



ARENDALE KOMMUNE



Virksomhetsplan 2021

Innholdsfortegnelse

1	Rådmannen m/stab	3
2	Felles overføringer og drift.....	8
3	Kommunalteknikk og geodata	10
4	Kultur.....	15
5	Brann.....	22
6	Vitensenteret	26
7	Arendal voksenopplæring.....	30
8	NAV Arendal.....	34
9	Koordinerende enhet.....	39
10	Mestring og habilitering	47
11	Hjemmebaserte tjenester	54
12	Institusjon 1	64
13	Institusjon 2	70
14	Østre Agder krisesenter.....	74
15	Legevakten.....	79
16	Livsmestring	82
17	Spesialpedagogiske tjenester.....	87
18	Barnevern.....	90
19	Helsestasjon.....	93
20	Lunderød skole og ressurscenter	98
21	Birkenlund skole.....	100
22	Asdal skole.....	103
23	Stuenes skole.....	106
24	Nedenes skole.....	110
25	Stinta skole.....	113
26	Roligheden skole.....	117
27	Hisøy skole	120
28	Eydehavn skole	123
29	Flosta skole	127
30	Moltemyr skole	131
31	Myra skole	135
32	Nesheim skole.....	138
33	Rykene oppvekstsenter.....	141
34	Sandnes skole.....	145
35	Strømmen oppvekstsenter	148
36	Tromøy barnehagene	151
37	Hisøy barnehageenhet	155
38	Barnehager sentrum øst.....	159
39	Stinta barnehageenhet	162
40	Jovannslia barnehageenhet	166
41	Øyestad barnehageenhet.....	170
42	Østre Agder	173
43	Arendal eiendom KF.....	176
44	Arendal havnevesen KF	181

1 Rådmannen m/stab

1.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1101	Rådmannen m/stab			
	Sum utgifter	201 403 724	160 792 178	194 650 054
	Sum inntekter	-58 660 724	-72 391 178	-84 737 501
	Netto driftsramme enheten	142 743 000	88 401 000	109 912 553

1.2 Rådmann med lederlag

1.2.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Rådmannen med kommunalsjefer føres på eget ansvarsnummer på enheten. Alle inntekter og utgifter knyttet til lederlaget føres samlet og adskilt fra fagstabene.

I budsjettvedtaket for 2021 ble det vedtatt å redusere lederlaget med 1 kommunalsjef. I løpet av våren vil en gå ut av rollen med pensjonering og ledergruppen vil bli redusert fra 6 til 5. De organisatoriske endringer som følger av dette kommenteres under fagstabene under.

1.3 Organisasjon

1.3.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Totalt kutter stab organisasjon 2 årsverk fra 2020 til 2022. Stab organisasjon omfatter fra 2021 også politisk sekretariat. Videre skal det kuttes 4 årsverk i Servicesenteret i perioden 2021-2024. I tillegg kuttes kommunens årlige IKT-kostnader med 6 mill. kroner i den samme perioden.

Det kuttes fra et allerede lavt nivå. Arendal kommune har dokumentert lav ressursbruk på administrasjon og ledelse sammenlignet med andre kommuner. Oppgaver må kuttes, reduseres eller overføres til enhets- og avdelingsledere. Kapasiteten til utredninger, analyser, saksforberedelser og rapportering vil reduseres. I samarbeid med tillitsvalgte, verneombud og ansatte vil det i 2021 bli jobbet med å konkretisere hvordan kuttene skal gjennomføres.

1.3.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Budsjett 2021 innebærer at stab organisasjon skal være pådrivere og tilretteleggere for å få sykefraværet i kommunen ned til 6,5 %. Det vil si at kommunen har ambisjoner om å være blant de 5 % beste kommunene i Norge på dette. Andelen heltidstilsatte i helse- og omsorgstjenestene skal opp til 50 %. Det vil si best i Sør-Norge. Samtidig skal stab organisasjon redusere bemanningen med 15 %.

De høye forventningene kombinert med kutt i ressursene betyr at det er helt nødvendig å jobbe på andre måter enn tidligere. Staben kommer til å redusere en del aktiviteter knyttet til generell støtte til og avlastning av ledere og jobbe vesentlig mer målrettet med aktiviteter som gir størst reduksjon i sykefravær og økning i heltid. Det vil bli prioritert å opprettholde alle forebyggende tiltak knyttet til god ledelse og godt arbeidsmiljø. Samtidig vil det bli prioritert å støtte lederne i de mest komplekse sykefraværssakene som går over flere år. Arbeid med ansatte som har hatt mer enn 24 årlige fraværsdager de siste 3 årene vil bli prioritert. Støtte til avdelinger i helse og omsorg med særlig lav heltidsandel vil bli prioritert og det vil bli

prioritert å jobbe med de yngste ansatte.

Servisesenteret skal kutte nær 40 % av bemanningen. Her vil det måtte kuttes i oppgaver som utføres i dag. En prosess knyttet til hva som må kuttes og en generell omstilling fra fysisk kontakt til flere digitale tjenester vil bli satt i gang i løpet av 2021.

IKT-budsjettet kuttes med ca. 4 %. Samtidig er det svært høye forventninger til digitalisering og utvikling. Dette krever mye av IKT Agder og eierkommunene. Stab organisasjon er sterkt involvert i styringen av IKT Agder gjennom styret og gjennom ulike samarbeidsarenaer som styringsgrupper, prosjektgrupper og faggrupper. Veldig mye av arbeidet i disse gruppene er innovasjon i praksis.

1.4 Økonomi

1.4.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Stab økonomi har fire fagområder. Disse har et felles budsjettområde og omfatter til sammen 17 medarbeidere. Bystyret vedtok i budsjett 2021 at stab økonomi økes med to stillinger knyttet til innkjøp, samt en reduksjon på 1 årsverk i staben generelt. En reduksjon på rådgiversiden vil medføre mindre kapasitet særlig til å følge opp enhetene.

Innkjøpsnettverk: Det er økt fokus på fagområdet innkjøp, og rådgiver bistår hele kommunen med veiledning og anskaffelser. Styrket kapasitet er helt nødvendig, og bystyret har vedtatt å øke ressursene med 2 nye årsverk i 2021. Styrkingen vil bidra til bedre innkjøp og reduserte kostnader, samt kvalitet og trygghet rundt kommunens innkjøp. Styrkingen er finansiert ved overføring av midler fra Arendal eiendom KF. Arendal havnevesen KF, enhet Kommunalteknikk og geodata og stab økonomi.

Fakturering: Det er tre medarbeidere, i sum 1,4 årsverk, som håndterer den sentrale faktureringsprosessen i kommunen. I tillegg har kommunalteknikk egne medarbeidere som håndterer kommunale avgifter. Fakturering ledes av en fagleder som har ansvar for faglig drift og oppfølging.

Innfordring: Høsten 2020 ble det opprettet et eget innfordringsmiljø i Arendal kommune. To medarbeidere i Grimstad kommune ble gjennom en virksomhetsoverdragelse en del av et felles innfordringsmiljø på tre medarbeidere. I overgangsfasen er det i tillegg innleid 0,4 stilling fra AKST. Denne ressursen skal bistå gruppen frem til 1. mai 2021. Innfordring ledes av en fagleder som har ansvar for faglig drift og oppfølging.

Stab økonomi: Stab økonomi reduseres fra 9 til 8 rådgivere. Dette løses ved naturlig avgang. Stab økonomi har et stort ansvarsområde innenfor overordnet økonomi samt oppfølging av løpende drift for hele kommunen. Rådgiverne bistår også med kurs og kompetanse mot enhetsledere og avdelingslederne i de ulike sektorene. Det er et tett samarbeid med AKST regnskap som har ansvar for regnskapskompetansen og -prosessene.

1.4.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Stab økonomi jobber kontinuerlig med utvikling og forbedring av arbeidsmetoder og praksis.

Gjennom et år med koronatilpasninger er det lagt til rette for økt digitalisering, og kurs og opplæring vil i stor grad bli streamet fremover slik at de som har behov for kompetansen kan benytte seg av dette på ledig tid.

ERP systemet er under stadig utvikling og bruk av Stratsys som rapportering og styringssystem benyttes i økende grad. Egen modul for internkontroll og e-handel er på trappene, og vil bli tatt i bruk i løpet av 2021. I tillegg jobbes det med et system for fakturering som vil bedre prosessene knyttet til kommunale avgifter og annen fakturering.

Det er startet en prosess for revisjon av inntektssystemet i regi av departementet. Resultatene av dette arbeidet vil bety mye for kommunen som er en lavinntektskommune. Stab økonomi vil følge arbeidet tett og bidra med innspill til den sentrale prosjektgruppen.

1.5 Samfunnsutvikling

1.5.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Arbeidet med å tilpasse bemanning til nedjustert budsjetttramme er i gang i enhetene (Kultur, Kommunalteknikk, Brann, Voksenopplæring og NAV). Dette er nærmere beskrevet i enhetenes virksomhetsplaner.

Stab samfunnsutvikling har ved inngangen av året redusert bemanning på arealplan. En stilling står vakant og skal ansettes i løpet av året.

Kommunikasjonsnettverket skal reduseres med 0,5 årsverk i 2022.

Store prosjekter som etableringen av batterifabrikk krever store ressurser fra staben i 2021 og fremover. Dette gjør det nødvendig å prioritere og kapasitet til nye planer, saksforberedelser og rapportering er begrenset.

1.5.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Morrow Batteries etablering av batterifabrikk i Eyde energipark

Beslutningen om at Morrow Batteries har valgt å etablere batterifabrikk i Eyde Energipark i Arendal betyr mye for hvordan staben disponerer sine ressurser i 2021 og fremover.

Næringsavdelingen vil være kontaktpunkt og ha daglig ansvar for etableringen og avdelingen styrkes derfor med to årsverk som overføres fra innovasjon. Batterifabrikken betyr en vesentlig økning i arbeidsplasser for kommunen og regionen og etableringen vil få store ringvirkninger også for innovative løsninger knyttet til blant annet infrastruktur.

For å sikre en grønn og bærekraftig utvikling, positive ringvirkninger og riktig dimensjonerte løsninger fremover skal kommuneplanens arealdel rulleres i løpet av 2021 og kommuneplanens samfunnsdel suppleres med en melding som tar utgangspunkt i forventede effekter av fabrikketableringen.

Ressursbasert lokalsamfunnsutvikling

For å skape et best mulig grunnlag for by- og sentrumsutvikling er det etablert et prosjekt som ser på samarbeidsmodeller med innbyggere og næringsliv. Arbeidet skjer i tett samarbeid med Arendal byutvikling, Arendal næringsforening og Arendal by og baserer seg på erfaringer fra prosjektene Levende lokaler og Pådriv Krøgenes.

Reiseliv

Det skal etableres en ny reiselivsstrategi som forsterker Arendals posisjon som helårsdestinasjon og bærekraftig reisemål. Arbeidet bygger på erfaringer fra sommeren 2020 og mulige ringvirkninger fra Mesternes mester.

Arrangementer

Staben har ansvar for den nasjonale innovasjonskonferansen Fremtidens kommuner, TEDx og Arendalsuka. Arrangementene bidrar til å bygge Arendals omdømme som innovasjons- og kompetansearena og gir nasjonal og internasjonal oppmerksomhet.

Min side og elnnsyn

Arendal er pilot på vegne av IKT-Agdersamarbeidet for digitaliseringsprosjektene Min side og elnnsyn. Prosjektene bidrar til flere digitale tjenester og enklere innsyn i politiske saker og prosesser. Kommunikasjon er ansvarlig for prosjektene på vegne av Arendal kommune.

Klima og energi

Staben har ansvar for overordnet oppfølging av klima- og energiplanen og klimabudsjettet. I 2021 vil ansvar

for innføring og oppfølging av tiltak konkretiseres og fordeles til enhets- og foretaksledere.

1.6 Personrettede tjenester

1.6.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Arbeidet med å justere ned budsjettrammen jf. bystyrets budsjettvedtak er godt i gang i enhetene (tidligere helse og levekår), og det vises til enhetenes virksomhetsplaner for dette arbeidet. Aktivitetsnivået må justeres og det pågår nå prosesser i flere enheter på hvordan dette skal løses.

Skoler og barnehager tar innover seg kommunens økonomiske situasjon og justerer ned aktiviteten der det er mulig. Men tett oppfølging av barn og elever som trenger ekstra voksne rundt seg utfordrer i mange tilfeller de økonomiske rammene til enhetene.

Fra 1.8.2021 overføres sju spesialpedagoger og 3,5 årsverk til tilrettelegging fra Enhet spesialpedagogiske tjenester (avdeling Pedagogisk fagteam) til de kommunale barnehagene. Enhet Spesialpedagogiske tjenester har de siste årene hatt et betydelig merforbruk knyttet til denne hjelpen. Rådmannen har tro på at denne endrede organiseringen kan redusere kostnadene noe, men det er grunn til å tro at barnehagene vil overta noe av utfordringen som enhet Spesialpedagogiske tjenester har hatt med å holde budsjettet på spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging.

Det vil bli jobbet med overtallighet, både som følge av bystyrets vedtak av 17.12.2020, men en må også forvente overtallighet i barnehagene som følge av færre barn barnehageåret 2021/22.

Det jobbes med å slå sammen Strømsbuåsen barnehage og Gåsåsen barnehage og med å slå sammen Møllers asyl barnehage og Gullfakse barnehage.

1.6.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det skal våren 2021 utarbeides en kommunal plan for en dysleksivennlig Arendalsskole.

Oppvekstkomiteen bestemte 17.9.2020:

- *Det lages en kommunal plan for å ivareta elever med lese- og skrivevansker*
- *Denne skal være klar til å tas i bruk fra skoleåret 2021-22*

Det er nedsatt en arbeidsgruppe på fem personer, tre fra skolene og to fra PPT.

Skolene vil i 2020 fortsette å implementere nytt læreplanverk som trådte i kraft fra 1.8.2020. Dette er et betydelig utviklingsarbeid.

I koronasituasjonen som vi er i, bruker kommunen noe mer tid enn planlagt på å implementere BTI-modellen. Men en vil i 2021 se på muligheten som ny organisering gir, til å forbedre det tverrfaglige samarbeidet innen sektor Personrettede tjenester.

Det vil i enhet Barnevern i 2021 bli jobbet med å forberede barnevernsreformen. Barnevernsreformen skal gi mer ansvar til kommunene på barnevernsområdet, og styrke kommunenes forebyggende arbeid og tidlig innsats i hele oppvekstsektoren. Reformen trer i kraft i 2022. Her vil andre tjenester også bidra for å lykkes med reformen.

Leve hele livet er en kvalitetsreform som omhandler alle over 65 år. De fleste eldre ønsker å delta og greie seg selv så lenge som mulig, og for å bidra til det legges det opp til utviklingsarbeid innenfor tilbud og tjenester rettet mot ulike deler av målgruppen. Målet er at alle eldre skal få bedre hjelp og støtte til å mestre livet. Det handler om å skape et mer aldersvennlig samfunn der eldre kan leve gode liv og på ulike måter delta i fellesskapet. Målet med reformen er at alle eldre over 65 år skal få bedre hjelp og støtte til å mestre livet selv, lengst mulig. Dette målet er fundert både i kunnskap om de positive helseeffektene av aktivitet og fellesskap, og i kunnskap om konsekvensene av de store fremtidige demografiske endringer som ligger framfor oss. Dette vil kreve innovative løsninger samt større fokus på helsefremmende og

forebyggende aktiviteter.

Arbeidet med Leve hele livet reformen i kommunen startet i 2019. Covid-19 har preget 2020, men på tross av at mange planer og prosjekter i år er forsinket, forskjøvet eller avlyst, skjer det mye spennende som inngår i kommunens reformarbeid. Det etterstrebes tverrsektorielt samarbeid i de ulike innsatsene og prosjektene, særlig er dette aktuelt i kartlegging og utvikling av ikke vedtaksbaserte tilbud.

1.7 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	0,8	0,6		0,5
Fravær langtid (%)	3,6	2,9		2,5
Fravær (%)	4,4	3,5	6,5	3
Antall HMS-avvik	15	10	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	18	11	4 000	50
Andel heltidstilsatte	80	95	60 %	95
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88	93	85 %	93

1.8 Heltidskultur

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

1.9 Likestilling og mangfold

Av de ansatte i stabene er det omtrent 60 % kvinner, mot omtrent 75 % i kommunen totalt. Kommunen har en praksis som sikrer lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn. Det er igangsatt et arbeid i kommunen for å forbedre mangfoldet knyttet til alder og etnisitet. Dette arbeidet omfatter også stabene. De viktigste tiltakene følger av arbeidet med å bli sertifisert som «Likestilt arbeidsliv»-kommune. Tiltakene er blant annet knyttet til forankring, opplæring og rekruttering.

1.10 Digitalisering

Kommunen er en avansert teknologisk organisasjon. Vi har over 400 ulike IKT-systemer i kommunen, mange av disse er svært komplekse systemer med elementer av kunstig intelligens, robotteknikk og avansert bruk av sensorer. Noen aktuelle digitaliseringsprosjekter verdt å nevne er medisineringsrobot, digitale ansettelser og utvikling av kjernejournal i pleie og omsorg. Vi samarbeider med KS og Digdir (Digitaliseringsdirektoratet) om flere ulike nasjonale fellesløsninger som for eksempel Digisos, DigiHelse, elnnsyn, KS SvarUt og Fiks folkeregister.

Utviklingen på dette området går enormt raskt og som organisasjon er vi tett sammenvevd med andre kommuner, private leverandører, KS og staten. Stabene har en svært sentral rolle i digitalisering og utvikling, men begrenses av kapasitet knyttet til tid, mennesker og økonomi.

2 Felles overføringer og drift

2.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1103	Felles overføringer og drift			
	Sum utgifter	835 975 250	896 234 250	805 199 673
	Sum inntekter	-21 084 250	-24 225 250	-23 540 526
	Netto driftsramme enheten	814 891 000	872 009 000	781 659 147

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

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

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

2.2 Rådmann med lederlag

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

2.3 Organisasjon

Budsjettet knyttet til organisasjon består av følgende poster:

- KS kontingent og OU-midler
- Finansiering Agder Arbeidsmiljø IKS
- Finansiering av IKT Agder IKS og egne innkjøp av programvare og utstyr.
- Overføringer til råd og utvalg. Arendal kommune betaler her for tjenester utført av Aust-Agder revisjon og Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS.

2.4 Økonomi

Budsjettet knyttet til økonomi består av følgende poster:

- Administrative driftsavtaler, herunder bankavtale Sparebanken Sør, Posten Norge, Loomis samt serviceavtale Inventum
- Tilskudd og overføringer, herunder husleie for kirkevergen, KS kontingent, kontingent OFA, tilskudd til Aust-Agder museum og arkiv, overføring til AKST, tilskudd til Arendal kirkelige fellesråd, trossamfunn, KIA, Kirkens bymisjon m.fl.
- Forsikring, herunder personforsikring og forsikringer og utgifter til vakthold og sikring
- Overføring til/fra kommunale foretak, som i hovedsak består av husleier til Arendal eiendom KF..
- Sentrale pensjonsposter, herunder AFP 62-64 år til AKP, årets premieavvik og amortisering av premieavvik for alle pensjonskassene, og reguleringspremie til AKP.

2.5 Personrettede tjenester

Helse og omsorg:

- Arendal kommune har inngått avtale med flere leverandører vedr finansiering av brukere på tiltak, såkalt varig tilrettelagt arbeid. (VTA) Ordningen forvaltes gjennom NAV. Minimumssatsen Arendal kommune betaler er 25 %.
- Arendal kommune betaler driftstilskudd til privatpraktiserende leger som er inne på avtale.

Skole:

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

- Kommunens utgifter til skoleskyss. Herunder også kommunens avtale med Setesdals bilruter på kjøring til svømmeundervisning i skoletiden.
- Kommunens utgifter og inntekter i forbindelse med gjesteelever. Gjesteelever er elever som kommunen har ansvaret for, men som er midlertidig i andre kommuner og får sin grunnskoleopplæring der. Inntektene er knyttet til elever fra andre kommuner som kommunen gir opplæring til.
- Den siste posten knyttet til skole er overføringer til friskoler og private skoler som har elever fra Arendal kommune.

Barnehage:

Budsjettet til barnehager består av følgende poster:

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

3 Kommunalteknikk og geodata

3.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1201	Kommunalteknikk og geodata			
	Sum utgifter	182 056 865	242 918 824	259 097 672
	Sum inntekter	-222 803 865	-288 540 824	-305 393 383
	Netto driftsramme enheten	-40 747 000	-45 622 000	-46 295 711

Som en konsekvens av bygging av ny E-18 og tilstøtende fylkesveier er det en forventning fra fylkeskommunen at mindre trafikkerte fylkesveier overtas til kommunal drift. Dette vil være utfordrende innenfor dagens økonomiske rammer. En politisk sak vil her komme i 2021.

Som et innsparingstiltak er det i budsjettet vedtatt overføring av veier fra kommunal eie til privat eie, noe som vil redusere vedlikeholdskostnadene for den kommunale veidriften. En politisk sak vil her komme i 2021.

Som et innsparingstiltak og et miljøtiltak er det i budsjettet vedtatt innføring av parkeringsavgift ved kommunal eiendom, noe som vil øke inntekten av frie midler til kommunen. En politisk sak vil her komme i 2021.

Som et innsparingstiltak er det i budsjettet vedtatt reduksjon av en stilling i avdelingen Vei og parkering, noe som vil gi reduserte kostnader. Denne reduksjonen følger kommunens sentrale nedbemanningsplan.

3.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har en todelt økonomi, en selvkost del som er gebyrfinansiert, og en rammefinansiert del med overføringer fra kommunes driftsbudsjett. Innenfor enhetens selvkostområde planlegges det videreføring av arbeidet rundt optimalisering av selvkost-økonomi-modell. Innenfor enhetens rammefinansierte del har rammen blitt redusert. Dette gir spesielt krevende utslag for vei, der det allerede var et stramt budsjett. Det blir utfordrende å holde kvaliteten i tjenestene på et ønsket nivå.

Tjenestene som skal leveres innenfor avdelingen Vei og parkering er underfinansiert og underbemannet. Det er utfordrende å holde kvaliteten i tjenestene på et ønsket nivå. Nivå på sommerdrift vei avgjøres av resultat etter endt vintersesong. Det er lagd modeller for kostnader ved vinterdrift der vinteren kategoriseres som «lav», «normal» og «høy». Ved «lav» eller «normal» kategori vil det være lite midler til sommerdrift, og pengene må prioriteres til å gjelde veier med stor trafikkmengde og på trafiksikkerhetstiltak. Ved «høy» kategori må sommerdriften reduseres ytterligere. Redusert sommerdrift som kantklipp, feiing, grøfthing, krattrydding, asfaltlapping og sluktømming vil over tid gi oss et enda større etterslep på vedlikehold. Noe som vil være ressurskrevende å ta inn igjen senere. Ved utarbeidelse og vedtak av nye reguleringsplaner må det vurderes at kravene for kommunal vei skjerpes, i forhold til hvilke veier som skal være kommunale kontra hvilke veier som skal være private. Kommunen sin totale veilengde øker jevnlig uten tilhørende finansieringen av drift. Det må vurderes hvilket kvalitetsnivå tjenestene knyttet til kommunal vei skal ligge på fremover.

3.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Enheten består av seks avdelinger:

- Avdelingen Vann har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal vannverk, samt ansvar for og

oppgaver innen vannmåler, tilkoblinger vann/avløp og eiendomsgebyrer.

- Avdelingen Avløp og miljøvern har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal avløpsanlegg, samt ansvar for og oppgaver innen slam, utslipp og forurensning.
- Avdelingen Prosjektering og utbygging har ansvar for prosjektering av VA anlegg som utføres i kommunal regi. Prosjektledelse som omfatter VA anlegg som utføres eksternt. Kontroll og evt. godkjenning av planer for boligfelt og utbygginger utført av eksterne utbyggere. Teknisk oppfølging/kontroll av boligfelt og andre tiltak initiert utenfra. Prosjektledelse og byggeledelse for spesielle kommunale infrastrukturprosjekter.
- Avdelingen Vei og parkering har ansvar for drift og vedlikehold av det kommunale veinettet inkl. broer, veilys, renhold, forvaltning, samt trafiksikkerhets-prosjekter. 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 driftstasjonen på Solborg med verksted drift, vedlikehold på vei-, vann- og avløpssektoren og anleggsvirksomhet på VA-sektoren.
- Avdelingen Geodata har ansvaret for forvaltning og utvikling av geografisk informasjon systemer (GIS) i Arendal kommune. Avdelingen har ansvar for å gjennomføre oppgaver etter matrikkel- og eierseksjonsloven. Avdelingen har også ansvar for forvaltning av eiendomsskattarbeidet.

