellomrom.

## 38.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
Antall elever (GSI - A15)	172	171	162
Antall barn i SFO (GSI - J1)	56	46	48
Årsverk ledelse (GSI - C3)	0,85	0,85	0,85
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	11,66	11,77	11,65
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,28	2,75	3,25

Elevtallet i skolen har vært ganske stabilt de siste årene, men vil begynne å synke fra neste skoleår da det skrives inn få elever i 1. klasse høsten 2023.

Antallet årsverk har vært relativt stabilt i skolen da elevtallet har vært stabilt.

## 1-7 skoler

### Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2022	Resultat 2022
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	46
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	48

Resultatene på nasjonale prøver er noe under målsettingen, Vi forventer at skolens satsing på tidlig innsats vil gi seg utslag i bedre resultater på sikt.

### Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2022	Resultat 2022	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,8	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	u.o	6,3

Resultatene i momentet vurdering for læring ligger på gjennomsnittet til kommunen og landet forøvrig. Det er noe under hva vi har satt opp som målsetting og litt lavere enn i fjor.

Mobbetallene våre er så lave at de er unntatt offentligheten med tanke på identifisering av elever. Det er gledelig med lave tall på dette området med tanke på den innsatsen vi legger i vårt forebyggende arbeid gjennom Olweusprogrammet.

## 38.4 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	4,6	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,7
Barnets trivsel	4,9	4,9
Informasjon	4,3	4,5
Barnets utvikling	4,8	4,8
Medvirkning	4,5	4,5
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,5	4,7
Tilfredshet	4,7	4,8

Vi har fått veldig gode resultater på Foreldreundersøkelsen i år også. Spesielt hyggelig er det å se resultatene for barnets trivsel (4,9) og relasjon mellom barn og voksne (4,8) og barnets utvikling (4,8)

Vi ser at vi fortsatt skårer litt under målsetting på informasjon. Dette selv om vi har lagt ned mye arbeid i å informere via våre digitale plattformer samt i sosiale medier.

### Årsverk og antall barn i barnehagen

	2019	2020	2021	2022
Antall barn	67	54	44	41
Antall årsverk	15,05	12,35	12,7	14,45

Antallet barn i barnehagen har dessverre fortsatt å synke i 2022, men nå er det bedring på dette området. Antallet barn har økt utover høsten 22 og vinteren/våren 23.

Antallet barn og ansatte i barnehagen vil øke i 2023.

## 38.5 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Elever og barn har vært svært tålmodige og flinke til å forholde seg til stadig skiftende regler og rutiner. Spesielt avstandsreglene har utfordret hverdagen til barna og de ansatte, men vi har opplevd at dette har vært håndtert på en svært god måte.

Noen barn har blitt utfordret sosialt, da de bruker å være sammen med barn fra andre kohorter i løpet av dagen. Heldigvis er vi tilbake til hverdagen på dette området, og vi håper å være der fremover.

Vi opplevde færre konflikter mellom elevene i den perioden vi måtte holde kohortene avskilt fra hverandre.

De ansatte har opplevd lite kontakt med kolleger, noe som utfordrer hverdagen. Samtidig har vi blitt flinke på digitale undervisningsmåter og digitale møter osv.

Litt høyere fravær enn normalt har ført til at mange har måtte jobbe ekstra for at hjulene har kunnet gå rundt på en god måte.

## 38.6 Arbeidsgiverstrategi

Strømmen oppvekstsenter har utarbeidet sitt eget verdidokument, og arbeider med temaer innenfor dette på planleggingsdager. Verdik dokumentet henger godt sammen med arbeidsstrategien. Vi har brukt opplegget som HR har laget i fellestiden til personalet. Vi har valgt ut områdene: Kompetente og motiverte medarbeidere, samt det å være en god yrkesutøver.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeider og brukerundersøkelser har vært diskutert og gjennomgått i personalmøter, HMS utvalg samt FAU og SU. Vi har hatt spesielt fokus på mestringsklima og mestringsledelse i personalet.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,20	4,4	0,2		2
Langtids	7,66	8,3	0,64		5
<b>Sum fravær</b>	<b>11,86</b>	<b>12,7</b>	<b>0,84</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Vi har hatt en liten nedgang i sykefraværet fra 2021 til 2022. Vi har en del langtidssykemeldte som strever med alvorlig sykdom og fysiske plager. Det virker ikke som om sykefraværet er arbeidsrelatert.

### Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	33,1	35	1,9		33,1
Midlertidige årsverk	0	1	1		0
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>33,1</b>	<b>36</b>	<b>2,9</b>		<b>33,1</b>

Vi har hatt en nedgang i antallet årsverk fra 21 til 22. Dette handler først og fremst om nedgang i antallet barn i barnehagen. Heldigvis har vi fått inn flere barn i barnehagen nå og opptaket ser bra ut foran kommende høst. For skolen sin del vil det trolig bli en nedgang i antallet ansatte i årene som kommer da problemene med små barnekull flytter seg over i skolen.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	21	3		20
Antall kvalitetsavvik	3	4		5

Det meldes lite avvik hos oss. Dette på tross av at vi har hatt fokus på dette i personalmøter med jevne mellomrom. Vi har nylig hatt besøk av hovedverneombud og hovedtillitsvalgt som har hatt en økt med hva vi skal melde avvik på og når. Kanskje vi får noen flere avvik i tiden som kommer.

## 38.7 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	63,8	92,6			90

Andelen heltidsansatte virker å være litt lav i 2022. Dette handler trolig om at de rapportene vi bruker ikke tar hensyn til at man ofte har flere stillinger i skolen som til sammen utgjør 100 %. Eksempelvis har ansatte i SFO og skole 2 deltidsstillinger i denne rapporten selv om de har 100 % på oppvekstsenteret.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	1/3	1/3			1/3	1/3
Andel menn i ledergruppa	2/3	1/3			2/3	2/3
Andel kvinner i enheten	83%	77,7%			83%	77,7%
Andel menn i enheten	17%	22,2%			17%	17%

Vi har stor overvekt av kvinner i enheten, noe som er ganske sammenfallende med landets øvrige barneskoler og barnehager. Andelen menn har økt noe fra 2021 til 2022.

## 39 Lunderød skole og ressurscenter

### 39.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	34 942	35 609	33 407	30 919
Sum inntekter	-6 183	-6 339	-7 539	-5 959
Netto driftsramme enheten	28 758	29 270	25 868	24 910

### 39.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

Skolen jobber for at eleven skal få brukt sitt potensiale, og individuelle mål for opplæring (IOP) evalueres og justeres.

#### Grønt samfunn

Vi jobber med dette på et "enkelt" nivå; temadag/aktivitetssløype,

En av basene jobber med gjenbruk/ombruk. Andre jobber med bevisstgjøring rundt søppelsortering

#### Regional vekst

Fremdeles stort fokus på livsmestring med tanke på selvstendighet i framtida. Det vil være samfunnsøkonomisk besparende.

#### Samarbeid for å nå målene

Vi har eksterne samarbeidspartnere, spesialisthelsetjeneste og Statped.

Vi har samarbeidsrutiner i forbindelse med overganger.

Samarbeidet med avlastningshjemmene har økt.

## 39.3 Utvikling og status - skole

### Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.01.22	2020	2021	2022
--------------------------------	------	------	------

Antall elever (GSI - A15)	25	29	29
Antall barn i SFO (GSI - J1)	15	15	15
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2.0	2,0	2,0
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8.32	8,48	7,44
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	34	38	38

## 39.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Skole- og SFO tilbud har hatt ordinær åpningstid, og driften var omtrent som vanlig bortsett fra store samlinger for hele huset.

Korona har vært en grunn til høyt korttidsfravær. Mange ansatte var bekymret, jeg fikk hjelp fra smittevernkontoret ift. å sjekke våre rutiner og praksis. Det trygget noe.

## 39.5 Arbeidsgiverstrategi

Vi har hatt to personalmøter vedrørende arbeidsgiverstrategi med prosesser der alle ansatte har vært involvert. Det er punktene "Du skal bry deg" og "Vær en god yrkesutøver" vi har konsentrert oss om. Alle har vært involvert i arbeidet, og det er nå samlet i "HUSREGLER"

Skolen jobber ellers fremdeles med fagplanen i nytt læreplanverk, samt å jobbe med undervisning i grupper i større grad. Tematimene planlegges på ulike nivå; slik at alle elever har utbytte, uansett sitt kognitive nivå.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært gjennomført brukerundersøkelser eller medarbeiderundersøkelser i 2022.

Medarbeidersamtaler ble gjennomført mars/april 22.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	ja
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Gjennomført internkontroll i tråd med årshjulet.

Uønsket atferd registreres (ikke kategori avvik), man analyserer før -under-etter situasjon og prøver å forbedre praksis, dvs. "lese" elever og avlede/avverge uønskede situasjoner, og forbedre egen praksis.

Det foreligger sikkerhetsplan for elever med utagerende atferd, og Vergekurs ble gjennomført høst 21. Høsten 22 hadde vi forelesning om makt og tvang fra UiA, som vil bli fulgt opp vår 23.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	5,24	3,96	+ 1,28		
Langtid	8,19	8,17	+0,2		
<b>Sum fravær</b>	<b>13,43</b>	<b>12,13</b>	<b>+1,3</b>		

Økt korttidsfravær, vanskelig å vise til årsaker som utpeker seg.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	51,1	46,3			
Midlertidige årsverk	4,9				
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>56</b>	<b>46,3</b>	<b>+9,7</b>		

Ny base opprettet

To ledsagere til Maxi-taxiene er ansatt

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	42	64		25
Antall kvalitetsavvik	6			5

Flere avvik enn forventet.

Fra aug.22 fikk vi mange nye elever som har en utfordrende atferd mot ansatte.

## 39.7 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	0,94	0,92			



## Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	3	3				
Andel menn i ledergruppa	0	0				
Andel kvinner i enheten	40	47				
Andel menn i enheten	10	12				

Vi er fornøyd med at antall menn øker, både når det gjelder arbeidsmiljø, og ift. noen elever

## 40 Tromøy barnehagene

### 40.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	14 659	13 532	12 567	14 770
Sum inntekter	-3 353	-2 226	-2 552	-3 582
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>11 306</b>	<b>11 306</b>	<b>10 015</b>	<b>11 188</b>

Enheten gikk i balanse i 2022.

Vi har hatt fulle barnegrupper i begge barnehagene. I tillegg fikk vi refundert korona relaterte utgifter som var med på å bidra til at vi gikk i balanse i 2022.

### 40.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

Vi har i 2022 videreført arbeidet med å være en fysisk og psykisk helsefremmende barnehage. Det betyr at vi skal jobbe med ergonomi og pedagogikk, barns rettigheter, gode leke og læringsmiljøer som skaper inkludering og vennskap.

Målet er:

- Alle barn skal oppleve glede og mestring.
- Alle barn skal oppleve vennskap hver dag.
- Alle barn skal bli verdsatt for den de er

Vi har fokus på voksen rollen som gode rollemodeller og autoritative, varme og grensesettende voksne. De voksne skal være mer veiledere enn tjenere, som oppmuntrer barna til å klare sjøl. Vi kan trekke fram mange eksempler fra vår hverdag, som viser gleden vi ser hver dag ved at barnet klarer sjøl. Flere barn kan være både sinte og frustrerte, men voksne som ser, oppmuntrer og veileder barnet, vil kunne bidra til at barnet lykkes med mestringsforsøk som det ikke ville fått til alene. Dette er viktig for den psykiske helsen og livsmestring, og for å kunne håndtere utfordringer.

Vi har hatt sykkelturner med egne laste sykler som gir "trim" og gode opplevelser for barn og voksne. I tillegg har vi hatt fokus på uteaktiviteter, turer til skog, sjøen og båtturer for friluftsavdelingen.

Vi har i 2022 fortsatt med svømme/vanntilvenning for 4-5 åringene.

Høsten 2022 har vi også deltatt på forskningsprosjekt Read Agder og matnyttig.

Vi har jobbet med samtaleverktøyet "kroppen er min", førskolegruppa har fulgt eget opplegg rundt dette temaet.

Vi har ansatte som har startet på videreutdanning og en som avsluttet studiet i pedagogisk veiledning i 2022.

#### Barnehage-hjem samarbeid:

Vi har alltid et stort fokus på å skape et godt samarbeid med barnas hjem.

Barnehagen skal i samarbeid med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og

danning som grunnlag for allsidig utvikling. (jfr. barnehageloven § 1)

Samarbeidet skal alltid ha barnets beste i fokus.

Vi hadde oppstartsamtaler med alle de nye foreldrene. Vi brukte skjema som er felles i kommunen. Vi hadde et spesielt fokus på punktet: **Er det noe i hjemmet som kan påvirke barnet, som er viktig for personalet å vite.** I tillegg hadde vi overgangssamtaler med foreldrene til barn som skulle bytte avdeling. Her har vi utvekslet informasjon om barnet og gjensidig forventninger.

Våren 2022 hadde vi "felles foreldrekurs» med alle nye familier i enheten. Innholdet var praktisk informasjon, våre satsningsområder, og forventninger. Vi hadde foreldremøte på hvert hus/gruppe på høsten. Tema var blant annet grensesetting.

Vi gjennomførte utviklingssamtaler for alle minimum en gang i året, førskolebarna hadde i tillegg samtale om overgang til skolen.

Det ble gjennomført 4 samarbeidsutvalgsmøter.

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.

## **BTI**

Alle skal være kjent med BTI og handlingsveilederen. Vi har brukt tid på dette på møter og planleggingsdager for å holde dette "varmt". Personalet har brukt undringsnotater i observasjoner og ved bekymringer. Det har vært viktig å gjøre dette kjent for foreldrene, vi har derfor hatt det på agendaen på foreldremøter og på samarbeidsutvalgsmøtene. Det har vært viktig å involvere foreldrene tidlig. Det skal være lav terskel for å ta kontakt.

Den spesialpedagogiske ressursen ivaretar for det meste vedtakstimerne og veiledning av personalet og foreldrene.

## **Grønt samfunn**

Barnehagen er miljøsertifisert, vi ble resertifisert i 2021. Vi har videreført dette arbeidet i 2022, og fulgt de retningslinjer dette medfører.

- Vi har jobbet for å få til et godt og oversiktlig kildesorteringssystem, som er ryddig og som barna kan mestre sjøl.
- Energisparende tiltak, bevisstgjøring rundt strømforbruket.
- Fokus på matsvinn
- 15% økologisk mat
- Bruker miljøvennlig engangs emballasje
- Fokus på bærekraft
- Leker og materiell som kjøpes inn, skal være miljø godkjent.

## **Regional vekst**

Tromøy er et område i vekst, med tilflytting av småbarns familier. Vi har hatt fulle barnegrupper i begge barnehagene. Vi økte med flere barn i August 2022.

Vi skal åpne nye Marisberg August 2023. Vi har jobbet for å synliggjøre oss i regionen. Vi har brukt hjemmesiden og sosial medier. Målet er at de skal velge våre barnehager.

## Samarbeid for å nå målene

For å oppnå målene våre har vi vært avhengig av ha et godt samarbeid eksternt og internt i enheten.

Vi har i 2022:

Internt har hatt felles ledermøter, personalmøter, planleggingsdager og fagutvikling

- Eksternt har vi hatt samarbeid med UIA, vi har tatt imot flere studenter.
- Vi har hatt flere lærlinger fra OKOS agder, elever fra nærskolene og videregående skoler som ønsker praksis. Dette samarbeidet er viktig for oss og er med å bidra til å holde oss faglig oppdatert og skape et godt samarbeid.
- Vi har hatt et tverrfaglig samarbeid med Habu, PPT, helsesykepleier, og barnevern.
- Et godt foreldresamarbeid er viktig for barnets beste.

## 40.3 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	Fabakken 4,6- Fjellvik 4,6	5
Relasjon mellom barn og voksen	Fabakken 4,7 -Fjellvik 4,7	5
Barnets trivsel	Fabakken 4,8 Fjellvik 4,8	5
Informasjon	Fabakken 4,8 Fjellvik4,6	5
Barnets utvikling	Fabakken 4,9 Fjellvik 4,7	5
Medvirkning	Fabakken 4,6 Fjellvik 4,4	5
Henting og levering	Fabakken 4,7 Fjellvik 4,6	5
Tilvenning og skolestart	Fabakken 4,7 Fjellvik 4,3	5
Tilfredshet	Fabakken 4,9 Fjellvik 4,7	5

Fabakken hadde 88,9 % svarprosent og Fjellvik 92,2 %. Dette gav oss et godt utgangspunkt for videre arbeid. Vi satt oss veldig høyt mål som toppscore på alle punktene, vi nådde ikke opp til det. Vi er stolte av resultatene. Fjellvik fikk 4,8 og Fabakken 4,9 på tilfredshet.

Hver barnehage ble utfordret på resultatene, og hvordan jobbe videre?

- Hva kan vi bli bedre på?
- Hvordan kan vi opprettholde det vi er gode på?
- Hva kan vi lære av hverandre?
- Sammenligne fjorårets undersøkelse, var det noen endringer?

Dette ble også tatt opp i samarbeidsutvalget.

## Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2019	2020	2021	2022
Antall barn	72	79	67	74
Antall årsverk	17,8	18	19,76	20.3

Vi økte med antall barn i enheten i 2022. Antall årsverk har økt som en konsekvens av flere barn, spesialpedagog, tilretteleggingsressurs og 40 % kokk.

## 40.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Januar, Februar og Mars hadde vi mye fravær som var korona relatert. Dette medførte mye vikar bruk og høye kostnader.

I tillegg har vi mange ansatte med småbarn som hadde høyt fravær på grunn av syke barn. Dette har vært en stor utfordring gjennom hele året.

Organisering og fordeling av personalet har tatt mye tid, men opplevde at vi jobbet godt sammen for å skape trygghet og gode dager for barna. I perioder spesielt på våren 2022 hadde vi mye korona smitte, da delte vi oss i smågrupper for å hindre smitte.

Andre perioder måtte vi samarbeide og finne løsninger på tvers. Erfaringene vi gjorde i 2022 i forhold til organisering og samarbeid ønsker vi å ta med oss videre.

## 40.5 Arbeidsgiverstrategi

Vi har jobbet med arbeidsgiverstrategien i HMS og kvalitetsutvalget, fagutvikling, personalmøter og planleggingsdager.

- Vi har jobbet mye med arbeidsmiljøet, hva gir en god dag på jobb?
- Hms og kvalitetsutvalget laget en fremdriftsplan, hvordan få med alle i personalet?
- Vi har brukt ulike verktøy, "en bra dag på jobb"
- Informasjons film, filmene om arbeidsmiljø fra stamina, vi har hatt gruppearbeid med dialog kort og lederplakaten. Medarbeiderundersøkelsen-10 faktoren, har vi jobbet med og "analysert" resultatet.
- Viktig å opprettholde ergonomi og pedagogikk, få ned "stresset i en hektisk hverdag, målet er at personalet skal oppleve å ha en god dag.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble sist tatt høsten 2021. Vi hadde en score på mellom 4.3 og 4.8, og lå over gjennomsnittet i Arendal kommune og resten av landet. Vi tok dette opp i HMS og kvalitetsutvalget, og på personalmøter. Vi scoret 4.8 på faktor mestringsklima og prososial motivasjon. Faktor relevant kompetanseutvikling scoret vi lavest med 4.3. Vi satte noen tiltak på hvordan jobbe videre med dette, og hvordan opprett holde gode resultater.

Brukerundersøkelsen er vi fortsatt fornøyd med, spesielt at vi scoret 4,8 Fjellvik og 4,9 Fabakken på tilfredshet.