FN Bærekraftsmål 4 GOD UTDANNING

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

FN Bærekraftsmål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi skal fortsette å jobbe for rent vann i springen og rent vann i naturen.
- Fokus på tiltak for sikker vannforsyning av tilstrekkelige mengder helsemessig trygt drikkevann som er klart og uten fremtredende lukt, smak og farge.
- Samfunnet er avhengig av gode vann- og avløps-tjenester, og det er behov for store investeringer fremover. Tiltakene følger hovedplan for vannforsyning og avløp. Eksempler på tiltak for 2021 er:
 - Hovedvannledning Rore - Arendal (del 1 og del 2)
 - Krisevannforsyning fra Longumvann
 - VA Sanering i områdene Asdal, Brattåsen, Skogveien og Vrengen-Bjorbekk.

FN Bærekraftsmål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Samfunnet er avhengig av funksjonelle veier med tilhørende tjenester, og det er behov for større utbedringer enn hva tilgjengelige ressurser muliggjør. Stor trafikkmengde og trafiksikkerhet er sentrale parameter ved prioritering av tiltak. Eksempler på tiltak for 2021 er:
 - Oppgradering av veikryss på Løddesøl.
 - Vedlikehold og oppgradering av Kastell bro.

FN Bærekraftsmål 11 BÆREKRAFTIGE BYER OG SAMFUNN

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

Grønt samfunn

FN Bærekraftsmål 6 Rent vann og gode sanitærforhold

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

FN Bærekraftsmål 12 Ansvarlig forbruk og produksjon

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

FN Bærekraftsmål 13 Stoppe klimaendringene

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

FN Bærekraftsmål 14 Liv under vann

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

Regional vekst

FN Bærekraftsmål 6 Rent vann og gode sanitærforhold

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

FN Bærekraftsmål 9 Innovasjon og infrastruktur

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

FN Bærekraftsmål 11 Bærekraftige byer og samfunn

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

Samarbeid for å nå målene

FN Bærekraftsmål 6 Rent vann og gode sanitærforhold

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

FN Bærekraftsmål 9 Innovasjon og infrastruktur

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

FN Bærekraftsmål 17 Samarbeid for å nå målene

- Vi sikter mot å være en ledende aktør i regionen mht. tekniske tjenester og på utvalgte områder være blant landets ledende fagmiljø.
- Vi fortsetter samarbeidet i regionen:
 - IKT-Agder: Styringsgruppe IKT Samfunn og Infrastruktur samt tilhørende forvaltning- og faggrupper (<https://www.ikt-agder.no/>)
 - Østre Agder Teknisk forum (<https://www.ostreagder.no/>)
 - Agder fylkeskommune: Teknisk ledermøter med vei-tema.
- Vi fortsetter samarbeid i bransjeorganisasjonene:
 - Driftsassistansen (<https://driftsassistanse.no/>)
 - Geoforum (<https://geoforum.no/>)
 - KS Eiendomsskatteforum (<https://www.ks.no/fagomrader/okonomi/ks-eiendomsskatteforum/>)
 - NKF Nettverk Agder - Veg og trafikk (<https://www.kommunalteknikk.no/om-nkf-veg-og-trafikk.4804272-161029.html>)
 - Norpark (<http://norpark.no/>)
 - Norsk Kommunalteknisk Forening (<https://www.kommunalteknikk.no/>)
 - Norsk Vann (<https://www.norsk vann.no/>)
 - Opplæringskontoret (<http://agder.sotin.no/> <https://www.ok-bilfag.no/> <https://okab-arendal.no/>)
 - Trygg Trafikk (<https://www.tryggtrafikk.no/>)
 - Vannforeningen (<https://vannforeningen.no/>)
 - Vegforum (<https://www.vegforum.no/>)

3.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,9	0,8		
Fravær langtid (%)	3,8	1,9		
Fravær (%)	5,7	2,7	6,5	5
Antall HMS-avvik	20	14	3 000	
Antall kvalitets-avvik	14	11	4 000	
Andel heltidstilsatte	97	88	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	98	90	85 %	

3.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

FN Bærekraftsmål 9 Innovasjon og infrastruktur

- Implementere og videreutvikle det nyutviklede vei-forvaltnings-programmet, Adaptive Veg.
- Implementere verksteds-forvaltnings-programmet Helios Auto.
- IOT: Videre utrede mulighetene for disse tekniske løsningene med fokus på tjenestebehov.
- Datasjøl: Videre utrede mulighetene for disse tekniske løsningene med fokus på tjenestebehov.
- Min side: Etablerer løsning for eiendomsskatt. Videre utrede mulighetene for andre tjenester på denne tekniske løsningen.
- Vei: Videre utrede forslag til ny økonomistyringsmodell for drift av kommunal vei, der sommerdriften fristilles mer fra vinterdriften.
- Prosjekt: Videreutvikle kvalitetssystemet inkl. prosjektmodell, og realisere en økt bruk av dette.

FN Bærekraftsmål 12 Ansvarlig forbruk og produksjon

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

FN Bærekraftsmål 17 Samarbeid for å nå målene

- Deltagelse i Nasjonale prosjekt:
 - Digital plan- og byggesaksprosess (KS/KMD/DIBK).
 - Masterplan matrikkel. (Kartverket/KS/DIBK).

4 Kultur

4.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1202	Kultur			
	Sum utgifter	99 577 516	89 397 796	106 867 620
	Sum inntekter	-27 093 516	-18 107 796	-35 193 202
	Netto driftsramme enheten	72 484 000	71 290 000	71 674 418

Budsjettet er redusert med halvårsvirkning av tre årsverk. Justert opp for helårs husleie Kulturkammeret. Fritidskort var ikke budsjettet hverken på inntekts eller utgiftssiden i 2020, det gir et avvik hver vei på ca. 9 mill. kroner.

4.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Generelt er det manglende samsvar mellom forventet aktivitet og økonomi. Enheten opplever at det er større vilje til å påta seg ansvar for store investeringer, men mindre til å følge opp med nødvendige driftsmidler. Enheten opplever at det ikke er sammenheng mellom politiske forventninger og økonomiske prioriteringer.

Kulturenheten har fått betydelige kutt i budsjettet de siste to årene. Budsjettkuttene rammer både enhetens eget driftsbudsjett og tilskuddsmottakere. Konsekvensene vil derfor ikke bare merkes i kulturenhetens egne tilbud og tjenester, men også i kulturlivet for øvrig, både lokalt og regionalt. 2020 var et krevende år for kulturlivet, med pandemi som medførte nedstengning og begrensninger for arrangementer, fritidsaktivitet og kulturinstitusjoner. I 2021 vil kulturenheten ha fokus på å stimulere det lokale kulturlivet så godt det lar seg gjøre, med begrensende midler.

Kulturenheten har blitt redusert med 3 årsverk. Ettersom bystyret gjorde et vedtak som ikke samsvarte med rådmannens forslag til vedtak, er enheten ikke ferdig med å lage en plan for nedbemanning. Konsekvensene kan derfor ikke redegjøres fullstendig for. De kommende ukene vil vi arbeide med bemanningsplan og nedjusteringer av tilbud og tjenester.

Her beskriver vi konkrete og mulige konsekvenser av budsjettkutt og nedbemanning:

- Selv om bystyret la tilbake tilskudd til lag og foreninger, er tilskuddene redusert fra 2020 nivå. Dette gjelder også frivilligsentralenes tilskudd.
- Arendals regionale rolle svekkes når tilskudd til regionale kulturinstitusjoner kraftig reduseres fra 2021 (Sørnorsk filmsenter og mediefondet Zefyr) og fra 2022 (Kilden).
- Reduksjon i årsverk vil mest sannsynlig føre til færre arrangement og en vil måtte nedskalere arbeidet med friluftsliv (turveier, saker knyttet til friluftsløven mm.)
- Enheten har også i 2021 måttet ta et ostepølvekutt og reduksjon/besparelse på annonsering/innkjøp/konsulentbruk.
- Kulturskolen har naturlig avgang i 80 % administrativ stilling i 2021. Etter naturlig avgang skal stillingen utlyses internt, deles 40/40 % mellom Kulturskole og Ung kultur, som er samlokaliserte i Kulturkammeret.
- Det har blitt meldt inn behov for utvidelse med en stilling i stab Ungkultur i konsekvensjustert budsjett 2020. Dette ble strøket som en del av budsjettkutt og nedbemanning. Åpningstider for ungdomstilbudet kan derfor ikke utvides.
- Kulturkammeret har ikke fått utvidet sine driftsrammer, og går en krevende tid i møte med økte faste driftsutgifter. Huset er politisk forankret i gratisprinsippet, med barn og unge som sin hovedmål gruppe.

- Biblioteket har fått krav om kutt av to hele stillinger. Dette krever tilpasninger i vaktplan/bemanningsplan for å opprettholde dagens betjente åpningstid. De tydeligste konsekvensene vil være at arrangementer reduseres minst 60 % fra fjorårets nivå og det blir økt press på vikarkontoer da fravær ved sykdom og annet i mindre grad kan løses internt. Samarbeid med andre, kompetanseheving, inntak av personer på tiltak og skoleelever, og arbeidsmiljøtiltak må nedprioriteres. Bortfall av inntekter forsterker den krevende økonomiske situasjonen og medfører at budsjettene for innkjøp av medier vil være på et kritisk lavt nivå.
- Park, idrett og friluft: Reduksjon i bruk av overtid og ekstrahjelp betyr mindre aktivitet. Det vil kun bli kjørt skiløyper på ukedager innenfor normal arbeidstid. Det anses ikke som en aktuell løsning å få frivillige til å kjøre løyper. Etter hva vi kjenner til får løypekjørere kompensasjon der hvor foreninger har ansvar for jobben, eksempelvis Øynaheia. Fra høsten 2021 får avdelingen ansvar for løypekjøring av ca. 30km turveier med lys, når nye turveier i Arendal øst åpnes. På vinteråpen kunstgressbane vil brøyting også måtte foregå på ukedager innenfor normal arbeidstid. Både løypekjøring og brøyting er værbestemt, og siden det kun brøytes/kjøres i arbeidstiden blir det ingen innsparing selv ved manglende snøfall. Vedtatt reduksjon i overtid og ekstrahjelp vil derfor bli belastet sommersesongen, med konsekvensen redusert vedlikehold på friområder, Barbu park og idrettsanlegg.

4.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Kommunedelplan for kultur 2017-2020 har fokus på kulturens samfunnsutviklende rolle og betydning, blant annet på inkludering og levekår. Kulturens egenverdi står likevel sterkest. Det å ta del i og utøve kulturaktiviteter gir mening i seg selv, både for den enkelte og for fellesskapet.

I 2021 vil våre satsinger fremdeles være knyttet til kulturplanens satsingsområder. Rullering av kommunedelplanen starter i år og målet er at bystyret vedtar ny plan innen utgangen av året.

«Å legge til rette for at alle kan delta – å investere i mennesker – koster penger, men det koster mer å la være. Når grupper ekskluderes, går samfunnet glipp av deres bidrag til fellesskapet, og ofte vil onde sirkler oppstå, blant annet økte forskjeller i helse.» (Regionplan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2027:9.)

I Regionplanen for Agder 2030, løftes kulturbygg frem som viktig arena for innbyggenes levekår. Biblioteket, Kulturkammeret og Bomuldsfabriken er slike arenaer. I tillegg har enheten ansvar for uteområder, uteanlegg og utleie av sentrumsareal. Fra 2021 drifter ikke enheten lenger Munkehaugen aktivitetssenter, men bidrar aktivt for at nye krefter nå skal skape kulturaktivitet på bygget. Arendal kommune har en rekke kulturbygg som også drives av andre aktører, både idrettsbygg og kulturarenaer. Samfunnsverdien av kulturbyggene som møteplasser for alle, uavhengig av sosioøkonomisk status, er høyere enn driftskostnadene.

Kultur for alle:

- Kulturenheten vil gi alle tilgang på kulturtilbud og aktiviteter. Koronasituasjonen krever nye måter å formidle på og nye former for tilrettelegging for deltakelse både på kort og permanent sikt. Kulturenheten vil ha fokus på digital formidling og deltakelse, men fremdeles er det viktigst å legge til rette for fysiske (pandemitilpassende) møteplasser.
- Enheten vil øke fritidstilbudet til personer med behov for tilrettelagte fritidstilbud ved å åpne opp noen av tilbudene.
- Enheten vil gjennomføre en rekrutteringskampanje sammen med NAV for å få flere fritidskontakter for å redusere ventelister.
- Arbeidet med Fritidskort og Friskus fortsetter, og målet er at enda flere barn og unge bruker

- fritidskort. I januar startet vi en markedsføringskampanje med reklame på busser og byskjermen.
- Enheten vil jobbe videre med utvikling og tilrettelegging av turløypenettet. Dette er et tilbud alle kan benytte seg av, fysisk aktivitet gir bedre folkehelse, og stier, tur og friluftsliv er blitt enda viktigere arenaer å utvikle i en pandemisituasjon.
- Starte registrering av kunst i kommunale bygg og uterom. Kommunen bruker midler til å utsmykke, men innbyggerne får ikke kjennskap til kunstverkene. Målet på sikt, er å etablere en database og en åpen digital portal for publikum.

Biblioteket:

- Biblioteket er «oasen i sentrum»: gratis, for alle, nært og tilgjengelig. Bibliotekets tjenester og personalets kompetanse skal møte brukernes ulike behov i alle livets faser og livssituasjoner.
- Vi vil ha en særlig satsing på aktiv formidling, blant annet knyttet til prosjekter vi har fått eksterne midler til: «Gunvald og lesevalpene», Kreativt verksted med aktiviteter i skoleferier, Sommerles! og Litterært pusterom. Alle aktiviteter må tilpasses koronasituasjonen.

Kulturskolen:

- Kulturskolens tilbud ble for første gang siden skoleslaget ble lovpålagt i 1992 samlet i ett bygg. Det gir gode muligheter for intern samarbeidsutvikling. Skolen er samlokalisert med Ung kultur i Kulturkammeret, som gir gode muligheter for å se tilbudene i sammenheng. Skolen vil gjennom 2021 kontinuerlig ha fokus på utvikling av tilbud og kvalitetsforbedring. Gjennom det nasjonale pilotprosjektet Kommunalt kulturarbeid vil samarbeidspartnere som bl.a. UKM og Ung klassisk også bli sterkere.
- Det er et viktig mål å få frigjort plass til alle barn og unge som står på venteliste, men med begrenset økonomi går arbeidet sakte.

Kulturkammeret/Ung kultur:

- Kulturkammeret har som målsetting å være en samfunnsaktør som ivaretar, gir muligheter, legger til rette for og utvikler de som bruker huset som sin aktivitetsarena. Et kulturhus med det stor hjertet, hvor du kan «finne din greie»- et møtested - et mulighetsrom for alle.
- Kulturkammeret har åpent fritidstilbud tre dager i uken, hvor all ungdom mellom 13-25 år kan møtes i trygge rammer med tilbud om gratis middag, drop-in tilbud for bandinteressert ungdom, gaming/e sport, band- /studiotilbud, multimedia/film/fototilbud og mulighet for å låne øvings- og produksjonsrom innen ulike kunst- og kulturfelt, som dans, drama, visuell kunst og musikk.

Park, idrett, friluft:

- Utvikle gode utendørs møteplasser for alle.
- Tilrettelegge for utøvelse av fysisk aktivitet utendørs.
- Videreutvikle turveisystemet i kommunen samt sti- og løypenettet.

Bomuldsfabriken kunsthall:

- Bomuldsfabriken ønsker å intensivere sin aktivitet rettet mot å tilrettelegge i økende grad publikumsarenaene for at folk kan møtes på tvers av alder, kultur, religion og sosioøkonomisk bakgrunn.
- Invitere kunstnere med en annen kulturbakgrunn som er bosatt i fylket til å delta på utstillinger ved ARTendal og Bomuldsfabriken. På denne måten komme i dialog med mennesker fra andre kulturer som er bosatt i Arendal og øke graden av tilhørighet og integrering.
- Utvikle spesielle prosjekter som retter seg mot ungdommer som opplever utenforskap. Det blir et særdeles viktig satsningsområde for oss i fremtiden.
- Utvikle muligheten for å delta i byggingen av et dataspill: Torbjørnsbu gruver kunstarena, der spillverdenen kobles inn mot samtidskunsten og kulturhistorien.
- Invitere ungdommer til å medvirke til utformingen av arenaen (brukermedvirkning) og gi de myndighet til å kuratere utstillinger. Tilby ungdom en mulighet for å opptre ved åpninger og arrangere konserter.
- Utvikle et samarbeid med psykiatrien i Arendal hvor vi går i dialog med institusjoner om et

langsiktig samarbeid hvor omvisninger og verksteder tilbys og der vi også besøker institusjonene og avdelinger med ulike formidlingsprosjekter.

- Ved å arrangere utstillinger som deltar i samfunnsdebatten over temaer som klimakrisen, mangfold, ensomhet og kjønnsidentitet (2021) skaper vi muligheten for å tydeliggjøre vårt samfunnsoppdrag rundt integrering, bærekraft og mangfold.
- Det å skape møteplasser på tvers av alder, kjønn, kultur og sosial bakgrunn kan betraktes som selve limet i et sosialdemokrati og vi er i ferd med å etablere et samarbeid med en aktør for å utvikle arenaer der opplevelse og kunnskap om natur, dyrking av urter og grønnsaker kan virke i dialog med kreativitet og skapende virksomhet.

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, men dette krever også bevisste valg i produksjonen. Kulturenheten vil bidra til bevisstheten om dette økes.
- Friluftsliv blir stadig mer populært og bidrar til bedre folkehelse. Kulturenheten vil fortsette med å tilrettelegge områder for uorganisert utendørs aktivitet, som kommer alle innbyggere til gode. Dette skal gjøres i form av åpne utendørs idrettsanlegg, turveier i skog og mark og parker med ulike aktivitetsmuligheter.
- Egne bygg skal ha energieffektive løsninger for lys og varme, og kildesortering. Fokus på å velge leverandører med klimavennlige løsninger og produkter.
- Park, idrett og friluft har som mål å elektrifisere mest mulig av avdelingens maskinpark.

Regional vekst

Arendal som kulturby

- Kulturenheten vil arbeide for at Arendal markerer seg som kulturby i en ny region. Det blir viktig å sørge for at kommunen beholder og styrker institusjoner, kulturarbeidere og kunstnere i en tid hvor regionen er i endring. Tilgang på kulturopplevelser og fritidstilbud er viktig for tilflytting, turisme og for innbyggernes trivsel.
- Arbeidet med byjubileet 2023 starter. Fortid, nåtid og framtid skal være med - stolthet over og respekt for fortida, glede over nåtida og optimisme for framtida. Lag, foreninger og innbyggerne i Arendal skal inviteres med. Byjubileet skal styrke Arendals posisjon i regionen. Et budsjett for jubileet må på plass i løpet av 2021.
- Fremdrift for siste bind i Arendal by- og regionhistorie går som planlagt. Boka lanseres ifm. byjubileet.
- I 2021 overtar kunstnerorganisasjonene Scenekunst Sør, Sørf og Agder Kunstsenter Munkehaugen kultursenter. Sammen har de ambisjon om å skape et møtepunkt og arbeidsfellesskap for profesjonelle kunstnere i Agderfylket innen flere disipliner.

Kulturturisme og levende bysentrum

- Kulturturisme har et stort potensial for regionen og kommunen. Reiseliv og kultur må knyttes tettere sammen, og må kobles opp mot satsingen på kulturell og kreativ næring. Agder og Arendal er områder hvor turister og innbyggere kan oppleve spennende kultur og historie, gode matopplevelser og spennende byopplevelser. Satsningen vil kreve økt samarbeid mellom kultursektor og næringsliv.
- Arendal sentrum har flere gode byrom for ulike arrangement. Kulturenheten vil aktivt arbeide for en videreutvikling av disse i nært samarbeid med aktuelle enheter i kommunen, lokalt næringsliv og Arendal By. Nye retningslinjer for bruk er vedtatt av bystyret og en ny digital arrangørhåndbok er under utarbeidelse.

Bomuldsfabriken - lokal kunsthall med nasjonal og regional posisjon

- Bomuldsfabriken kan være svært viktig for at kunstnere skal bosette seg i regionen. Utstillingen HATCH viser unge kunstnere fra regionen under utdannelse i utlandet og er et viktig prosjekt som skaper nærhet og ivaretagelse.
- Bomuldsfabriken ønsker i samarbeid med Agder Kunstnersenter og andre aktører å utvikle atelierkomplekser for kunstnere med verksteder til en billig pris som gjør det attraktivt å bosette seg i Arendal. Dette tiltaket er i tråd med Regionplan Agders mål om å bli den regionen etter Oslo med flest bosatte kunstnere.
- Bomuldsfabriken representerer den kortreiste kulturopplevelsen og et kryssende mangfold av samtidskunst, kulturhistorie og stedsrelaterte utviklingsprosjekter som er en berikelse for byen. I arbeidet fremover blir selve markedsføringen av stedet i samhandling og samarbeid med andre aktører viktig for videre synliggjøring.
- Bomuldsfabriken er sentral i utviklingen av byens kulturturisme. Spesielt på sommeren er stedet besøkt av turister som også oppsøker Kristiansand og andre deler av Sørlandet. En økende satsning på dialog og samarbeid med Kristiansand Kunsthall og Sørlandets kunstmuseum/Kunstsiloen vil derfor være avgjørende for videre utvikling, hvor Bomuldsfabriken vil utmerke seg med et særpreg hva gjelder en presentasjon av regionale unge kunstnere og samfunnsengasjerte temautstillinger.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid krever ressurser, kompetanse og tid. Samarbeid krever gjensidig tillit og respekt for hverandres kompetanse.

- Digitale verktøy som Friskus, er en prioritering for å skape innblikk på tvers om aktivitet, arrangement og aktører i kommunen.
- Frem mot 2023 vil kulturenheten ha fokus på ytterligere samarbeid med lag og foreninger. Samarbeidet krever at begge parter «legger noe i potten», og erfaringen er at det også gir merverdi for begge parter.
- Konkret kan nevnes samarbeidet med IK Grane og Froland kommune vedr «Fellesmarka» - her har vi en felles målsetting med å utvide løypenettet fra Granestua med nye traseer mot vest og nord i Froland kommune.
- Kulturenheten vil arbeide for flere samarbeidsavtaler med lag/foreninger/frivillige grupper vedr tilsyn/enkelt vedlikehold av turløyper/stier.
- Kulturenheten vil være aktiv bidragsyter i forbindelse med etablering av Batterifabriken. En så stor etablering vil få betydning for kultur- og fritidstilbud som skal utvikles.
- Kulturskolen fortsetter samarbeidet med Norsk kulturskoleråd Agder, som har fokus på regionalt samarbeid i skoleutvikling, mot kulturskolen 3.0.
- Ung kultur fortsetter samarbeid om UKM, lokalt, regionalt og på landsnivå. Den nasjonale festivalen skulle blitt arrangert i Arendal i 2020, men ble utsatt til 2021, og denne har nå også blitt avlyst. Det jobbes nå for å lage gode ungdomsarrangement for og av ungdom både lokalt og regionalt dette året.
- Ung kultur og kulturskolen samarbeider med LNU, Tverga, Ungdom og Fritid, Norsk Kulturskoleråd, Fritidskortet og Playmakers for sammen å rette et politisk blikk mot satsning på barn og unge under Arendalsuka.
- Biblioteket vil prioritere samarbeidet i det lokale, regionale og nasjonale biblioteknettverket for å opprettholde bibliotekets faglige nivå når det gjelder tilbud til brukerne
- Kulturenheten har et utstrakt og godt etablert samarbeid med en rekke av kommunens enheter/avdelinger/foretak. I 2021 er fokus rettet mot et sterkere samarbeid med helse og levekår og næringsavdelingen.

4.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,3	1,7		2
Fravær langtid (%)	4,4	5,3		4,5
Fravær (%)	6,7	7	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	17	2	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	7	3	4 000	10
Andel heltidstilsatte	51	52	60 %	55
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	72	73	85 %	75

Det er et mål å jobbe mer systematisk med HMS arbeid i hele enheten fremover. Noen avdelinger har etablert gode rutiner på dette området, men flere avdelinger er forholdsvis nye og her blir det fremover viktig å følge opp opplæring og rutiner.

Kulturenheten bruker Agder Arbeidsmiljø aktivt til støtte og veiledning ved behov. Kommunens egen HR-avdeling er også en viktig ressurs.

4.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Oppstart av prosjektet «Finn din greie» i samarbeid med Moltemyr skole/oppvekstområde - et aktivtetsrettet tiltak for å fremme inkludering og øke deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn/ungdom. Målet er å utvikle en metode som kan overføres til alle oppvekstområdene i kommunen. Driftes med tilskudd fra fylkesmannens skjønnsmidler.

Ung kultur har fått tilskudd til tiltaket «Ungkultur - i sentrum, medvirkning, samskaping og deltagelse» som er innvilget 600 000 kroner årlig fra 2020-2022. Prosjektperioden skal søkes om å utvides til 2023, og overføre midlene fra 2020 til 2021.

Ung kultur har også fått tilsagn på søknad om LIM- tilskudd til prosjektet «Jenter» og er innvilget 270 000 kroner fra avdeling for Bærekraftig utvikling, Agder Fylkeskommune 2021-2022. «Jenter» er et egenkraftmobiliseringsprosjekt for flerkulturelle jenter mellom 13-16 år på Kulturkammeret. Nøkkelord for prosjektet er relasjoner, tillit, dialog og refleksjon. Pr. i dag finnes det ingen kulturtilbud til denne gruppen drevet av Arendal kommune, og det er kjent at jenter med flerkulturell bakgrunn uteblir og faller fra fritidsaktiviteter av ulike årsaker i større grad enn flerkulturelle gutter, derfor vil vi skreddersy tilbud til en gruppe vi har problemer med å rekruttere.

Ung kultur og Kulturskolen er med i pilotprosjekt sammen med fire andre kommuner, hvor vi i samarbeid med de nasjonale organisasjonene Ungdom og Fritid, UKM og Norsk Kulturskoleråd, skal se på muligheter for å legge til rette for mer helhetlige tilbud og samarbeidsprosjekt for barn og unge. Det er følgeforskning til prosjektet, som skal spille inn til nasjonalt hold. og det jobbes for en overordnet politisk forankring.

Biblioteket må tilpasse driften til nye rammevilkår. Det blir nødvendig med en gjennomgang av personal- og organisasjonsplanen og det utarbeides ny vaktplan/bemanningsplan. Det skal gjøres en grundig vurdering av mulige innsparinger i driften og muligheter for utvikling og endring av publikumsbetjeningen. Involvering og deltagelse skal sikre intern forankring i prosessene.

Park, idrett og friluft er i gang med å avvikle/ redusere bruk av kjemisk plantevern gjennom metodisk og systematisk planlegging av beplantning som er motstandsdyktig, og ved å bruke nye metoder for bekjempelse av skadedyr og sykdommer.

Innovasjon og kunstfeltet er nært sammenknyttet og Bomuldsfabriken vil fremover satse på et samarbeid med vitensenteret og UiA. I 2022 starter Bomuldsfabriken et samarbeid med UiA hvor vi ønsker å videreutvikle stedet som en kunnskapsarena for bygging av kunstfaglig kompetanse og formidling.

Enkelte utstillinger ved Bomuldsfabriken vil omhandle samtidskunsten i klimakrisens tid. Ved å rette spørsmål til dette omfattende temaet kan vi være med på å skape kunnskap og bevissthet samt opplevelser ved å vise kunstnernes samfunnsengasjement.

I samarbeid med forskningsskipet REV søker vi å delta på Arendalsuka og som institusjon ønsker vi å være representert i samfunnsdebatten.

5 Brann

5.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1203	Brann			
	Sum utgifter	99 762 862	96 156 516	95 961 720
	Sum inntekter	-67 070 862	-62 712 516	-62 275 060
	Netto driftsramme enheten	32 692 000	33 444 000	33 686 660

Østre Agder brannvesen (ØABV) skal forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser i 7 kommuner. Avdelingene i enheten består av; Agder 110 sentral, beredskapsavdelingen (inkludert det interkommunale redningsdykkersamarbeidet), forebyggende avdeling, feieravdelingen og Interkommunalt utvalg mot akutt forurensing (IUA).

Bystyret har bestilt en utredning i 2021 om samarbeid/felles brannvesen med Grimstad kommune.

Østre Agder brannvesen har 72 ansatte i heltid og 122 ansatte i deltid. Enheten ble pålagt innsparingstiltak nærmere 2 mill. kroner gjennom prosessen med løypemelding/HØP høsten 2020.

Fra 2021 vil feiertjenesten fullt og helt være en gebyrfinansiert selvkosttjeneste (oppfølging av ny kommunelov). Omlegging til selvkost vil fjerne tidligere ressursbidrag fra denne avdelingen inn i fellesskapet ØABV.

110-sentralen er i praksis også en selvkosttjeneste finansiert med innbyggerbetaling. På grunn av statlige pålegg/styring av tjenestenivå og bytte av infrastruktur er kostnaden økt 12 % til 55 kroner pr. innbygger for alle Agder-kommuner. Arendals innbyggerandel blir belastet «rammen» til ØABV.

I 2020 var det en pause i investeringsporteføljen. Denne pausen vil kunne føre til dårligere kvalitet på tjenestene, innbytte-tap på kjøretøy som skal skiftes ut og økte driftsutgifter blant annet til verksted og vedlikehold.

Investeringsbudsjettet for brannvesenet i Østre Agder er brutto på 3,25 mill. kroner årlig. Blant tingene som er kjøvet på er en ny hurtiggående båt for at brannvesenet ikke skal være avhengig av redningsskøyte, politibåt eller helikopter for å komme seg til oppdrag i skjærgården. I tillegg stod utskiftning av mannskapsbil i Froland, personellflyttere og materiellinvesteringer på programmet. Litt lenger fram skyves fornyingen av de større kjøretøyene på, samt innkjøp av spesialkjøretøy vi ikke har i dag.

Investeringsrammen betraktes som brutto ramme ettersom momskompensasjonen tilfaller kommunen og ikke enheten. Dersom vi skal være i stand til å realisere fremtidige objekt (investeringer på nye storbiler spesielt), er vi nærmest avhengige av å kunne forholde oss til netto rammer, årlig 2,625 mill. kroner. Alternativt må rammene økes ettersom kostnadsnivået på denne type investeringer og kjøretøy har økt betraktelig siste årene, bl.a. pga. av lav kronekurs.

2021 blir et utfordrende år for enheten med reduserte budsjett og reduserte lederressurser (1 årsverk) samtidig som det skal forberedes flytting/samlokalisering av 110-sentralen, og samtidig som det skal utredes og søkes samarbeid/sammenslåing med Grimstad brann og redning.

5.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten ble pålagt innsparingstiltak nærmere 2 mill. kroner gjennom prosessen med løypemelding/HØP høsten 2020.

Rådmannen har utfordret brannvesenet på en stillingsreduksjon tilsvarende 1 årsverk. For å få en effekt for Arendal kommune på 1 årsverk. Rådmannens begrunnelse er utelukkende av økonomisk karakter.

1 årsverk reduseres i 2021 ved å etablere én felles leder for feieravdelingen og forebyggende mens leder for forebyggende er konstituert som brannsjef. Dette må også sees i lys av utredningsarbeid som iverksatt sammen med Grimstad brann og redning om et felles brannvesen. En politisk avgjørelse om dette er planlagt juni 2021, og et nytt felles brannvesen kan være operativt fra 1/1-2022.

Det er forventet en innsparing på 750 000 kroner i 2021 pga. av brannsamarbeid med Grimstad. Siden et brannsamarbeid først kan skje organisatorisk fra 2022 vil ikke et nytt brannsamarbeid være besparende i 2021, men enheten vil likevel planlegge og styre for å oppfylle innsparingstiltaket.

Andre sparetiltak pålagt enheten er bruk av IUA-fond i stedet for ny innbetaling (250 000 kroner), optimalisering av selvkost i feieravdelingen (300 000 kroner) og generell besparelse grunnet bedre innkjøp på 280 000 kroner.

Grunnet koronapandemien ble et planlagt grunnkurs for 20 deltidsmannskaper ikke iverksatt høsten 2020 (lokalt kurs i regi av ØABV). Kurset har en total kostnad på ca. 1 mill. kroner. Selv om kompetansen kurset gir er lovpålagt for mannskapene/brannvesenet vil enhetsleder vurdere etter 2. tertial om kurset skal skyves på enda lengre, gitt både smittesituasjon og økonomisk status høsten 2021. Den samme vurderingen gjelder for å opprette røykdykkerkompetanse i Froland og deltagelse i regionalt utrykningslederkurs for deltidsmannskaper, som også er et lovkrav. Sammen med utsatt kurs for redningsdykkerleder (midlertidig dispensasjon fra Arbeidstilsynet på kompetansemangel) og overflatereddere på deltidsstasjoner er totale utsatte opplæringsutgifter ca. 1,6 mill. kroner.

I handlingsplanene for både 2019 og 2020 var det signalisert et nytt årsverk i forebyggende avdeling fra 2022 for å tilfredsstille forskriftskravet om 1 person pr. 10 000 innbygger + leder (8 årsverk totalt) I HØP 2021-24 er dette tatt ut, og ØABV vil derfor ikke tilfredsstille lovkrav på bemanning i forebyggende avdeling i år eller senere i handlingsplanen.

5.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

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

I tillegg er det planlagt et samarbeid med «helse» i kommunene hvor primært feieravdelingen skal kartlegge og veilede eldre om fallulykker i hjemmet. Statistisk er det 80 hoftebrudd i Arendal kommune årlig. Hvis brannvesenet kan være med å forebygge bare noen få av disse vil både være økonomisk lønnsomt for samfunnet/kommunen og den enkelte vil slippe redusert livskvalitet. Mange fall medfører alvorlige mén og fremskyndet institusjonsplassering.

5.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	0,59	0,43		2,5
Fravær langtid (%)	4,14	6,36		3,0
Fravær (%)	4,72	6,78	6,5	5,5
Antall HMS-avvik		1	3 000	
Antall kvalitets-avvik		1	4 000	
Andel heltidstilsatte		72 heltid 122 deltid	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		Ikke relevant	85 %	

Dessverre har det vært flere langtidssykemeldinger i ØABV i 2020. Det jobbes aktivt for å redusere dette, bl.a. ved hjelp av «Raskere Frisk» og flere planlagte MoA-møter.

Noe økonomisk besparelse er det høye langtidsfraværet totalt ikke da brorparten av fraværet er i beredskapsavdelingen. Mange vakter må dekkes med overtid på grunn av kompetansekrav til redningsdykking som ikke alle vikarer besitter.

Korttidsfraværet er nok reelt høyere enn uttrekk fra Stratsys siden beredskapsavdelingen går døgnvakter (2 døgn i helgene) og 110-sentralen 12-timers vakter. En vakt kan derfor være opptil 4 dagsverk for en dagansatt. Fra februar 2021 vil et nytt turnusprogram omregne fravær likt resten av kommunen.

I 2020 er et svært lavt antall avvik meldt inn. Enhetsleder vil prioritere å gi kompetanse til å melde avvik, og endre kultur for dette og ytringsklima i organisasjonen.

5.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

110-sentralen (110-Agder) vil 1/1-2023 flytte fra Arendal og samlokaliseres med Politiets operasjonssentral (112) og AMK (113) i nytt politihus i Kristiansand. Kristiansand kommune er gitt det formelle ansvaret for «ny» 110-sentral fra 2023. SAMLOK-prosjektet er allerede i gang med å forberede flytting, og nye lokaler med de 3 nødmeldesentralene er i detaljplanlegging pr. januar 2021. Det jobbes med å utarbeide grunnlag for beslutning om fremtidig eierskap og organisasjonsmodell for 110-sentralen. Beslutning er ventet før sommeren 2021, mens ny driftsmodell ventes iverksatt f.o.m. 1/1 2022, ett år før flytting.

Gitt bestillingen fra bystyret om å søke samarbeid, eller sammenslåing med Grimstad brann og redning vil det meste av fokus og ressurser på innovasjon og utvikling bli kanalisert til dette prosjektet. Visjonen for arbeidet er et slagkraftig og innovativt nytt felles brannvesen med faglig og økonomisk gevinst.

ØABV har opparbeidet seg økt kunnskap om risiko og sårbarhet gjennom utarbeidelse av egen ROS for brannvesenet i samarbeid med eksisterende kommuner. Denne prosessen begynte vinteren 2017 og dannet bedre grunnlag for oppfølging av ny forskrift og en ny planlegging for det forebyggende arbeidet. Etter ferdigstilling av analysearbeidet ble en sammenfatning av dette samlet i en revidert dokumentasjon om brannvesenet (tidligere kalt brannordning). Arbeidet ble politisk og administrativt behandlet i 2019.

Eksisterende dokumentasjon beskrevet i avsnittet over vil være førende for prosessen med Grimstad brann og redning når premissene for kommende organisering, utrustning og utvikling av et mulig nytt felles brannvesen legges. Likevel er det et omfattende arbeid som skal utføres i løpet av de første 5 månedene for å sikre faglig gode og nøytral beskrivelse før politisk avgjørelse om brannvernorganiseringen i regionen. Enten som et stort felles brannvesen som i dag under Arendal kommune (vertskapskommunemodell), som

en selvstendig organisasjon (IKS) eller om dagens organisering er den beste.

I tillegg til utredningsarbeidet om felles brannvesen og ny 110-sentral pågår det kontinuerlig kvalitetsforbedringer i ØABV. Det kan nevnes nye prosedyrer og fagutvikling for redningsdykkere, økt samarbeid mellom forebyggende avd. og feieravd. (nå felles leder) om risikoutsatte grupper og forebygging av fallulykker (samarbeid med helse).

Organisasjonen må endre rutiner og kultur for å melde flere avvik og forbedringsmeldinger.

6 Vitensenteret

6.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1205	Vitensenteret			
	Sum utgifter	25 686 000	25 523 177	23 482 932
	Sum inntekter	-21 350 000	-21 478 177	-19 281 038
	Netto driftsramme enheten	4 336 000	4 045 000	4 201 894

Vitensenteret Sørlandet fikk i desember 2020 tilsagn fra miljødirektoratet om at vi kunne etablere et autorisert Besøkssenter for Raet nasjonalpark. Vi har startet opp flere prosesser og forhåpentlig vis flere større prosjekter i løpet av 2021. Det vil si at det vil måtte gjøres endringer i budsjett. Ingen av disse endringene vil påvirke det kommunale rammetilskuddet. Det vil eventuelt kun skape flere fullfinansierte arbeidsplasser, og prosjekter.

6.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vitensenteret har sterkt kostnadskontroll, og har sikret oss en rekke prosjekter i 2021 som vil gi fakturerbar tid. Etter mange måneders arbeid fikk vi rett før årsskifte kompensasjon fra staten for å dekke inn inntektstap, og for å gjøre oss i stand ressursmessig til å gjennomføre kontraktfestede leveranser i 2021. Fokus på nærværhetsgrad, medbestemmelse, investering i materiell for å effektivisere smittevernsrutinene og god dialog med ansatte gir oss et lavt sykefravær og gode leveranser selv i en tid med smittevernsrestriksjoner. Det arbeides aktivt med søknader og prosjekter som kan gi fakturerbar tid, for å redusere den økonomiske sårbarheten. Det har også vært utviklet digitale løsninger for å kunne levere tjenester.

6.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Vitensenteret Sørlandet er et regionalt vitensenter. Vi er et fritidstilbud som er tilgjengelig gjennom hele året, og en ressurs for barnehager og skoler i kommunen. Vi kan i 2021 levere oppdatert, videreutviklede og nye formidlings program som er oppdatert i forhold til fagfornyelsen.

I 2021 har vi som mål å tilby lærerkurs for å støtte lærerne i implementeringen av fagfornyelsen, særlig innen programmering. I tillegg ønsker vi å utvikle prosjekter innenfor folkehelse med tanke på mulig nyutvikling av nye formidlings program, aktiviteter og utstillinger.

Fornyelse av utstillinger, aktiviteter og formidlings program er noen av kravene som stilles til Norges regionale vitensentre. Hvert år skal det innfris en rekke føringer, og utviklingsplaner for å opprettholde den statlige finansieringen. Vi er og skal være en helårsattraksjon som har som formål å skape nysgjerrighet, mestring og læring med bruk av ulike læringsstrategier. Vi skal i 2021 kommunisere tydeligere hva vitensenteret har av tilbud og at vitensenteret er et godt sted å gjøre aktiviteter sammen på tvers av generasjoner. Bedrifter, innbyggere og tilreisende bruker vitensenteret aktivt. Dette bidrar til økt bosteds- og attraksjonsattraktiviteten for Arendal kommune.

I 2021 vil Vitensenteret arbeidet enda mer målrettet med å nå flere fritidsbesøkende, organisasjoner og bedrifter ved å tilby flere opplevelser i kombinasjon med våre utstillinger og aktiviteter. Vi skal gjøre vårt beste til enhver tid på tross av alle de utfordringer vi har med covid-19. Vi ønsker et bredere og mer mangfoldig tilbud til innbyggere, og vi ønsker at dette i større grad utvikles i samarbeid med befolkningen i regionen. Samarbeidet med befolkningen og økt innsats på evaluering vil være en kvalitetssikring for at vi

utvikler tilbud som vil være attraktive.

Grønt samfunn

Vitensenteret Sørlandet har besluttet at vi skal ha ekstra fokus på enkelte bærekrafts mål gjennom året. Med ekstra fokus mener vi at vi videreutvikler utstillingen vi har, produserer nye utstillinger og aktiviteter med fokus på et bærekrafts mål. Når vi får mer normal hverdag, vil eksterne miljøer inviteres inn for å bidra til at vi får et bredere og mer mangfoldig tilbud. Det skal være godt synlig for våre besøkende på senteret og gjennom vår oppsøkende virksomhet.

I løpet av 2021 skal vi ha fokus på følgende bærekraftsmål: «Ren energi for alle» er vårens tema, til sommeren «God helse og livskvalitet» og til høsten «Ansvarlig forbruk og produksjon».

Besøkssenteret Raet nasjonalpark vil selvsagt ha kunnskapsformidling om bærekraft for barnehager, skoler og fritidsutvikling som satsningsområde. Målet er at flere skal ta i bruk nasjonalparken på en bærekraftig måte, lære mer om god forvaltning og skape interesse for nasjonalparkens verneverdier. Dette arbeidet vil gjøres i nært samarbeid med nasjonalparkforvalter og de andre nasjonalparkkommunene.

Vitensenteret Sørlandet har en visjon om at vi skal i fremtiden bli betraktet som et viktig Formidling- og læringssenter innen marin formidling. Samarbeid med Universitetet i Agder, Havforskningsinstituttet, Niva, Grid, Blått kompetansesenter Sør, fylkeskommunen og andre viktige ressursmiljøer vil være avgjørende for å nå dette langsiktige målet. I 2021 vil vi bygge opp et autorisert besøkssenter for Raet nasjonalpark. Det foreligger en lang rekke føringer for et autorisert besøkssenter som vi skal tilfredsstille. Vi vil i 2021 ansatte en daglig leder, starte opp en rekke utviklingsprosjekter som vil gi flere formidlingstilbud, samt aktiviteter innen flere relevante tema for nasjonalparken. Målsetningen er at vi skaper et aktivitetsgrunnlag for ytterligere en stilling i 2022. Da vil besøkssenteret kunne ha et innholdsrikt årshjul for innbyggere og tilreisende. Her vil samarbeid med mange ulike lokale aktører i nasjonalparkkommunen være viktig. Vi vil ikke lykkes uten godt samarbeid med mange ulike fagmiljøer.

I 2021 vil Vitensenteret starte opp nettverk for formidlere på Agder, men fokus på marin formidling. Etablering av dette nettverket, utvikling og gjennomføring av kurs for lærere og elever, dekkes av Blått kompetansesenter Sør. Agder fylkeskommune vil bistå med finansiering av videreutvikling av Besøkssenteret, både gjennom økonomisk tilskudd, men også sin kompetanse og ressurser.

I løpet av 2021 vil vi få en avklaring fra Fiskeridirektoratet på om vi også skal bli et visningssenter for oppdrettsnæringen. Et visningssenter vil være et spennende og viktig bidrag i visjonen om å skape et formidlings- og læringssenter innen marin formidling. Hvis vi kan dekke tematikk innen forvaltning, vern, forskning og næring, vil det gi unike muligheter for spennende utstillinger, prosjekter, formidlings program og et fagmiljø som kan være en nasjonal ressurs. Dette vil gi en bred dekning av tematikk innunder bærekraftsmålet, Livet under vann, og konsekvenser av klimaendringer.

Vi på vitensenteret Sørlandet tar sikte på at vår undervisning skal være mest mulig miljøvennlig og bærekraftig. I 2021 starter vi opp et videreutviklet formidlingsprogram i samarbeid med Agder Energi, med tematikk fornybar energi. Det vil også tilbys et digital programmeringskurs som omhandler ulike typer energikilder. Vi vil fortsette med vår undervisning som retter seg mot Raet nasjonalpark, men det er et mål at vi innen utgangen av 2021 har flere formidlings program hvor sentrale bærekraftsmål inngår.

Vitensenteret Sørlandet skal ha fokus på utvikling av tilbud skal være mest mulig miljøvennlig og bærekraftige. Vi kommer til å ha et stort fokus på bærekraftig produksjon, gjenbruk, og energisparing i hele vårt opplevelsestilbud. Vi skal i vårt utviklingsarbeid ha fokus på at vi skal skape mindre avfall, produsere egne konkrete og materiell til formidlings programmene hvis vi ikke finner miljømessige gode produkter, og økt materialfokus i utviklingsarbeidet. Økt koordinering av innkjøp for å redusere transport.

Regional vekst

Vitensenteret Sørlandet har som mål å bli enda mer attraktiv som en opplevelsesarena, gjennom samskaping med andre aktører innen reiselivsnæringen, interesseorganisasjoner, andre opplevelsesaktører, kulturinstitusjoner, næringslivet, forskningsinstitusjoner og relevante fagmiljøer. Målsetningen er en økt

bredde og mangfold i vårt tilbud.

I 2021 har vi mål om å starte arbeidet med å utvikle noe av tilbudet sammen med representanter fra ulike målgrupper. Når målgruppen definerer tematikk, kommunikasjonsmetoder og fortløpende evaluerer vårt arbeid, har andre erfart at det gir et større engasjement om de samfunnsaktuelle tema og gi økt naturfaglig kapital hos allmenheten. Vi ønsker å tilby et bredt og etterspurt formidlings- og kurstilbud i hele regionen, slik at vi blir en foretrukken kunnskapstilbyder.

I 2019 var det omtrent 43 000 besøkende/deltakere på våre aktiviteter. Målsetningen var å øke dette ytterligere. Målsetningen er der, men på grunn av covid-19, er det usikkert hvordan 2021 blir.

I arbeidet med å skape et bredere og mer mangfoldig tilbud vil vi tilby nye installasjoner, aktiviteter, foredrag, workshops, samarbeidsoppgaver og konkurranser som utfordrer de besøkende til nytenking, og bidrar til å skape gode gruppeopplevelser. Nå vil smittevernstiltak prege store deler av 2021, men vi skal utvikle ulike konsepter, slik at når Norge åpner opp, er vi klare med spennende nye tilbud.

Vi skal øke kjennskapshetsgraden til hva vitensenteret faktisk leverer av tjenester i 2021. Dette skal gjøres gjennom målrettet kommunikasjon i sosiale medier, økt satsning på digital kommunikasjon, tilstedeværelse og løfte frem flere samfunnsaktuelle tema. I 2021 skal ungdommen få større plass og få større rom for å lage innhold i de markedsføringskanaler vitensenteret bruker.

Vitensenteret Sørlandet vil i 2021 ha som mål å få avklart hvor Vitensenteret Kristiansand skal endelig lokaliseres. Dagens lokalisering har ikke tilfredsstillende utvidelsesmuligheter. Det vil gjennomføres flere befaringer, dialog med entreprenører som har spennende tomter, og med universitetet i forhold til en mulig samlokalisering av publikumsrettet virksomhet med barn og unge som målgruppe.