Begge undersøkelsene hadde høy svarprosent.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

Vi hadde vernerunde i Mai 2022. Tilstede var tillitsvalgte, verneombud bygg drifter og leder. (Renholdsleder meldte avbud)

## Internkontroll

Enheten har jobbet jevnlig med avvik, opplæring i hvordan man fører avvik og hva skal meldes som avvik. I tillegg har vi jobbet med å utføre risiko og sårbarhetsanalyser. Dette er blitt tatt opp i ledermøter, HMS og kvalitetsmøter, og på planleggingsdager.

Vi har egen digital HMS plan og beredskaps planer, som personalet har ansvar for å lese gjennom hvert år og skrive under når de har lest planene.

Vi har risiko analysert

- Sykkelturer
- Båtturer/turer
- Arbeidsmiljøet,

Vi har egen brann mappe.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,1	1,55	0,45		2,0
Langtids	7,2	7,14	0,12		3,0
<b>Sum fravær</b>	<b>8,3</b>	<b>8,69</b>	<b>0,39</b>		

Vi har hatt langtidssykemeldte som ikke har vært jobbrelatert. De sykemeldte blir fulgt opp.

Vi har flere ansatte med småbarn som hadde i perioder mye korttidsfravær på grunn av syke barn. Vi har satt inn vikar og vi hjelper hverandre på tvers av avdelingene ved sykdom og permisjoner.

Vi jobber aktivt med å ha et høyt nærvær.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	20,3	19,76	0,14		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>20,3</b>	<b>19,76</b>	<b>0,54</b>		

Forklaring på årsverk 2022:

- 0,4 faste årsverk kokkestilling
- 3 årsverk på 2-11 funksjonen
- 1 årsverk enhetsleder

- 0,6 årsverk styrerassistert
- 3,8 årsverk Fjellvik
- 11,5 årsverk Fabakken Karius/Baktus.

Vi økte med antall barn i løpet av 2022, i tillegg fikk vi ansatt en fast kokkestilling i 40%.

Har ikke regnet med lærling, vaktmester eller renhold.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	3	2		5
Antall kvalitetsavvik	0	0		5

Vi har hatt registrering av avvik fast på agendaen både på HMS og kvalitetsmøtene og personalmøtene. Vi har fokus på viktigheten av å skrive avvik. Alle i personalet har fått opplæring i hvordan vi fører avvik.

Tiltak: De ansatte må bli tryggere på å skrive avvik.

HMS og kvalitetsmøter har vi hatt fast en gang i måneden. Fokuset har vært å gjøre HMS planen, og beredskapsplanen kjent for hele personalet. Vi har fokus på ergonomi og pedagogikk. Vi skal være en helsefremmende barnehage som slipper barna til og ha et nærvær på 95 %. I tillegg har vi laget en egen digital HMS plan hvor alle har ansvar for å gjøre seg kjent med innholdet. De må skrive under når de har lest den. Nye ansatte og vikarer har også fått en innføring i denne planen.

## 40.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	93,5 %	93 %	0,5		

Enheten har jobbet for flest mulig heltidsstillinger.

Ved nye tilsetninger vurderte vi alltid først å øke stillingen til ansatte i reduserte stillinger.

De som jobber deltid ønsker det selv av helsemessige årsaker.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	5	5				
Andel menn i ledergruppa	1	0				
Andel kvinner i enheten	16	17				
Andel menn i enheten	5	5				

Vi har i 2022 fem menn ansatt i vår enhet, vi har en barnehagelærer, en vernepleier, 2 fagarbeidere og en kokk.



## 41 Stemmebogen barnehage

### 41.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	19 528	17 905	16 632	18 107
Sum inntekter	-3 766	-2 143	-2 454	-2 809
Netto driftsramme enheten	15 762	15 762	14 178	15 298

Vi har fulle barnegrupper på avdelingene og vi har fått inn refusjoner blant annet på koronarelaterte utgifter. Sammen med forsiktige og veloverveide økonomiske avgjørelser gjennom året er grunnen til at enheten gikk i balanse i 2022.

### 41.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø:

Vårt arbeid med psykisk helsefremmende barnehager er fortsatt en pågående prosess. Vi har hatt dette som tema på felles planleggingsdager og personalmøter, med ekstra fokus på foreldresamarbeid.

Vi har hatt en egen prosjektgruppe som har hatt ansvar for progresjonen i arbeidet opp mot hele personalgruppen. Vi ser at når flere har en forankring i ny kompetanse, via f.eks. prosjektgrupper, er det lettere å implementere det i hele personalgruppa. Det er en måte å jobbe på som vi har god erfaring med også fra tidligere områder.

I forlengelsen av arbeidet med "Kvalitetsplan for et trygt og godt barnehagemiljø" har vi jobbet med å lage en lokal kvalitetsplan for hvordan vi kan fremme et trygt og godt barnehagemiljø hos oss i Stemmebogen barnehage. Der har vi beskrevet hva som kjennetegner et godt psykososialt barnehagemiljø, hva som er krenkende atferd og hva som er forventet av de ansatte rundt dette.

Hvert år gjennomfører enheten et forebyggende opplegg for de eldste barna som heter **Kroppen er min**. Dette verktøyet skal blant annet hjelpe og bidra til at barna klarer å sette grenser for egen kropp, samt avdekke overgrep.

Småbarnsavdelingene er med på et forskningsprosjekt i regi av Universitetet i Agder som heter "Matnyttig". Det handler om å gi barna varierte smaksopplevelser i tidlig alder. Mat i barnehagen kan også være med på sosial utjevning. Vi har fokus på bærekraft og å redusere matsvinn.

##### Barnehage- hjem samarbeid

Vi får fortsatt gode tilbakemeldinger fra foresatte på foreldreundersøkelsen. Samtidig er det viktig å hele tiden jobbe for å opprettholde det gode samarbeidet. Vi har derfor jobbet ekstra med å bli bedre på å informere foresatte når det er nytt personale på avdelingen, enten det er vikarer eller bytte av personale av andre grunner.

Vi har også vært opptatt av å veilede nyansatte i hvilke tanker og rutiner vi har i forhold til samarbeidet med hjemmene. Vi ønsker at alle foresatte skal oppleve å bli møtt av trygge og kompetente ansatte.

Vi har gjennomfører formelle møter som utviklingssamtaler og foreldremøter, og er alltid positive til ekstra samtaler når det trengs.

Vi prøver å gi rask og god informasjon via månedsplaner, hjemmesiden og kommunikasjonsplattformene Vigilo og Transponder.

Vi har et aktivt samarbeidsutvalg og opplever det som veldig positivt at det nå også inkluderer en politisk representant i kommunen.

## **BTI**

Alle ansatte har kjennskap til BTI. Noen mer enn andre fordi de har vært direkte involvert i saker. Vi har også vært opptatt av å sørge for å dele kunnskap om BTI med nyansatte.

Vi bruker elementer fra BTI i utviklingssamtaler og referatmalene har også vist seg å være et nyttig redskap.

Informasjon om BTI blir gitt på høstens foreldremøte, i foreldresamtaler og i samarbeidsutvalgsmøter. Det ligger også lenker på hjemmesiden.

## **Grønt samfunn**

Vi er resertifisert som miljøfyrtårn og jobber aktivt med målsetningene der. Vi har fokus på bærekraft når det gjelder innkjøp av mat og materiell, og vi har fokus på å ta vare på de tingene vi har og fikse dem hvis de går i stykker.

Vi har fokus på å lære barna gode holdninger når det gjelder områder som å ta vare på tingene vi har og naturen rundt oss. Vi ser en klar endring i holdninger fra "bruk og kast" til "gjenbruk".

## **Regional vekst**

Barnehagen har i mange år levd med en stor konkurranse fra private aktører. Det har vært med på å skjerpe oss. Kombinasjonen av høy faglighet og god relasjonskompetanse har vært viktige fokusområder gjennom de årene Stemmehagen har eksistert. Det har vært riktige valg som vi ser resultatene av nå. Til tross for lavere barnetall i kommunen generelt opplever vi økt søkermasse hos oss. Fra å ha hatt reduserte barnegrupper noen år kan vi nå fylle opp avdelingene igjen. Det er svært gledelig.

Vi er både en vanlig nærmiljøbarnehage og en barnehage spesielt tilrettelagt for barn med autisme og multifunksjonshemming fra hele kommunen. Vi har mange ansatte med mye og variert kompetanse, men spesielt innen nevnte områder, og vi bistår andre barnehager med råd og veiledning ved behov.

Vi er en partnerbarnehage til barnehagelærerutdanningen og har god nytte av samarbeidet med UiA. I tillegg har vi ofte fagarbeidere i praksis. Her får vi en god arena for å bli oppdatert på ny kunnskap og ny forskning.

Vi har mange samarbeidspartnere i forhold til våre barn med spesielle behov.

Vi ønsker å være en organisasjon i utvikling og i prosess, og alle våre samarbeidspartnere gjør at vi må reflektere enda mer over egen praksis.

## **Samarbeid for å nå målene**

Vi er avhengige av alle våre samarbeidspartnere, både internt og eksternt, for å nå målene våre.

Vi har gode rutiner for internt samarbeid med morgenmøter, ledermøter, personalmøter, HMS-møter, møter i samarbeidsutvalget osv.

## 41.3 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	4,7	4,8
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,9
Barnets trivsel	4,8	5
Informasjon	4,4	4,8
Barnets utvikling	4,8	4,9
Medvirkning	4,4	4,7
Henting og levering	4,7	4,9
Tilvenning og skolestart	4,8	4,9
Tilfredshet	4,8	4,9

Vi har høye mål og fortsatt gode scoringer på brukerundersøkelsen. Vi har litt nedgang på noen av områdene, det tar vi med oss videre. Gode målinger kommer som et resultat av mye jobbing og det fortsetter vi med. Undersøkelsen blir analysert og vurdert i samarbeidsutvalget, i HMS og med personalet. Videre målsetting blir vurdert etter gjennomgang i de ulike fora.

### Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2019	2020	2021	2022
Antall barn	54	63	64	70
Antall årsverk	22,5	24,3	24,7	25,29

Det er gledelig med økningen av antall barn og dermed antall ansatte i barnehagen.

I antall årsverk ligger også en kokk i 40 % stilling.

## 41.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Korona - epidemien traff vår barnehage med et smell våren-22. I løpet av kort tid var nesten alle ansatte smittet.

Ettervirkningene etter korona fikk et mye større omfang enn vi var forberedt på. Det har vært veldig mye sykdom, både blant barn og ansatte høsten- 22. Etter to år med unntakstilstand ble det en svært krevende periode.

Organisering av hverdagen har tatt mye mer tid enn vi både er vant til og ønsker. Vi har i tillegg mange sårbare barn som vi må ivareta.

## 41.5 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien ligger som et førende dokument i vårt arbeid. Det viktigste for oss er å oversette

den til vår barnehagen 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 kompetansehevninger som f.eks. Rosa kompetanse er med på å sette det daglige arbeidet vårt i en større sammenheng. Vi har også jobbet en del med å se hvordan f.eks. mat i barnehagen kan være en viktig brikke i arbeidet med sosial utjevning.

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.

## Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi er godt fornøyd med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 2021, hvor vi ligger noe høyere enn gjennomsnittet med score mellom 4,2 og 4,9.

Når det gjelder kompetanseheving har vi jobbet mye med en bevisstgjøring i forhold til å se verdien av den interne kompetansehevingen som skjer i ulike fora i barnehagen. Vi har blant annet funnet en god arbeidsmåte når det gjelder kompetanseheving for hele personalet, ledet av ulike interne ressursgrupper. Dette har blitt en arbeidsmetode som er godt forankret i organisasjonen.

Følelsen av å være aktiv deltakende i utviklingen av egen arbeidsplass er svært viktig for den enkeltes trivsel og tilhørighet. Spesielt i årene med korona oppdaget vi at det å gi god informasjon til alle var essensielt for at den enkelte skulle føle seg ivaretatt og støttet i en vanskelig tid. Vi jobber stadig med å sikre best mulig informasjonsflyt fra f.eks. HMS møter og ledermøter, til hele personalgruppen. Vi har også hatt krevende arbeidssituasjoner for enkelte grupper i barnehagen, og har da valgt å blant annet trekke inn Agder Arbeidsmiljø som har hjulpet oss godt når det gjelder det å stå i krevende situasjoner over tid. Det ble utarbeidet gode rutiner som vi tar med oss videre og sikkert vil ha god nytte av i andre liknende situasjoner.

Mer individuelt blir resultatene fra undersøkelsen også løftet inn i medarbeidersamtalene.

Vi er fortsatt godt fornøyd med brukerundersøkelsen. Vi har gått litt ned på noen av områdene men ligger ganske stabilt. Selv om vi er fornøyd med helheten blir det jobbet videre med resultatene i ulike fora som ledergruppen, HMS og samarbeidsutvalget.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Beredskapsplanen er gjennomgått på planleggingsdagen høsten-22, og revidert noe.

Vernerunde er avviklet.

Personalet har hatt opplæring/oppfriskning av avvikssystemet.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	5,3	5,17	- 0,13		3,5
Langtids	6,71	4,72	+1,99		1,8
<b>Sum fravær</b>	<b>12,01</b>	<b>9,89</b>	<b>+2,12</b>	<b>6,5</b>	<b>5,3</b>

Fraværet er selvfølgelig alt for høyt. Flere av langtidssykemeldingene gjelder svangerskap. Alle sykemeldingene blir fulgt opp slik de skal og er ikke jobbrelaterte.

Korttidsfraværet er også fortsatt høyt. Det kommenteres andre steder i rapporten og handler om at det her i barnehagen, som i samfunnet ellers, var svært mye sykdom særlig høsten-22.

Viktige tiltak når det gjelder fravær er at det behandles i naturlige fora fortløpende. Samtidig har vi begynt på en prosess med fokus på det å stå i krevende situasjoner over tid.

Det har også vært viktig å sette inn vikar ved behov for å unngå for stor slitasje på et resten av personalet.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	25,29	24,25	1,4		
Midlertidige årsverk	4	6	-2		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>29,29</b>	<b>28,25</b>			

På grunn av flere barn i barnehagen har vi også økt antall årsverk. I tillegg har kjøkkenmedarbeiderstillingen økt fra 25 % til 40 %.

Antall midlertidige stillinger skyldes permisjoner og sykdom hos personale.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	13	10	3 000	15
Antall kvalitetsavvik	2	1	4 000	10

Vi jobber med å ha kunnskap om avvik og lage en god kultur for å skrive avvik når det er riktig.

Vi har mange barn med spesielle behov hos oss og ser at det vil være varierende fra år til år hvordan dette får konsekvenser for avviksmeldinger. Vi har i 2022 hatt gode prosesser rundt ulike problemstillinger knyttet til dette. Det er viktig å hele tiden ha et aktivt forhold til tema, blant personalet og i HMS.

## 41.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	88 %	66 %	+22 %	60%	80%

Økningen av antall ansatte som jobber fullt skyldes at antall permisjoner er redusert.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	6	8				
Andel menn i ledergruppa	0	0				
Andel kvinner i enheten	28	29				
Andel menn i enheten	0	1				

Det hadde selvfølgelig vært ønskelig med bedre kjønnsbalanse i barnehagen.

## 42 Gullfakse barnehage

### 42.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	13 662	12 323	10 647	13 341
Sum inntekter	-2 953	-1 613	-2 103	-3 004
Netto driftsramme enheten	10 709	10 709	8 544	10 337

Enheten gikk i balanse i 2022.

Vi har vært bevisst våre økonomiske valg gjennom hele året og har hatt fulle barnegrupper på alle avdelingene. Vi fikk inn en del refusjoner på slutten av året, samt refundert koronarelaterte utgifter som resulterte i at enheten gikk i balanse ved årets slutt.

### 42.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø:

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer og et godt sosialt klima, og dette har vi prøvd å ha fokus på i 2022. 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.

Barnehagen skal bidra til barns trivsel, livsglede, mestring og følelsen av egenverd samt forebygge krenkelse og mobbing. Vi skal aktivt legge til rette for utvikling av vennskap og sosialt felleskap. Vi har jobbet med sosial kompetanse, tilhørighet, familien min, avdelingen min, barnehagen min og vennskap som tema under årets satsningsområde: Et år i mitt liv - fra røtter til vinger.

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.

På våren og høsten har førskolegruppa jobbet med tema som omhandler vold, grov omsorgssvikt og seksuelle overgrep gjennom opplegget "Kroppen er min".

I tillegg har vi jobbet med språkglede, bevegelsesglede og lek, ergonomi og pedagogikk som var og er fokusområder for barnehageåret 2022-2023.

Barnehagen deltar i forskningsprosjektene Read Agder og Matnyttig.

##### Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen gjennomfører oppstartsamtale med alle nye foreldre, og det tilbys foreldresamtaler høst og vår, og oftere ved behov. Hver høst er det foreldremøte som inneholder informasjon om enhetens satsningsområde, samarbeidsutvalgets funksjon, halvårsplaner, psykisk helsefremmende barnehage, et trygt og godt barnehagemiljø, mattilbud, BTI, trafiksikker barnehage, overganger og organisering. I tillegg er det praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling. Det ble gjennomført samarbeidsutvalgsmøter 6 ganger i løpet av året.

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**

Vi får stadig mer kunnskap om BTI både på kurs og møter, og gjennom egen erfaring. Vi har brukt undringsnotater og referatmal, og henvist en familie til BTI- teamet. Men vi føler likevel at her kan vi bli bedre.

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.

## **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. Barna er blant annet med å sortere søppelavfall daglig 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 minst 15% av maten skal være økologisk. Vi bruker opp det vi har først, og handler inn sjeldent og mye, framfor ofte og lite. Gjenglemte klær gis til gjenbruk.

Vi har fokus på å unngå bruk av engangs- og plastartikler. Foreldre tar for eksempel med egen kopp på foreldremøte.

Leker og materiell som kjøpes inn, skal være miljøgodkjent.

## **Regional vekst**

Vi jobber for å få full barnehage. I 2022 hadde vi flere barn enn hva vi har hatt tidligere. Vi hadde 12 og 10 barn på våre to småbarnsavdelinger hvor vi tidligere har hatt 9 barn. Og på den ene store avdelingen har vi brukt 22 plasser fremfor 18 plasser.

Vi bruker Facebook-siden vår 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.

Vi har et godt samarbeid med UiA og har to pedagoger som er øvingslærere, så hvert semester har vi barnehagelærerstudenter hos oss. Vi samarbeider også med opplæringskontoret og har 3 barne- og ungdomsarbeidere som er sensorer og veiledere for lærlinger. Vi hadde to lærlinger våren 2022 og en lærling høsten 2022. Høsten 2022 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 være 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.



## 42.3 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	4,3	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,5	4,7
Barnets trivsel	4,8	4,8
Informasjon	4,1	4,4
Barnets utvikling	4,6	4,7
Medvirkning	4,3	4,5
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,4	4,5
Tilfredshet	4,6	4,6

Det er flere av indikatorene vi ikke nådde våre mål på, men når vi deler opp og ser nærmere på underspørsmålene, så er vi stort sett fornøyde.

Vi er veldig fornøyde med at vi får 4,8 på barns trivsel. Her fikk vi 4,8 på alle de tre 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. Nest best skår fikk vi på tilfredshet med 4,6, og det er også bra.

I fjor hadde vi fokusområde på informasjon. Og her har vi ikke klart å løfte oss. Vi fikk 4,1 og her skåret vi ca. det samme på alle underpunktene. Dette er gjerne det spørsmålet en skårer dårligst på hvert år.

På Relasjon mellom barn og voksne fikk vi i sum 4,5. Når en ser på underspørsmålene så fikk vi 4,9 på: *Jeg opplever at de ansatte er engasjerte i mitt barn*, men vi fikk 3,7 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 ligger jo på den lovfestet bemanningstettheten, og i tillegg er vi heldige som har lærling og en ansatt i språkpraksis som er ekstra. 3,7 var det dårligste skåret vi fikk av alle spørsmål. Nest dårlig skår var på barnehagens lokaler hvor vi fikk 3,9.

Noen tanker og refleksjoner fra foreldrerepresentantene på SU-møte i januar 2023 angående informasjon:

En del foreldre kan være litt kjappe ved henting og levering, og noen har kanskje eldre barn som venter i bilen. Da blir det ikke så mye tid til prat. Alle har også et ansvar for å etterspør mer informasjon. Mye av den infoen vi ønsker om våre små henger på veggen – eks. sovetider og bleieskift. Vi syntes ansatte har vært flinke til å informere, men det er litt vanskelig med Vigilo – en kan bli kastet ut av siden og en må logge inn på nytt, men det er blitt bedre nå.

Undersøkelsen er tatt opp i SU-møte i januar 2023 og referatet er sendt alle foreldre. Alle avdelinger har også gått igjennom sine svar og analysert svarene på avdelingsmøte - satt opp punkter til foredle og forbedre. Det er mulig det blir et foreldremøte/foreldreråd våren 2023 hvor vi får høre litt mer hva foreldrene tenker rundt undersøkelsen og setter opp mål sammen. Datoen her er ikke satt.

### Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2019	2020	2021	2022
Antall barn	72	68	55	57
Antall årsverk	19,1	16,9	16,2	17,8

Nedgangen i barnetallet i 2021 skyldes sammenslåingen av Møllers Asyl og Gullfakse barnehage. I Gullfakse barnehage var alle avdelingene fulle høsten 2022, og vi har også større grupper på flere avdelinger enn hva

som var vanlig tidligere år.

Per 31.12.22: Friggstad (3-6 års avdeling) 20 barn, hvor to barn er under 3 år så de bruker 22 plasser, Tunheim (3-6 års avdeling) 16 barn hvor to barn er under 3 år, så de bruker 18 plasser, Balder (0-3 års avdeling) 10 barn og Soltun (0-3 års avdeling) 11 barn. I tillegg begynner det to små barn til våren 23.

Årsverket er gått noe opp fordi vi har flere små barn enn i fjor. Det er tatt med 2,5 stillinger som støtteressurs/spes ped. og kjøkkenstilling på 40 % er inkludert i dette tallet. Læringsen er ikke med i dette tallet.

## 42.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Fra februar 22 og frem til påska hadde alle ansatte og mange barn korona. Det var gjerne 2-3 ansatte hver uke. Vi klarte å holde normal drift, men ansatte som var på jobb måtte ofte jobbe litt ekstra, og vi hadde en del vikarer inne.

Flere ansatte hadde en ny runde med korona på slutten av 2022 også, og det virker som barn og ansatte har hatt generelt dårligere immunforsvar i 2022. Det har vært et år med mye sykdom, og store utgifter til vikarbruk.

Avdelingene hadde ikke så mye samarbeid på tvers under koronapandemien, men på høsten 2022 har vi samarbeidet mer på tvers. Dette er noe vi har savnet. Vi har klart å gjennomføre møter og opplegg som planlagt.

## 42.5 Arbeidsgiverstrategi

Vi har jevnlig HMS- og kvalitetsutvalgs møter og snakker mye om arbeidsmiljøet og nærværestiltak. Det har vært viktig at ansatte føler seg sett, hørt og verdsatt

Sist vi gikk igjennom arbeidsgiverstrategien (det lille hefte) fysisk var på pedagogisk ledermøte høsten 2021 og vi kjente oss mye igjen i vår hverdag med kollegaer og barna i barnehagen - vi så den røde tråden og følte vi kunne si "ja, sånn jobber vi" på veldig mye. Alle avdelinger har gått igjennom arbeidsgiverstrategien på et avdelingsmøte, og alle ansatte har fått hvert sitt hefte.

Vi har jobbet en del med arbeidsmiljøet vårt i 2022, og blant annet tatt i bruk "En bra dag på jobb" og gjort tiltak som var satt opp eks. Agder arbeidsmiljø hadde en kveld og snakket om støyreducerende 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.

Vi er blitt bevisste hvor viktige vi er for hverandre i forhold til å kunne klare å stå i psykiske situasjoner/påkjenninger. Vi har satt opp forbedringspunkter ut ifra skårene vi hadde på medarbeiderundersøkelsen.

### 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.

## Brukerundersøkelsen i 2022

Svarprosenten på brukerundersøkelsen i 2022 var på 66,07 %, og var dårligere enn året før. Resultatene var ganske stabile sammenlignet fra i fjor, med en totalt forbedring på 0,1. 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, hvor de analysert skårene og valgt ut hva de vil foredle og forbedre.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Nei
-----------------------------------	-----

Nei, dette sto på planen men ble stadig forflyttet.

Derfor tok vi vernerunden tidlig i 2023: den ble gjennomført 19. januar 2023. Vaktmester, verneombud og tillitsvalgte for Utdanningsforbundet og Fagforbundet deltok.

## Internkontroll

I 2021 var det særlig covid-19-situasjonen det var fokus på. Det ble laget risikoanalyse og beredskapsplaner på gult og rødt nivå. I begynnelsen av 2022 reviderte vi den gule beredskapsplanen da det var en oppblomstring.

Vi hadde risikovurdering på våren 2022 i forhold til brann i barnehagen, i sovebodene og i grillhytta.

Ansatte var i 2022 gode på å melde avvik. 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 planleggingsdagen i august. 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 2021 hadde vi førstehjelpskurs. Vi skal ha nytt førstehjelpskurs og livredningskurs i 2023.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,39	3,26	+1,13		2
Langtids	6,72	9,05	-2,33		5,2
Sum fravær	11,11	12,31	-1,2	6,5	7,2

2022 var preget av mye sykefravær. Så godt som alle ansatte hadde korona på våren og mange hadde en ny runde på høsten. Det har også vært noe influensa og omgangssyke. Flere ansatte har kronisk sykdom og

har periodevis høyt fravær. Flere ansatte har fritak fra arbeidsgiverperioden.

De syke blir fulgt opp, og dialogmøte 1 og 2 blir gjennomført med Nav og lege tilstede. Vi har fokus på å ha et godt arbeidsmiljø og har blant annet jobbet med "En bra dag på jobb", med fokus på støyreducerende tiltak, ergonomi og støtte når en står i psykisk arbeidsbelastning.

Sykefraværet var høyest på våren og mot slutten av året, totalt gikk sykefraværet litt ned i 2022.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	17,80	16,20	+1,60		
Midlertidige årsverk		0			
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>17,80</b>	<b>16,20</b>	<b>+1,60</b>		

I 2022 hadde vi flere små barn enn tidligere og har derfor en økning i bemanning. I tallene ligger det 1 stilling som spesialpedagog, 1,5 stilling som støtteressurs for barn med nedsatt funksjonsevne og 40 % kokkestilling. Lærling, renholdspersonale og vaktmester er ikke tatt med.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	12	16	3 000	15
Antall kvalitetsavvik	4	9	4 000	10

Vi hadde besøk av hovedverneombud Erik Ose på både HMS- og kvalitetsutvalgsmøte og et personalmøte i september 2021, og ansatte ble flinke til å melde inn avvik etter det, og det vedvarte i 2022.

Vi laget tiltak på avvik og satte i gang prosesser der det trengtes. På avvikene som gikk på barn som utagerter på voksne, så hadde vi møter med foresatte og ble enige om felles tiltak hjemme og i barnehagen. Det er en prosess som tar tid, men vi ser situasjonen ble mye bedre. I 2022 deltok vi på vergekurs for å lære hvordan vi kan forhindre vold fra barn, og hvordan vi skulle håndtere vold og utagerende atferd når det først skjer.

### 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 2022 har enheten hatt 6 møter i HMS utvalget.

### Tema på HMS møtene:

- Heltidskultur
- Budsjett/økonomi
- Brukerundersøkelsen/medarbeiderundersøkelsen
- Miljøfyrtårn

- Ergonomi
- Gjennomgang av innmeldte avvik, og tiltak.
- Arbeidsmiljøet/nærvær/En bra dag på jobben
- Vernerunde
- Gjennomgang av tertialrapport, virksomhetsplan og årsrapport.

## 42.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	78	60	+1,8	60	60

Flere ansatte har reduserte stilling av helsemessige årsaker. De har delvis uførepensjon, og de mener å ha funnet "riktig" stillingsstørrelse for sin restarbeidsevne.

I 2021 hadde vi noen som ønsket å jobbe noe redusert, og de var tilbake i full stilling i 2022. En ansatt ble pensjonist i september, og da fikk en deltidsansatt økt sin stilling til full stilling. Dette er årsaken til økningen av heltidsandel.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	7	7				
Andel menn i ledergruppa	0	0				
Andel kvinner i enheten	18	18				
Andel menn i enheten	2	2				

Vi har 2 menn i vår enhet; en barnehagelærer og en assistent. Vi hadde en ledig pedagogstillinger i 2022, men fikk bare kvinnelige søkere.

Får vi ledig stilling i fremtiden ønsker vi å få en mer jevn kjønnsbalanse.

## 43 Strømsbuåsen barnehage

### 43.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	15 919	15 084	14 857	15 571
Sum inntekter	-3 248	-2 314	-3 023	-3 503
Netto driftsramme enheten	12 671	12 770	11 834	12 068

Vi har hatt høye vikarutgifter dette året, som forklarer overforbruket på utgiftssiden. Merkostnader har blitt dekket gjennom bl.a. refusjoner.

Vi har hatt høyt fokus på kostnadsdisiplin også dette året.

### 43.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø:

Vi har også dette året fortsatt med vår viktige satsning for å være en psykisk helsefremmende barnehage. Med fokus på lek, relasjoner og tilstedeværelse i hverdagen, har også 2022 vist oss at denne vektleggingen bidrar til gode samspillsituasjoner, kreativitet, vennskap og lekekompetanse.

Fleksibilitet i våre lekeareal og valg av materialene i de ulike aldersdelte gruppene, har bidratt til at barna selv har fått mulighet til å sette i gang lek som gir mening for dem selv. Lek er bevegelse, da trengs fleksible løsninger. Vi har også dette året samarbeidet med Styd, fordi det å være en psykisk helsefremmende barnehage krever både oppfølging og vedlikehold.

24 barn, som i august -23 starter på skolen, har gjennomført prosjektet «kroppen er min». Et prosjekt som bl.a. skal bevisstgjøre barna i å sette grenser for seg selv.

I løpet av høsten startet vi et samarbeid med UIA gjennom forskningsprosjektet, «Matnyttig». Prosjektet har hatt de yngste barna som hovedfokus, med mål om å ha gjentatte menyer for at barna får mulighet til å venne seg til ulike smaker.

##### Barnehage-hjem samarbeid

Det var utrolig positivt å starte barnehageåret med foreldremøte sammen. Mange foreldre prioriterte kvelden hvor vi var felles i starten og deretter gruppevis. Vi hadde også en dugnad på høsten med et utrolig godt oppmøte med engasjerte foreldre. Noen hadde knapt nok tid til å spise den gode suppen vår kokk hadde laget for anledningen.

På grupper med nye barn har det vært gjennomført oppstartsamtaler med alle nye foreldre, i tillegg til «ordinære» foreldresamtaler. Vi hadde også et samarbeid med helsesykepleier med 2 årskontroll i barnehagen for 4 barn, i tillegg til et foreldremøte for foreldrene til 2 åringene.

Vi bestemte oss for å ha et ekstra fokus på foreldresamarbeid gjennom hele året, etter foreldreundersøkelsen -21, hvor foreldreinformasjon hadde et forbedringspotensial. På planleggingsdager og i våre møtevirksomheter, har vi økt vår bevissthet på hver enkelt ansatt sitt ansvar i møte med alle våre foreldre i barnehagen. På hvordan vi kan gi informasjon og på hvilken informasjon vi gir. Dette fokuset har

fulgt oss gjennom hele barnehageåret, og bidratt til en stor forbedring i brukerundersøkelsen -22, til 4,6 i informasjon.

## **BTI**

Vi har fortsatt vårt arbeid for å sikre at hvert barn i vår barnehage blir ivaretatt ut ifra de behov barnet har. De ulike verktøyene tas i bruk når det er behov for det. Vi har hatt samarbeid med flere ulike instanser, for å ivareta barn og familier. Den viktige relasjonen med foreldrene åpner for et felles utgangspunkt for å ivareta barnets beste. Vi har også fått erfaringer på hvor viktig barnehagen, som kjenner både barn og foreldre, er i all tverrfaglig innsats.

## **Grønt samfunn**

Vi ble re sertifisert i desember 2022. Vi har i samarbeid med vår kokk, startet med å kompostere en del av vårt matavfall, for å lage egen jord. Matavfallet har vært kastet i en lufttett bøtte, bokhasi-strø bidrar til at matrestene blir fermentert og har deretter blitt tømt i en større dunk. Barna har vært med i de ulike prosessene.

Vi har hatt mange turområder i nærmiljøet. Vi har lånt sykkelvogner, i vårt «språkprosjekt» som har blitt brukt på turer og opplevelser utenfor barnehagen.

Det å ha en kokk i barnehagen med både kunnskap og et fokus på bærekraftig utvikling, har gjennom året bidratt til mindre matavfall og et større fokus på trygg gjenbruk av mat.

## **Regional vekst**

Vi hatt studenter fra UIA, gjennom hele året. Studentene har fått mulighet til å bidra aktivt i praksisfeltet og deltatt i våre ulike møtevirksomheter. Vi har også hatt 2 lærlinger dette året.

Endringer bestående av nye barn, nye foreldre, nye samarbeidspartnere har bidratt til at barnehagen som organisasjon har vært i en kontinuerlig endring. Ansatte har vært tilpasningsdyktige og vist en løsningsorientert tilnærming til alle de endringer som har skjedd i løpet av året. Det gir et godt grunnlag for å møte nye utfordringer i en regional vekst.

## **Samarbeid for å nå målene**

Vi har hatt flere møter og treffpunkt med alle våre samarbeidspartnere. Vi har gjennom høsten hatt jevnligere samarbeid med Habu, med veiledning for å ivareta behov og utvikling.

Vår kompetansesatsing har fulgt oss som er rød tråd gjennom planleggingsdager, gruppemøter, ledermøter osv.

Vi har hatt flere elever fra Stinta skole som har vært hos oss noen timer en dag hver uke. Faget og intensjonen har vært «innsats for andre». Vi har også startet et samarbeid med 10. klasse som har startet arbeidet med å male en stor og lang vegg ute på gruppen med de yngste barna. De har hatt ulike kreative prosesser med tema maritimt miljø, og har allerede laget ferdig skissene på veggen. Prosessen stoppet noe opp på grunn av lærerstreiken, men vil bli ferdigstilt i løpet av våren.

## 43.3 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	4,4	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,9	4,9
Informasjon	4,6	4,7
Barnets utvikling	4,8	4,9
Medvirkning	4,6	4,7
Henting og levering	4,5	4,7
Tilvenning og skolestart	4,7	4,8
Tilfredshet	4,8	4,9

Vi opplever resultatene som svar på et godt og målrettet arbeid over tid. Vi har lagt bak oss prosessen med å gå fra to barnehager til en, med alle de utfordringer som var tilstede. Barna fra Gåsungen tilpasset seg Strømsbuåsen veldig raskt og ble en del av barnehagen. Nå opplever også foreldre og ansatte fra Gåsungen et sterkere eierforhold til Strømsbuåsen. Noe resultatene tydelig viser.

Gjennom alle prosessene rundt sammenslåing, ble det gitt mye informasjon på mange plan, men resultatene i -21 viste at det ikke var nok. Ny barnehage, mange nye barn og foreldre trengte tid til trygghet og tilpasning.

Vi valgte å foredle barnas trivsel og forbedre den daglige informasjonen som har vært et av våre fokusområder gjennom kompetansesatsing dette året. På planleggingsdager, ordinære møtevirksomheter mm.

Vi hadde også et inspirerende møte for foreldre og ansatte i mars -22 med temaet: "samarbeid til barnets beste". Med FNs barnekonvensjon som kompass, var utgangspunktet på hvilke muligheter som finnes i foreldresamarbeidet vårt. Hva snakker vi om i hverdagen? Noen av kjerneelementene i arbeidet med å skape psykisk helsefremmende miljøer rundt barn, ligger i relasjonene. Valgene vi gjør på vegne av barn, vil påvirke barnet både her og nå, og senere i livet.

### Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2019	2020	2021	2022
Antall barn	81	84	83	77
Antall årsverk	24	24	21,25	20,6

Endring 2022 skyldes noe færre barn pr. des. med deretter konsekvens justering i bemanning. I september startet ny kikk i 40 % stilling og i desember en 100 % støtteressurs.

Antall barn var i desember 77. 22 barn under 3 år og 55 barn over 3 år. Barna har vært fordelt på 5 aldersdelte grupper i sine lekeareal med egne garderober.



## 43.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det ble flere runder med korona for ansatte også i 2022. Samtidig har ansatte vist en sterk vilje til å stå i utfordringene og sammen har alle bidratt til at barnehagen har fungert så normalt som mulig.

Foreldrene har også vist et stort ansvar for å holde barna hjemme, ved luftveisinfeksjoner o.l. for å unngå smitte.

En positiv konsekvens har jo vært å bli en tilnærmet avdelingsbarnehage. Erfaringene i å dele i mindre grupper, ha fast areal for de ulike gruppene har bidratt til at barn, ansatte og foreldre trives bedre.

## 43.5 Arbeidsgiverstrategi

Vi har gjennom dette året opplevd en sterkere tilhørighet for alle ansatte i Strømsbuåsen. Vi fikk mange erfaringer fra året før rundt utfordringene med å gå fra to til en barnehage. Mange hadde arbeidet i den nedlagte barnehagen i mange år, og det tok tid fra å være «på besøk» til å være en del av en felles personal. Det å ha satset mye på ulike prosesser med de ansatte, har bidratt til et mer samlet personal, som nå har et felles eierforhold.

Vi har arbeidet videre med temaet i arbeidsgiverstrategien, "kompetente og motiverte medarbeidere". Ansattes vektlegging av egne og felles bidrag har ført til at personalgruppen har blitt mer sammensveiset.

Vi har gjennom året opplevd en positiv kultur med en løsningsorientert drivkraft hos alle ansatte. De gode resultatene fra brukerundersøkelsen har forsterket et samhold og en stolthet over vår kvalitet i det arbeidet som gjøres, hver dag.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført høsten 2021 og foreldreundersøkelse høsten 2022. Begge undersøkelser er presentert for personalet, samarbeidsutvalget og HMS -og kvalitetsutvalget.

Medarbeiderundersøkelsens resultat gjenspeilet sammenslåing og den frustrasjon og usikkerhet som det innebar. Samtidig scoret vi bra på en del områder som vi må både opprettholde og videreutvikle.

Brukerundersøkelsen ga oss mange positive svar på vårt daglige arbeid for å ivareta alle våre barn. og på vår satsning i foreldresamarbeidet.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

### Internkontroll

HMS og kvalitetsutvalget har gjennomgått skjema for interkontroll på våre møter. Det har ikke vært så mange avvik, de som har vært har blitt fulgt opp fortløpende med tiltak. Det har vært en del avvik på renhold og bygg, men de er jo registrert på HelpDesk.