Blått kompetansesenter Sør har et samarbeid med Vitensenteret hvor vi har fått ansvar for flere sentrale oppdrag. Vi har også inngått et samarbeid med Havforskningsinstituttet for utvikling av et konsept som heter Dugnad for havet. Dette skal realiseres og publiseres i 2021. Et pilotprosjekt med mål om at flere barn, ungdommer, familier mm skal kunne gjennom sine observasjoner bli en del av folkeforskningssatsning til Havforskningsinstituttet, og som bidrar med nyttige observasjoner til forskere. Videreutviklingen av vitensenteret i Arendal innen den marine satsningen, har vi stor tro på. Etableringen av besøkssenteret er et prosjekt som vil involvere alle tre nasjonalparkkommunene.

Prosjektet med å etablere Vitensenteret Kvinesdal vil måtte nå flere sentrale milepæler i 2021. Det skal aktivt arbeides med samarbeidsavtaler med kommuner i Listerregionen, fylkeskommunen, ulike fond, finansiering av selve etableringen og innhold. Det er et positivt prosjekt som bidrar til økt samarbeid på tvers av kommunene, og har allerede bidratt til at Vitensenteret har fått nærmere tilknytning til industribedrifter. I 2021 vil arbeidet med å kartlegge fremtidens kompetansebehov som et resultat av batterifabrikk etableringer, sirkulærøkonomisatsningen i industrien og batteriverdikjeden som Agder må fokusere på. Vitensenteret må være samfunnsaktuell. I 2021 ønsker vitensenteret å utvikle en utstilling, aktiviteter knyttet til batterifabrikken, hvis dette er ønsket av de aktuelle aktørene. Målsetningen er å skape økt kunnskap om hva en batterifabrikk er, og hvorfor dette er en satsning som kommer til Norge og hvorfor dette er viktig.

Vitensenteret deltar i ulike sammenhenger i brukermedvirkningsgrupper, diskusjoner og møter på Universitetet i Agder, med mål om hvordan forskning kan omformes til informasjon som når frem til relevante målgrupper. I 2021 har vi som mål å utvide det samarbeidet vi har med Universitetet innen folkehelse. Basert på statistikk, analyser og forskning ta noen valg i forhold til tematikk vi skal fokusere på, for deretter å utvikle innhold i informasjon, utstilling og aktiviteter sammen med målgruppen, f.eks. småbarns familier.

Samarbeid for å nå målene

Vitensenteret Sørlandet har siden oppstarten i 2012 samarbeidet med mange ulike aktører. I Vitensenteret Sørlandet sitt regionale arbeid gjøres mye av arbeidet i nært samarbeid med andre kommuner, fylkeskommunen, bedrifter, organisasjoner, academia og engasjerte ildsjeler. De siste årene har vi hatt sentrale roller i nasjonale prosjekter finansiert av blant annet utdanningsdirektoratet, DnB sparebankstiftelsen, Havforskningsinstituttet og Equinor. I 2021 har vi som mål å posisjonere Vitensenteret

Sørlandet slik at vi blir en foretrukken part i nasjonale satsninger.

Vi har som mål at vi i 2021 lærer hvordan samskaping og samarbeide med brukergrupper, målgrupper til vitensenteret skal gjennomføres i vårt utviklingsarbeid. Erfaringer fra andre land, viser at det er krevende prosessuelt, mer ressurskrevende, men det gir resultater. Vårt mål er å starte opp en flerårig satsning som definere konkrete tiltak, prosesser, måter å samarbeide på for å øke den naturfaglige og teknologiske kapitalen til allmennheten. Tematikk som kan være relevante er bærekraft, programmering og algoritmisk tenkning, kritisk og kreativ tenkning og respekt for naturen.

Vitensenteret Sørlandet vil søke nye samarbeidspartnere, men vil vektlegge å videreutvikle det gode forholdet vi har til UiA og forskningsinstitusjonene. I 2021 skal vi etablere flere nye nettverk, blant annet gjennom det autoriserte besøkssenteret Raet nasjonalpark. Vårt mål er at det skal gi oss ny kompetanse, høste erfaringer fra andre om hva som har vært en suksess, gode råd og veiledning slik at vi jobber riktig med etableringen av besøkssenteret.

Vi ønsker å videreutvikle vårt lærernettverk og samtidig øke bruken av evalueringsarbeid rettet mot både elever og lærere. Vi ønsker også i større grad og utforske samskaping med lærere og elever.

6.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,04	0,7		
Fravær langtid (%)	3,86	0,3		
Fravær (%)	4,9	1	6,5	4
Antall HMS-avvik	1		3 000	1
Antall kvalitets-avvik			4 000	1
Andel heltidstilsatte	100		60 %	100
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	100		85 %	100

6.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I 2021 utvider vi fokuset på evaluering. Vi skal i betydelig større utstrekning gjennomføre evalueringer av det vi leverer av ulike tilbud. Modellen vi bruker for utvikling av formidlings program, den forskningsbaserte Logic model, skal også tas i bruk i vår utstillingsarbeid. Et område vi skal begynne med i 2021 er utviklings av læringsløyper i utstillingen. Dette skal utvikles basert på et doktorgradstudiet for utvikling av læringsløyer som gir refleksjon, diskusjoner og et opplevd læringsutbytte. Dette blir en kompetansehevende og for oss innovativt satsning.

Vitensenteret arbeider kontinuerlig med å gjøre endringer og tilpasninger for at vi skal levere kvalitet, på en god og effektiv måte. Utvikling og kvalitetsforbedring er normalen i våre organisasjon. Det som vil være mest innovativt i 2021 er oppstarten av hvordan samskape med f.eks. familier i utviklingen av utstillinger og aktiviteter. Her må vi lære av andre vitensentre i Europa og kulturinstitusjoner i London som har gjort dette på flere prosjekter. En mulig samlokalisering med UiA kan bli et større innovativt samarbeid.

7 Arendal voksenopplæring

7.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1206	Arendal voksenopplæring			
	Sum utgifter	55 717 425	52 462 238	59 172 608
	Sum inntekter	-19 800 425	-28 331 238	-34 967 009
	Netto driftsramme enheten	35 917 000	24 131 000	24 205 599

7.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Arendal voksenopplæring

Etter bystyrevedtak 17.12. 2020 ble det besluttet å flytte avdeling for Enslige mindreårige til enhet Arendal voksenopplæring. Det ble i tillegg besluttet å nedbemanne med 8 årsverk i enhetene som har ansvar for flyktningarbeid.

Det er særlig krevende for enheten å beregne grunnbemanning da elevantallet er uforutsigbart. Anmodningstallene om bosetting av overføringsflyktninger synker, samtidig har det høsten 2020 kommet flere familiegjenforente enn ventet. I takt med at elevtallet synker ytterligere høsten 2021 må enheten tilpasse bemanningen. Derfor har enheten allerede beregnet reduksjon i lønnsbudsjettet for 2021. Nedbemanningen og rammekutt som følge av bystyrevedtak kommer i tillegg til planlagt reduksjon i lønn. Enheten vil sannsynligvis få budsjettutfordringer i 2021.

Det er uforutsigbarhet knyttet til utgifter og inntekter da driften 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 og spesialundervisning for voksne.
- 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.

Enslige mindreårige

Arendal kommune har vedtak på å bosette 2 enslige mindreårige flyktninger i 2021. Avdelingen har igjennom 2020 foretatt en stor nedbemanning for å sikre at utgiftene til bemanning kan ivaretas innenfor forventet inntekt i 2021. De siste årene har kommunen ikke fått bosetting av det antall enslige mindreårige det er vedtak om. Det er stor usikkerhet forbundet med forventet bosetting i 2021, noe som medfører uforutsigbar inntekt.

7.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Arendal voksenopplæring

Arendal voksenopplæring er et fremtidsrettet ressurscenter preget av mangfold i brukergruppene og i arbeidsmetoder og i voksenpedagogikk. Skolen tilbyr deltagere tilpassede opplæringstilbud som tar utgangspunkt i den enkeltes faglige forutsetninger og overordnede mål om overgang til arbeid eller videre utdanning gjennom innsatsområdene *kvalifisering, utdanning, arbeid og hverdagsintegrering*. Skolens hovedoppgaver er opplæring i norsk -og samfunnskunnskap, grunnskoleopplæring for voksne og

spesialundervisning for voksne. Skolen er prøvested for gjennomføring av obligatoriske norskprøver, samfunnskunnskap, - og statsborgerprøver. Gjennom interkommunalt samarbeid tilbyr Arendal voksenopplæring skoletilbud for innvandrere og flyktninger fra Froland og Tvedestrand kommune.

Voksenopplæringens visjon er «Mennesker møter muligheter». Enheten vil videreføre sin satsing på utviklingsarbeid, opprettholdelse av høy kvalitet i eksisterende opplærings- og kvalifiseringstilbud, samt samarbeide med eksterne aktører innen offentlig, privat og frivillig sektor. Gjennom ulike differensierte opplæringsløp skal innvandrere og flyktninger få kunnskap og ferdigheter på et godt nivå slik at de lettere og raskere skal komme ut i lønnet arbeid eller videre utdanning. Flest mulig skal bli kvalifisert til videregående opplæring og deltagere med mangelfull grunnskole skal i størst mulig grad gjennomføre et grunnskoleløp. Skolen skal tilrettelegge for tilbud som fanger opp de med særlig svak faglig bakgrunn og sikre at de får nødvendige grunnleggende ferdigheter. Voksne med spesialpedagogiske opplæringsbehov skal få opplæring slik at de kan klare seg best mulig i sin hverdag.

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

Avdeling enslige mindreårige

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

Samarbeid for å nå målene

Arendal voksenopplæring

- Skolen skal samarbeide tett med NAV Arendal, Froland og Tvedestrand om introduksjonsprogrammet og arbeidsrettede og utdanningsrettede kvalifiseringsløp for flyktninger.
- Videreutvikle samarbeidet med «Jobbklar» for å kunne øke utbyttet av opplæringen og kvaliteten på tilbud.
- Samarbeid med Agder Fylkeskommune og Karriere Arendal for å sikre bedre overgang til VGS for de voksne samt å styrke muligheter for praksiskandidatordningen.
- Samarbeid med ulike arbeidsgivere og praksisplasser i kommunen.
- Skolen skal samarbeide ut mot sivilsamfunnet, frivillig sektor, MHFA og ulike initiativ i Arendal i integreringsarbeidet.
- Samarbeid med helsestasjonen og NAV om helsesykepleier på skolen.
- Samarbeid med PPT, politiet, familievernkontoret og minoritetsrådgiver.
- Skolen skal delta i ulike læringsnettverk med andre voksenopplæringer, avdelinger i nabokommuner og i Østre Agder- samarbeidet.
- Samarbeid med UIA.
- Samarbeid med andre europeiske land gjennom Erasmus + ordningen.

Enslige mindreårige

- Samarbeid med verge.
- Samarbeid med AVO og med videregående opplæring.
- Samarbeid med NAV, helsevesenet, barnevern og politi.
- Samarbeid med IMDI, arbeidsgivere og huseiere.

- Samarbeid med andre kommunale eller andre statlige tjenester som blir involvert i ungdommenes liv.
- Alle som jobber med ungdommene og deres familier må møte dem med respekt, trygghet og anerkjennelse.

7.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,7	0,71		1,5
Fravær langtid (%)	4,8	3,91	3	3
Fravær (%)	6,5	4,62	6,5	4,5
Antall HMS-avvik	8	2	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	22		4 000	20
Andel heltidstilsatte	73	70	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	91	91	85 %	

I 2021 vil skolen ha særlig fokus på oppfølging av smittevern og beredskap slik at skolen kan drives på en trygg og forsvarlig måte for ansatte og elever. Skolen skal til enhver tid følge de nasjonale og lokale planene for smittevern.

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

- Medbestemmelse gjennom drøftingsmøter og HMS- utvalg.
- Videreføring av beredskapsteam gjennom koronaperioden.
- Arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet samt oppfølging av medarbeiderundersøkelsen.
- Videreutvikling og kompetanseutvikling.
- Arbeide med avvik som lærings, -og forbedringskultur.
- Sykemeldte skal følges tett opp i tråd med IA- avtalen. Sykemeldte skal tilbys «raskere frisk» eller tiltak i regi av andre.

7.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Arendal voksenopplæring

Pedagogisk utviklingsarbeid og kompetanseheving:

- Kompetanseheving i bruk av Teams for alle ansatte og deltagere som plattform for samhandling og verktøy i undervisningen.
- Forbedring av metoder i opplæringen.
- Utvikling av mer praktisk rettet opplæringsløp.
- Kompetanseheving i bruk av kompensatoriske hjelpemidler til bruk i opplæringen.
- Kollegaveiledning som metode
- Satsing på formell videreutdanning for lærere.
- Utprøving og implementering av intensive lesekurs.

Implementering og videreføring:

- Implementering av integreringsloven i tråd med samfunnets forventninger til gjennomføring av

norskopplæring og skoleløp innen de gitte rammene.

- Implementering av ny læreplan på norskavdelingen.
- Fortsette forsøk med (FVO) forberedende voksenopplæring og modulstrukturert opplæring i grunnskolen.
- Implementering av Visma FLYVO som elevarkiv og svar ut.

Nedbemanningsplan:

- Skolen skal i størst mulig grad opprettholde kvalitet i tjenesten og de ulike opplæringsløpene.

Avdeling enslige mindreårige

- Utvikle uteteam til det beste for den bosatte. Sikre det sosialfaglige arbeidet for alle unge, også de som er utenfor 5-års perioden.
- Utvikle samarbeidet mellom skolen og uteteam.
- Sørge for at avdelingen til enhver tid er i stand til, på kort varsel, å opprette nye bofellesskaper/egnede omsorgsbaser dersom IMDi anmoder om bosetting av flere enslige mindreårige.
- Avdelingen må kontinuerlig sørge for at bemanningsplaner gjenspeiler bosettingstall. Ved nedbemanning og avvikling av for eksempel bofellesskaper må det foregå på en slik måte at man sikrer trygge voksne og gode relasjoner for hver enkelt ungdom.
- Ansatte i bofellesskapene for flyktninger må ha kompetanse og tilstrekkelig kapasitet til å møte ungdommene i «landingsfasen».
- Avdelingen skal ha fokus på omsorg og respekt, skole, jobb og praksis, fritid, nettverk og forankring og botilbud.

8 NAV Arendal

8.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1306	NAV Arendal			
	Sum utgifter	154 874 255	153 432 217	203 997 283
	Sum inntekter	-19 779 255	-69 210 217	-123 622 246
	Netto driftsramme enheten	135 095 000	84 222 000	80 375 037

8.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Løsning og konsekvenser av redusert budsjettamme og innsparinger

Enheten har hatt innsparinger de siste 6 årene med mellom 1 mill. kroner og opp til 4 mill. kroner årlig. Konsekvensen av dette er at mye av handlingsrommet for å justere driften for å komme i balanse, utvikle og effektivisere er betydelig redusert.

5 årsverk reduksjon

Det er vedtatt at flyktningeområdet med 3 enheter (Enslige mindreårige, Voksenopplæringen og NAV) skal redusere med 8 årsverk. Av dette skal NAV redusere med 5 årsverk. Dette kommer i tillegg til de innledende tilpasningene enheten har gjort for å tilpasse seg rammen på 2 årsverk. De 2 teamene (Intro og bosetting) har i ramma 7 og 9 årsverk. Dette blir nå redusert til 7 og 4 årsverk etter reduksjonen på 5 i tillegg til den innledende rammereduksjonen. Personalressursen er da redusert fra 18 i 2020 til 11 i 2021. Volumet disse teamene skal følge opp er bare moderat redusert på grunn av lave bosettingstall.

Det er viktig å påpeke at konsekvensene for tjenesten vil være store. Et annet viktig moment er at mange i gruppen går på sosialhjelp og ved personalreduksjoner på dette området så øker ofte sosialhjelpsutgiftene mer enn det man sparer. Det er lovpålagte oppgaver som vil prioriteres!

- Feltarbeidet i bosettingsteam vil bare dreie seg om bosettinger av nyankomne. Den sosialfaglige oppfølgingen utover dette vil derfor være svært liten.
- Det aller mest nødvendige som penger og bolig vil prioriteres.
- Arbeid og utdanning i Introteam vil prioriteres, men den tette oppfølgingen basert på Supported Employment vil avvikles for flyktninger.
- Sosialhjelpsutgiftene vil med stor sannsynlighet øke.

Husbankens virkemidler

I 2019 ble noen av husbankens virkemidler overført til kommunen sin ramme. Deler av disse midlene går til tilrettelegging av bolig for funksjonshemmede og andre som trenger ombygging, med bakgrunn i helseutfordringer. I Arendal så har man prioritert familier med funksjonshemmede barn. Erfaringstall viser at disse tilskuddene tidligere lå på i overkant av 4,7 mill. kroner. I budsjettet for 2021 var det ønskelig at samme sum gikk til dette formålet. Men 748 tusen ble ikke med i endelig budsjett (17 %). Den reduserte rammen fører til mindre muligheter til å bistå målgruppen.

Satser jf. Statens veiledende satser for sosialhjelp og Grunnbeløpet i folketrygden

Her fikk enheten tilbakeført midler i den politiske prosessen og øker satsene til 2021 nivå. Dette innebærer også at man øker satsene for barn som har virkningstidspunkt fra 1. september som en konsekvens av at barnetrygden øker.

Sosialhjelpsutgifter

Man fryktet en eksplosjon i sosialhjelpsutgiftene under koronautbruddet 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 på nyåret 2021 rekordhøye strømpriser som også vil påvirke sosialhjelsbudsjettet. I ramma for 2021 er det ikke tatt høyde for dette.

Konsekvensen vil med stor sannsynlighet føre til underskudd på sosialhjelpsutgiftene. Å ha god kontroll på sosialhjelpsutgiftene å forsøke å få brukerne raskt over på andre ytelser har vært en av enhetens hovedsatsinger de siste årene. Mange har fått redusert sin inntekt og vil slite med å klare sine økonomiske forpliktelser noe som vil øke behovet for gjeldsrådgivning.

Dagens situasjon med redusert bemanning og redusert handlingsrom gjør at man ikke har de samme mulighetene til å utvikle, og sette inn nye tiltak.

Ramme reduksjon som følge av aktivitetsplikt og tiltak

For 2020 ble det lagt inn et innsparingskrav på 4 mill. kroner ved å innføre aktivitetsplikt for gruppen sosialhjelpsmottagere 30-39 år. Bystyresak i november 2020 viser at dette er urealistisk. De fleste i gruppen er i tiltak og å utvikle tiltak for å nå den marginale gruppen som ikke er aktive, vil ha en netto økt kostnad og ingen innsparing. Dette tas opp i 1. tertial.

Andre effekter

I tillegg til overnevnte effekter har enheten fått en generell rammereduksjon som følge av mange småposter som totalt utgjør 447 tusen.

Mange kommuner har også tilført NAV ekstra personalressurser som en konsekvens av korona. Arendal Kommune har ikke gjort dette. Konsekvensen er at medarbeiderne i NAV har fått økte porteføljer. NAV er tilført noen koronastillinger fra stat.

På tross av det mest krevende budsjettet i NAV Arendal sin historie skal man gjøre det som er mulig for at konsekvensene for brukerne skal bli minst mulig.

8.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

NAV Arendal sin visjon:

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

Hovedmålene i 2021 og i NAV sin langtidsplan er *Flere i arbeid, Bedre brukermøter, Pålitelig forvaltning*.

NAV 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.

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

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

I 2021 er NAV Arendal sine prioriterte områder:

- Grupper som er en del av Inkluderingsdugnaden som ungdom, innvandrere utenfor OECD og mennesker som står langt fra arbeidsmarkedet.
- Tett kontakt med Næringslivet for å promotere våre brukere og de mulighetene for støtte NAV kan gi ved ansettelser og rekruttering.
- Digitalisering intern mot medarbeiderne og grensesnittet mot brukere på *nav.no* og for arbeidsgivere på *arbeidsplassen.no*.
- Få brukere raskt over i arbeid og aktivitet og få andre ytelser enn sosialhjelp.

I 2021 etableres et nytt felles brukerutvalg for Arendal og Grimstad. Tilgjengeligheten, kvaliteten og kompetansen er i dag svært god, selv om NAV nasjonalt har hatt noen krisesaker. NAV Arendal fortsetter å utvikle gode tjenester til brukernes beste.

Grønt samfunn

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

- Status Miljøfyrtårnsertifisering: Vi jobber jevnt med dette området, og NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011.
- Vi kjøper inn økologiske produkter der det er mulig, ellers så bruker vi kun lokale produsenter og leverandører til fersk mat.
- Kjøretøy - andel elbiler, sykler/el-sykler. Vi har nå 5 disponible elbiler, og 2 kassebil/Flerbruksbil til bruk ved bosetting (diesel). Videre har vi 1 sykkel og 1 el-sykkel som disponeres av alle ansatte.
- Kjøregodtgjørelse. Redusert pga. økt andel sykkel/gange/kollektiv bruk, og stor bruk av egne kjøretøy.
- Avfall – restavfall økt/reduert. Rapportert avfall har ikke gått ned. Det har økt, men så har vi også fått omtrent 40 % flere medarbeidere siden vi startet arbeidet med kartlegging av avfallet vårt.
- Plast – Vi har ingen engangsartikler til bruk for de ansatte, og vi har nylig supplert bestikk i spiserommet for å unngå bruk av engangsartikler ved store fellesarrangement.

Regional vekst

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

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

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

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

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

Samarbeid for å nå målene

Næringsrelaterte tiltak:

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

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

Samarbeid eksternt:

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

8.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhets mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,5	0,72		1,5
Fravær langtid (%)	8,6	4,95		5,0
Fravær (%)	10,1	5,66	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	10	18	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte	95	95	60 %	95
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	95	95	85 %	95

Nærværsarbeid

NAV Arendal har god sykefraværsoppfølging og et godt arbeidsmiljø som en av sine hovedsatsinger. Enheten har et aktivt HMS utvalg og en god HMS plan med mange tiltak. Her er det søkelys på både praktisk tilrettelegging og det psykososiale arbeidsmiljøet. Enheten legger årlig fram HMS planen for både kommunalt og statlig AMU.

Inkludering

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

8.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

NAV Arendal vil fortsette å ha stort søkelys på innovasjon og utvikling. NAV Arendal har alltid hatt en stor prosjektportefølje noe som har bidratt til å effektivisere organisasjonen, utvikle gode tjenester og ta ut gevinster som kommer brukerne til gode. Et eksempel på dette er enhetens store satsing på tett oppfølging med hjelp av metoden Supported employment.

Utvikling av brukerrelaterte tiltak:

- Samarbeid med lokale arbeidsmarkedsbedrifter (Jobbklar, Mølla, Frisk)
- Samarbeid med sosiale entreprenører.
- Samarbeid med tiltaksleverandører.
- Utvikle egne oppfølgings modeller bygd på Supported Employment.

Interne Prosjekter og Satsinger:

- Bolig Los - Familieteam
- Veileder med brukererfaring
- IPS-Jobbspesialist Psykiatri
- Jobbspesialist
- SE-Veileder
- Fortsette utviklingen av flyktning og bosettingsarbeidet opp mot nye statlige føringer.

9 Koordinerende enhet

9.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1302	Koordinerende enhet			
	Sum utgifter	158 237 440	139 889 836	142 325 106
	Sum inntekter	-38 426 440	-44 144 836	-48 654 029
	Netto driftsramme enheten	119 811 000	95 745 000	93 671 077

9.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Koordinerende enhet

Tjenestetilbud	Årsverk	Arbeidssted
Tjenestekontoret	12,8	Rådhuset
Rehabilitering - Innsatssteam hverdagsrehabilitering - Fysioterapeuter - Ergoterapeuter	29,5	Myratunet
Transporttjeneste, hjelpemiddelformidling og trygghetsalarmtjeneste	11,95	Krøgenes
Rådgivere og koordinatører - Demensrådgivere (1,8) - Kreftkoordinator (1,0) - Fagkoordinator korttidsavdelinger (1,0) - Rådgivere IKT fagsystem og e-helse (3,0) - Rehabiliteringsrådgivere (2,0). Ansvar for Frisklivssentralen og private fysioterapeuter er lagt til den ene av rehabiliteringsrådgiverne. Systemansvar for Individuell plan er lagt til den andre.	7,8	Rådhuset
28 Selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter	23,6	Arendal
Korttidsavdelinger - Korttid 2. etasje (11,48) - Korttid/rehabilitering 3. etasje (21,75)	33,23	Myratunet
Kommunal Øyeblikkelig hjelp – Østre Agder - Pleie (12,6) - TMS (prosjektmidler) - Legetjenesten Kommunal Øyeblikkelig Hjelp – - Vaktberedskap (0,61) - Daglege (0,80) - lege administrasjon (0,20)	12,6 1,61	Myratunet
Bemanningsenheten - Personell (16,0) - Bemanningskoordinatorer (3,0) - Nytt årsverk bemanningskoordinator 2021	19,0	Rådhuset
Legetjenesten Institusjon	5,8	Myratunet
Støttetjenester helse og levekår	10,7	Rådhuset
Enhetsleder og Avdelingsledere - Enhetsleder (1,0) - Avdelingsleder Tjenestekontor (1,0) - Avdelingsleder Transporttjenesten (1,0) - Avdelingsleder IT hverdagsrehab. fysio og ergo (1,0) - Avdelingsleder KØH (1,0) - Avdelingsleder Korttid/rehab (1,0) - Avdelingsleder Korttid 2. et. (1,0) - Avdelingsleder Bemanningsenheten (1,0) - Avdelingsleder støttetjenester helse og levekår (1,0)	9	
De ansatte i Frisklivssentralen er ansatt i andre tjenester, men utfører til sammen 2,0 årsverk i Frisklivssentralen. Fysioterapeuter: 0,8 + 0,5 + 0,5 + 0,2	2	Myratunet

Budsjett for koordinerende enhet har økt med 23,7 mill. kroner.

Økning budsjett 2021	
Overføring støttetjenester fra helse og levekår til koordinerende enhet	8,000
1 årsverk ergoterapeut 2021	0,750
KØH overføring fra ØA	9,420
Overføring KØH rus og psykiatri	0,850
IP koordinator	0,680
ØA overført i ramme	0,630
ØA budsjett korrigert	0,450
Lønnsoppgjør	5,850
Sum økning	26,630
Reduksjon budsjett 2021	
Reduksjon 1 årsverk støttetjenester	-0,700
Reduksjon innkjøp	-0,100
Reduksjon overtid /ekstrahjelp	-0,250
Reduksjon heltidsprosjekt	-0,050
Reduksjon sykefravær 2%	-0,420
Overføring lønnsmidler til 1304 1 årsverk	-0,800
Reduksjon vedtatt tidliger HP	-0,500
Trekk drift konsulent mm.	-0,110
Sum fratrekk	-2,930
Sum endring	23,700

Alle varslede innsparingstiltak er innarbeidet i opprinnelig budsjett 2021.

9.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Helse og levekår har seks kunnskapsbaserte satsingsområder;

- Alle innenfor! Ingen utenfor!
- Gode forløp
- Det gode menneskemøtet
- Trygge individer i trygge hjem
- Kompetanse og rekruttering

Satsingsområdene er beskrevet i kapitlene i enhetens virksomhetsplan.

Trygge individer – Trygge hjem

I Arendal kommune vil behovet for pleie- og omsorgstjenester øke med 118 % inn mot 2045 (Handling og økonomiplan 2021 - 2024). Vi utfordres med å finne nye måter å gi gode kvalitetsmessige tjenester.

Viktige suksesskriterier:

- kompetanse
- satsing på frivilligheten
- trygging av innbyggere til selv å være aktivt deltakende i eget liv
- tilrettelegge for at innbyggere kan fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig tross funksjonsnedsettelse og hjelpebehov
- ta i bruk teknologi for å oppnå smartere tjenester og jobbe for at pasienter og brukere deltar i den grad og på de måter de ønsker i viktige beslutninger om egen helse, sykdom og omsorgsbehov
- tydelige og forutsigbare avklaringer rundt tjenester som tildeles

I regjeringens «Leve hele livet» reform inngår strategisk planlegging med utarbeidelse og iverksetting av nødvendige tiltak innenfor pleie og omsorgstjenestene i kommunen. Kommunene utfordres på langsiktig planlegging med bærekraftige og tilstrekkelig dimensjonerte pleie og omsorgstjenester. Høsten 2020 valgte dermed Helse og Levekår å innføre en innsatstrapp, en ny arbeidsmetode som i større grad skal gi beslutningsstøtte ved å prioritere aktiviteter og innsats i helse og omsorgstjenestene.

Koordinerende enhet skal sammen med tjenester i helse og levekår, rådgivere, kommuneplanleggere, folkehelsekoordinator og kulturenheten arbeide med å etablere en helhetlig innsatstrapp der trinnene synliggjør nivå av inngripen i folks liv, jo høyere opp i innsatstrappa, jo større kommunal inngripen. De laveste trinnene gjelder tjenester til alle innbyggere uten vedtak, de neste trinnene gjelder vedtaksbaserte tjenester som gruppetilbud eller hjemmebaserte tjenester. De øverste trinnene i trappen gjelder institusjonsbaserte tjenester.

Innsatstrappen skal skape en felles forventning til tjenester og kommunens tilbud på trinnene. Det skal gi oss en harmonisering av tjenestetilbudet, mellom tjenestestedene og tjenestene i trappen. Det skal gi oss et utgangspunkt for økonomisk planlegging og styring. Innsatstrappen gir oss også en bedre oversikt over ressursbruk på de ulike tjenestenivåene og kan brukes som en metode for å prioritere aktiviteter og innsats. Kommunens tjenestekatalog som beslutningsstøttesystem må integreres i innsatstrappen slik at også tildelingskriterier, lovkrav og vedtak henger sammen med aktivitets og økonomistyringen i innsatstrappen.

Målet er å styre aktivitet og omfordele økonomi fra de høyeste trinnene i trappen til mer egenmestring og forebyggende tiltak på de nedre trinnene. Tiltak som påvirker tjenester til befolkningen vil bli fremmet for politisk behandling. De konkrete tiltakene vil bli presentert i konsekvensjustert budsjett.

Det gode menneskemøte

Frisklivssentralen (FLS) er under utvikling. Det jobbes kontinuerlig med å forbedre og utvide tilbud til flere utsatte grupper. I tillegg til basistilbudet i FLS satses det nå på tilbud til foreldre til barn med overvekt og diagnosespesifikke lærings- og mestringkurs for mennesker med KOLS.

FLS jobber etter Helsedirektoratets veileder for FLS og har i dag lokaler på Myratunet. Lokalene er ikke tilrettelagt for FLS sitt bruk, og det er ikke tilstrekkelig romkapasitet. Deltakere gir tilbakemelding på at de ikke assosierer seg med de andre tilbudene som gis på et bo- og omsorgssenter.

Nye lokaler skal utredes, og vi henter erfaringer fra Kristiansand kommune som nylig har flyttet til egnede lokaler. I forbindelse med denne utredningen vil det være hensiktsmessig å se på friskliv, læring og mestring under ett slik at flere kommunale lærings- og mestringstilbud kan samlokaliseres. Da vil Friskliv, læring og mestring få en mer selvstendig funksjon og bli tydeligere for innbyggerne. Vi må også se på fysio- og ergoterapitjenesten i denne sammenhengen, da de også har tilsvarende behov for areal til trening og ønske om et større «friskfokus» for sine treningsgrupper.

Den store klassefesten

Enheten planlegger å videreføre “klassefesten” for 78 åringer og invitere årlig til en samling hvor formålet er å dele kunnskap knyttet til det å kunne planlegge egen alderdom. Årskullet vil også få oppleve kommunen «innenfra» ved å møte ansatte og bli bedre kjent med tjenestetilbudet.

Gode forløp

Utvikling av fysio-/ergoterapitjenesten

Fysio- og ergoterapitjenesten vil starte oppfølging av satsningsområdene i fysio-/ergoterapiplanen i 2021. Blant annet vil det være nødvendig for kommunen å gjennomgå sine tilbud innen rehabilitering når fagutvalget for somatisk rehabilitering er klare med sine anbefalinger. Arbeidet med aktiv skole, i skolehelsetjenesten, der fysioterapeutene jobber for mer fysisk aktiv læring, sammen med pedagoger fortsetter i 2021 og planlegges videreført til flere skoler.

Utvikling av bemanningsenheten

Målsettingen for bemanningsenheten i 2021 er å koble på de resterende avdelingene i Helse og Levekår og utrede muligheten til å utvide tilbudet til barnehager og skoler.

Fokus på ernæring og matglede

Korttidsavdelingene har i 2021 satt seg som mål å etablere et tettere samarbeid med Myratunets kjøkken og vil utvide bruken av egne matkontakter i avdelingene. Kokkene skal i større grad bistå der ernæring kan være en utfordring.

Myratunet som testarena.

Hjemmebaserte tjenester og koordinerende enhet skal utrede muligheten for å etablere en opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi. Tilbudet er for pasienter som skal hjem etter et rehabiliterings-/korttidsopphold eller som har dagsentertilbud og som kan ha nytte av velferdsteknologiske løsninger. Det ble søkt om midler fra Fylkesmannen for 2020, med avslag. Det er likevel et ønske om å utrede konseptet. Myratunet er en arena som er i en posisjon hvor nye digitale løsninger enkelt kan tas i bruk med god opplæring og veiledning. Utredning vil derfor gjenopptas når det praktisk lar seg gjøre.

Kompetanse og rekruttering

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

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

13 ansatte i Helse og levekår deltar på Kompetansepluss skoleåret 2020/21. Kompetansepluss er en tilskuddsordning for opplæring i grunnleggende ferdigheter i norsk, skriftlig og muntlig, for ansatte som har behov for å bedre sin språkkompetanse. Opplæringen gjennomføres i samarbeid med Arendal voksenopplæring.

Kvalitetsforbedringsteam

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

Forbedringsområder skal konkretiseres og prioriteres for hver avdeling. Det skal utarbeides nye fag-aktivitetsplaner for 2021. Temaene i planene samles i enhetens aktivitetsplan. Denne skal beskrive hvilke kompetanseområder som skal videreutvikles, enten i form av formell utdanning, kursvirksomhet, internundervisning i grupper, E-læring, individuell oppfølging og veiledning. I tillegg må enheten benytte seg av fellessamlinger, og fokusere på læring gjennom deling i de ulike ressursgruppene, fagnettverk og kollegaer seg imellom.

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

Etisk refleksjon

Etisk refleksjon er et nyttig og viktig redskap for kompetanseutvikling i enheten. Vi har i flere tilfeller oppdaget at etisk refleksjon hjelper oss i vanskelige saker, samtidig som det styrker samhandlingen og fellesskapet mellom medarbeidere i ulike tjenester. Enheten skal fortsette å benytte etisk refleksjon

regelmessig i både lederteam og i rådgiverteam. Vi skal også benytte etisk refleksjon i de tilfellene vi opplever plunder og heft i samhandlingen mellom tjenester.

Grønt samfunn

En stor del av arbeidshverdagen til rådgivere e-helse, digitalisering og velferdsteknologi er å se på nye muligheter for å digitalisere og effektivisere. Tjenestene har blant annet tatt i bruk Post Ut, noe som har bidratt til betydelig redusert antall sendte brev ut til innbyggere. Andre eksempler er bruk av kamera/ video og digitale verktøy, både i pasientsammenheng og administrative arbeidsoppgaver. Vi har også startet opp med bruk av Evondos medisineringsrobot som vil bidra til mindre utrykning av kjøretøy og videre spart tid.

Arendal kommune tar også i bruk nasjonale e-helseløsninger, som f. eks. Elektronisk melding om dødsfall, Kjernejournal, DigiHelse og velferdsteknologisk knutepunkt. Tidligere ble alle dødsfall registrert på papir med tilhørende kopier, nå sendes disse kun elektronisk. I kjernejournal ligger nødvendig informasjon som man tidligere etterspurte om å få tilsendt pr. post eller benyttet mye tid i telefonen for å etterspørre. DigiHelse er også med på effektivisere og digitalisere kommunikasjonene mellom innbygger og pleiere i kommunen. Velferdsteknologisk knutepunkt i sammenheng med digitale trygghetsalarmer gir en betydelig økt kvalitet i pleien. Mange av henvendelsene svares ut digitalt, i stedet for at hjemmesykepleien rykker ut med bil på f. eks. feiltrykk/ feilalarmer. Dette skal gi bedre kvalitet, men er også med på å spare biler og miljø.

Transporttjenesten arbeider aktivt med å bytte ut fossilbiler til elektriske kjøretøy ved utskifting av leasingbiler på ny avtale med OFA. Målet er ingen fossile kjøretøy fra 2025.

Videre jobbes det med en gjennomgang for reduksjon av eksisterende bilpark. Dette på tross av økt antall brukere av helse og omsorgstjenester.

Samarbeid for å nå målene

Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) har flere pågående initiativer i samarbeid med Sørlandet Sykehus (SSHF), Arendal. Diagnostisk sløyfe skal utredes nærmere etter at det ble en naturlig forsinkelse i dette arbeidet i 2020. Diagnostisk sløyfe har fokus på gode avklaringer i den akutt medisinske sløyfen og riktig behandlingsnivå med fokus på gode pasientforløp.

Det er også planlagt et møte der det skal ses på forbedringer i loopen mellom legevakt og skadepoliklinikken. Det er behov for bedre avklaringer, og det skal særlig være fokus på den geriatrike pasient og fall.

KOLS team – SSHF, Arendal har opprettet en prosjektstilling med KOLS koordinator. Her er KØH koblet på med oppfølging til pasienter uten kommunale tjenester, men med hyppige innleggelser i sykehus. Hensikten er å sikre gode overganger, gi systematisk oppfølging og tidlig intervensjon for å forebygge forverrelser.

9.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,89	1,23		
Fravær langtid (%)	6,10	7,01		
Fravær (%)	7,99	8,24	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	63	30	3 000	80
Antall kvalitets-avvik	314	227	4 000	350
Andel heltidstilsatte	49	57	60 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	84	84	85 %	85

Enhetens HMS utvalg er vår viktigste arena for å planlegge og arbeide med forebyggende sykefraværssarbeid og helsefremmende arbeidsplassutvikling.

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

Avdelingene med høyt fravær har sammen med HR startet en prosess med å se på korttids- og langtids sykefraværet. Det vil bli høyere fokus på individuell oppfølging samtidig som temaet jevnlig tas opp i personalgruppene.

9.5 Heltidskultur

Enheten har de siste årene gjort en innsats for å oppnå økt grad av heltid. Vi har likevel stor grad av deltidsansatte i enkelte avdelinger. Disse avdelingene har sammen med HR kartlagt deltidsandelen og har satt seg mål om å øke heltidsandelen fra 37 % til 50 % i løpet av 2021. 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.

9.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjons og utviklingsprosjekter.

Enheten har startet opp og videreført ulike innovasjonsprosjekter. Flere av prosjektene har fått tilført kompetanse- og innovasjonsmidler fra Statsforvalteren. Alle prosjektene videreføres og planlegges å settes i drift i løpet av 2021.

- **Digital oppfølging i eget hjem:** Arendal kommune har tatt i bruk de ulike trygghetsteknologiene som er forventet fra nasjonalt hold, ift gevinstrealiseringsrapportene; som GPS, digitale trygghetsalarmer, elektronisk medisineringsstøtte, døralarm, kameratilsyn, digitalt pasientvarslingsanlegg med tilleggsteknologi. Det må nå jobbes med å overføre de ulike løsningene fra prosjekt til daglig drift og videre utrulling. Videre må det jobbes med tidlig innføring og installasjon hos brukere. Vi må ha fokus på at trygghetsteknologi skal følge pasienten gjennom hele innsatstrappen.
- **Kjernejournal** er første steget mot en sentral forskrivningsmodul og pasientens legemiddelliste.

Pasientens legemiddelliste skal tilgjengeliggjøre pasientens legemiddelopplysninger i en felles nasjonal oversikt. Arendal kommune er en av leverandørenes referansekommuner som gir innspill til denne løsningen.

- Vi har tatt i bruk velferdsteknologisk knutepunkt (VKP) i forbindelse med digitale trygghetsalarmer. Det sees nasjonalt på mulighetene for å benytte VKP også ved andre løsninger som digital hjemmeoppfølging, dette arbeidet vil vi følge med på og ønsker å ta i bruk når dette foreligger.
- «**Basiskurs i lindrende omsorg og demens**» er tildelt midler fra Statsforvalteren for etablering, planlegging og oppstart av kurs. Dette var opprinnelig tenkt som heldagskurs, men er etter tilbakemeldinger fra tjenestene nå under endring til å bli et e-læringskurs med oppfølgende refleksjonsbesøk i enhetene.
- «**Fysisk og kognitiv trening for personer med kognitiv svikt**» er også tildelt midler fra Statsforvalteren for å starte opp lavterskel treningstilbud som inneholder både fysisk og kognitiv trening. Tilbudet vil forbedre styrke, balanse, kondisjon, hukommelse, språk, trivsel og livskvalitet. Målgruppen er personer tidlig i en demenssykdom som enda ikke benytter andre kommunale tjenester eller ordinære dagaktivitetstilbud, men som ikke klarer å benytte ordinære treningstilbud. Det benyttes etablert og dokumentert tilnærming om hukommelsesstimulerende terapi (HST) i den kognitive treningen. Eksisterende midler benyttes til prosjektdrift i 2021. Det må videre planlegges overført inn i ordinær drift, eksempelvis under dagaktivitetstilbud. Det gir personer med demens en mulighet for selv å aktivt vedlikeholde og stimulere fysisk og kognitiv funksjon. Det er også en møteplass som motvirker ensomhet, gir mestringsfølelse, styrker det sosiale nettverket med andre i samme situasjon og gir meningsfullt felleskap for både personen selv og pårørende. Tilbudet skal bidra til å utsette behovet for mer ressurskrevende kommunale tjenester.
- «**Demensvennlig samfunn**»: Vi vil fortsette arbeidet med å etablere flere lett tilgjengelige og godt merkede turløyper i kommunen. Det planlegges et område ved Sam Eyde/Myra, et område i bymarka og et område på Hove. Tilretteleggingen innebærer merking av løyper, muligheter for enkle hvileplasser og beskrivelse av fremkommelighet. Løyper som er tilrettelagt personer med demens skal oppleves gode for alle. For å ivareta bærekraftsmål «Mindre ulikhet» kontinuerer det generelle arbeidet med demensvennlig samfunn. Dette bygger opp under en aksept for mangfold ved å tilby kunnskap og holdningsendrende konkret, kortfattet undervisning om demens til ulike aktuelle samfunnsaktører. Det kan også bidra til at personer med demens kan ha opplevelsen av å bidra og delta i sine etablerte fellesskap med sine ressurser lengre. God livskvalitet og helse opprettholdes lengre og behovet for kommunale alternativer blir mindre.
- «**Hukommelsesteam i fremtid**» Vi ønsker å planlegge fremtidige løsninger for å ivareta funksjonene i hukommelsesteamet fremover. Nye sikrere tall for fremtidig forekomst av demens i vår kommune, gjør at vi nå bør ta grep og legge konkrete planer som synliggjøres i langsiktig strategi og økonomiplaner når behovet nå øker. Ulike organiseringsformer bør vurderes.
- «Brukerskole» - Vi er invitert til og planlegger å delta i prosjektet «SHAPE» som innebærer utprøving av kombinert brukerskole og digital pårørendeskole.
- «Livslang læring» - Vi ønsker å se på mulighetene for at deler av våre tilbud som eks. pårørendeskole og fremtidig brukerskole kan samlokaliseres med eventuell ny lokalisering av Frisklivssentralen.
- «Helhetlig, sammenhengende tilbud» - Vi vil invitere oss inn til samarbeidsmøter med de ulike legekantorene for å øke kjennskapen til hverandre og gjøre samarbeid lettere og fremme opplevelsen av helhetlig og sammenhengende tilbud og helsetjenester.
- Fagdag langvarige smerter planlegges for fysioterapeuter og leger våren 2021 Dette arrangementet er et samarbeid mellom SSHF, Kristiansand kommune og Arendal kommune.
- Effektiv samhandling for kvalitet og ressursutnyttelse innen hjelpemiddelformidling. Hjelpemiddelformidlingen har igangsatt et prosjekt kalt Digihot. Målsettingen med prosjektet er å bedre samhandling rundt hjelpemidler. Prosjekteier er Nav hjelpemiddelsentral og KS. Det vil i tiden som kommer være økt fokus på digitale søknader som følge av dette, og økt digital samhandling mellom stat og kommune for bedre og mer effektiv ressursutnyttelse. Vi har i tillegg til dette kjørt et prosjekt internt for å bedre samhandling mellom terapeuter og kommunalt hjelpemiddellager som blir videreført i 2021.

- **Starthjelp** er et lærings og mestringstilbud for foreldre som har barn med nedsatt funksjonsevne. Hensikten er å gi foreldre/foresatte god informasjon om hjelpeapparatet rundt et barn, samt knytte kontakter til andre foreldre i tilsvarende situasjon. Starthjelp har vært gjennomført tre ganger i Arendal med veldig gode tilbakemeldinger. Det planlegges et nytt starthjelp høsten 2021. Det er ønskelig å arrangere tilsvarende tilbud for foreldre/foresatte med ungdom som skal over i voksenlivet.
- **Foreldreguide** er en oversikt som utarbeides for foreldre som har barn og ungdommer med nedsatt funksjonsevne. Mange opplever at det er uoversiktlig hvilke tjenester som finnes og det er tilfeldig hva de får av informasjon. Det er endringer av tjenester etter som barnet blir eldre og særlig ved overgang til voksenlivet når de fyller 18 år. Denne foreldreguiden vil også være til stor nytte for ansatte som jobber med denne brukergruppen. Foreldreguide forventes ferdigstilt første halvår 2021.
- **Koordinatortreff** vil fortsette videre, dette startet opp i 2020. Grunnet koronasituasjonen har disse treffene stort sett foregått over teams. Det har vært temaer som er viktig for koordinatorene IP å kjenne til. Vi håper å få til mer fysiske treff etter hvert i 2021 for å lettere knytte kontakter mellom koordinatorene i de ulike tjenestene. Det har vært positivt med faglig påfyll og internundervisning.

10 Mestring og habilitering

10.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1303	Mestring og habilitering			
	Sum utgifter	206 107 161	162 716 456	161 574 944
	Sum inntekter	-52 260 161	-27 885 456	-29 619 506
	Netto driftsramme enheten	153 847 000	134 831 000	131 955 438

10.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Budsjettet til Mestring og Habilitering er fra 2020 til 2021 økt med ca.16,5 mill. kroner. Økningen er en konsekvens av at avlastningstilbudene fra 01.01.2021 er tilbakeført til Mestring og Habilitering.

Enhetens opprinnelige budsjett for 2021 er imidlertid redusert med vel 10 mill. kroner og knytter seg til følgende:

- driftsutgifter til oppstart av nytt kommunalt bofellesskap er tatt ut av budsjettet for 2021. Byggeprosjektet er forsinket. Driftsmidler ligger inne med halvårseffekt i 2022.
- En av enhetens to avtaler om kjøp av private tjenester fra Stendi ble avsluttet i 2020. Budsjett 2021 er justert ned i henhold til avviking av tiltaket.
- Enheten har fått et nedtrekk i rammen som knytter seg til forventet effekt av heltidssatsing, reduksjon i sykefravær, reduksjon i overtid og en mer effektiv innkjøpsordning.
- Mestring og Habilitering er ilagt et sparekrav på 2 årsverk, med halvårseffekt i 2021 og helårseffekt i 2022. Sparekravet løses ved å holde tilbake planlagt oppbemanning ved et av bofellesskapene tilsvarende 1,65 % stilling, og ved å redusere i bemanningen på Flosta, avd. C, med 35 % stilling i 2022.
- På inntektssiden ligger det et betydelig beløp knyttet til refusjon for ressurskrevende tjenester. Beløpet gjelder for både Mestring og Habilitering og de øvrige omsorgsenhetene. Regnskapet gjøres opp ved årsslutt.

Budsjettet til avlasting er stramt, og det er stort press på tjenesten. Pga. rivning og bygging av nye Rødetunet må avlastningstilbudet nå gis i flere lokasjoner. Vi forventer at dette vil gi økte driftskostnader i 2021.