Vi har hatt tilsyn fra brannvesenet, noe som bl.a. resulterte i fornyet rosanalyse. Og som var nyttig i forhold til en økt bevissthet rundt en gjennomgang av våre brannrutiner.

Vi har hatt jevnlige møter for de tre brannansvarlige i barnehagen.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,44	4,3	+0,14		2
Langtids	3,46	3,66	-0,20		4,5
<b>Sum fravær</b>	<b>7,90</b>	<b>7,96</b>	<b>-0,06</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>

Gjennom året har vi fortsatt vårt arbeid for å ivareta et godt arbeidsmiljø, spesielt etter sammenslåingen. Det har vært en gjennomgående positiv og løsningsorientert kultur, hvor alle har bidratt, hver på sin måte.

Vi har hatt noe økning i korttidsfraværet, som skyldes gjentatte "covidutbrudd" i tillegg til influensa og andre smittsomme sykdommer.

Vi har et godt og nært samarbeid med Nav og Raskere Frisk.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	20,40	23,25	-2,85		22
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>20,40</b>	<b>23,25</b>	<b>-2,85</b>		

En ansatt gikk ut med AFP før sommeren, Vi hadde en vikar i 40 % stilling i en periode frem til desember i forhold til vårt språksatsningsarbeid rundt minoritetsspråklige barn.

Enheten har 1, 80 % stillinger som støtterressurs, kokk i 40% stilling og spesialpedagog i 100%.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik		1		8
Antall kvalitetsavvik	2	3		10

Vi har i 2022 hatt en del avvik meldt til Help Desk (Arendal Eiendom), grunnet hærverk i helger mm. Det har medvirket til at vi i desember fikk installert videoovervåkning. Iverksetting av systemet ble gjort etter at samarbeidsutvalget, ansatte og foreldre var orientert.

Avvik tas opp på HMS- og kvalitetsutvalgsmøter og andre møtevirksomheter. I tillegg har vi arbeidet mye med tilbakemeldingskulturen. På hvordan vi tar opp saker med hverandre, med den det gjelder, når og hvor osv. Personalet har blitt gode og trygge på å si ifra, på en konstruktiv måte. Det betyr ikke at vi ikke har hatt fokus på avvik, men det kan kanskje forklare at det ikke er registrert så mange.

## 43.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	72,7	87%	14,3		80%

Nedgang i heltidsstillingene har sammenheng med kokkestilling og for noen en ønsket reduksjon av stillingsstørrelse grunnet helsemessige årsaker.

Ved behov for økt bemanning, vil ansatte som ønsker økt stillingsstørrelse, blir prioritert.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	87,5	100				
Andel menn i ledergruppa	12,5	0				
Andel kvinner i enheten	91,66	96				
Andel menn i enheten	8,34	4				

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.

Andel menn i de kommunale barnehagene bør være et felles satsningsområde fremover.

## 44 Jovannslia barnehage

### 44.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	13 012	11 328	9 713	14 701
Sum inntekter	-2 396	-712	-1 574	-2 238
Netto driftsramme enheten	10 616	10 616	8 139	12 463

Enheten har et budsjett i balanse. Gjennom året har det vært en økning i antall barn i barnehagen, og barnehagens utgifter og inntekter har derfor økt som følge av dette. Vi har hatt fokus på en effektiv drift, der barnegrupper og personale er utnyttet på best mulig måte. Rammene er knappe, men driften har gått greit rundt.

### 44.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### Godt liv for alle

##### Læringsmiljø

Vi har jobbet med å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Barnehagen har hatt fokus på å gi barna mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale. Enheten har hatt et spesielt fokus på et inkluderende og mobbforebyggende barnehagemiljø, og vi har jobbet med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet.

Barnehagen har jobbet for å være en psykisk helsefremmende barnehage. Vi har jobbet med utgangspunkt i barns rettigheter, endring av lekemiljø og fokus på voksenrollen. Tema har vært: Hvordan sikrer vi vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken? Målet har vært at leken skal være arena for barns utvikling og læring, for sosial og språklig samhandling, gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur. Målet har vært at: Alle opplever glede ved å leke og ved å lære hver dag.

De voksne har jobbet for å være:

- Delaktige i barnas lek ute og inne
- Tilretteleggere og igangsettere av lek. Voksne som med lekere og medhjelpere.
- Tilrettelegger for gode lekemiljø som er fleksible.
- 

##### Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen har hatt et fokus på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Hente og bringe situasjoner er arenaer vi har jobbet spesielt med. Vi har hatt fokus på anerkjennende kommunikasjon som grunnpilar i det pedagogiske arbeidet.

Enheten har fokus på:

- Startsamtaler med alle foreldrene, hvor blant annet gjensidige forventninger tas opp.
- Å møte foreldrene med åpenhet og respekt
- Å ta opp bekymring rundt barnet så tidlig som mulig
- Foreldresamtaler 2 ganger i året, og ellers ved behov

- Overgangssamtaler med foreldre til barn som skal begynne på skolen
- Å formidle retningslinjer for et godt foreldresamarbeid til nyansatte og vikarer
- Foreldremøter som informerer om samarbeidsutvalg, barnehagens planer og satsingsområder
- Å aktivt bruke hjemmeside/facebookside
- 

## BTI

Enhetens mål 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, og vi bruker handlingsveilederen systematisk. Vi har jobbet med at ansatte uansett stilling skal tørre å undre seg sammen med kollega. Vi har jobbet med å ha fokus på en tidlig og nær foreldrekontakt, der vi også undrer oss sammen med foreldrene.

## Grønt samfunn

Etter gjentatt utsettelse skal enheten miljøfyrtårn sertifiseres våren 2023. Gjennom året som har gått 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 har lagt til rette for at barna skal bli glad i naturen og få erfaringer med naturen som fremmer evnen til å orientere seg og oppholde seg i naturen til ulike årstider.

Vi har siden oppstart av matservering hatt fokus på å unngå matsvinn, og jobber mot å nå målet om 15% økologisk mat.

Vi har hatt opplegg med barna der vi har hatt fokus på:

- søppelsortering og plukking av søppel.
- unngå/ redusere bruk av engangsartikler og plastartikler.
- såing og dyrking av frukt/grønnsaker med barna.

## Regional vekst

Det siste året har barnehagen opplevd økt søkermasse og vi har tatt inn flere barn enn tidligere. Småbarns avdelingene har økt fra 9 til 12 barn pr gruppe og de store avdelingene med 18 barn har økt til 20 barn pr gruppe. Barnehagen er en ordinær barnehage med en stor andel minoritetsspråklige barn og barn med spesialpedagogiske vedtak. Enheten har god kompetanse innenfor disse områdene. Dette året har vi mottatt midler ift. minoritet språklige barn og tilrettelagt språkopplæring ved å etablere en 50% språkpedagog stilling. Vi har jobbet mye med å få inn ansatte og vikarer med en annen kulturbakgrunn enn norsk, dette for å speile mangfoldet i barnegruppene og for å gi personer med en annen kulturell bakgrunn mulighet for praksis og arbeid. Dette har vært veldig positivt i personalet. Barnehagen tar imot lærlinger og er partnerbarnehage med UIA. Barnehagen samarbeider med mange aktører ift. faglige utfordringer og oppfølging av barn med særlige behov.

## Samarbeid for å nå målene

Å forsterke og videreutvikle samhandling, nettverk og partnerskap er viktig for å skape bærekraftig utvikling. For å nå målene våre har vi samarbeidet innad i barnehagen og med andre instanser. Enheten har gode systemer for å høyne kvaliteten på det pedagogiske tilbudet. Aktuelle samarbeidsinstanser i 2022 har vært foreldrene, skoler i nærmiljøet, helsestasjon, PPT, Habu, Abup, barnevernet, Bufetat, spesialpedagoger, Nav, UIA, opplæringskontor, samarbeidsutvalget og stab oppvekst. Sammen har vi hatt god kompetanse for å nå målene.

## 44.3 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	4,4	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,9
Barnets trivsel	4,7	4,9
Informasjon	4,4	4,8
Barnets utvikling	4,7	4,8
Medvirkning	4,5	4,7
Henting og levering	4,6	4,8
Tilvenning og skolestart	4,8	4,8
Tilfredshet	4,7	4,8

Enheten hadde satt høye mål for 2022, men ikke klart å oppnå alle mål. Vi scorer allikevel bra på mange variabler. Enheten registrer at vi går ned på variabelen informasjon ift. året før, da leverte og hentet foreldrene på utsiden av barnehagen pga. pandemien. Ansatte hadde da lengre og mer kontakt med foreldrene i hente/bringe situasjonen enn i 2022. Resultatene jobbes videre med. Foreldreundersøkelsen er presentert for samarbeidsutvalget og personalet, og det er laget planer på områder vi ønsker å forbedre oss på og områder vi ønsker å opprettholde gode resultater.

### Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2019	2020	2021	2022
Antall barn	106	91	53	65
Antall årsverk	25,70	23,80	15,30	20,60

I antall årsverk ligger grunnbemanning, spesialpedagoger, støtteressurs, språkpedagog og kjøkkenassistent. Enheten har hatt en økning i antall årsverk som følge av økning av antall barn i barnehagen. Enheten har også noe økt støtteressurs som følge av barn med særskilte behov.

## 44.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Store deler av personalet har vært igjennom en periode med covid smitte i 2022. Gjennom hele året har personalet stått sammen, bidratt og hjulpet hverandre. Dette har vært en felles dugnad og arbeidsinnsats for å få oss igjennom pandemien. Enheten har hatt god tilgang på vikarer hele perioden, men utgifter til vikarbruk har gått opp i perioder. Brukerne har stort sett fått det tilbudet som var planlagt. Når vi har kuttet på noen har det som regel vært møtevirksomhet og utsetting av prosjekter, bla gjennomføringen av miljøfyrtårn og rekomp.

## 44.5 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 som videreføres i 2022. 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

Enheten har gjennomført medarbeiderundersøkelse høsten 2021 og foreldreundersøkelse høsten 2022. Begge undersøkelser er presentert for personalet, samarbeidsutvalget og HMS -og kvalitetsutvalget. Vi har gode resultater på begge undersøkelsene, noe som er svært gledelig. Et viktig mål blir å opprettholde de gode resultatene. Vi scorer veldig høyt på mestringsorientert ledelse, mestringsklima, og relevant kompetanseutvikling. Område vi skal jobbe mere med er mestringsstro, medarbeidernes tiltro til egen kompetanse. Vi har hatt mange komplekse faglige utfordringer det siste året, og nok og relevant kunnskap i forhold til disse utfordringene vil bli prioritert.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Personalet har i større grad tatt i bruk avvikssystemet, men kan fremdeles bli bedre. Temaet tas opp jevnlig på HMS -og kvalitetsutvalg møter og på personalmøter. Alle ansatte har gjennomgått beredskapsplanen ift. krisesituasjoner, forebyggende arbeid og brannevakuering. 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.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,04	3,20	0,84		2
Langtids	6,63	8,05	1,42		6,5
<b>Sum fravær</b>	<b>10,67</b>	<b>11,25</b>	<b>0,58</b>	<b>6,5</b>	<b>8,5</b>

Enheten har hatt fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel, mestring og arbeidsglede. I 2022 har vi hatt en liten økning i korttidsfraværet og nedgang i langtidsfraværet. Økning i korttidsfraværet skyldes i hovedsak covid smitte og økt influensa og forkjølelser sykdom etter pandemi. 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.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	17,40	15,30	2,10		
Midlertidige årsverk	3,20	0,80	2,40		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	20,60	16,10	4,50		

Økning i faste årsverk skyldes økning i antall barn i barnehagen. Økning i midlertidig årsverk skyldes permisjoner og sykdom hos personalet.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	7	10		20
Antall kvalitetsavvik	0	0		20

Personalet har i større grad tatt i bruk avvikssystemet, men kan fremdeles bli mye bedre. Alle ansatte har gjennomgått beredskapsplanen. Temaet tas opp på HMS- og kvalitetsutvalgsmøter og personalmøter.



## 44.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	75	74	1		80

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten tilrettelegger for flest mulig heltidsstillinger. Ved nye tilsetninger vurderes det alltid først å øke stillinger til de som jobber redusert.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	100%	100%			80%	80%
Andel menn i ledergruppa	0	0			20%	20%
Andel kvinner i enheten	87%	90%			70%	70%
Andel menn i enheten	13%	10%			30%	30%

Enheten ønsker en kjønnsbalansert personalgruppe. Menn har blitt prioritert ift. 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.

## 45 Engene barnehage

### 45.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	12 463	11 113	9 814	10 129
Sum inntekter	-2 579	-1 249	-1 623	-1 935
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>9 884</b>	<b>9 864</b>	<b>8 191</b>	<b>8 194</b>

Enheten hadde også i år et lite 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.

Vi har hatt fulle barnegrupper.

### 45.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### 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.

I løpet av høsten gjennomførte førskolebarna det pedagogiske verktøyet "Kroppen er min" som har til hensikt å forebygge og oppdage vold, omsorgssvikt og seksuelle overgrep. I tillegg fikk førskolebarna tilbud om bassengtrening og tilvenning i vann gjennom hele året.

Vi har fokus på likestilling ved valg av tilgjengelig lekemateriell og litteratur.

Enheten har høsten 2022 fortsatt deltatt med ansatte på kompetanseheving i regi av ReKomp (Regional kompetanseheving) hvor temaet var "Prosess og utviklingsarbeid".

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 håper å bli miljøfyrtårnsertifisert i løpet av første halvdel av 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 hadde 2 småbarns grupper med 12 barn. På store barn hadde vi en gruppe med 18 barn og en med 23 barn.

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

## 45.3 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	4,1	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,1	4,8
Barnets trivsel	4,5	4,9
Informasjon	3,5	4,5
Barnets utvikling	4,1	4,8
Medvirkning	3,9	4,5
Henting og levering	4,1	4,7
Tilvenning og skolestart	4,0	4,7
Tilfredshet	4,1	4,7

Resultatene fra brukerundersøkelsen 2022 har gått noe ned i forhold til undersøkelsen i 2021.

Spesielt på punktet om relasjon barn voksne ser vi at punktet om bemanningstettheten - antall barn per voksen drar ned gjennomsnittet. Der var det et skår på 3,2

Vi skårer også fortsatt lavt i forhold til informasjon. Vi mener selv vi har gjort en del forbedringer med å nå

ut med informasjon som foresatte ønsker. Informasjon ved levering og henting av barnet, informasjon gjennom Vigilo, Facebook side og gjennom månedsbrev som blir sendt ut om det pedagogiske arbeidet for gjeldende periode.

Foreldre representantene i SU gir uttrykk for at de syns informasjonsflyten er bra og at foreldre selv også er ansvarlige for å få den informasjonen de ønsker.

Resultatene fra brukerundersøkelsen har blitt presentert for pedagog gruppa men vil også bli presentert for samarbeidsutvalget og resten av personalgruppa. Vi vil trekke ut noen punkter fra undersøkelsen som vi skal jobbe videre med

En mulig årsak til at resultatet vårt har gått ned kan være at vi i den perioden undersøkelsen skulle gjennomføres hadde noe uroligheter i personalgruppen vår og et høyt sykefravær.

Vi hadde en svarprosent på 73,21

## Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2019	2020	2021	2022
Antall barn	51	51	57	64
Antall årsverk	12,33	13	13,17	16,9

Antall barn har variert fra år til år, også i løpet av året. I løpet av 2022 hadde vi en positiv utvikling i forhold til antall søknader både til hovedopptaket og i løpet av barnehageåret 2022 -2023. Per dags dato har vi 66 barn.

I tillegg til grunnbemanning har vi en 100% spesialpedagog, samt 40 % kjøkken medarbeider og 50 % praktisk medarbeider (varig tilrettelagt arbeidsplass gjennom NAV).

## 45.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten har unngått store utbrudd med korona-smitte i 2022. Konsekvensene for driften dette året har vært minimale i forhold til korona. Vi har i løpet av året kun hatt enkelt tilfelle med koronasyke ansatte og barn. Det har vært mye annen sykdom i enheten som har medført store utgifter til vikarer i løpet av 2022.

## 45.5 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

### 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.

Det er punktene Autonomi og Mestringsklima.

Brukerundersøkelsen ble gjennomført i november 2022. Resultatene var noe lavere enn hva vi hadde håpet på. Resultatet har blitt presentert for ledergruppa, men skal også presenteres for de resterende ansatte samt samarbeidsutvalget. Sammen med foreldrerepresentantene i samarbeidsutvalget skal vi finne områder vi skal jobbe videre med

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	ja
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Enhetens beredskapsplan er gjennomgått høsten 2022, og revidert noe.

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	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	5,57	4,41	+1,16		1,5
Langtids	8,69	5,91	+2,78		5,0
<b>Sum fravær</b>	<b>14,26</b>	<b>10,32</b>	<b>+3,94</b>		<b>6,5</b>

Sykefraværet i 2022 har vært høyt. Dette skyldes i en viss grad ansatte med kronisk sykdom. Samtidig har det vært mye smitte av forskjellige typer infeksjoner.

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 barnehagetilbudet.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	15,4	14			
Midlertidige årsverk	1,5				
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>16,9</b>	<b>14</b>			

Økningen skyldes inntak av flere barn. I tallene ligger det 100 % spesialpedagog samt kjøkkenpersonale. I den 1,5 midlertidig stilling ligger det en 100% støtteressurs for barn med nedsatt funksjonsevne og et midlertidig ansettelsesforhold i en 50% stilling som ikke var utlyst per 31.12.2022.

Lærling, renholdspersonale og vaktmester er ikke tatt med.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	0	1	3 000	25
Antall kvalitetsavvik	0	12	4 000	25

Kulturen for å melde avvik har blitt bedre i løpet av 2022, 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 2022.

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.

- 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

## 45.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	82,35	87,50	5,15	60	80

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	5	6				
Andel menn i ledergruppa	2	2				
Andel kvinner i enheten	14	15				
Andel menn i enheten	2	3				

Vi har tre menn i barnehagen vår, 2 pedagoger og en barne- og ungdomsarbeider. Målet er å få en bedre balanse av menn og kvinner i personalgruppa, men det er en utfordring i og med det oppleves fortsatt som et kvinnedominert yrke.

## 46 Lia Barnehage

### 46.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	9 898	8 756	7 971	4 092
Sum inntekter	-2 318	-1 176	-1 425	-1 165
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>7 580</b>	<b>7 580</b>	<b>6 546</b>	<b>2 927</b>

Enheten har klart å balansere seg økonomisk i 2022 ved hjelp av koronamidler. Det ble brukt mye vikarer da det var mye sykdom i februar og mars som var korona relatert.

Enheten har også brukt vikarer for å kunne avvikle ferie utover de 4 ukene enheten hadde stengt i uke 27 til og med uke 30.

### 46.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### Godt liv for alle

Satsningsområdene det er blitt jobbet med, er valgt fordi enheten kontinuerlig jobber med at barnehage skal være et godt sted der barna får styrket sin psykiske helse. Dette har vi jobbet med ved blant annet å ha fokus på et trygt og godt læringsmiljø for alle barna på enheten. Dette har vært gjort ut fra hvert enkelt barns forutsetninger og behov.

Førskolegruppen har hatt en fast pedagog som har hatt ansvar for det pedagogiske opplegget. Fokus har vært selvstendighet, vennskap og tilhørighet, turer utenfor barnehagen der trafikk har fått fokus i tillegg til at gruppen skulle gjøre noe sammen utenfor barnehagen. Gruppen har jobbet med "Kroppen er min", gjennom et fast og systematisk opplegg.