For at flest mulig familier skal kunne få den avlastningen de trenger, er fordelingen av tilbud i hverdager og helg justert noe i forhold til tidligere praksis. Dette er gjort for at vedtatt budsjettramme skal utnyttes så effektivt som mulig. Intensjonen er ikke å redusere avlastningstilbudet, men å imøtekomme flest mulig. I den grad det viser seg at budsjettrammen til Mestring og Habilitering inklusive avlastningstilbudene ikke ivaretar behov og lovpålagte oppgaver vil dette bli meldt ved 1. tertial 2021

10.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Tjenester

Mestring og habilitering gir primært tilbud til mennesker med utviklingshemming, autisme eller multifunksjonshemming og tilbudene gis i form av boveiledertjeneste i eller utenfor bofellesskap, heldøgns omsorgstilbud, dag- og aktivitetstilbud og nå også avlastningstilbud i og utenfor institusjon.

Foruten tilbud til nevnte brukergrupper har enheten også botilbud til mennesker med ervervet hjerneskade

og en institusjonsavdeling, Post 4, med både korttids- og langtidsplasser, samt en KØH-plass for mennesker med psykiske lidelser og/eller rusproblematikk.

Enheten har også en egen sykehjemsavdeling for eldre mennesker med utviklingshemming (Flosta, avd. C).

Ved inngangen til 2021 vil ca.160 brukere motta tjenester i enheten. Dette er inklusive avlastningstilbudene.

Dagtilbud og avlastning

Dagtilbud vil i 2021 gis ved Ellengård, Madshaven, Fagerheim og Natvig.

Ellengård er hovedavdelingen for dagtilbud, og bidrar til at 60-65 brukere mottar et godt og variert tilbud. Tilbudet her kan for noen også være et «springbrett» over i en VTA eller VTO- plass, eller til det ordinære arbeidsliv. Ved inngangen til 2021 er det, pga. covid-19, noe begrenset kapasitet ved dagtilbudet.

I siste halvdel av 2020 ble Arendal kommune invitert til å bli med i «Helt Med», som er et nytt landsomfattende konsept med mål om å etablere flere ordinære arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemming. Våren 2021 vil vi presentere en sak for bystyret om hvordan vi tenker oss å jobbe videre med dette i Arendal.

Dagtilbud er et godt tilbud til brukergruppen, og for brukere som enda bor hjemme er dette også en god avlastning for pårørende.

I januar 2021 flyttes avlastning ut av Røedtunet over i 3 ulike destinasjoner. Det har ikke vært mulig å finne et egnet sted som samlet kunne ivareta avlastningstilbudet i rivnings- og byggeperioden.

Ettersom kommunen ikke har klart å bygge boliger i takt med behovet er et godt utbygd dag- og avlastningstilbud helt nødvendige tiltak for at pårørende skal klare den omsorgsoppgaven de står i.

Satsingsområder 2021

Satsingsområdene i Mestring og Habilitering bygger på de samme satsingsområdene som er beskrevet i Handlingsplan (HØP) for Helse og Levekår for perioden 2021 t.o.m. 2024.

Måltavla, som ble utarbeidet i Helse og Levekår i 2019, samt Arendal kommunes 10 utvalgte bærekraftsmål, skal i tillegg gi retning for det arbeidet som skal gjøres i enheten og i den enkelte avdeling i 2021.

Brukerne i enheten er godt ivaretatt i forhold til de mål som er satt for tjenestetilbudet, deriblant inkluderende fellesskap og definert kvalitet, men ledelsen i enheten er likevel opptatt av at vi i 2021 må sette mer fokus på målene som er definert i måltavla, både samfunnsmål, brukermål og prosessmål.

Enhetens satsingsområder skal også gjenspeile et menneskesyn i tråd med FNs menneskerettighetserklæring.

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Brukerne i enheten er svært ulike og har ulike behov, og ansatte skal jobbe aktivt for å gi den enkelte bruker tilpassede tjenester både på dag- og kveldstid. Alle brukerne skal oppleve å bli sett og hørt! Noen mestrer å delta i lokalsamfunnet sammen med andre innbyggere, mens andre gir uttrykk for at de trives best alene eller sammen med likesinnede. Per Fuggeli var opptatt av viktigheten av å tilhøre en flokk og oppgaven for ansatte i enheten i samarbeid med brukere og pårørende vil være å bidra til at brukerne finner tilhørighet i den «riktige» flokken.

Gode forløp

I forbindelse med bygging av nye bofellesskap eller innflytting i eksisterende bofellesskap er det viktig å få til en god dialog og gode prosesser med brukere og pårørende. Overgangen hjem - egen bolig kan være svært krevende og må derfor følges godt opp gjennom samtaler og møtevirksomhet. Videre er det viktig for brukere, pårørende og ansatte i enheten å opprettholde et godt samarbeid med andre instanser for å bidra til gode overgangsfaser ved endring i brukerens livssituasjon. Her kan nevnes overgang hjem - egen bolig, samarbeid sykehus, spesialisthelsetjeneste, overgang videregående skole - dagtilbud, samarbeid NAV m.fl.

Det gode menneskemøtet

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

Trygge individ – Trygge hjem

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

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

Boligutvikling

Plan for boligbygging av boliger til mennesker med utviklingshemming er, som tidligere nevnt, vedtatt i bystyret. Planen sier at det skal bygges 4 bofellesskap hvorav 2 kommunale og 2 private.

I etterkant av behandling av boligplanene har to nye private grupper meldt seg, og kommunen har hatt møter og innledet samarbeid også med disse. Det betyr at det i de neste årene må planlegges for 2 kommunale og 4 private bofellesskap.

I juni 2020 vedtok bystyret at det første av de to kommunale bofellesskapene, Moldfaret bofellesskap, skal bygges til 6 personer, med mål om innflytting i 2021. PS 20/115. Byggeprosjektet er noe forsinket. Forventet ferdigstilling medio 2022.

Det viser seg at det pr i dag knytter seg en del utfordringer i forhold til anskaffelse av tomter til de ulike boligprosjektene som ligger foran oss. Tomter til bygging av boliger for utviklingshemmede bør derfor innlemmes i kommunale reguleringsplaner for boligbygging. Det er et uttrykt ønske om at nye bofellesskapene skal bygges i tilknytning til eksisterende eller nye boligområder, at de ligger i nærhet av kollektivakse, turområder, butikker m.m.

Kompetanse

Kompetansehevende tiltak har pga. covid-19 blitt nedprioritert i 2020. Det er et håp å kunne løfte dette i 2021. Ny fagutvikler ansettes i løpet av jan/febr, og kompetanseplan må utarbeides. I løpet av de siste årene har vi sett behovet for et felles metodeverktøy til bruk i enheten. Positiv adferd-støtte (PAS) og traumebasert omsorg (TBO) er metoder som vi i 2021 vil vurdere som aktuelle og prioriterte metodeverktøy.

Avlastningstilbudene har de to siste årene vært en del av en BTI-satsing. Ansatte her er tydelige på at de ønsker å videreføre dette. Det er ingen motsetning i forhold til de satsingsområdene som ligger i Mestring og Habilitering fra før. Modellen tydeliggjør viktigheten av helhetstenkning og tidlig innsats, og vil kunne bidra til ny oppmerksomhet rundt dette i arbeidet som gjøres i hele enheten.

Prosjekt vedr kost, ernæring og fysisk aktivitet blant mennesker med utviklingshemming, videreføres og videreutvikles i 2021. Prosjektet er finansiert av tilskuddsmidler fra Statsforvalteren. Utrulling av prosjektet har pga. covid-19 møtt noen hindringer, og det jobbes nå med en digital løsning for opplæring av ansatte.

Det er et mål om at enheten skal ha tilgjengelig kompetanse innenfor prioriterte områder. Noe er på plass og noe må på plass. Ved inngangen til 2021 er dette:

- PAS og/eller TBO - felles metodeverktøy
- Kost, ernæring og fysisk aktivitet i arbeidet med utviklingshemmede
- Kap. 9 i HOL som regulerer bruk av tvang og makt.
- Aldring og Helse hos mennesker med utviklingshemming
- Psykisk helse blant mennesker med utviklingshemming
- Utviklingshemmede og seksualitet, - VIP - programmet introduseres for ansatte og pårørende våren

2021. (Viktig, interessant person) VIP er et opplæringsprogram for mennesker med utviklingshemming

- Målretta miljøarbeid i arbeid med utagerende brukere
- Vergeopplæring, - forebygging og praktiske øvelser i arbeidet med utagerende brukere
- Velferdsteknologi og mestringssteknologi.

Bruk av e-læring vil være mer og mer aktuelt i fremtiden. Gjennom en tid med covid-19 har vi erfart at e-læring er et godt virkemiddel for på en effektiv måte å kunne gi ansatte opplæring i ulike tema.

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

Rekruttering

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

Inkludering

Som arbeidsgiver skal vi bidra til et inkluderende arbeidsliv. Vi skal fortsette å samarbeide med NAV, voksenopplæringen, Durapart, ulike opplæringsinstitusjoner m.fl. for å tilrettelegge for at flest mulig kan delta i arbeidslivet.

For brukere som får tjenester i Mestring og habilitering er inkludering et viktig satsingsområde. Vi vil i 2021 ha et spesielt fokus på å få flere utviklingshemmede inkludert i lokalsamfunnet, og vi vil jobbe for å få enda flere i arbeid. «Helt Med» vil være et av satsingsområdene i 2021. Utviklingshemmedes deltakelse i det ordinære arbeidslivet er et av satsingsområdene i enheten i 2021. Vi vet at veien er lang og til dels kronglete, men, gjennom konseptet Helt Med, har vi et mål om minimum 1-2 ansettelser i Arendal i løpet av 2021.

For øvrig vil vi i 2021 fortsette samarbeidet med NAV for å kunne tilby enda flere VTA- og VTO plasser til mennesker med utviklingshemming.

Mestring og selvbestemmelse

Som navnet sier er mestring et selvsagt fokusområde i Mestring og Habilitering. Vi har et mål om å sette et enda større fokus på dette i 2021. Med utgangspunkt i måltavla ser vi at vi kan bli enda bedre til å sette brukermålene på dagsorden og lytte til brukerens egne ønsker og behov, gi brukeren tilpasset informasjon, og å gi brukeren større mulighet til å bruke egne ressurser.

Rett til selvbestemmelse er viktige føringer i alle offentlige utredninger, nasjonale veiledere m.m. og som vi ønsker å løfte i 2021. Betydningen av, og forståelsen for, begrepet selvbestemmelse bør drøftes i personalgruppene, sammen med brukere, pårørende og brukerorganisasjonene. Etisk refleksjon kan være et godt virkemiddel i denne sammenheng.

Grønt samfunn

Enhetens bidrag for 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.

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

For øvrig vil vi fortsatt benytte de el-bilene vi har tilgjengelig i enheten, samt el-sykkel.

Samarbeid for å nå målene

For å lykkes i målet om å tilrettelegge for gode tjenester er det en forutsetning at samarbeidet med aktuelle instanser blir så godt som mulig. Dette gjelder både innad i egen enhet, andre enheter i Helse og omsorg, i kommunen for øvrig og med eksterne aktører.

Brukerrådet som er opprettet som et samarbeidsorgan mellom enhetens administrasjon og pårørende til brukere av tjenesten i enheten er viktig både for informasjonsutveksling og for dialog rundt tjenestene og utviklingen av disse.

Det er også en målsetting å kunne ha god dialog og samarbeid med brukerorganisasjonene, bla. NFU og Autismeforeningen.

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

10.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,21	2,03		
Fravær langtid (%)	7,78	9,06		
Fravær (%)	9,99	11,06	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	246	190	3 000	200
Antall kvalitets-avvik	440	246	4 000	300
Andel heltidstilsatte	29	29	60 %	40 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,76	0,78	85 %	0,80

Tallene over er uten avlastningstilbudene. Tallene påvirker imidlertid ikke hvordan enheten i 2021 vil jobbe med HMS- og kvalitetsarbeidet. For å kunne oppnå forventet effekt av nedtrekk i rammen knyttet til både sykefravær, satsing på heltidskultur m.m. må det gjøres enda mer for å øke nærværet, og for å øke andelen heltidsstillinger.

Fravær- nærvær

Det jobbes hele tiden med tiltak for å øke nærværet, og det er stor bevissthet blant avdelingslederne i forhold til dette. Det er få fravær som meldes som arbeidsrelatert. Enheten skal fortsatt ha som mål å være en helsefremmende arbeidsplass hvor ledere og medarbeidere kontinuerlig bidrar til å utvikle et arbeidsmiljø preget av mangfold, inkludering og arbeidsglede.

Iverksettelse av MOA i regi av HR oppleves som et svært godt og viktig bidrag i sykefraværsoppfølging, og kan være et virkemiddel til å redusere sykefraværet.

Raskere frisk benyttes der dette er hensiktsmessig.

HMS-utvalg

Enheten har et mål om å ha velfungerende HMS-utvalg med struktur for møtevirksomhet. Mestring og Habilitering skal, etter planen, gjennomføre to felles HMS- og Kvalitetsutvalgs-møter pr. år og minimum to

møter i den enkelte avdeling. I 2020 ble all møtevirksomhet sterkt redusert, men vi håper å tilnærme oss planlagt struktur i 2021.

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

Ansatte i avlastningstilbudene vil dette året være berørt av at Røedtunet rives og bygges opp igjen, noe som medfører at ansatte er fordelt på tre destinasjoner med midlertidige og til dels utilfredsstillende arbeidsforhold. Det er viktig at disse ansatte blir godt ivaretatt i denne perioden. Liknende ombygginger vært gjennomført i enheten tidligere, og erfaringene tilsier at slike prosesser som regel går bedre enn forventet.

Avvik

Det meldes mange avvik både på kvalitet og HMS. Oppfølging av medisinalavvik i Helse og omsorg følges opp i tråd med definerte prosedyrer. Alle avvik skal følges opp av avdelingslederne, de fleste tas opp i personalmøtene og i HMS-utvalgene. Større og alvorlige avvik meldes enhetsleder og tas videre opp i møter med kommunalsjef og enhetslederne i helse og omsorg.

For å forebygge at ansatte utsettes for vold og trusler i arbeidet sitt, er Vergeopplæring og Vergetrening innført i enkelte avdelinger. Tiltaket videreføres i 2021, og dersom koronasituasjonen tillater det vil trening og opplæring trappes opp.

Det er en forutsetning for godt miljøarbeid at det er fokus på tiltak for å hindre uønsket adferd. Denne målsettingen videreføres og samarbeid og veiledning fra habiliteringstjenesten fortsetter i 2021.

10.5 Heltidskultur

Enheten var i 2020 på rett vei i forhold til satsingen på heltidskultur. Det har de siste årene vært en jevn økning i andelen ansatte i 100 % stillinger, og tilsvarende i forhold til gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Vi antar imidlertid at tallet vil endre seg i negativ retning i 2021 ettersom avlastningstilbudene representerer et økt behov for personell i helgene. Dette er en kjent utfordring og vi vet at dersom vi som kommune skal kunne oppnå målet om flere heltidsstillinger, må flere ansatte ville jobbe flere helgetimer.

I 2020 ble ulike tiltak iverksatt for å kunne øke stillingsandelene til ansatte. Her kan nevnes nye turnusordninger, økt bruk av langvakter, omgjøring av vikarmidler, samt videreføring av kombistillinger og samarbeid på tvers av avdelingene. Ved ledighet i stillinger eller ved økning i antall årsverk skal deltidsstillingene i avdelingen alltid bli vurdert i forhold til mulig økning av stillingsprosent.

Tiltakene videreføres i 2021, men nye kreative løsninger må utarbeides dersom vi skal lykkes og oppnå resultater i tråd med kommunens målsetting.

10.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Velferdsteknologi/mestringsteknologi, e-læring m.m.

Mestring og habilitering har i mange år benyttet seg av velferdsteknologi i form av digitale overvåkings- og varslingssystem. Vi må i årene som kommer være forberedt på en økning i behovet bl.a. som en konsekvens av at levealderen for brukergruppen har økt betraktelig de siste tiår.

I 2021 vil vi ha økt fokus og jobbe mer målrettet med innovative løsninger også på andre områder.

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

I 2020 var vi heldige og fikk anledning til å gå til innkjøp av Tower taffel, - et digitalt verktøy, spesielt utviklet for multifunksjonshemmede. Tower taffel er en type dataspill der deltakerne motiveres til fysisk

aktivitet og samspill med andre. Det er et ønske og et mål å kunne tilrettelegge for flere slike aktiviteter.

Ellengård arbeider for å tilrettelegge for IBG, (interaktiv beboerguide), som er et digitalt kommunikasjonsverktøy utarbeidet spesielt for mennesker med utviklingshemming. Vi vil sannsynligvis kunne teste og ta dette i bruk våren 2021.

For øvrig er målet at kompetanseheving for ansatte skal bli mer digital i fremtiden, og det vil i 2021 være fokus på å få på plass flere e-lærings programmer som automatisk registreres og dokumenteres i den ansattes kompetansepool.

11 Hjemmebaserte tjenester

11.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1304	Hjemmebaserte tjenester			
	Sum utgifter	274 886 442	241 712 008	281 693 790
	Sum inntekter	-34 355 442	-18 474 008	-47 145 824
	Netto driftsramme enheten	240 531 000	223 238 000	234 547 966

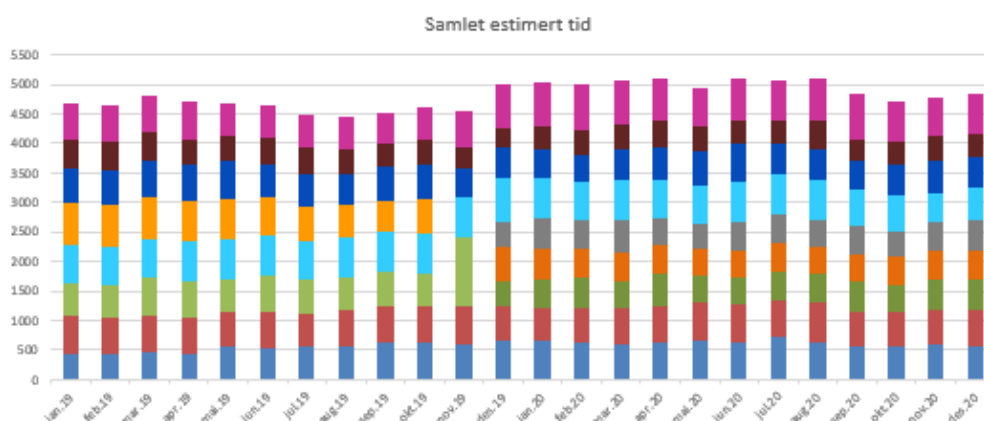
11.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Utfordringer

Økningen i eldre over 80 år, demens og dårlig score på mange forhold som berører levekår og folkehelse vil gi økte utfordringer for hjemmebaserte tjenester i kommende handlingsplanperiode. Fremover må det med bakgrunn i demografi forventes flere og tyngre pasienter hjemme og i omsorgsbolig med heldøgns bemanning.

En hovedutfordring i årene som kommer vil være å utvikle en forebyggende, bærekraftig og et riktig sammensatt og dimensjonert tjenestetilbud som er rustet til å møte fremtidige økte utfordringer. En slik strategi kan redusere behovet for fremtidige tjenester og institusjonsplasser. Det vises i denne sammenhengen også til strategi og tiltaksplan for hjemmebaserte tjenester 2017-2020 og Handlings- og økonomiplan 2021 - 2024: [http://Handlings- og økonomiplan - Arendal kommune](http://Handlings-og-ekonomiplan-Arendal-kommune).

Styringstall viser at tjenestebehov i hjemmesykepleien har økt med 6,2 % fra 2019 til 2020 og det har vært helt nødvendig å bemanne opp ut over budsjett for å håndtere økningen. Tallene har falt noe tilbake mot slutten av 2020, men ligger fortsatt høyere enn snittet for 2019. Effektivitetstall for hjemmesykepleien er stabilt høy og viser at bemanningen ikke kan reduseres til budsjett ved inngangen til 2021. Tallene over tid viser at bemanningen økes, men også reduseres når dette er mulig og forsvarlig.



Enheten har i Bystyrets budsjettvedtak fått kompensert for økte utgifter til BPA med 5,33 mill. kroner, inntektstap resurskrevende bruker med 2 mill. kroner og årlig utskifting av ytterjakker med 150 000 kroner.

Budsjettvedtaket for 2021 medfører rammereduksjoner på effekter av heltidssatsingen, redusert sykefravær med 2 %, redusert overtid/ekstrahjelp og bedre innkjøp på til sammen 2,4 mill. kroner. Medregnet manglende kompensasjon for prisvekst gir dette en økt utfordring for enheten på 2,9 mill. kroner sammenlignet med 2020.

Økningen i tjenestebehov og nødvendig bemanningsøkning i hjemmesykepleien gjør at enheten ved inngangen til 2021 står med en uløst utfordring for å styre mot balanse ved årets slutt. Om innføringen av

Statlig finansiering av omsorgstjenester fra og med 01.07.21 vil påvirke utfordringsbildet er foreløpig uklart.

Tiltak

Med mål om å holde budsjettrammen fastsatt av bystyret vil enheten arbeide videre med og gjennomføre følgende effektiviserings- og sparetiltak:

- Innføre tillitsmodell i hjemmesykepleien og omsorgsboliger med base
- Bedre fleksibilitet av personalressurser og kompetanse mellom avdelingene i hjemmesykepleien.
- Innkostteam i hjemmesykepleien
- Redusere bruk av overtid og vikarer.
- Redusere fravær.
- Forsterke heltidskultur og innføre alternative turnusordninger.
- God lagerstyring og rutiner for å holde utgiftene til medisinske forbruksartikler på dagens nivå eller lavere.
- God og effektiv planlegging og organisering av bemanning, tidspunkter for tjenesteoppdrag, arbeidslister og reiseruter.
- Hensiktsmessig og felles organisering og rolleavklaringer
- Gode styringsdata og rutiner for oppdatering.
- Verdiskapning lærlinger.
- Bruk av kortvakter.
- Bruke fagkoordinatorer til pasientoppdrag.
- Avklare samarbeid og ansvarsforhold mellom tjenester, tjenestenåer og enheter.
- Vurdere behovet for organisatoriske endringer og tilpasninger.
- Bedre system og rutiner for oppfølging av leasingbilene.
- Gode samarbeidsrutiner med tjenestekontoret for å sikre rett tjeneste.
- Evaluere og videreutvikle sjekklister i Gode pasientforløp.
- Utarbeidelse av avdelingsvise handlingsplaner og rapportering på økonomi gjennom månedlige styrings- og rapporteringsskjemaer.

11.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Enhet hjemmebaserte tjenester

Enheten er organisert i 11 avdelinger og gir tjenester innenfor følgende områder: hjemmesykepleie i 7 geografiske soner og i fire døgnbemannede omsorgsboliger, hjemmehjelp, BPA, samt dagaktivitetstilbud og frivillighetsarbeid.

Enhetens prioriteringer og oppfølging beskrives nærmere under satsningsområdene nedenfor. Covid-19 pandemien forventes imidlertid å gi et økt press også gjennom 2021 og vil derfor sette premisser for graden av enhetens gjennomføringsevne.

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

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Enhetens 11 aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboligene skal ha fokus på aktiviteter som fremmer mestring, helse og gode opplevelser. I 2021 skal aktivitetssentrene for personer med demenssykdom fortsette implementeringen av HST (hukommelse stimulerende terapi), slik at dette blir en vel etablert praksis ved alle dagaktivitetstilbud. Grunnet covid-19 og smittevern driftes dagaktivitetssentrene med kun 4 brukere pr. dag pr. sted. Håpet er å være tilbake i normal drift i løpet av 2021.

Miljøverter har en viktig rolle som frivillighetskontakter i bemannede omsorgsboliger og skal gjenoppta arbeidet med å rekruttere, beholde og følge opp frivillige. I første del av 2021 vil vi forsøke å knytte opp frivillige til prosjektet «Digital nettvenn». Målet er å forebygge ensomhet og legge til rette for at beboere i

omsorgsboliger kan bruke digitale plattformer (telefon eller nettbrett) for å opprettholde kontakt med familie, venner og frivillige. Miljøverter vil i 2021 fortsette sitt arbeid for gi et tilbud av meningsfulle og tilpassede aktiviteter gjennom samspill med brukere, nærmiljø, frivillige og samarbeidende tjenester. Et viktig mål er å bidra til tilhørighet og mening for både brukere av tjenestene og frivillige hjelpere. Innsatsen i forhold til inkludering og tilbud om ulike typer språk- og arbeidspraksis i samarbeid med Røde kors, Nav og voksenopplæringen skal starte opp igjen så snart dette er forenelig med gjeldene smittevernsforskrifter.