Vi har øvd på å bruke undringsnotater i hverdagen vår, både som dokumentasjon og refleksjonsgrunnlag for veien videre.

Enheten har spesialpedagog som har fulgt opp sine vedtakstimer og utover dette jobbet med små grupper, på avdelingene for å styrke og høyne det allmenn pedagogiske innholdet, gjennom lek og annet språkarbeid.

I november 2022 ble vi med i Matnyttig, som er et forskningsprosjekt i samarbeid med UIA, som har fokus på sunn og næringsrik mat.

Barnehagen har gjennom hele året vært jevnlig på Saltrød Bo og omsorgssenter som en del av det å være Livsglede barnehage, der det har blitt møter på tvers av generasjoner og barna har sunget for de eldre. De eldre ble også invitert til barnehagen for en sangstund og litt vafler og kaffe.

#### Grønt samfunn

Enheten har blitt miljøsertifisert og har jobbet med å ha fokus på bærekraft. Vi har jobbet med å sortere søppel internt på enheten. På turer utenfor barnehagen plukkes det alltid opp søppel på veien som sorteres og kastes når gruppen er tilbake. Vi har jobbet med å opprettholde vilkårene i miljøsertifiseringen.

Barnehagen søkte om penger til å lage en "Pallehage" og fikk 10 000 kroner. Denne skal etableres i 2023.

15 % av alle innkjøp er økologisk i form av melk og havregryn.

## Regional vekst

Enheten har brukt sosiale medier for å markedsføre oss gjennom å vise de ulike aktivitetene og prosjekter som har vært gjennomført i enheten. På denne måten har vi fått synliggjort det pedagogiske arbeidet også utenfor enheten.

Vi håper at arbeidet med ny batterifabrikk vil føre til at flere familier vil trenge barnehageplass fremover. Det vil også være positivt for enheten at det legges føringer for boligutbygging.

## Samarbeid for å nå målene

I enheten har det vært jevnlig samarbeidsmøter internt, både avdelingsvis og med hele personalgruppen. Det har også vært jevnlig møter i HMS og Kvalitetsutvalget, samt at enhetsleder og tillitsvalgt også har hatt jevnlig møter.

Vi har valgt å ha ledermøte en gang pr uke, der vi løfter saker fra praksisfeltet, reflekterer og utveksler nødvendig informasjon.

Enheten har tilrettelagt for gode samarbeidsarenaer for spesialpedagogen og det øvrige personalet, som en viktig del av det å jobbe forebyggende og tidlig innsats. Fokuset har vært rettet mot alle barna i enheten, slik at også de som er mer sårbare har blitt sett og fått det de har trengt ut fra sine forutsetninger.

Enheten har dette året hatt samarbeid med både PPT, Helsestasjonen, ABUP og barnevernet. Det har også vært et samarbeid på tvers av de kommunal barnehagene.

## 46.3 Utvikling og status - barnehage

### Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2022	Resultat 2022	Mål 2022
Ute- og innemiljø	4,1	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,5	4,8
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	4,4	4,5
Barnets utvikling	4,7	4,8
Medvirkning	4,3	4,5
Henting og levering	4,3	4,7
Tilvenning og skolestart	4,5	4,5
Tilfredshet	4,5	4,8

Når vi ser nærmere på indikatorene, har vi nådd flere av de målene vi har jobbet for å nå. Dette er vi godt fornøyd med. Vi hadde en svarprosent på enheten på hele 92,9%. To av avdelingene fikk 100% svaropplutning.

Resultatene er lagt frem både for samarbeidsutvalget og i HMS og kvalitetsutvalget. Det skal jobbes med i personalgruppen. Resultatet vil legges frem for foreldrene på vårens foreldremøte (2023) og deres synspunktene vil bli hørt i forhold til den nye handlingsplanen som skal være oppfølgingen av undersøkelsen.

Hver avdeling har gjort refleksjoner rundt to områder de skåret bra på der de har satt ord på hva som er deres styrker. Hver avdeling har også valgt et område der de ser forbedringspotensialer som det skal jobbes med i 2023.



## Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2019	2020	2021	2022
Antall barn			40	42
Antall årsverk			11,4	13,3

I 2022 utgjør årsverk:

2,6 årsverk på 211 funksjonen

0,4 årsverk er kokk

9,3 årsverk er grunnbemanning

1 årsverk er enhetsleder

Vaktmester og renhold er ikke tatt med i tabellen.

## 46.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

I februar og mars hadde vi et stort fravær som var relatert til korona. Dette medførte høye vikarkostnader.

Enhetens beredskapsplan ved covid ble hentet frem og gått gjennom og vi hadde fokus på gult nivå, slik at vi jobbet for å begrense smitte så godt vi kunne.

## 46.5 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien har vært gått gjennom på ledermøter og skal jobbes med jevnlig.

Enhetens kompetanseplan er revidert og videreført i 2023. Alle i enheten har fått muligheten til å bidra inn og det har vært tett oppfølging i ledergruppen, før ferdigstilling.

Enheten har jobbet mye med arbeidsmiljøet på personalmøter og vi hadde to planleggingsdager i oktober der dette var på agendaen.

Mål for arbeidsmiljøet, fire områder, er tatt inn i årshjulet.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider undersøkelsen har ikke vært siden 2021 og svarprosenten da var 55,6 % og det blir utført ny i 2023. Det ble laget en handlingsplan som det er blitt arbeidet med i forhold til utvalgte området autonomi og mestringsorientert ledelse. Hele personalet har vært med på dette arbeidet.

Når det gjelder foreldreundersøkelsen for 2022 så skåret vi jevnt over bedre på alle områder, dette tolket vi som at det vi har jobbet med etter undersøkelsen i 2021 har fungert. Det er pr dags dato ikke jobbet med i personal gruppen annet enn at avdelingene har gjort egne refleksjoner over to områder de var fornøyde med og valgt seg ut et område de skal finne forbedrings tiltak på.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	ja
-----------------------------------	----

Denne ble gjennomført 26. august 2022. Tilstede var vaktmester, ansvarlig for renhold i kommunen, enhetens verneombud og enhetens enhetsleder.

## Internkontroll

Enheten har jobbet jevnt med å bruke avvikssystemene og det er blitt snakket om viktigheten av å melde inn avvik når noe skjer. Personalet er blitt tryggere på å gjøre dette i løpet av 2022.

Det er en egen HMS tavle i enhetens allrom. Hver ansatt har ansvar for å følge opp og sette seg inn i de dokumenter som til enhver tid henger der. På denne tavlen har det blitt hengt opp tiltakskort med kvitteringsliste for at det er lest gjennom. Tiltakskortene er en del av enhetens HMS plan.

Enhetens egne digitale HMS perm revideres hver august og inneholder følgende områder:

- Brann
- Beredskap
- HMS plan
- Internkontroll mat

Personalet vet at de skal følge opp og bruke sjekklister som knytter seg til sikkerhet og dette blir det terpet på jevnlig. Dette er sjekklister som gjelder for før tur, av uteområdet før det blir tatt i bruk og sikkerhet inne. Alt som omhandler HMS og som er viktig for alle, blir hengt opp på HMS tavlen i enheten.

Enhetens HMS plan inkludert brann ble gått gjennom på planleggingsdagen i august. Enheten hadde førstehjelpskurs i oktober.

Enheten har også en egen beredskapsplan ved covid.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,03	3,5	-0,47		2
Langtids	10,82	14,92	-4,1		5,2
<b>Sum fravær</b>	<b>13,84</b>	<b>18,42</b>	<b>-4,58</b>	<b>6,5</b>	<b>7,2</b>

Enheten har hatt et høyt sykefravær i 2022 og har ikke klart å nå målet i snitt gjennom året. Det viser likevel en nedgang på 4,58 % fra 2021. Nedgangen gjelder samlet for korttids og langtidsfraværet.

Sykefraværet var høyest i februar og mars, da vi hadde mye fravær som var relatert til korona.

Enheten ble forsinket i oppstarten av "En bra dag på jobb" og oppstart ble januar 2023 istedenfor august 2022.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	13,1	11,4	1,9		
Midlertidige årsverk	0,2				
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>13,3</b>				

Tallene for 2022 inkluderer også stillinger knyttet til funksjon 211 som er styrke tilbud førskolebarn og dette utgjør 2,6 årsverk. Kokkestillingen på 0,4 årsverk er også en del av tallene på faste årsverk.

Det begynte et barn i september og et i november, som førte til at det ble en økning i bemanning.

Vaktmester og renhold er ikke tatt med.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	5	27		15
Antall kvalitetsavvik	2	16		15

Ansatte på enheten har blitt bedre på å melde inn avvik i avvikssystemet og målene for 2022 er nådd. Enheten har meldt flere avvik enn det som var målet for 2022 og det kan være av to årsaker, der det ene er at personalet har fått økt bevissthet på viktigheten av dette, samt at det er blitt mer utfordrende adferd i barnegruppen.

Høsten 2022 fikk enheten utløst aktivitetsplikten og det ble satt inn tiltak og laget aktivitetsplan.

## 46.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	66	66		66	70

Enheten har flere ansatte med redusert stilling på grunn av helseårsaker.

## Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	4	5				
Andel menn i ledergruppa	1	0				
Andel kvinner i enheten	12	13				
Andel menn i enheten	1	2				

Enheten har i 2022 to menn i enheten, der den ene er pedagog og den andre er kokk.

## 47 Livsmestring

### 47.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	138 039	126 702	124 890	128 325
Sum inntekter	-32 514	-21 177	-21 537	-28 498
Netto driftsramme enheten	105 525	105 525	103 353	99 688

Enheten hadde balanse ved årets slutt. Inndekning av covid-19 utgifter var avgjørende for at enheten kom i balanse.

### 47.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### Godt liv for alle

##### Arendalshjelpa

Arendalshjelpa er inngangsporten til kommunens tjenester i enhet Livsmestring. Enheten har en vakttelefon som er bemannet på dagtid for mottak av henvendelser. Åpningstiden for Arendalshjelpa er utvidet og det er informert ut bredt om modellen. Utenom åpningstidene til vakt telefon kan innbyggerne henvende seg på SMS, talemelding og webskjema. Alle saker til enheten går via Arendalshjelpa og det var totalt 1374 nye saker i 2022.

##### Familieråd

Enheten har vært i dialog med Bufetat om opplæring i familieråds modellen. Det har vært utfordringer knyttet til å få opplæring i modellen fra Bufetat. Det har vært gitt introduksjons opplæring høsten 2022 og videre opplæring fortsetter i 2023. Enheten har i mellomfasen blitt enig med Bufetat om at en kan kjøpe tjenesten fra dem i overgangen. Slik at tilbud om familieråd foreligger pr i dag. Ingen familier har benyttet seg av tilbudet i 2022 i regi av Livsmestring

##### SLT og Voldskoordinator

I 2022 fikk enheten et nedtrekk på kr. 1 120 000 som medførte at stillingen som kriminalitetsforebyggende koordinator utgikk i sin helhet. Enheten har informert politi og andre samarbeidspartnere om veien inn til tjenestene om det er behov for bistand/oppfølging i enkeltsaker.

##### Rus arbeid

Enheten har vært sentral i arbeidet med rusplan som ble vedtatt i 2022. Lovverket ble endret slik at kommunene skulle ta saker knyttet til rådgivende enhet for rus saker. Denne oppgaven ble lagt til miljøarbeidertjenesten. Enheten har hatt fokus på forebygging, ettervern og skadereduksjon.

##### Selvmondsforebygging

Enheten følger opp tiltak i selvmondsforebyggende plan og har i 2022 startet et pilot prosjekt sammen med

DPS Østre Agder og NSSF (nasjonalt senter for selvmordsforskning og forebygging) for implementering av flernivåintervensjon og folkehelse kampanje. Dette medførte at en fanget opp flere i målgruppen, økt kompetanse hos medarbeiderne, økt samarbeid internt og eksternt, fagdager og informasjon til befolkningen. Kampanjen medførte blant annet reklame bak på busser, plakater, brosjyrer, sosiale medier, film til sosiale medier og kommunen etablerte egen landingside med informasjon om tema. Kampanjen ble vist 447158 ganger på sosiale medier.

## **Bolig**

Boligene har hatt fokus på recovery og mestring ut fra den enkelte brukers behov. Det har vært gitt tilbud om ulike aktiviteter. En har hatt fokus på at alle skal kunne bo i egen bolig og det gis også boveiledning i bofelleskapene. 2+2 bolig skulle ferdigstilles, men er forskjøvet ytterligere. Boligene med base gir i større grad enn tidligere helsehjelp og praktisk bistand, da brukergruppen begynner å bli eldre.

## **Grønt samfunn**

Enheten har byttet ut de fleste biler med elbiler og har fokus på at en i større grad skal bruke elbil, elsykkel eller beina når det er hensiktsmessig. En avdeling har elsykkel. Kildesortering jobbes det mye med i boligene og i veiledning.

Informasjon om kurs og aktiviteter spres på Facebook, mail og på innbyggerportalen. Dette sparer papir til informasjonsbrosjyrer. Alle kan ha en mer bevisst holdning til utskrifter og kopiering. Enheten har gjennomført månedlige fellesmøter der fellesinformasjon, rutiner, opplæring/kompetanseheving har vært gitt. Enheten har aktivt brukt SharePoint til informasjons flyt.

Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som videokonferanse og telepsykiatri benyttes når det er mulig og hensiktsmessig som alternativ til fysisk møte.

## **Regional vekst**

Enheten har hatt fokus på mestring i eget liv og at den enkelte skal ha meningsfulle aktiviteter. Dette har vært gjort i samarbeid med frivillige organisasjoner/stiftelser slik at det kan gis et helhetlig tilbud i Arendal kommune.

Enheten har hatt fokus på at alle skal ha tilbud om arbeid eller aktivitet. Det har vært etablert samarbeid med IPS jobb spesialister og frivillige organisasjoner. Enheten har gjennomført Motbakkefestivalen for første gang etter covid-19 i samarbeid med brukere og frivillige organisasjoner. Enheten har hatt samarbeid med selvhjelp Norge og har vært med på å sette i gang selvhjelpsgrupper.

## **Samarbeid for å nå målene**

Enheten følger opp FACT rus som ble etablert i 2022. Det har gjennom året vært samarbeidsmøter med spesialisthelsetjenesten og frivillige organisasjoner. Gjennom FACT samarbeid har det vært gjennomført partnerskapsmøter og avdelingslederne/medarbeidere har hatt samarbeidsmøter der det har vært naturlig med spesialisthelsetjenesten. Det er gjennom FACT samarbeid lav terskel for å ta kontakt med spesialisthelsetjenesten ved behov. Det har vært gjennomført faste samarbeidsmøter mellom enheten og Nav.

Det er utarbeidet samarbeidsavtale mellom helsestasjon, Livsmestring og barnevernet. Det er også 2 årlige evalueringsmøter om status i samarbeidet. Enheten har tett samarbeid med kultur og det er etablert fellesprosjekter som mellom kultur, frivillige og Livsmestring.

Enheten har brukt FIT som tilbakemeldings verktøy, og en har da fått tilbakemelding på tjenesten fra brukerne.

Enheten har stort fokus på BTI som er en samhandlingsmodell for tjenester som møter gravide, barn, unge og foreldre som det er knyttet undring eller bekymring til. Arendal kommune har innført modellen for å sikre god og systematisk oppfølging av barn og unge. Enheten har hatt fokus på å ha god samhandling til brukernes beste. Enheten har i 2022 vært med på evaluering av BTI.

### 47.3 Utvikling og status

Enheten hadde i 2022 ambulerende oppfølging av totalt 2359 brukere. Av disse var 1374 nye brukere. Enheten avsluttet 1348 ambulerende oppfølgningssaker.

Tabell forklaring: Tabell viser historiske tall fra 2018. Årstall står på 1. linje. Enheten har hatt fokus på tidlig innsats og det medfører vridning fra langvarig oppfølging til på kort intensiv oppfølging (innsatsteam).

Antall brukere med tjenesten <b>gjennom hele 2022</b> totalt:					
<b>Livsmestring</b>	2018	2019	2020	2021	2022
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	158	202	215	195	175
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	411	478	453	436	430
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	304	385	334	480	474
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	29	43	52	70	59
Familietjenesten*			667	927	874
Oppfølgingstjenesten - uteteam			167	130	221
Feltsykepleier				108	126
Nye brukere med tjenesten i 2022:					
<b>Livsmestring</b>	2018	2019	2020	2021	2022
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	57	105	109	106	80
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	156	234	250	275	281
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	265	344	271	400	371
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	17	30	31	47	30
Familietjenesten*	-	-	641	490	470
Oppfølgingstjenesten - uteteam	-	-	76	135	120
Feltsykepleier				20	22
*Overgang fra CGM til Gerica gradvis fra 2020					
Antall avsluttede brukere i 2022:					
<b>Livsmestring</b>	2018	2019	2020	2021	2022
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	40	95	114	121	81
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	161	236	255	344	253
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	253	316	251	365	388
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	15	22	27	42	34
Familietjenesten	-	-	200	478	463
Oppfølgingstjenesten - uteteam	-	-	71	114	121
Feltsykepleier				3	8



## 47.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten vurderer at covid-19 har medført ekstra utfordringer og merarbeid. Enheten har opplevd en vesentlig økning i fravær fra 2021 og vurderer at dette kan ha sammenheng med covid-19. Enheten har prøvd å tilpasse seg samfunnsutviklingen og har tatt i bruk digitale verktøy i oppfølgingen av brukerne. Det har vært mindre kjøring og enkelte brukere har fått mindre oppfølging for eksempel ved handling i butikk. Dette har en videreført der det er hensiktsmessig. Det har etter covid-19 vært et økt trykk på tjenestene og en opplever at de som tar kontakt ofte har store utfordringer.

Enheten har ikke mottatt klager med bakgrunn i manglende oppfølging i 2022.

## 47.5 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien har vært tema i alle avdelinger og team. Det har vært gjennomført fagdager i alle avdelinger der blant annet har jobbet med denne strategien. Lederne har deltatt på digitale kurs i regi av HR.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Har ikke vært gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2022.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Enheten har fokus på internkontroll og rutiner. Ved rutine gjennomgang har enheten gjort enkelte rutiner til felles rutine for enheten der det har vært naturlig. Rutiner og ROS gjennomgås årlig i de aktuelle teams HMS utvalg.

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,75	2,33	0,42		
Langtids	9,54	8,15	1,39		
<b>Sum fravær</b>	<b>12,29</b>	<b>10,48</b>	<b>1,81</b>	<b>6,5</b>	

Enheten har hatt fokus på å forebygge sykefravær. Første del av 2022 bar preg av covid-19.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	112,1	111,1	1		
Midlertidige årsverk	4,9	5	0,1		
Brannreserve og fast ansatte avlaster	0	0	0		
<b>Sum årsverk</b>	<b>117</b>	<b>115,2</b>	<b>1,8</b>		

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	266	154	3 000	
Antall kvalitetsavvik	97	93	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.

## 47.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	89	87,7	1,3		

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 studentstillinger som brukes til rekruttering av fremtidige medarbeidere, og disse kan ikke være fulle stillinger.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	66	50				
Andel menn i ledergruppa	34	50				
Andel kvinner i enheten	68	66				
Andel menn i enheten	32	33				

Enheten har fokus på å rekruttere riktig kompetanse uavhengig av kjønn og religion. Vi er opptatt av likeverd.

## 47.7 Vold i nære relasjoner

Enheten har fokus på vold i nære relasjoner i kontakt med brukerne. Dette er også tema i avdelingens fagmøter. Kommunens plan opp mot vold i nære relasjoner er kjent i enheten.