Når det gjelder Motiview sykling/sykling på gjengrodde stier skal sykkelvert ordningen gjenopptas og videreføres i samarbeid med Nav Arendal så snart dette blir mulig ift. smittevern. I 2021 vil vi arbeide for at ordningen blir etablert som en permanent løsning i kommunen.

Frivilligsentralene og miljøvertene har i dag åpne aktivitetstilbud som flere hjemmeboende kan nyttiggjøre seg av, men mangel på transport og føljetjenester gjør det vanskelig for en del eldre å komme seg til de åpne tilbudene. Hjemmesykepleien vil derfor i 2020 oppfordre enda flere hjemmeboende eldre til å søke på TT (tilrettelagt transport) kort, og motivere for deltakelse på aktuelle aktiviteter og møteplasser. Det er et mål at hjemmetjenestens ansatte blir sterkere motivatorer til at brukerne innarbeider gode hverdagsvaner ift. aktiviteter og det å knytte kontakt med aktuelle felleskap som blant annet gjøres kjent gjennom Arendal kommune sin digitale aktivitetskalender Friskus.

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

Avdelingsleder for dagaktivitetssentre/miljøverter vil fortsette samarbeidet med Tyholmen frivilligsentral om prosjekt «Velkommen til bords», hvor en fast gruppe hjemmeboende eldre blir hentet i hjemmet 1 gang pr uke til felles måltid med kulturinnslag. Målsetting er å forebygge ensomhet og isolasjon.

Miljøvertene i omsorgsboligene og Seniorkultur gruppa (Den kulturelle spaserstokken) vil i løpet av 2021 få opplæring i og ta i bruk Friskus som et verktøy for å formidle faste aktiviteter og åpne kulturarrangement.

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

Gode Forløp

Gode pasientforløp er en kvalitetsreform og har som målsetting å få til en mer systematisk og målrettet oppfølging med en retningsendring fra «Hva kan jeg hjelpe deg med?» til «Hva er viktig for deg?».

Implementeringen av nye arbeidsmetoder og sjekklister gjennom gode pasientforløp er et viktig tiltak for at enheten skal nå målsettingen om *«å utvikle en forebyggende og kvalitativt god tjeneste hvor bruker- og pårørendeinvolvering står sentralt slik at vi kan unngå unødvendige innleggelser og sikre at brukerne kan leve best mulig og lengst mulig i eget hjem.»*

Implementering av Gode pasientforløp som arbeidsmetodikk skal sikre forsvarlighet og kvalitet. Sjekklisterne bidrar også til å sikre at kravene gitt i lov og forskrift ivaretas. Metodikken kan også forhindre unødvendige innleggelser og gi bedre brukerforløp internt og eksternt. I 2021 skal alle avdelinger i hjemmesykepleien arbeide videre med implementering av rutiner og sjekklister i gode pasientforløp. Dette skal prioriteres og fagkoordinator skal fortsatt ha en aktiv pådriverrolle i samarbeid med avdelingsleder og følge opp avdelingens implementeringsplan i det daglige. Det skal arbeides videre med ytterligere forenklinger og forbedringer av sjekklister og system og rutiner for hvem og når disse skal utføres.

Det skal være økt fokus på brukermedvirkning slik at pasientene inviteres inn i arbeidet med egen helseoppfølging mer systematisk enn det vi har klart tidligere. Tillitsbasert modell fortsettes implementert i alle avdelinger gjennom 2021. I denne modellen sikres bruker- og pårørende medvirkning ytterligere.

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

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

2021 ønsker enheten å videreutvikle et samarbeid knyttet til kartlegging av innbyggere som ikke har tjenester i samarbeid med Brannvesenet. Dette kan være et viktig tiltak for å sikre forebyggende tjenester tidlig i «innsatstrappa». Fall vil ofte være et av de tidligste tegnene på begynnende funksjonsnedsettelse og fremstår som et viktig element i det forebyggende arbeidet.

Dagaktivitetstilbudene skal vektlegge helsefremmende og forebyggende aktiviteter i et samarbeid med hjemmesykepleien, og også ha fallforebygging som særlige satsningsområde. Motitech løsningen for sykkel trening gir målbar og god effekt i forhold til gangfunksjon og skal derfor fortsatt være en del av tilbudet på alle dagaktivitetssentre. Aktivitetstilbud skal bidra til opplevelse av mestring og tilhørighet i en gruppe og legge til rette for kognitiv og fysisk trening tilpasset brukernes funksjonsnivå. En mer systematisk og dokumentert kartlegging av brukeres interesser, ønsker og bruk av min historie skal videreføres for de det er aktuelt for. Ansatte på dagaktivitetssentre vil fortsatt ha fokus på ernæring, fellesmåltider og hyggelige måltidsrammer.

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

Oppgaver knyttet til medisinaladministrasjon krever stadig mer av tjenestene og det er behov for å gjennomgå ansvar og oppgavefordeling mellom fastleger og hjemmesykepleien, men også mellom hjemmesykepleien og andre kommunale tjenester og spesialisthelsetjenesten. I tillegg til medisiner kan aktuelle områder for avklaringer være brukeropplæring og nødvendig utstyr som må sendes med bruker ved utskrivning fra sykehus. Oppfølging av dette vil prioriteres i inneværende år.

Kommunen tok i bruk TILT (early warning score) i 2017 som et verktøy for å sikre objektive vitale parametere i kombinasjon med kliniske observasjoner når pasienter ble syke eller etter innleggelse. Et viktig mål har vært å unngå unødvendige reinnleggelser. Vi ser som en konsekvens av satsningen at enheten får positive synergier i form av økt beslutningsstøtte både i forhold til respons og samarbeid med andre aktører i helsetjenesten. Det har imidlertid skjedd en oppgaveglidning mellom fastleger og hjemmesykepleien ved at hjemmesykepleien ofte følger opp målinger på vegne av lege. I 2020 vedtok vi å ta i bruk et nytt «early warning score» system, tilpasset sykehusets. NEWS2 implementeres nå i enheten og sikrer at den geriatrike pasient i økt grad har fått et system som i sterkere grad ivaretar denne gruppens behov for kartlegging. Implementeringen fortsetter i 2021.

Det Gode Menneskemøtet

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

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

Per Fugellis tilnærming skal brukes som innledning til en refleksjon i alle avdelinger i 2021. Det skal reflekteres over hva den enkelte kan gjøre for å fremme «Det Gode Menneskemøtet» i møte med brukene og hvordan vi kan hente fram pasientens motivasjon til mestring.

Trygge Individer - Trygge Hjem

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

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

Enheten har som motto: «Ser du noe, så gjør noe med det». Avdelingene bes om å vitalisere mottoet i forbindelse med vitaliseringen av måltavla, i implementeringen av NEWS2 og i daglige pasientgjennomganger. For at endringer hos pasientene og riktige tiltak og tjenester hos brukere iverksettes tidlig nok vil enheten prioritere kurs i dokumentasjon og observasjonskompetanse. Med mål om tidlig og riktig tjenesteinnsats er det viktig at ansatte til enhver tid utøve faglig skjønn og sikrer at brukerne får forsvarlige og riktige tjenester i samarbeid med tjenestekontoret.

Det har vært et samarbeidsprosjekt mellom hjemmesykepleien og brannvesenet i 2019 og 2020. Fremover skal ansatte påminnes jevnlig at de må melde fra til brannvesenet dersom de observerer «farer» eller behov for brannvarslere i hjemmet. Det skal være en særlig oppmerksomhet overfor risikoutsatte pasientgrupper. Brannvernøvelser skal gjennomføres iht. gitte krav.

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

Fokus på brukermedvirkning og pårørendesamarbeid i alle avdelinger skal videreføres. I omsorgsboligene skal beboermøter to ganger i året gjenopptas så snart smittesituasjonen tillater det. Det samme gjelder for dagaktivitetstilbud for personer med demens. I påvente at man igjen kan invitere til pårørendemøter så vil ansatte på dagaktivitetssentre ha jevnlig telefonkontakt med pårørende. I omsorgsboligene skal nærmeste pårørende kontaktes av primærkontakt eller tjenesteansvarlig minimum to ganger i året. Når situasjonen tillater det skal pårørende igjen inviteres til kulturarrangement og sommer- og førjulsfester.

Serviceerklæring for hjemmesykepleien er gjort kjent for brukere og ansatte. Forventninger fra brukere om tjenester som ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde skal vurderes individuelt og svares ut på en respektfull og vennlig måte. Enheten ser et behov for å evaluere serviceerklæringen og samtidig vurdere om det bør tilpasses og utarbeides en spesielt for LAR-pasientene.

Det arbeides med å fornye avtalen for brukervalg innenfor hjemmehjelpstjenesten. Anbudsprosess og inngåelse av avtaler med nye leverandører vil bli innarbeidet med sannsynlig ferdigstilling innen 1. april 2021. Med bakgrunn i at nåværende BPA leverandøravtaler utgår 31.07.2021 vil det også på dette området iverksettes en anbudsprosess for å få på plass nye avtaler.

Kompetanse og Rekruttering

Kompetanse er avgjørende for å sikre tjenester av god kvalitet, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Gjennom en årlig rullering av aktivitetsplanen skal enheten beskrive prioriterte tiltak for å følge opp strategiske kompetanseplan for helse og levekår.

Det er et uttalt mål å sikre at enhetens kompetanse brukes formålstjenlig for å sikre pasientens behov for kompetanse. I 2021 vil flere av sykepleierne gjennomføre videreutdanning. Samtidig satser enheten strategisk på videre skolering av alle medarbeidergrupper basert på enhetens kompetansebehov. Med mål om å mobilisere kompetanse både i og på tvers av avdelingene vil enheten i 2021 videreføre kartleggingen av viktig spisskompetanse. Det skal sikres en god og hensiktsmessig arbeidsdeling mellom faggrupper og roller i avdelingen.

Ressurspersonordningen skal driftes videre innenfor følgende prioriterte kompetanseområder; mestring, etikk, forflytning, demens, hygiene og palliasjon. Ernæring, diabetes og sår/lager driftes ved hjelp av nettverksmodell. Nettverksmodellen ble etablert i 2019 og skal utvikles videre i 2021. Det er utarbeidet en funksjonsbeskrivelse for nettverkene og et overordnet mål er å sikre faglig oppfølging og spredning av kunnskap og kompetanse i avdelingene.

Etisk refleksjon er et viktig redskap også for kompetanseutvikling og håndtering av utfordrende situasjoner. I samarbeid med avdelingenes etikk-kontakter skal avdelingsleder legge til rette for etisk refleksjon og sørge for at dette regelmessig og ved behov gjennomføres på arbeidsplassen. Ansatte skal informeres om

at Arendal kommune har etablert et etisk råd og at ansatte, brukere og pårørende kan henvende seg til rådet med en sak eller et etisk dilemma.

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

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

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

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

Grønt samfunn

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

- Bruker el-biler og øker andelen ved inngåelse av ny leasingbilavtale i 2021. Bruk av el-sykler skal også vurderes.
- Tatt i bruk diverse e-helseløsninger:
 - Trygghetsalarm; erstatter besøk med telefonoppfølging
 - DigiHelse; effektiviserer og digitaliserer kommunikasjonen mellom innbygger og ansatte.
 - Kjernejournal; reduserer behovet for utskrifter og postsendinger
 - Evondos medisineringsrobot; gir mindre kjøring og spart tid.
- Bruker elektroniske møteplasser og kommunikasjonsplattformer som eks vis Teams når dette er hensiktsmessig og mulig.
- Har et bevisst forhold til kopiering og utskrifter
- Kildesortering

Regional vekst

Enhetens bidrag og tiltak er:

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

Samarbeid for å nå målene

For å lykkes med dette bærekraftsmålet har enheten 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.

11.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,8 %	2,7 %		2 %
Fravær langtid (%)	10,3 %	10,4 %		7 %
Fravær (%)	13,1 %	13,1 %	6,5	9 %
Antall HMS-avvik	351	130	3 000	300
Antall kvalitets-avvik	1209	581	4 000	1000
Andel heltidstilsatte	36 %	40 %	60 %	50 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	78 %	80 %	85 %	85 %

HMS-mål:

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

HMS tiltak:

1. Ledere skal følge opp erklæring om ledelse som bygger på verdiene fra arbeidsgiverstrategien. Som leder i Arendal kommune er vi fellesskapets tjenere innenfor bystyrets prioriteringer og rammer, og innenfor gjeldende lovverk. Ledelse handler ikke om oss selv, men om å legge til rette for at våre ansatte kan utføre sine oppgaver med engasjement og kvalitet. Gjennom godt lederskap og godt medarbeiderskap skal vi beholde og rekruttere kompetente medarbeidere. Lederne skal ha fokus på mestringsorientert ledelse og skal være tydelige på mål (hvor vi skal) og mening (hvorfor vi skal dit).
2. Med utgangspunkt i måltavla for Helse og omsorg er ledere ansvarlig for at avdelingene utarbeider samspillsregler og sørge for at disse aktivt følges opp i avdelingen.
3. Ansatte forventes å etterleve forventningene i arbeidsgiverstrategien og ta ansvar for god kommunikasjon og samhandling. Dette betyr blant annet å opptre med integritet og åpenhet, vise respekt og tillit og være støttende.
4. Ansatte skal melde avvik og varsle om kritikkverdige forhold. Kommunen ønsker å ha en god ytringskultur, og det skal legges til rette for intern varsling. Enheten skal følge opp anbefalte forbedringstiltak etter revisjonsrapport. Ledere, verneombud, tillitsvalgte og ansatte skal medvirke til en god læringskultur og utvikling hvor fokuset er å skape resultater og lærer å lære sammen. I stedet for å lete etter feil skal vi lete etter forbedringer.
 - Å melde avvik skal oppfattes som bidrag til læring og forbedring, ikke som en måte å kritisere medarbeideres måte å utføre arbeidet på.
 - Ledere og andre som har innsyn i avvikene og som skal håndtere dem må være opptatt av hvordan vi kan lære og forbedre våre måter å arbeide på, ikke av hvem som har gjort feil, eller hvem som har skyld.
5. Avdelingene skal gjennomføres årlige risikovurderinger iht. årshjul. Omsorgsboligene skal også utarbeide årlige risikoanalyser og handlingsplaner ift. brann.
6. Avdelingene skal utarbeide konkrete forbedringstiltak med bakgrunn i risikovurderinger, avvik, enhetens virksomhetsplan, samt andre utfordringsområder i avdelingen. Forbedringstiltakene skal beskrives i avdelingsvise handlingsplaner. HMS - og kvalitetsutvalget skal involveres og medvirke i arbeidet og ansatte i avdelingen skal informeres om planen.
7. Gjennomføre grunnleggende HMS-opplæring for nye ledere og verneombud i samarbeid med Agder Arbeidsmiljø IKS.

HMS- og kvalitetsutvalg

- Avdelingsleder er ansvarlig for at utvalget fungerer iht. vedtatte retningslinjer.
- Utvalgets medlemmer skal sørge for å gjøre HMS-mål og tiltak kjent for alle medarbeidere og aktivt medvirke til at de etterleves og blir fulgt opp.

Sykefravær

- Alle ledere skal være godt kjent med og følger opp kommunens ordinære rutiner for sykefraværsoppfølging.
- Ansatte med høyt fravær skal følges opp gjennom samtaler med leder jf. gjeldende rutiner. «Raskere Frisk», MoA og bruk av Agder Arbeidsmiljø skal alltid vurderes.
- Særlig oppfølging av ansatte som har et syk-frisk-syk-mønster over tid. Ansatte som har hatt mer enn 24 fraværsdager hvert år de 3 siste årene følges særskilt opp. En del av disse har hyppige korttidsfravær og er tilbake på jobb før det blir laget skikkelige oppfølgingsplaner.
- Sikre forsvarlig omplassering av ansatte med redusert arbeidsevne via omplasseringsutvalget.
- Særlig oppfølging og støtte til ledere for avdelinger med signifikant høyere fravær enn gjennomsnittet. Oppfølging vil skje via enhetsleder og evt. HR. Det skal tilrettelegges for læring basert på erfaringer fra avdelinger med god utvikling.
- Kontinuerlig innhenting av fakta, statistisk analyse og løpende gjennomgang av relevant informasjon og rutiner.

Medarbeideroppfølging

- Alle nyansatte skal følges opp iht. sjekkliste for nyansatte og ha en fadder.
- Alle faste ansatte skal få tilbud om medarbeidersamtaler en gang i året. Gruppesamtaler kan tas i bruk som metode.

11.5 Heltidskultur

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

- Gjennomføre prosesser med bred medvirkning for kulturendring i den enkelte avdeling. Hver avdeling skal rapportere på tiltak og resultater.
- I god tid før neste turnusperiode vurdere og drøfte innføring av langvakter i helgene eller alle dager i uken forutsatt at man finner forsvarlige løsninger innenfor budsjett.
- Avdelinger med særlig lav andel heltidstilsatte følges opp særskilt med tydelige forventninger til ledere om å øke andelen. Oppfølging vil håndteres av enhetsleder og evt. HR. Det skal tilrettelegges for læring basert på erfaringer fra avdelinger med god utvikling.
- Kun ansette i stillinger over 50 %, unntaket er reelle studentstillinger.
- Lyse ut 90 % stillinger som 100 %.
- Sikre at nyutdannede sykepleiere og/eller vernepleiere tilbys fast jobb i 100 % stilling, såfremt de inngår i turnus med økt antall helgetimer, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
- Sikre at kvalifiserte og egnede læringer med læretid som tilbys fast jobb, garanteres 100 % stilling når læretid er ferdig og fagprøve bestått. Forutsetningen er at de inngår i turnus med økt antall helgetimer, alternativt tilstrekkelig antall langvakter.
- Legge til rette for at flere kan øke sine stillinger ved ledighet, gjerne med flere helgetimer.
- Vurdere å ta i bruk vikarmidler til flere faste stillinger i kombinasjon med å inngå avtaler om fleksibel bruk av personellressurser mellom avdelinger.
- Innføre ikke-rullerende arbeidsplaner.
- Legge til rette for at ansatte på dagaktivitetssentre og miljøverter kan øke sin stilling gjennom ikke-rullerende arbeidsplaner.

11.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Covid-19 pandemien medførte et stort press på enheten gjennom 2020 og reduserte enhetens innovasjonsevne. Hvis smittesituasjonen fortsetter vil dette også være gjeldende i 2021.

Fremtidige utfordringer og overordnede føringer og reformer krever at vi tenker nytt og annerledes. Vi må søke nye løsninger og innovasjoner som kan gjøre systemer, prosesser og tjenester mer ressurseffektive og virksomme. Innovasjon kan innebære alt fra justering av tjenesteproduksjon til radikale endringer og er noe som er nytt, nyttig og nyttiggjort. Vi må sikre at ressurser, kompetanse og gode e-helseløsninger benyttes fornuftig innenfor stramme økonomiske rammer slik at tjenestene blir mest mulig effektive.

For å få til dette vil det være avgjørende at alle avdelinger har en kultur for å lete etter forbedringer. Felles eierskap til forbedringsprosesser, og at alle aktivt er med å forbedre og sette organisasjonen i stand til å nå overordnede målsettinger og ambisjoner i strategiplanen blir viktig. LEAN skal prøves ut videre som metode.

Fremover blir det viktig å ha et sterkt fokus på e-helse og enheten skal gjennom Agder samarbeidet være med å videreutvikle fremtidige muligheter med digital trygghetsteknologi. Enheten skal arbeide videre med å implementere nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester) og kjernejournal. Det er et mål at Kjernejournal og DigiHelse er implementert i alle avdelinger i 2021. Enheten skal også være med videre i testingen av medisinsk avstandsoppfølging.

Hjemmebaserte tjenester og koordinerende enhet ønsker å utrede muligheten for å etablere en opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi. Tilbudet skal være for pasienter som skal hjem etter et rehabiliterings-/korttidsopphold eller som har dagsentertilbud og som kan ha nytte av velferdsteknologiske løsninger. Søknad om støtte er avslått fra Statsforvalter, men det er likevel ønskelig å utrede konseptet.

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

Arbeidet med å innføre en ny arbeidsform i hjemmesykepleien er basert på grunntankene i tillitsbasert omsorg, bedre tverrfaglig innsats og erfaringer fra innføring av ny arbeidsform i omsorgsboligene med base. Mot slutten av 2020 ble hjemmesykepleiens hjemmeboende pasienter i Avdeling Flosta inkludert i ordningen. Arbeidet med videre implementering fortsetter i 2021, men må sees i sammenheng med innføringen av en Statlig finansiering av omsorgstjenester.

Rådmannen vil i kommende planperiode sette i gang utredningsarbeid på følgende områder; kommunal tilsynslege i omsorgsbolig med base, gjennomgang av forløp mellom ulike tjenester i kommune- og spesialisthelsetjenesten, inntaksteam, bruk av omsorgsbolig med base og samarbeid mellom korttidsavdelinger og hjemmetjenesten. Enheten vil medvirke i dette arbeidet.

I 2021 er det et mål å prøve ut et innsatsteam i forbindelse med ytterligere testing av tverrgående sykepleieteam. Målet er bl.a. å sikre kvalitet og riktige tjenester ved inngangen til og i overganger mellom ulike tjenestenivå.

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

Sykepleierdekningen er sårbar i helger, fredagskvelder og i ferieperioder, særlig om sommeren. Med bakgrunn i denne utfordringen har enheten vurdert flere mulige løsninger, forbedringstiltak skal iverksette i 2021.

Enheten har i 2020 avviklet LAR teamet og inkludert denne tjenesten som en del av hjemmesykepleien Sentrum Vest. Enheten vil vurdere nærmere om pasientene skal betjenes fra en eller flere avdelinger fremover.

Det er satt ned en arbeidsgruppe i hjemmebaserte tjenester som skal foreslå forbedringstiltak når det gjelder oppfølgingen av ALS pasienter.

Enheten har utviklet et standardsortiment for medisinsk forbruksmateriell. En evaluering viser at det er behov for å videreutvikle arbeidet med å organisere bestilling av forbruksmateriell for Helse og omsorg. På slutten av 2020 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skal kartlegge en sentral kontrollerfunksjon og et mer effektivt lagerstyringssystem. Dette vil involvere lagerstyringen også for hjemmebaserte tjenester. Gevinstrealiseringen som ble gjennomført i 2020 viser at enheten totalt sett har effekt av aktiv lagerstyring. Disse erfaringene blir viktige i det videre arbeidet med aktiv lagerstyring i 2021. Arbeidet med sentral lagerstyring spisses i 2021. I samarbeid med de øvrige enhetene vil vi prøve ut nytt styringssystem i samarbeid med vår hovedleverandør på medisinsk forbruksmateriell. Dette innebærer at alle avdelinger blir koplet opp mot hovedlageret i sanntid. Det utredes videre etter mandat fra kommunalsjefen å etablere et tverrfaglig team som regelmessig skal gjennomgå produktsortimentet.

Framtidas utfordringsbilde gjør det nødvendig å jobbe med en mer helhetlig utvikling av hjemmesykepleien og andre hjemmebaserte tjenester. I denne sammenhengen skal det arbeides videre med samlokalisering av tjenester for hjemmeboende og ble vedtatt i bystyret mot slutten av 2020. Målet for samlokalisering er å legge til rette for:

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

Gjennom 2021 vil enheten arbeide videre med deltagelse i forprosjekt, utarbeide framskrivninger, samt sikre involvering av enhetens medarbeidere i samarbeid med øvrige berørte enheter.

Vedtaket om Statlig finansiering av omsorgstjenester fra 01.07.2021 vil medføre arbeid med å tilpasse og implementere nødvendige systemer og rutiner. Dette arbeidet må skje i tett forankring bl.a. med tjenestekontoret.

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

«Leve hele livet» er en reform som utfordrer kommunene til langsiktig planlegging med bærekraftige og tilstrekkelig dimensjonerte pleie og omsorgstjenester. Med denne som utgangspunkt har Helse og omsorg valgt å innføre en innsatstrapp som kan gi beslutningsstøtte til å prioritere blant aktiviteter og innsats. Ett av målene vil være å styre tilstrekkelige ressurser mot de nedre trinnene for å legge til rette for mer egenmestring og forebyggende tiltak. Enheten vil involveres i dette arbeidet sammen med de andre enhetene i Helse og omsorg.