## 48 Spesialpedagogiske tjenester

### 48.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	46 821	44 129	42 282	50 572
Sum inntekter	-3 884	-2 541	-2 541	-5 634
<b>Netto driftsramme enheten</b>	<b>42 937</b>	<b>41 588</b>	<b>39 741</b>	<b>44 881</b>

Enheten for spesialpedagogiske tjenester har et merforbruk på 1 349 000 kroner i 2022. Merforbruket er i sin helhet knyttet til lovpålagte oppgaver i Pedagogisk fagteam hjemlet i barnehageloven kap.VII. Spesialpedagogisk hjelp, tegnspråkopplæring m.m. Det ble varslet et merforbruk tidlig i 2022, og i tertialrapport 2 i 2022 der det ble anslått at den regulerte budsjetttrammen lå 1 500 000 kroner lavere enn forventet forbruk ved årets slutt.

I løpet av 2022 har det vært noen endringer i enhetens budsjett. I 1. tertial ble det bevilget 1 million kroner ekstra til Pedagogisk fagteam, og samtidig har enheten fått et ekstra trekk i budsjettet på 1 million kroner i 2022 som følge av merforbruk i 2021.

Årsaken til merforbruket er fortsatt store utgifter til lovpålagte oppgaver i form av refusjoner til tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne i de private barnehagene.

Totalt ble det utbetalt 10 845 000 kroner i refusjon til tilrettelegging hjemlet i §37 i barnehageloven. Drøyt 200 000 kroner utgjør vikarutgifter som Statsforvalteren i 2022 har pålagt kommunen å betale når støtteressursen som effektuerer tilretteleggingen i en privat barnehage har sykefravær. Vi ser en liten nedgang i antall vedtak om tilrettelegging høsten 2022 sammenlignet med høsten 2021, noe som utgjør en reduksjon i refusjoner til tilrettelegging i de private barnehagene på 1,1 mill. kroner.

Når det gjelder antall vedtak om spesialpedagogisk hjelp hjemlet i barnehageloven §35 er det også en liten nedgang sammenlignet med 2021. På landsbasis hadde 3,6 % av barna i norske barnehager spesialpedagogisk hjelp i 2022. Ved utgangen av 2022 hadde 2,5 % av barna i de private barnehagene i Arendal kommune vedtak om spesialpedagogisk hjelp, i de kommunale barnehagene i Arendal var andel vedtak 7,2 %. De private barnehagene har en betydelig lavere andel barn med spesialpedagogiske vedtak sammenlignet både med landsgjennomsnittet og de kommunale barnehagene. Dette gjenspeiles i den store reduksjonen i lønnskostnader i Pedagogisk fagteam som er redusert med 1 000 000 kroner høsten 2022 sammenlignet med høsten 2021. I tillegg synliggjør det også det harde arbeidet som er gjort for å holde utgiftene så lave som mulig blant annet gjennom endringer i arbeidstid og økt effektivitet hos spesialpedagogene.

I PP tjenesten er vi i regnskapsmessig balanse i 2022. Det samme gjelder Sandum alternative opplæringssted. Det har vært god budsjettstyring, og sterkt fokus på å redusere kostnader i alle ledd.

Enheten har de siste to årene gjennomført en nedbemanning tilsvarende 5 årsverk, noe som har vært utfordrende med tanke på forventninger om at vi i alle ledd skal være tettere på i skoler og barnehager og jobbe forebyggende og med tidlig innsats. Mange av enhetens tjenester er lovpålagte og den reduksjonen vi har hatt i vår bemanning har ikke økt vårt handlingsrom med tanke på å kunne ivareta det forebyggende perspektivet på det spesialpedagogiske feltet.

Med tanke på bemanningsreduksjon, høy andel kvalitetsavvik på tidsbrudd i sakkyndighetsarbeidet samt lav andel barn som får spesialpedagogisk hjelp vil vi igjen peke på at enhetens ramme er for liten i forhold til det behovet som finnes på dette feltet.

## 48.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

### Godt liv for alle

Vi 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, og bevisste på at barnets beste og barnets stemme er i fokus.

- Enheten har hatt lederansvar for BTI team sentrum i 2022, og enhetsleder er del av ressursgruppa for BTI. Avdelingslederne er aktive som enhetens BTI- kontakter.
- Medarbeiderundersøkelsen er gjennomgått og fulgt opp i løpet av året.
- For å sikre at barnehagebarn med nedsatt funksjonsevne som har størst behov for tilrettelegging får tilstrekkelig med ressurser har vi i en del tilfeller gitt tilbud om tilrettelegging i form av veiledning og oppfølging av spesialpedagog. Målet er at barnehagen trygges på og ser mulighetene for selv å kunne ivareta barnet innenfor det ordinære tilbudet. Dersom vi lykkes med denne satsingen vil spesialpedagogene i større grad kunne jobbe forebyggende.
- Gjennom Østre Agder samarbeidet deltar PP tjenesten i kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkludering. PP-tjenesten deltok i kompetanseheving innenfor fagfeltet Alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK) og innenfor matematikkvansker. Dette var et tilbud til alle PP-tjenestene i Østre Agder, og undervisningen ble gjennomført i felles økter i regi av Statped. Tilbakemeldingen på det faglige innholdet var svært gode.
- Inntakrutinene på Hovetun er gjennomgått og evaluert. Vi vil sikre et tettere samarbeid med PP tjenesten når de er en av tjenestene rundt eleven, og forsterke samarbeidet med elevens nærscole.
- Mobilt team be styrket med en prosjektstilling innenfor psykisk helse i 2022. Målet har vært å styrke teamet med annen fagkompetanse for å øke innsatsen i oppfølgingen av elever med psykiske helseutfordringer. Dette har vært med på å gi mer og bedre hjelp til flere, spesielt til jenter med psykiske utfordringer. For 2022 gjelder dette 16 elever.
- PPT har ikke gjennomført brukerundersøkelse som var planlagt høsten 2022.
- Det var et mål at PP-tjenesten skulle jobbe særskilt mot noen skoler for å prøve ut tiltak for å redusere spesialundervisning og bidra til at flere elever fikk sitt opplæringstilbud innenfor ordinær undervisning, Høsten 2022 ble det etablert et prosjekt i regi av skolesjefen med mål om å redusere spesialundervisning i skolene i kommunen, og PP-tjenestens satsing ble en del av denne. Arbeidet i regi av skolesjefen skal legges frem for bystyret april 2023
- Sandum alternative skole har startet en drøfting om hvilke elever på ungdomstrinnet de skal være for. Imidlertid ser vi at dette i stor grad styres av skolenes behov, og det er derfor viktig at vi i den videre prosessen får til en involvering av rektorene på ungdomsskolene i vårt arbeid.

### Grønt samfunn

- Alle avdelinger er Miljøfyrtårnsertifisert. Dette rapporters på årlig.
- De administrativt ansatte som har sin kontor plass på rådhuset bruker elbil og/eller elsykkel 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 nasjonalparkforvalteren og bruker denne kompetansen i undervisningen

### Regional vekst

- Avdelingsleder i PP tjenesten deltar i kompetanseløftet for spesialpedagogisk hjelp og inkludering i Østre Agder. Kompetanseløftet skal være 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 samarbeid, og vi jobber tett med barnehager og skoler på ulike møtearenaer, både formelle arenaer som ressursteam samt ansvarsgruppemøter og samarbeidsmøter knyttet til konkrete saker.  
Vi har også mer uformelt samarbeid der målet er felles faglig forståelse og utvikling.
- Enhetsleder 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
- Enheten inngår som en viktig samarbeidspart i BTI arbeidet på alle nivåer

## 48.3 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det har vært normal drift i enheten hele året.

## 48.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er tema i enhetssamlinger og avdelingsmøter gjennom hele året. Den introduseres også for alle nyansatte.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomgått i enhetsmøte i mars 2022. Her ble overordnede tall presentert. Den enkelte avdelingen fikk oppdraget med å jobbe videre med egne resultater, og i PP tjenesten ble det gjennomført en større prosess hvor Agder Arbeidsmiljø sto for prosessledelsen. Pedagogisk fagteam fulgte medarbeiderundersøkelsen opp i en intern prosess høsten 2022. Sandum har gjennomgått og drøftet undersøkelsen.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	Ja
-----------------------------------	----

## Internkontroll

Det har vært store utskiftninger i HMS - og Kvalitetsutvalget i 2022, og med mange nye medlemmer konstituerte utvalget seg på nytt i november. Enheten utgjør ett verneområde, og har for tiden verneombud på Sandum, plasstillitsvalgt i PPT og for å sikre at alle avdelingene er representert i utvalget har Pedagogisk fagteam med en ansattrepresentant i utvalget. I tillegg deltar ledelsen i enheten.

Både PP tjenestens og Pedagogisk fagteam har praksishåndbøker som oppdateres jevnlig.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,9	1,8	0,1		1,5
Langtids	6,2	8,7	-2,5		5
<b>Sum fravær</b>	<b>8,1</b>	<b>10,5</b>	<b>-2,4</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>

Det har vært en nedgang i sykefraværet det siste året. Det antas at dette delvis har sammenheng med at fraværet i 2021 var høyere enn normalt på grunn av korona. Uansett er det hyggelig at langtidsfraværet er på vei nedover, og vi vil fortsette å jobbe med tett oppfølging og god tilrettelegging for våre medarbeidere.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	44	45	-1		
Midlertidige årsverk	1,2	2	-0,8		
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>45,2</b>	<b>47</b>	<b>-1,8</b>		

Enheten har redusert med 1 årsverk i 2022. I tillegg er det ført 1,2 midlertidig årsverk.

Det ene knytter seg til den midlertidige prosjektstillingen i Mobilt team, de siste 0,2 % er prosjektstilling knyttet til fritidstilbudet i Stølsviga som enheten har et budsjettansvar for.

Det mangler fortsatt en avdelingsleder i Pedagogisk fagteam. Dette avdelingslederansvaret har enhetsleder, en ordning som på sikt ikke er tilfredsstillende.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	5	4	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	104	96	3 700	30

Det rapporteres fortsatt for få HMS avvik i enheten, og vi har en nedgang på 1 avvik fra 2021 til 2022. Når det gjelder kvalitetsavvik som i sin helhet er knyttet til fristbrudd i PPT har vi en liten nedgang, men det er

fortsatt høyt og signaliserer en stor saksmengde knyttet til sakkyndighetsarbeid.

## 48.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	87%	83%	4%	60%	85%

- Enheten har høy andel heltidsansatte, og ligger over eget mål for 2022
- Vi lyser bare ut hele stillinger, og det er en gjennomgående holdning også blant ansatte at alle som kan jobber 100 %.
- Arendal kommune er en IA bedrift, og det vil derfor alltid være ansatte som har behov for tilrettelegging for eksempel i form av redusert stilling.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	66%	66%				
Andel menn i ledergruppa	33%	33%				
Andel kvinner i enheten	76%	73%				
Andel menn i enheten	24%	27%				

Vi har en liten reduksjon i kvinneandelen, selv om den fortsatt er høy. Det er dessverre fortsatt få mannlige søkere til stillinger i PP tjenesten og Pedagogisk fagteam, og under ellers like forutsetninger velger vi den kandidaten som kan skape best kjønnsbalanse.

På Sandum alternative opplæring er imidlertid situasjonen en annen, der er over 60% av medarbeiderne menn.



## 49 Barnevern

### 49.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum utgifter	115 135	105 245	103 104	104 026
Sum inntekter	-11 162	553	553	-17 988
Netto driftsramme enheten	103 973	105 798	103 657	85 976

Barneverntjenesten har et mindreforbruk på kr. 1,8 mill. kroner Det skyldes flere refusjonssaker, blant annet refusjon fosterhjem rest fra 2021 som ble innbetalt i 2022 på 600 000 kroner (refusjonsordningen opphørte da reformen inntrådte i 2022) og refusjon flyktninger. Vi har blant annet en kostbar fosterhjemsplassing. Det er verd å merke seg at det kun er de første 5 årene som vi får refusjon slik at kommunen vil etter hvert må ta den totale kostnaden i disse flyktningsakene.

Vi har også hatt noe lavere innkjøp fra staten (gjelder institusjon og forsterkede fosterhjem) enn antatt. Her har vi hatt flere plasseringer på slutten av 2022 slik at vi må forvente økte kostnader fremover.

### 49.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### 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. Bv.l. § 1-1.

Barnevernstjenesten i Arendal har fokus på tidlig innsats og forebyggende tiltak i hjemmet slik at tjenesten kan hjelpe familier tidlig for unngå tunge barnevernstiltak slik som plasseringer utenfor hjemmet. Barnevernstjenesten har fått tilført ressurser til et eget team med miljøterapeuter som går inn i de tyngste barnevernssakene, med 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 i større grad ivaretar barna. Vi har hatt en jevn nedgang i akuttsaker i de senere år.

I barnevernssaker er samarbeid og medvirkning med barn og familier nøkkelen til gode løsninger og hjelpetiltak. Dette er også sterkt forankret i barnevernsloven og alle ansatte kurses i hvordan jobbe godt med medvirkning og samarbeid.

#### Grønt samfunn

Gjennom digitalisering og økt bruk av digitale møter fremfor fysiske, forsøker vi å redusere noe bilkjøring. Tjenesten har også bestilt to elbiler slik at vi unngår privat kjøring med biler som bruker drivstoff. Vi benytter kildesortering og et mest mulig papirløst kontorsamfunn.

#### Regional vekst

Barnevernstjenesten arbeider primært med omsorgstiltak i hjemmet. Samtidig ser vi at mange av våre familier strever med dårlige levekår som påvirker omsorgen til barna. Barnevernstjenesten arbeider derfor

aktivt i samarbeid med Nav om ulike tiltak som kan bedre familienes økonomiske livssituasjon. Likeså er samarbeid med skole, PPT, oppfølgingstjeneste og Nav 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 mandatet og samfunnsoppdrag. BTI er et verktøy for samarbeid, for å skape samordning av tjenester for vår målgruppe. Andre tjenester gir også viktig og nødvendig kompetanseheving. Tjenesten har stort sett besøk av andre instanser på personalmøte hver 14. dag for å utveksle informasjon, lære på tvers og bygge kompetanse. Tjenesten opplever i all hovedsak et godt tverrfaglig samarbeid og en felles vilje til å hjelpe i arbeidet med å ivareta barn og unge.

## 49.3 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Barneverntjenestens ansatte ble tidlig i pandemien definert som "samfunnskritisk personell". Føringer fra Bufdir har vært styrende for hvordan tjenesten har fulgt opp og organisert arbeidet under covid-19. Alle ansatte har hatt hjemmekontorløsning og arbeidet i tjenesten har vekselvis vært utført hjemmefra, på teams, i våre lokaler og ute i feltet. Ut over i 2022 har tiltakene rettet mot forebygging av smitte vært stadig redusert. Vi har likevel hatt en del korttidssykefravær knyttet til pandemien.

## 49.4 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, samarbeid og relasjon mellom ansatte på tvers av avdelinger.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Tjenesten har ikke gjennomført brukerundersøkelser, men vi benytter evalueringsskjema for de familiene som mottar veiledning i hjemmet gjennom tjenestens eget tiltaksteam.

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. Vi vurderer at vi i 2022 har ivare tatt ansatte ved å gi god og allsidig opplæring både juridisk og faglig. På slutten av året gjennomførte vi en questback for å måle om vi har truffet godt på de behov som ansatte har, og fikk gode tilbakemeldinger på den opplæringen som har vært gjennomført.

Hvert halvår utarbeides kompetanseplan som gjennomgås på personalmøter.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	nei
-----------------------------------	-----

Vernerunde ble ikke gjennomført grunnet sykdom og bytte av verneombud. Det har vært en utfordring å få ansatte til å ta rollen som verneombud. Vi har imidlertid hatt et aktivt HMS utvalg som har arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø samt tiltak for å redusere sykefravær.

## Internkontroll

Internkontrollarbeid er satt i system i tjenesten på ulikt vis. Barnevernstjenestens hovedmålsetting er å levere forsvarlige tjenester. Dette innebærer at tjenesten skal ha tilstrekkelig antall ansatte til å løse oppgavene, og at de ansatte har rett kompetanse gjennom utdanning og opplæring. Det innebærer gode systemer for opplæring samt rutiner og retningslinjer for arbeidet som skal utføres. Tjenesten har et internkontrolldokument som viser struktur og tiltak for å ivareta krav om forsvarlige barnevernstiltak. Dokumentet er et arbeidsdokument som foruten beskrivelse av hvordan vi løser oppgaver, også innehar risikovurdering der det er fare for svikt eller brudd, oppfølging av avvik og årshjul for tjenesten.

I året som har gått har vi hatt ekstra fokus på opplæring, både faglig og juridisk opp mot ny barnevernlov. I tillegg har vi jobbet med å få en bedre avvikskultur når det gjelder avvik på lovpålagte oppgaver.

Vi har også arbeidet ytterligere med kvalitet i fosterhjemsoppfølging, som følge av nye oppgaver som trådte inn da reformen startet i 2022. Blant annet har vi hatt utviklingsprosjekt i samarbeid med de andre barneverntjenestene i østre- Agder, foruten flere interne workshops rettet mot oppfølging av barn og foreldre når barna er plassert utenfor hjemmet.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,76	2,14			
Langtids	12,34	9,78			
<b>Sum fravær</b>	<b>16,09</b>	<b>11,92</b>			

Barnevernstjenesten har fremdeles et alt for høyt sykefravær. Noe av langtidsfraværet skyldes flere ansatte med kroniske sykdommer som etter hvert går over i arbeidsavklaring. Vi har også noen langtidssykemeldte som er relatert til arbeidets art. Dette sykefraværet påvirker korttidsfravær fordi arbeidsbelastning og slitasjen på de ansatte som er igjen blir høy.

Barneverntjenesten har en ung arbeidsstokk og mange er småbarnsforeldre. Dette fører til en del kortvarig sykefravær og ikke minst at ansatte er hjemme med syke barn. Sistnevnte blir ikke registrert som sykefravær, men påvirker produktiviteten.

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	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	54,4	55,4			
Midlertidige årsverk	2	1			
Brannreserve og fast ansatte avlaster	87	71			
<b>Sum årsverk</b>					

Barneverntjenesten har samme antall årsverk som i 2021, men en mer vikar og en mindre fast ansatt.

Antall årsverk viser totalt antall ansatte i barneverntjenestens innetjeneste, miljøterapeuter, barnevernvakt og fast ansatte på sykepengerefusjon.

Barneverntjenesten har mange fast ansatte avlaster. Dette handler om avlasterdommen hvor konsekvensen ble at tidligere oppdragstakere måtte ha en ansettelseskontrakt. Det høye antallet indikerer også at vi forsøker å unngå kjøp fra private aktører, samt avlastning er et forebyggende arbeid som prioriteres for å hjelpe biologiske foreldre og fosterforeldre å håndtere omsorgsoppgaven.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	2	10	3 000	4
Antall kvalitetsavvik	14	34	4 000	16

Barnevernstjenesten har arbeidet med avvikskultur. Det har tidligere ikke vært praksis for å melde kvalitetsavvik på lovpålagte oppgaver i QM+ selv om vi har hatt oversikt over avvikene i fagprogrammet. Dette har vi tatt tak i. Det kan legges til at avvik på lovpålagte oppgaver stadig går nedover, selv om det ikke visuelt fremgår av tabellen over.

HMS avvikene handler om inneforhold i form av for sterkt lys på kontorer, møterom. Lysforholdene i lokalene er forskriftsmessige og Arendal Eiendom vil derfor ikke foreta seg noe. Tjenesten har derfor forsøkt noen få, enkelte tiltak som kan bidra til å bedre forholdene for de som er særlig plaget.

## 49.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	85,7	88			

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 er organisert med turnus, og har 5 årsverk totalt inklusive fagleder. Fagleder har 100 % stilling. Stillingene i turnus er ellers fordelt på en i 100 % og de øvrige i delte stillinger. Dette er for å oppnå dekning av alle ettermiddager og helger da dette er vakta sin åpningstid. 100 % stillinger har vært diskutert, men foreløpig er dette ikke mulig å gjennomføre, og tilbakemeldingen fra ansatte er at dette er en for stor belastning når driften er kun på kveld og i helg.

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	87,5	87,5				
Andel menn i ledergruppa	12,5	12,5				
Andel kvinner i enheten						
Andel menn i enheten						

Sosialfaglig arbeid er et kvinnedominert arbeid og det gjenspeiles i bilde av kjønnsfordeling når det gjelder ansatte. Ved rekruttering søker vi etter best kvalifiserte medarbeidere, men hvor vi ønsker å rekruttere både menn og ansatte med annen kulturell bakgrunn.

Det er ikke realistisk å sette opp mål for disse tallene da det betyr strategi og tiltak for å nå målene. Slik arbeidsmarkedet er i dag, må vi ta de best kvalifiserte søkerne uavhengig av kjønn.

I ledergruppa har vi per i dag ingen ledige stillinger.

## 50 Helsestasjon

### 50.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

	Beskrivelse	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regnskap 2021
1406	Helsestasjon				
	Sum utgifter	42 347	39 334	39 814	41 571
	Sum inntekter	-11 701	-8 688	-10 686	-12 186
	Netto driftsramme enheten	30 646	30 646	29 128	29 335

Regnskapet kom i balanse etter refusjon på prosjektnummer 7747 Flyktninger Ukraina og 7288 Koronarelaterte utgifter/tap.

### 50.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

#### Godt liv for alle

##### Enhet helsestasjon

Enhet helsestasjon ble omorganisert på slutten av 2022. Vi har fått en ny avdeling for skolehelsetjeneste og ungdomshelse. I tillegg har helsestasjonslegene kommet inn i vår enhet.

Fra 01.11.22 har vi følgende faggrupper:

- Jordmortjenesten (svangerskap og barselomsorg)
- Helsestasjonstjeneste 0-5 år
- Skolehelsetjeneste 6-16 år
- Ungdomshelsetjenesten: Skolehelsetjeneste 16-20 år, helsestasjon for ungdom, sexologisk rådgiver, digital skolehelsetjeneste og helsesykepleier på voksenopplæringen
- Helsestasjonsleger

I tillegg gir vi tilbud om reisevaksine, smittevernoppfølging og selvmordsforebygging

Faggruppene har egne fagkoordinatorer som møtes jevnlig med avdelingsleder og enhetsleder.

##### Organisasjonskart - se virksomhetsplan for 2023

Enheden 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 0-6 år organiseres og ledes fra Enhet helsestasjon. Representanter fra enheten er deltakende i de tre andre BTI-teamene for 6-16 år.

BTI-team 0-6 år fulgte i 2022 opp 53 saker hvorav 40 var nye saker.

Ca. 1/4 av sakene til BTI-team 0-6 år ble henvist fra jordmødrene dette året.

## **Grønt samfunn**

Enheten er miljøsertifisert og arbeider for å opprettholde sertifiseringen. Sertifiseringen ble fornyet i 2021

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, når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

Det legges vekt på etisk bevissthet og refleksjon både på våre fagmøter og veiledninger. Det er lagt til rette for en åpenhetskultur hvor det kan varsles om kritikkverdige forhold.

## **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 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

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 har tatt initiativ til helsesykepleierstudiet på UiA som er nyopprettet og sitter i styringsgruppa for studiet. Arendal har for tiden 14 studenter der (9 på bestillingsstudiet, 5 på ordinært studie) og det er viktig da vi har hatt en lengre periode med svært utforende rekruttering av helsesykepleiere.

## 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, flyktningehelseforum, 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, koordinerende enhet, fastleger, kommuneoverleger og NAV. Det er etablert faste møtестrukturer 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.

#### Foreldreforberedende kurs:

Er fortsatt under revidering da det ble en stopp pga. pandemien. Vi planlegger et fysisk tilbud igjen satt inn i en foreldrekurspakke for 1.gangsforeldre i 2023.

#### Utsikten:

Barn som pårørende grupper 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 2022 var det 29 familier i dette programmet og av de var 11 nye i 2022. Familiene følges helt til skolestart.

#### Nettverk av barneansvarlige:

Nettverk av barneansvarlige fra alle helseavdelingene i kommunen, krisesenteret, NAV, legevakten, SSHF, Barns Beste og fengselet som ledes fra helsestasjon. Barneansvarlige skal ivareta kompetansen om rettigheter til barn som pårørende i avdelingen og at prosedyren for dette følges. 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 i avdeling helse og familie og barneverntjenesten.

Arrangerte 2 kurs høsten 2022 som ble mulig pga. pandemimidler. Planlegger 4 kurs på vårhalvåret 2023



etter styrkingen fra Bystyret. Målet er å gi tilbud om kurs til alle som ønsker det.

### **Unge mødre gruppe:**

Tilbud til unge mødre som har behov for ekstra støtte og veiledning med oppfølging av sitt barn. Møtes på helsestasjonen annenhver uke på ettermiddagstid i ett år til veiledning, sosial og praktisk trening.

Vi fulgte opp 7 mødre annenhver uke gjennom 2022.

### **Godt begynt**

Kartlegging av 1. åringers fysiske og psykiske helse (forskningsprosjekt med UiA). I tillegg samarbeider helsestasjonen tett i 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 i 2022 rekruttert familier til videre forskning og jordmødre og helsesykepleiere intervjues regelmessig.

### **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.

Det har vært et økende antall henvendelser og veiledning/rådgivning. En ser behovet av å øke dette til 100%.

### **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.

### **Mestringskurs**

Mestringskurs for ungdom på Sam Eyde videregående skole er gjennomført, men litt redusert pga. lærerstreiken.

### **Tankeviruskurs**

Mestringskurs for ungdom på Arendal videregående er gjennomført etter planen.

### **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 sertifiserte 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 2022 fikk 34 familier dette tilbudet og 20 av de var rekruttert fra helsestasjonen.

## **50.3 Utvikling og status**

### **Noen nøkkeltall fra enhet Helsestasjon i 2022 oppsummert:**

#### **Gravide**

Det ble fulgt opp **382 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. Det er noe færre enn i 2021 og mer på linje med 2019 og 2020.

Tilbudet til alle har fokus på livstilssamtale, 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

Ble av sine brukere dette året scoret høyest i landet på brukertilfredshet i brukerundersøkelsen utført av appen Helseoversikt

Utvikling i tjenesten for 2023 vil handle om å delta aktivt inn i en satsning på helsestasjonen med å lage en kursforeldrepakke for 1.gangsførelde. 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. Vi ønsker å invitere inn samarbeidspartnere utenfor enheten.

#### **Barn 0-5 år på helsestasjonen**

Det ble fulgt opp **2635 barn** av disse var **377 født dette året. Totalt ca. 4600 konsultasjoner.** Det er som ventet noen færre enn i 2021 da fødselstallet er gått noe ned de siste årene.

**11 barn med familier** ble fulgt som nye familier i **God Start (forsterket helsestasjon) og totalt 29 familier** ble fulgt opp i dette programmet dette året.

**BTI-team 0-6 år** ledes fra helsestasjonen og det var **53 saker hvorav 40 var nye**

Dette året har vi fulgt opp **7 unge mødre** (18-23 år) som møtes på helsestasjonen hver 3.uke til eget gruppeopplegg.

**2 babysanggrupper** har møttes ukentlig i samarbeid med kulturskolen

Utsikten (Barn som pårørende gruppe) møtes ukentlig, nye grupper vår og høst i samarbeid med Familie og helse.

Samarbeider med **Home-Start og dette året følges det opp 34 familier hvorav 20 er rekruttert fra helsestasjonen.**

Piloter med barnehagene vedrørende 2 år og 4 årskontroller i barnehagen er gjennomført og det skrives nå en rapport. Det skal avklares videre i forhold til ressursbruk og hva som er reelt å få til. Det er

følgforskning på 2 års undersøkelsen i barnehagen (masteroppgave).

Er med på forskningsprosjekter med UiA i forhold til barns fysiske og psykiske helse og kosthold

Utvikling i tjenesten for 2023 vil blant annet handle om å videreføre kursforeldrepakken til 1.gangsfødende med foreldreveiledningskurset COS p.

Det planlegges også for 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 Familie og helses 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.

I tillegg til deres lovpålagte program (vaksinering, høyde/vektmålinger, helsesamtaler, undervisning, foreldremøter) så har de hatt 1480 barn på drop-in og 2158 oppfølgingskonsultasjoner for barn som de har kontakt med. Noe lavere enn 2021 som først og fremst skyldes den lange lærerstreiken.

Vi har hatt samarbeid med UiA og SSHF om forskningsprosjekt som går på oppfølging av fedme og sykelig overvekt.

Vi har deltatt i planlegging av nye oppfølgingsrutiner i kommunen på skolevegring og spiseforstyrrelser.

Det har over tid vært vanskelig å rekruttere nok helsesykepleiere så i denne gruppa er de nå 9 sykepleiere som har fått muligheten til å starte deltids videreutdanning som helsesykepleier på UiA. Det vil prege skolehelsetjenesten bemanningsmessig i 4 år fremover, men vi har planlagt godt for å minske utfordringene for skolene mest mulig. Høsten 2022 har noen skoler vært til sammen 3 uker uten helsesykepleier pga. studier. Skolene har fått informasjon om hvilken annen helsesykepleier de kan henvende seg til ved behov. I praksisperiodene vil en annen helsesykepleier komme til skolen en gang pr uke for drop-in.

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**

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 kjønnsykdom.

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.

Vår enhet drifter Preikes som er en digital skolehelsetjeneste for ungdom i Agder som går på videregående skole eller er lærlinger. Her kan ungdom livechatte og chatte anonymt med helsesykepleiere. Det er et økende antall henvendelser til denne tjenesten, men det forventes fortsatt stor økning fremover.

Vi har som kanskje eneste helsestasjon i landet ansatt en sexologisk rådgiver. Hennes tilbud er knyttet til seksuell helse, seksualitet, kjønns og seksualitetsmangfold. Hun arbeider både individuelt og på systemnivå.

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 da en vet at dette er godt forebyggende arbeid.

## 50.4 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det har ikke vært omdisponering av enhetens ansatte pga. pandemien i 2022.

Det betyr at de ansatte har gitt tilnærmet normalt tilbud til brukere likevel har det vært noe større sykefravær en normalår, men ikke i den grad at vi har måttet justere tilbudet i forhold til vår ROS analyse.

Vi ser på våre statistikker at det har økt med antall barn og unge som sliter psykisk på lik linje med det en ser ellers i landet. Dette fører til en økt belastning på de ansatte for å møte behovet.

Vaksinasjonskontoret har hatt betydelig mindre inntekter grunnet mindre reisevirksomhet og dermed mindre reisevaksinering. Dette har vært ført som tap og forventes refundert av koronamidlene til kommunen.

## 50.5 Arbeidsgiverstrategi

Enheten gikk gjennom ny arbeidsgiverstrategi når den kom og vi har fulgt opp med gruppearbeid etter den malen som ble anbefalt. Det var gode tilbakemeldinger i enheten både på ny strategi og måten vi gjennomførte prosessen på i 2021. I 2022 har vi hatt fokus på hvordan vi kan bruke mer tid på kollegaveiledningsgrupper og mindre tid på samlinger med veldig mange tilstede. Det vil være fokus på arbeidsmiljø, gå sammen å hjelpe hverandre i krevende saker og etisk refleksjon i disse gruppene.

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har ikke gjennomført medarbeider- eller brukerundersøkelser i 2022. Den nasjonale digitale appen "Helseoversikt" gjennomførte en brukerundersøkelse i hele Norge. De har svært høy prosent av gravide og småbarnsforeldre som bruker appen. Gravide fra Arendal var mest fornøyde med sine jordmødre sammenlignet med andre i hele landet. Helsestasjonen 0-5 år fikk også godt skår.

Vi har jobbet med medarbeiderundersøkelsene etter dialogmodellen. Vi ser på resultatene for 2021 at det har gitt positivt resultat. Vi har ekstern veileder og kollegaveiledningsgrupper. Vi har hatt medarbeidersamtaler i grupper som har gitt veldig gode tilbakemeldinger fra de ansatte. I 2022 har medarbeiderne som kom i avdeling med ny leder hatt individuelle medarbeidersamtaler. 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 har vi en festkomite som har arrangert: Juleverksted, julelunsj, påskelunsj (på enheten) og sommeravslutning. Vi har hatt månedlige Enhetssamlinger, men bestemte på slutten av året og redusere til annenhver måned. 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.

## Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

Det har blitt litt forskyvning på grunn av lærerstreiken, men alt er i rute nå.

## Internkontroll

Vi har en intern styringsgruppe som følger et årshjul hvor vi har fokus på vår virksomhetsplan og bruker de ulike tjenestene sine årsplaner for å evaluere om vi når målene våre i virksomhetsplanen.

Vi har ROS analyser for enheten som vi brukte aktivt i forbindelse med lærerstreiken og stort sykefravær og hvordan vi hele tiden skal justere vår virksomhet etter den situasjonen vi er i.

Hele internkontrollsystemet med alle planer og skjemaer ligger lett tilgjengelig for alle ansatte på teams.

På høsten fikk vi opprettet en egen SharePoint side for Enhet Helsestasjon som er ment å være 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	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,9	2,28	+0,62		1,5
Langtids	7,14	5,42	+1,72		5,0
<b>Sum fravær</b>	<b>10,04</b>	<b>7,7</b>	<b>+2,34</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>

Vi har hatt en økning på både korttids- og langtidsfravær. Spesielt korttidsfraværet har handlet om mye infeksjonssykdommer av ulike slag både hos ansatte, men også hos deres barn.

Vi har to langtidsykemeldte som er på vei over til uføretrygd. De andre har et opplegg med raskere frisk og er delvis i jobb og forventet tilbake på jobb i sin hele stilling. To er gravide, en med svangerskapspenge og den andre med endel sykefravær.

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	42	42			
Midlertidige årsverk	1,7	1,7			
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>43,7</b>	<b>43,7</b>			

Midlertidige årsverk handler om pandemitilskudd i 2022 og digital skolehelsetjeneste som drives med tilskuddsmidler fra Fylkeskommunen. De som er ansatt på tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet er fast ansatt. Siden disse tilskuddsmidlene reduseres årlig økes enhetens ramme, etter intensjonen med midlene,

tilsvarende hvert år i konsekvensjustert budsjett.

Kommunen og enhetens mål er at alle stillingene som er finansiert av tilskuddsmidler fra Hsdir, men fast ansatt (4 årsverk igjen etter at en til kom i rammen i 2023) skal inn i enhetens ramme ettersom tilskuddet reduseres. Dette vil ikke øke ansatt faste årsverk, men de vil til slutt være fullfinansiert av kommunen.

Fra våren 2022 fikk enheten ansvar for helsekartleggingssamtaler for flyktninger fra Ukraina og det er derfor ansatt en sykepleier (pensjonistvilkår) og to ukrainske damer (assistenter/tolker) på timelønn som forventes dekket av statlige midler.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	2	3	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	25	23	3 700	50

## 50.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	60,4	61,2		85	90

En ansatt som nærmer seg pensjonistalder har gått ned fra 100% til 80 %.

Det er to kontorfaglige som jobber 80 % som ønsker 100 %. For øvrig har de fast ansatte pr nå den stillingsprosenten de ønsker, men noe er vikariat og de ønsker alt fast.

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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	100	100				
Andel menn i ledergruppa						
Andel kvinner i enheten	100	100		95		95
Andel menn i enheten				5		5

Fra 01.01.2023 har helsestasjonslegene kommet over i vår enhet. Pr i dag er det to menn i den gruppa, men den ene har sagt opp.

Vi har opprettet en avdeling i 2022 som gjør at vi nå er to ledere i ledergruppa som før bare var enhetsleder.

## 51 Arendal eiendom KF (5001)

### 51.1 Foretakets prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

#### Godt liv for alle

Mål	Måloppnåelse 2022
Tilstedeværelse høyere enn 94 %	91,7 % (90,8 %)
Jobbe for en heltidskultur og øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 86 % til 90 % innen 2023	89,0 % (88,2 %) gjennomsnittlig stillingsstørrelse
Følge seriositetskravene til Arendal kommune	Ingen registrerte avvik
Bidra til å gi arbeidserfaring til personer med «hull i CV-en» eller liknende utfordringer i samråd med NAV	8 personer har vært inne på arbeidspraksis. (3 på drift/vedlikehold, 3 på renhold sone øst og 2 på Gamle rådhuset)

#### Grønt samfunn

Mål	Måloppnåelse 2022
Alle nybygg skal ha et energiforbruk på minst 20 % bedre enn kravene i dagens tekniske forskrifter i plan- og bygningsloven. Det skal vurderes energiproduksjon i byggeprosjektene	Alle igangsatte nybygg oppfyller disse kravene
Alle nye biler, kjøp eller leasing, bør være fossilfrie. 60 % av bilparken skal være fossilfri i løpet av 2023	54 % (51 %) av bilparken er fossilfri
Massiv tre skal vurderes ved byggeprosjekt	Røed avlastningsboliger ble bygget og ferdigstilt med massiv tre. Byggeprosjektet Marisberg bhg ble vurdert med massiv tre, og ble av økonomiske grunner ikke tatt med i prosjektet.
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 påbegynt i 2021 og blir restaurert i henhold til vernemyndighetenes råd.

#### Regional vekst

Mål	Måloppnåelse 2022
Intensivere arbeidet med å selge eiendommer som kommunen ikke har bruk for.	Munkehaugen er avhendet og det er inngått avtale om avhending av Torbjørnsbu gård og Møllers asyl barnehage.
Være en aktiv samfunnsaktør innenfor eget ansvarsområde.	Bidratt til etablering av Morrow Batteries på Eyde energipark. Igangsatte reguleringsplaner for nye bolig- og næringsområder. Følger opp kommunens og foretakets miljø- og energieffektiviseringsmål.



## 51.2 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 oppdrag i 2022 er Røed avlastning og driften av kulturkammeret i Kanalgården.

Arendal eiendom kjøper tjenester av Jobbklar kommune AS til forefallende oppgaver i kommunale bygg i sentrum. Jobbklar kommune er et samarbeid mellom NAV, Arendal kommune og Jobbklar Norge AS, som tilbyr fast jobb til mennesker med lav eller ikke-dokumenterbar kompetanse.

Vesentlig høyere strømpriser gir betydelig økte energikostnader, og det er ventet at det høye prisnivået vil vare i flere år. Kostnader til fjernvarme/fjernkjøling er ventet å følge utviklingen til strømprisene. Høye energipriser gjør enøk-investeringer langt mer lønnsomme, noe som gjør at vi må intensivere arbeidet med nye tiltak.

Ansettelse av ENØK ingeniør representerer en satsning for å vurdere og gjennomføre lønnsomme ENØK-tiltak.

### Energiforbruk

Akkumulert energibruk

Energiform	MWh 2022	MWh 2021
El-kraft	26,5	27,5
Fjernvarme	3,1	3,8
Fjernkjøling	0,3	0,3
Sum	29,9	31,6

Energiforbruket for 2022 er redusert med 1,7 MWh, noe som tilsvarer forbruket på 68 eneboliger.

Egenprodusert energi i 2022 var ca. 355 000 kWh noe som tilsvarer forbruket til 14 eneboliger og som utgjør 1,5% av det totale energiforbruket.

Arendal eiendom har et samarbeid med Ishavskraft om deltagelse i Norflex, Dette er et prosjekt hvor laster kan kobles ut i korte perioder for å redusere effekttopper, og hvor foretaket får betalt for denne utkoblingen. Arendal eiendom har fått utbetalt ca. kr 219 000.- (kr 140 000.-) for utkobling av laster i 2022.

### Renhold

Korona-pandemien preget driften i årets første to måneder, med høyt fravær og forsterket renholdsplan. Etter dette har situasjonen normalisert seg, og renholdsplaner ble i resten av året utførte etter normale rutiner.

Det har vært tatt i bruk nye renholdsmaskiner og en større rengjøringsrobot har vært prøvd ut i Nedeneshallen. Bruk av renholdsmaskiner gir bedre kvalitet på renholdet og avlaster renholdere i forhold til belastningsskader. Intern opplæringsplan er igangsatt mot slutten av året og fortsetter i 2023.

Det er igangsatt norskopplæring for 18-20 personer høsten 2022 med statlige tilskudd. Kurset pågår over to semestre og ferdigstilles våren 2023.

### Drift og vedlikehold

I Nedeneshallen er det gjort en større rehabilitering, det er lagt nytt sportsgulv.

Det er behandlet 4 421 (4 285) kundeføndelser fra Helpdesk. Eiendomsdrift har satt et servicekrav på behandling av kundeføndelser til 3 dager.

Det utvendige vedlikeholdsetterslepet i 2022 er beregnet til 91,5 mill. kroner (92,0), som er en marginal nedgang mot fjoråret

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. Tiltak med redusert kjøp av varer og tjenester ble iverksatt.

## **Prosjektledergruppen**

Prosjektledergruppen har ansvar for byggeprosjekt som gjennomføres i regi av Arendal eiendom. Gruppen er organisert med en egen avdelingsleder med personalansvar som rapporterer direkte til daglig leder. Prosjektene fremkommer i regnskapet som vedlegges denne årsberetningen. Det gis også en beskrivelse av utvalgte prosjekt i årsberetningen.

## **Utvalgte byggeprosjekt**

### **Røed avlastningsboliger**

Prosjektet ble påbegynt våren 2021. Eksisterende bygg ble revet og erstattet med nytt bygg i massivtrekonstruksjoner. Bygget ble ferdigstilt og tatt i bruk i august 2022.

### **Legevakt og Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH)**

Prosjektet ble påbegynt med grunnarbeid våren 2021. Kontrakt med totalentreprenør Veidekke AS ble signert 25.2.21. Budsjettet i prosjektet er 300 mill. kroner inkl. mva. Planlagt ferdigstillelse er sommer 2023. Enhetene planlegger innflytting i løpet av høsten 2023.

### **Marisberg barnehage**

Det ble inngått kontrakt med totalentreprenør i mai 2022 og byggearbeidene startet opp sommeren 2022. Fremdriftsplanen er stram, men det arbeides etter å ferdigstille bygget til sommeren 2023.

### **Omsorgssenter Saltrød**

Prosjektet er delt opp i to faser, i henhold til melding sendt til bystyret 20.06.19. Kommunen har selv prosjektansvaret i fase 1 og arbeider med parallelloppdrag, områdeplan og avklaring av romprogram. I juni 2022 ble rom- og funksjonsprogrammet vedtatt i bystyret, og Arendal eiendom overtok prosjektet for fase 2 (anbud og byggefase).

Foretaket har jobbet med reviderte kalkyler i henhold til romprogrammet, plassering bygg og prisreguleringer. Dette ble behandlet i sak i bystyret 15. desember.

Arendal kommune ved planavdelingen arbeider fortsatt med områdeplanen, og det forventes et planforslag til 1. gangs behandling våren 2023.

Fra foretakets side er det særdeles viktig for fremdriften og økonomien i byggeprosjektet, at områdeplanen også ivaretar prosjektets behov for fleksibilitet og kostnadskontroll.

## Lassens - "Drømmenes hus"

Byggearbeidene på Lassens ble påbegynt høsten 2021, og har fortsatt gjennom 2022 med både innvendige og utvendige arbeider. Prosjektet omfatter arbeid på hovedhus og hage og planlegges ferdig før sommeren 2023.

## Ny flerbrukshall Sør amfi

Bystyret vedtok 23.06.22 å starte en ombygging i Sør Amfi for å tilrettelegge for "final 8" i februar 2023. Forutsetning for å gå videre med forprosjektet er å avklare finansiering på løsningsforslaget med turnhall. Foretaket arbeider med vedtaket fra bystyret, og vil fremme en sak på dette våren 2023.

## Bofellesskap – private og kommunale

Det er vedtatt flere private og 2 kommunale bofellesskap for yngre personer med funksjonsnedsettelse i kommunens handlings- og økonomiplan (HØP 2023-26). Fremdriften på noen av investeringene er forskjøvet ut fra tidligere HØP (2022-25), dette påvirker fremdriften i prosjektene. Økte byggekostnader gjør det utforende å realisere prosjektene.

Det er fem grupper som ønsker å etablere private bofellesskap på ulike tomter, her pågår reguleringsplanarbeid og det er tett dialog med både enhet og foreldregruppene.

Det kommunale bofellesskapet Moldfaret har oppstart på nyåret 2023 og planlegges ferdig våren 2024.

## Boligforvaltning

Avdeling for boligforvaltning har ansvar for kommunale utleieboliger. Det er økende behov for tilrettelagte boliger (permanente boliger som er særlig tilpasset brukergruppen) og store eneboliger til familier.

Nøkkeltall:

Styringsindikator	Resultat 2022	Resultat 2021
Utestående fordringer	Kr 407 253	Kr 685 000
Tomgangsleie	2,4%	2,4%
Antall eide boliger/leiligheter	527	523
Antall innleide boliger/leiligheter	21	20

Tomgangsleien er fortsatt på et svært lavt nivå. Den lave tomgangsleien viser at det raskt blir inngått nye leieavtaler, samt at det er høy etterspørsel etter kommunale leiligheter. Det etterspørres særlig store familieboliger, og tilrettelagte boliger.

Det er i 2022 anskaffet seks boliger og to leiligheter er solgt. Det er i hovedsak store familieboliger som er anskaffet.

Det er utført et omfattende arbeid med brannforebygging i kommunale utleieboliger hele 2022 og samarbeidsavtalen med forebyggende avdeling i Østre Agder Brannvesen videreføres.

Boligforvaltning bistår NAV med innleie av boliger til ukrainske flyktninger.

Det er i løpet av året inngått 109 husleiekontrakter.

Etterspørselen etter boliger er økende, og det er krevende å oppfylle bestilling fra NAV og TTU (tverrfaglig tildelingsutvalg). Det skyldes at det er få boliger til leie og til salgs i markedet.

Reguleringsplan ved vanntårnet på His pågår fremdeles, hvor det skal bygges to boenheter.

## **Eiendomsutvikling**

Eiendomsutvikling representerer kommunen som grunneier og er kontaktpunkt for alle henvendelser knyttet til kommunal eiendom. Ansvaret omfatter blant annet kjøp og salg av fast eiendom.

Eiendomsutvikling har også ansvar for planlegging og utvikling av nye boligområder og bistår Arendal næringselskap AS for utvikling av næringsareal og næringsstomter.

## **Næringsutvikling**

Arendal næringselskap AS (ANAS) etablert i 2021. Agderparken Nord AS, Helle Næringsområde AS og Fløybyen AS ble overført til Arendal Næringselskap AS.

ANAS har inngått avtale med Arendal eiendom KF om kjøp av tjenester fra eiendomsutviklingsavdelingen. Dette innebærer at flere stillinger i eiendomsutvikling hel- eller delfinansieres ved salg av tjenester.

I 2022 har mye av avdelingens kapasitet blitt brukt til arbeid med å følge opp opsjonsavtalen med Morrow og klargjøring av den østlige delen av tomten i Eyde energipark. Dette delområdet utgjør ca. 300 daa. og ble ferdigstilt som avtalt innen 2022.

I Agderparken nord er det klargjort de første deltomtene på ca. 40 daa og det er påstartet arbeid med ytterligere 90 daa. Det er utbedret vei/kryssløsning for næringsområdet og arbeidet med å legge til rette med nødvendig infrastruktur.

Det er også arbeidet aktivt med å få startet opp reguleringsprosessen av Helle næringsområde.

## **Kanalgården AS**

Selskapet med eiendommen Kanalgården ble kjøpt av Arendal kommune i 2022. Forvaltningen av selskapet ivaretas av Arendal eiendom KF. Driften sees i sammenheng med den øvrige kommunale bygningsmassen som benyttes av Kulturkommeret. Styret er utpekt fra ansatte i Arendal eiendom KF.

## **Myra Biovarme AS**

Arendal kommune eier 51 % av aksjene i selskapet, og foretaket utfører rollen som daglig leder og styreleder.

## **Boligutvikling**

Energiparken vil gi ringvirkninger som vil medføre behov for flere boliger i kommunen.

Det har i 2022 vært arbeidet aktivt med å kunne løse det ambisiøse målet i strategidokumentet som omhandler etablering av nye boliger/boligfelt.

Det er satt i gang regulering av boligfeltet Østenbuskogen på Myra. Det har vært arbeidet aktivt med å få inn boligfeltet Østre Mørfjær på Saltrød i kommuneplanen. Statsforvalteren har akseptert å kunne ta inn området i kommuneplanen.

For boligfeltet Natvig felt B er det startet en endring av eksisterende plan for å optimalisere denne med mer kostnadseffektive løsninger og antall boliger.

Det ble foreslått fra foretakets side å ta inn i kommuneplanen boligfeltet Dyvigheia ved Krøgenes uten at dette i dag er tatt med i planen.

Det er satt i gang et forprosjekt for å se på muligheten for å kunne utvikle utleieboliger i regi av selskap eiet av Arendal eiendom KF. Her jobbes det sammen med Husbanken for å se på mulig finansieringsløsning.

Andre oppgaver som har hatt prioritet er tomter til bofellesskap og regulering av disse.

## 51.3 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Korona-pandemien preget driften i årets første to måneder, med høyt fravær og forsterket renholdsplan. Etter dette har situasjonen normalisert seg, og renholdsplaner ble i resten av året utførte etter normale rutiner.

## 51.4 Arbeidsgiverstrategi

### Medarbeider- og brukerundersøkelser

#### Medarbeiderundersøkelsen

Mål og tiltak som ble satt etter undersøkelsen i 2021, har vært jobbet med avdelingsvis i 2022. Noen tiltak har vært helt konkrete, mens andre har krevd arbeid over tid på gruppenivå. Resultatene av dette vil kunne vise seg i neste medarbeiderundersøkelse som skal gjennomføres høsten 2023.

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	JA
-----------------------------------	----

### Internkontroll

Arendal eiendom har et godt etablert internkontrollsystem og er sertifisert etter ledelsessystemet ISO 45001 (HMS) og 14001 (Ytre miljø). Vi gjennomfører intern revisjon to ganger årlig, i tillegg til årlig ekstern revisjon.

#### HMS

Vi benytter eget avvikshåndteringssystem hvor meldinger for avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag meldes inn, for blant annet å identifisere risiko og dermed kunne iverksette målrettede tiltak.

Arendal eiendom rapporterte 243 (478) meldinger i 2022. Mål var satt til 300.

Fra mars har renhold rapportert kvalitets- og bygningsmessige avvik i annet system enn i HMS-avvikssystemet.

#### 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.

### Meldinger (avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag)

Det er levert 243 (478) meldinger.

Størst økning har vi sett på meldingene under samleposten: Vold og trusler / Personskader/ psykososialt - organisatorisk arbeidsmiljø og stikkskader med 37 avvik i 2022 mot 24 i 2021. Årsaken til denne økningen er økt fokus på rapportering av slike hendelser og de ansatte opplever en "tøffere tone" i enkelte miljøer.

Ingen avvik er meldt som alvorlige og avvikene er håndtert og lukket. Foretaket følger denne utviklingen tett, og gjør nødvendige tiltak ved behov.

## Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,7%	2,0%	0,7%		2,0%
Langtids	5,6%	7,2%	1,6%		4,0%
<b>Sum fravær</b>	<b>8,3%</b>	<b>9,2%</b>			<b>6,0%</b>

Det totale sykefraværet i hele foretaket i 2022 var på 8,3 % (9,2 % i 2021).

I 2022 har det vært en del korttidsfravær hvorav en god del av dette er fremdeles grunnet Covid-19.

Langtidsfraværet har etter måltall vært for høyt og da særlig på renhold. Det jobbes aktivt med sykefraværsoppfølging.

## 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
- Det har også blitt avtalt arbeidsrettet rehabilitering (ARR), disse følges videre opp i 2023.
- Tett samarbeid med NAV og Agder Arbeidsmiljø, samt møter med fastlege ved behov

## Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	140,9	132,8	8,1		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlaster					
<b>Sum årsverk</b>	<b>140,9</b>	<b>132,8</b>	<b>8,1</b>		

Registreringen av årsverk og ansatte i denne årsberetningen er et øyeblikksbilde datert 31.12.22. Endringene kommenteres under figuren.

Antall årsverk i foretaket er 140,9 (132,8) fordelt på 158 (151) personer.

## Kommentarer

Morrow-etableringen og arbeid med Eyde Energipark krever økte ressurser. Også arbeid med Agderparken Nord og med Helle Næringsområde har krevd økt kapasitet. Det er registrert to nye stillinger på Eiendomsutvikling. Dette er stillinger som i hovedsak dekkes inn ved å betjene Arendal næringssselskap med daglig lederfunksjonen og ved salg av prosjekttimer, og som dermed ikke belastes driften i Arendal

eiendom.

Boligavdelingen er blitt redusert med en stilling 01.01.23 og har dermed samme antall årsverk som i 2021.

Det er ansatt to nye prosjektledere, hvor en skal erstatte prosjektleder som går ut i pensjon i tidlig 2023. Begge ansatte prosjektlederne betales dessuten via ENØK prosjektene/andre prosjekt og belastes ikke driften i Arendal eiendom.

Eiendomsdrift har en netto økning på en stilling som er begrunnet med økte oppgaver og innenfor eget budsjett. I tillegg er det en person som ved årsskifte var i et vikariat, og som i 2022 ble fast ansatt.

## HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik	478	243		300
Antall kvalitetsavvik	4 285	4 421		

Størst økning har vi sett på meldingene under samleposten: Vold og trusler / Personskader/ psykososialt - organisatorisk arbeidsmiljø og stikkskader med 37 avvik i 2022 mot 24 i 2021. Årsaken til denne økningen er økt fokus på rapportering av slike hendelser og de ansatte opplever en "tøffere tone" i enkelte miljøer. Ingen avvik er meldt som alvorlige og avvikene er håndtert og lukket. Foretaket følger denne utviklingen tett, og gjør nødvendige tiltak ved behov.

## 51.6 Likestilling, mangfold og inkludering

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa	3	3				
Andel menn i ledergruppa	4	4				
Andel kvinner i enheten	95	93				
Andel menn i enheten	56	65				

### Likestilling, mangfold og inkludering

Arendal eiendom viderefører arbeidet med tiltak for å fremme likestilling, mangfold og inkludering.

Vi skal beskrive risiko for diskriminering og hindre for likestilling. I dette ligger også at vi må kartlegge og beskrive organisasjonen vår.

Arbeidet vil bli forankret i foretakets styre, lokal AMU og organiseres i avdelingene i Arendal eiendom.

Resultater vil rapporteres i årsberetning 2023.

## 52 Arendal havnevesen KF (6001)

### 52.1 Foretakets prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

#### Godt liv for alle

Bystyret godkjenner havnens budsjetter, men bevilger ingen direkte midler til drift eller investering. Havnens budsjetter utarbeides basert på markedsforventninger og forventet kundeaktivitet. Det forutsettes at havnen betjener egne utgifter og forpliktelser gjennom kommersielle avtaler og genererte inntekter.

Havnen skal gi næringslivet i regionen et konkurransefortrinn. Økt verdiskapning, sikring av etablert næringsliv og tilrettelegging for nyetableringer vil gi flere arbeidsplasser og trygge inntekt for flere.

I 2022 er det foretatt følgende investeringer som bidrar til økt verdiskapning eller danner grunnlag for næringslivets konkurransefortrinn.

Regulering og klargjøring av tomter på Eydehavn

Nødvendig vedlikehold/oppgradering av anlegget på Sandvikodden

Ny havnekran. Økt bærekraft og mer effektive operasjoner

#### Grønt samfunn

Bærekraft er essensielt i alle havnens aktiviteter. Havnen har i flere år gått foran og vært ledende i utviklingen og omleggingen blant norske havner - og skal fortsette utviklingen i retning av nullutslipp mot 2030.

I 2022 ble følgende prosjekter påbegynt eller gjennomført. Prosjektene bidrar til oppnåelse av bærekraftig byer og samfunn eller reduksjon/stopp av klimaendringene.

- Ny el. havnebil
- Nytt oljevern utstyr / oppgradering sikkerhet/ automatisering Sandvikodden
- Ny el. drevet mobil bulk kran
- Utvidelse og elektrifisering av Pir 2 Arendal gjestehavn

#### Regional vekst

Havnen er og har i flere år vært en sentral initiativtaker og tilrettelegger for nyetableringer, tredjeparts leverandører og tjenesteyting. Havnen har hatt en helt sentral rolle i prosessen mot etableringen av den nye batterifabrikken, og har fortsatt en helt avgjørende rolle knyttet til dette. I 2022 ble det inngått en langtids leieavtale for tankanlegget på Sandvikodden, samt logistikk samarbeid med både nye og etablerte aktører. Det er inngått intensjonsavtale om produksjon av utslippsfritt drivstoff til skip i Eydehavn.

I alle investerings- og samarbeidsavtalene understreker Arendal havn lovligheten av kontrakter og ordnede arbeidsforhold fra våre samarbeidspartnere.

#### Samarbeid for å nå målene

Kommunens administrasjon og de 2 foretakene (Eiendom og havn) er godt samkjørte. Det er tett og god kontakt - og formålstjenlig kommunikasjon for å nå overordnede mål.

Det er formalisert havnesamarbeid mellom kommersielle havner vest i Agder.



## 52.2 Konsekvenser av koronapandemien

### Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

I 2022 hadde Covid-19-pandemien relativt liten negativ innvirkning på havnens ansatte.

## 52.3 Arbeidsgiverstrategi

### Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2022?	
-----------------------------------	--

### Sykefravær

Måleindikator	2022	2021	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,64%	0,53%	2,11%		
Langtids	1,67%	5,78%	-4,11%		
<b>Sum fravær</b>	<b>4,31%</b>	<b>6,31%</b>	<b>-2%</b>		

### Årsverk

Måleindikator	31.12.2022	31.12.2021	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	14,5	13,5	1		
Midlertidige årsverk	0	0			
Brannreserve og fast ansatte avlaster	0	0			
<b>Sum årsverk</b>	<b>14,5</b>	<b>13,4</b>	<b>1</b>		

### HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2021	2022	2022	2022
Antall HMS avvik				
Antall kvalitetsavvik				

Arendal Havn har et eget kvalitetssystem som dekker omfanget av oppgaver knyttet til havnedrift.

## 52.4 Likestilling, mangfold og inkludering

### Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Andel kvinner i ledergruppa						
Andel menn i ledergruppa						
Andel kvinner i enheten	2	2				
Andel menn i enheten	12	13				