12 Institusjon 1

12.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1305	Institusjon 1			
	Sum utgifter	216 008 145	282 551 870	316 004 652
	Sum inntekter	-76 080 145	-90 658 870	-105 311 950
	Netto driftsramme enheten	139 928 000	191 893 000	210 692 702

Rammereduksjonen som fremkommer av budsjett 2021 gjenspeiler delingen av enheten, Institusjon 1 og Institusjon 2 har nå egne rammer.

12.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Fra 2021 har bystyret besluttet å splittet enhet Institusjon i 2 enheter. Avdelingene Solhaug, Røed og Elim går over i enhet Institusjon 2 fordi avdelingene skal overføres nytt helsehus når dette står ferdig på Saltrød. Endringen utgjør overføring av ca. 83 årsverk. Institusjon 1 har da 231 årsverk i sin tjeneste.

Bystyret vedtok at somatiske pleieavdelinger skal ha en pleiefaktor på 0,7. Vedtaket betyr en økning i flere avdelinger. Dette er løst delvis ved at en tar ned 4 langtidsplasser ved Færvik BOS og tilpasser da bemanningen deretter. Ved utregning av pleiefaktor så innebærer det en reduksjon i årsverk tilsvarende 2,4. Fordeling av årsverkene er gjort ved å overføre 0,8 til Røed BOS og 1,2 til Elim Bokollektiv fra 1.1.2021. Resterende 0,4 er ikke fordelt. I tillegg ligger det en uløst budsjettutfordring på 2,1 årsverk for at alle avdelinger skal ha lik pleiefaktor på 0,7. Det tas sikte på å finne løsning på dette i løpet av året.

Budsjettmessig er det gjennomført følgende endringer:

Vedtatte kutt i bystyrets budsjettvedtak er gjennomført og implementert i alle avdelinger.

Rammereduksjoner på effekter av Heltidssatsingen, redusert sykefravær med 2 %, redusert overtid og bedre innkjøp utgjør rammeendring på 3,1 mill. kroner for enhet Institusjon 1 og 2.

I tillegg kommer 1 mill. kroner (reduksjon 3 årsverk med halvårseffekt) for stillinger knyttet til servicefunksjoner, da primært på endrede renholdsrutiner og kjøkken. Reduksjonen kommer til å ha betydning for utførelse av tjenester og må sees nærmere på i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte. Samtlige reduksjoner ligger inne i budsjett for 2021.

Tiltakene vil bli nærmere beskrevet i avdelingenes handlingsplaner som utformes gjennom videre behandling i avdelingenes HMS/Kvalitetsutvalg for konkret gjennomføring.

Etter prosess i enheten er det gjort satsing på kvalitet ved at det fra 1.1 nå er fagkoordinator i hver avdeling i 20 % stilling. Dette er en etterlenget satsing som gjør at enhetens fagutvikler får et bedre og tydelig fagnettverk for å drive kontinuerlig kvalitetsforbedring. Endringen finansieres ved at det reduseres innsats tilsvarende på rollen som livsgledeansvarlig i hver avdeling. Det har inntil nå vært 50 % stilling avsett til dette, det er fra 1.1. redusert til ca. 30 %.

Samtlige av enhetenes avdelinger er i 2020 sertifisert som Livsgledehem, med unntak av Plankemyra BOS. Denne gjennomføres i februar 2021. Et stort arbeide er da gjennomført de siste årene og bystyrevedtaket er dermed oppfylt.

Det ligger et etterslep på systematisk vedlikehold av medisinskteknisk utstyr. Kommunen er del av ny OFA-avtale. Det gjennomføres registrering av alt utstyr ved inngangen til 2021, denne gjennomgangen vil bli fulgt opp med konkrete vedlikeholdsplaner og tilhørende kostnadsberegninger. Dette vil gi svar på dette utfordringsbildet og senere bli rapportert i tertial.

Det er gledelig at målsetting om å redusere matsvinn med 30 % i 2020 er oppnådd. Det vil i 2021 bli

gjennomført ny måling med målsetting om ytterligere 20 % reduksjon. Enheten har ansvar for dette prosjektet og videreføres i 2021.

I avdelingenes egne handlingsplaner legges vekt på følgende satsingsområder:

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

12.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

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

Personsentrert omsorg står i sentrum gjennom livsgledesatsingen.

Videre ledes virksomheten med utgangspunkt i måltavla for Helse og omsorg med verdiene: Respekt, Samarbeid, Engasjement og Ansvarlighet som fundament i alle prosesser.

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

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

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

Livsglede for alle uansett alder. Sertifisering skjer årlig. Denne sertifiseringen skaper stolthet og bevissthet rundt livsglede for alle og vi vil fortsette å jobbe med dette arbeidet og sertifiseres etter standarder som er satt. Pandemien har vanskeliggjort en del gjøremål, men ansatte har jobbet med å få til små ting og jobber for å gjøre det beste ut av situasjonen. For mange beboere er det å kunne komme ut i frisk luft en del av livsgleden eller det å kunne motta besøk. Vi er alle kjent med de begrensinger som har vært og de utfordringer vi fremdeles står ovenfor for å begrense smittespredning av covid-19. Et skritt for å begrense er vaksinerings av våre beboere og etter hvert ansatte. Alle beboere som har ønsket vaksine har blitt vaksinert. Det kan synes som om de aller fleste ansatte også vil vaksineres seg så fort vaksinene er tilgjengelig for dem.

Vi jobber med rutiner for å ivareta:

Det gode menneskemøtet

- Gode inkomstrutiner
- Fortløpende dokumentasjon
- God kommunikasjon med beboere og pårørende
- Livsgledearbeid
- Personsentrert omsorg, det jobbes med å tilpasse individuelt
- Samhandling i og på tvers av enheter

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

Grønt samfunn

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

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

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

Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene våre og i kommunen for øvrig. Vi vil i løpet av 2021 videreføre arbeidet med veiing og kartlegging av matsvinn samt å iverksette tiltak for å redusere dette. Et av tiltakene vil være å bevisstgjøre alt personalet som bestiller, tilbereder og serverer og måltider. Målsettingen bør være å redusere matsvinnet i 2021 med ytterligere 20 %.

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.

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.

12.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2	1,9		2
Fravær langtid (%)	5,9	6,9		4,5
Fravær (%)	8,1	8,8	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	650	410	3 000	500
Antall kvalitets-avvik	1171	664	4 000	1000
Andel heltidstilsatte	19,6	22,9	60 %	50
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	64	67	85 %	75

Fraværet viser gjennom perioden siste 12 mnd. en negativ trend på fraværstallene, men det skyldes i stor grad covid-19 (karantene). Korttidsfraværet på grunn av vanlig sykdom er antatt synkende, men vanskelig å analysere med konkrete tall. Det skal satses i 2021 for å imøtekomme kommunens egen målsetting med et totalfravær på under 6,5.

Både HMS- og kvalitetsavvik har en relativt flat utvikling på antall. Det som er gledelig er at nytt avvikssystem som ble innført ved inngangen til 2020 har før til bedre saksbehandling og oppfølging på systemnivå.

Når det gjelder heltidsandelen så skal den betydelig opp når vi ruller ny plan ved inngangen til 2022. Konkret plan og tiltak er iverksatt som oppfølging av bystyrets vedtak.

Institusjon har konkrete tall som viser sterk positiv effekt gjennom erfaringen på heltidssatsingen ved Rød BOS.

12.5 Heltidskultur

Arbeidet med Heltidskultur intensiveres ved samtlige avdelinger første halvår 2021.

Målsetting er at alle avdelinger er 100 %-sykehjem med 50 % av ansatte i 100 % stilling innen utgangen 2021. For å nå målsettingen er det lagt opp til en oppfølging av hver enkelt avdelingsleder januar 2021 mellom enhetsleder, avdelingsleder og HR. Oppdraget er konkret å tallfeste hvilke endringer som må gjøres for å nå målet og legge handlingsplan med oppfølging tilpasset hver enkelt avdeling.

Konkret betyr det at en reduserer antall ansatte slik at gjennomsnittlig stillingsstørrelse blir 75 % i hver avdeling. Helgetimer for hver ansatt økes og 50 % av ansatte skal arbeid 100 % stilling.

Alle avdelinger har 12 mnd. ikke rullerende arbeidsplaner. De rulleres 1 gang pr. år ca., 1. januar. Arbeidet med ny plan som gjelder fra 1.1.2022 starter nå frem til sommeren for å forberede endringen. Deretter jobbes det med oppstart like etter sommeren ny bemanningsplan som ivaretar ny målsetting.

12.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

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

I tillegg er fortsatt hovedpunktene i tjenesten og slik enheten forstår og arbeider etter kommunens overordnede satsingsområder følgende:

Trygge individer

- Innkjøp og implementering av velferdsteknologi
- Ikke bruk av tvang og satsing på tillitsskapende arbeid
- Øke innsatsen på heltidskultur

Det gode menneskemøtet

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

Gode forløp

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

Kompetanse

Alle avdelinger har på plass fagkoordinator i 20 % stilling. I tillegg har vi ressurspersoner i hver avdeling med særskilt kompetanse på:

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

Dokumentasjon

Øke ansattes kompetanse i forhold til kvalitet på dokumentasjon og tiltaksplan. Avdelingslederne vil ha et økt fokus på veiledning og opplæring, da en erfarer at man her har et forbedringspotensial. Vi vil satse på interne kurs og kollegaveiledning.

Kost og ernæring

Øke ansattes kompetanse på servering av mat og tilpassede porsjoner og næringsinnhold. I 2021 gjennomføres nytt prosjekt med fokus på næringsinnhold og estetikk.

Livsglede for eldre – aktiv, personsentrert omsorg

Mestring skal legges til grunn i all planlegging og aktivitet og i enhet Institusjon 1 er Livsgledearbeidet et tydelig virkemiddel. Kriteriene i livsgledekonseptet medvirker til medborgerskap, samspill med brukere, pårørende og nærmiljø/frivillige og tilhørighet. I 2021 er samtlige avdelinger i enheten sertifisert.

Stortingsmelding «Leve hele livet» får økt fokus.

Demensomsorg

I takt med økende eldrebefolkning øker også forekomsten av personer med demens. I sen fase av sykdommen er de fleste i behov for tilrettelagt boform og det er i enheten 3 boformer for personer med demens, bokollektiv, skjermet avdeling og forsterket avdeling for personer med utfordrende adferd. I sistnevnte avdeling er det også andre diagnosegrupper som får plass. Ansatte på disse avdelingene skal være oppdatert på faglige spørsmål og aktuelt lovverk. Ansatte på forsterket avdeling har et særskilt ansvar for veiledning til andre avdelinger og skal være ressurspersoner. Det krever også i 2021 satsing på kompetanse innen fagfeltet.

Inkludering

Enheden har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser. Det skal jobber for å til mangfold både i forhold til kjønn, integrering av personer med fremmedkulturell bakgrunn og personer med ulik seksuell legning. Enheten imøteser arbeidet som skal gjøres i 2021 på dette området, jf. bystyrets budsjettvedtak i desember 2019.

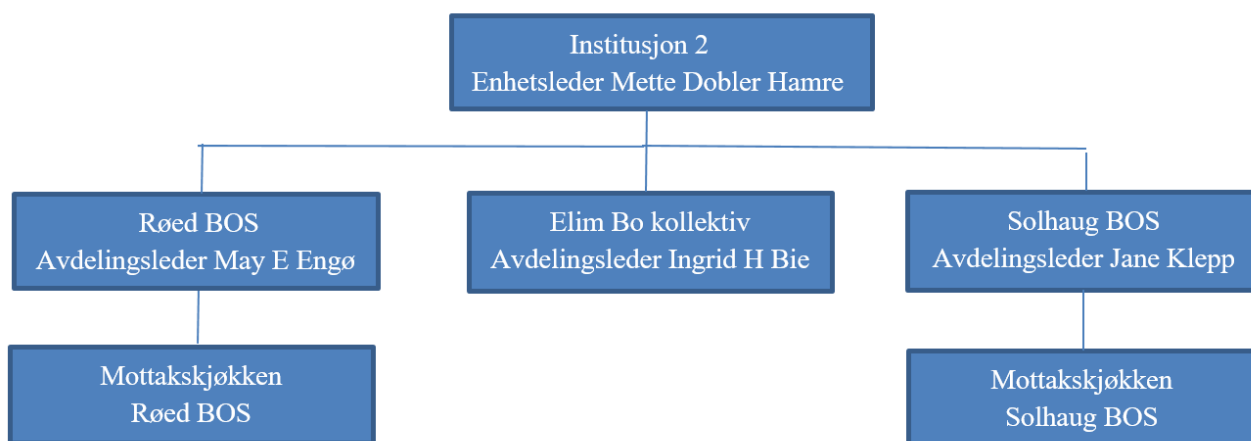
13 Institusjon 2

13.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1310	Institusjon 2			
	Sum utgifter	79 348 376	0	0
	Sum inntekter	-19 009 376	0	0
	Netto driftsramme enheten	60 339 000	0	0

13.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Bystyret besluttet splitting av enhet Institusjon i 2 enheter, institusjon 1 og 2. Enhet Institusjon 2 består av Elim, Rød og Solhaug, og er begrunnet ut fra at disse tre avdelingene skal overføres til nytt Helsehus på Saltrød. Bygging er utsatt med 1 år og nytt bygg vil derfor etter planen stå ferdig først i 2025.



Visjon for Helse og levekår er fremdeles den samme: SAMMEN KAN VI!

De økonomiske utfordringene er store for hele kommunen og vil mest sannsynlig vedvare også de kommende år. Det jobbes med å signalisere ut i alle ledd slik at forståelsen for de utfordringer og tiltak som må og skal gjøres er godt kjent. Utfordringene til tross, vi mener det er muligheter for å kunne ivareta våre viktigste oppgaver:

- God omsorg og pleie. Pleie tilpasset enkeltindividet og med verdighet.
- Livsglede
- Respekt på alle plan, det omfatter respekt til beboere, kollegaer
- Kompetanseheving. En plan for kompetanseheving for personalet er mulig også innenfor gitte ressurser. Dette kan gi mestringsopplevelse og da igjen gode pasientforløp. Økt mestring gir større tilfredshet blant ansatte og vil på sikt kunne redusere fravær.

13.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Heltid

Det har vært 3 pilotavdelinger som deltok i prosjektet heltidskultur med oppstart høsten 2017. Det ble besluttet at Rød BOS skulle være et 100 % sykehjem. Rød er den av avdelingene i enhet Institusjon 2 som

har kommet lengst i arbeidet med heltid. Dette er gjort ved å øke stillingene i ikke rullerende plan (turnus lages for 1 år av gangen). Mange har økt sin stilling opp til 100 %. I praksis gjøres økningen ved at ansatte som ønsker heltid eller økt stilling gjør dette gjennom å legge inn vakante vakter som følge av permisjoner og langtidsfravær. Denne stillingsøkningen vises ikke i rapporter. Her vises kun de som er registrert med fast lønn i 100 % stilling. Oppnådd heltid er derfor noe bedre enn statistikken viser.

Heltid gir mulighet for at medarbeidere får en lønn de kan leve av, det skaper kontinuitet og stabilitet i arbeidsstokken. Vi har nå stor grad av egne «vikarer» ved ferie og planlagte permisjoner dette gir økt stabilitet i personalgruppen, kompetanse, kontinuitet, tilfredshet hos beboere og et godt arbeidsmiljø.

Det har alt blitt innført langvakter på Røed og Elim noe som er med å bidra til å bygge opp rundt kultur for heltid. Vi har enda noe å gå på her, men det er valgt at langvakter skal være frivillig. Avdelingslederne har dette opp jevnlig og det snakkes om. Vi vil i 2021 se på om det kan være mulig med langvakter også for natt. Det er fremdeles ikke innført langvakter ved Solhaug BOS. Vi starter denne dialogen med TV, VO og ansatte våren 2021. Vi håper og tror at vi kan få innført langvakter også her, og at det vil kunne danne grunnlag for økt andel med heltid.

Sykefravær, reduksjon innleie og overtidsbruk

Det jobbes systematisk med å få redusert fravær på alle tre avdelingene. Vi har ikke hatt et veldig høyt fravær ved Røed og Elim. Vi så en økning i forbindelse med pandemien, og velger derfor å tro at tiltak gjør at oppgangen i 2020 nå er under kontroll i den grad det er mulig. Det er et bekymringsfullt høyt fravær spesielt ved Solhaug BOS (2020, ca. 20 % fravær). Det vil bli jobbet ekstra med for å få fraværet redusert her. Avdelingsleder på Solhaug BOS har startet dette arbeidet og jobber systematisk for å få til reduksjon av fravær i henhold til kommunenes målsetting. Det er systematisk arbeid med blant annet holdningsarbeid, avdelingsmøter og medarbeidersamtaler. Enhetsleder har støttefunksjon i dette arbeidet.

Det leies til enhver tid inn bemanning etter en standard om forsvarlighet. Det blir alltid vurdert om det er muligheter for å kunne gå med redusert bemanning på et skift, samtidig som beboernes behov blir ivarettatt. Det vil alltid være en balansegang mellom forsvarlighet og hva som lar seg gjøre med hensyn til våre medarbeidere. Vi har hatt noen situasjoner hvor det har vært nødvendig å bemanne opp på grunn av ivaretagelse av beboere. Disse situasjonene vil komme med jevne mellomrom. Det vil komme tilfeller hvor det er nødvendig med ekstra innleie også i 2021. Avdelingslederne er vil fortsette med å være bevisste på innleie og kostnader. Overtid er redusert til å være marginalt. Det vil fortsatt være fokus på at overtid/forskjøvet arbeidstid skal unngås.

Godt liv for alle

Livsglede for alle uansett alder. Alle avdelingene i Institusjon 2 er livsgledesertifisert. Sertifisering skjer årlig. Denne sertifiseringen skaper stolthet og bevissthet rundt livsgledekonseptet, og vi vil fortsette å jobbe med dette og sertifiseres etter standarder som er satt. Pandemien har vanskeliggjort en del gjøremål, men ansatte har jobbet med å få til aktiviteter i liten målestokk. For mange beboere er det å kunne komme ut i frisk luft eller å kunne motta besøk livsglede. Vi er alle kjent med de begrensinger som har vært og de utfordringer vi fremdeles står ovenfor for å begrense smittespredning av covid-19. Et skritt for å begrense er vaksiner av våre beboere og etter hvert ansatte. Alle beboere som har ønsket vaksine har blitt vaksinert. Det kan synes som om de aller fleste ansatte også vil vaksinere seg så fort vaksinene er tilgjengelig for dem.

Vi jobber med rutiner for å ivareta:

Det gode menneskemøtet

- Gode inkomstrutiner
- Fortløpende dokumentasjons
- God kommunikasjon med beboere og pårørende
- Livsgledearbeid
- Personsentrert omsorg, det jobbes med å tilpasse individuelt
- Samhandling i og på tvers av enhetene.

Dette er verdier som vi ønsker skal kjennetegne og prege Institusjon 2. Vi skal kjennetegnes for samarbeid,

engasjement, ansvarlighet og respekt. Vi skal lære av hverandre, ha lav terskel for å spørre hverandre. Vi skal jobbe sammen for å følge de rutiner og retningslinjer vi har. Hva vi sier vi vil gjøre, hva vi bør gjøre, hva vi faktisk gjør, hva vi føler og tenker skal preges av våre verdier. De holdninger og den atferd vi utøver er en del av det gode menneskemøtet. Vårt arbeid skal kjennetegnes av god kompetanse med beboerne i fokus, og brukerinvolvering skal ivaretas.

Gode pasientforløp

Institusjon 2 vil i 2021 ha økt fokus på gode pasientforløp og rutiner. Etablerte rutiner skal etterleves, og nye rutiner iverksettes dersom det er nødvendig.

Gode pasientforløp skal skje gjennom:

- Dokumentasjon, vi tar en gjennomgang på våre rutiner og ser på behov for kompetanseheving og opplæring
- NEWS 2, Ernæring, eventuelt smertekartlegging, lindrende omsorg, årskontroller (standardiserte rutiner), vaksinasjoner, god og riktig dokumentasjon i journalsystemet. Det vil bli utført internkontroller av den enkelte avdelingsleder på at vi gjør det vi sier vi skal gjøre.
- Rett kompetanse på rett plass, gjennomgang av turnus. Er denne hensiktsmessig.
- Brukermedvirkning

Gode forløp handler om systematisk oppfølging. Beboere skal gis mulighet til å mestre eget liv så langt det er mulig, til tross for sykdom eller funksjonsnedsettelse. Det er store forskjeller på beboergruppene på avdelingene i Institusjon 2. Elim har beboere som ofte kan være mobile, men har en demens som medfører behov for tjenester 24/7. På Elim vektlegges det at brukerne selv deltar i dagligdagse gjøremål. Dette kan være vanskeligere å få til på de øvrige to avdelingene hvor beboerne i tillegg til kognitiv svikt i større eller mindre grad også vil være pleietrengende. For å ivareta alle brukere uansett hvor de befinner seg fysisk eller mentalt krever dette en god kompetanse hos vårt personell.

Kompetanse bygging

Det jobbes kontinuerlig med kompetanseheving på flere plan i Helse og omsorg. Vi ser nå på hvordan vi kan utforme en kompetansetrapp, i første omgang for sykepleiertjenesten. En kompetansetrapp bidrar til å ivareta økt kompetanse, kontinuerlig fokus på kompetanse og er forpliktende. Forpliktelsene ligger i at det er tenkt sertifisering på de forskjellige nivåer. Arbeidet med kompetansetrapp vil fordre et tversgående samarbeid mellom enhetene. Vi har som mål å komme i gang med dette arbeidet våren 2021. I første omgang gjelder dette sykepleiere, og tilsvarende prosess vil komme for helsefagarbeiderne i neste omgang.

Grønt samfunn

Enhetene jobber for å oppfylle kravet om et grønt samfunn. Det blir kildesortert på våre enheter. Det vil være fokus på å redusere matsvinn.

Pandemien har gitt oss utfordringer, men også nyttige erfaringer! Vi ser at det er mulig å benytte digitale løsninger. Det fungerer fint med teams møter ved mange anledninger. Denne erfaringen gjør at vi ser for oss flere digitale møter også i fremtiden. Dette vil spare miljøet med hensyn til transport og ressursbruk.

Regional vekst

Målet for Institusjon 2 er å bygge kultur for heltid, og bystyrets heltidssatsning jf. budsjettvedtak er vårt mål. Vi vil arbeide kontinuerlig med dette i 2021, og samarbeide med HR om dette.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid på tvers mellom enhetene er nødvendig for å kunne lykkes med å:

- felles mål om å bygge kultur for heltid
- felles arbeid for å oppnå reduksjon ved fravær
- ivareta gode arbeidsmiljø

- felles retningslinjer der det er mulig
- kompetanseplaner
- godt samarbeid med tillitsvalgte og verneombud

13.4 Fravær og HMS

Fravær: Vi styrer på to institusjoner mot målsetting med et fravær på til sammen 6,5 % eller lavere som samsvarer med kommunenes målsetting. På Solhaug er det et svært høyt fravær med i underkant av 20 %. Målsetting her er å halvere fraværet og om mulig enda mer. Vi ser at dette krever systematisk jobbing og vil ta noe tid. Arbeidet har høy prioritet og har startet.

HMS: Vi jobber med å få opp kvalitets og HMS utvalg igjen, og innkallinger er begynt å gå ut. Avvik tas opp og vi ser til enhver tid på hvordan vi kan redusere antall avvik og hvilke tiltak som er mulig å sette inn for å forhindre gjentakelse/ minimere muligheter for gjentakelse av avvik.

13.5 Heltidskultur

Vi ser på turnuser og muligheter for å gi heltid. Utfordringsbildet er heltid og behov for arbeid på helg. Dette kan kun skje ved enten hyppigere helgearbeid eller ved flere som er villig til å jobb langvakter. Vi ser på muligheter for begge løsninger og jobber med holdninger og informasjon for å kunne lykkes.

14 Østre Agder krisesenter

14.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1307	Østre Agder krisesenter			
	Sum utgifter	11 135 735	10 728 604	12 855 841
	Sum inntekter	-6 467 735	-6 164 604	-7 129 138
	Netto driftsramme enheten	4 668 000	4 564 000	5 726 703

Opprinnelig budsjett 2020 er vesentlig lavere enn justert budsjett etter feil nedtrekk inn i 2020. Budsjett for 2021 er kompensert og justert for denne feilen.

Enheten vil styre mot balanse i 2021.

Bruk av bundne fond som gjelder overskudd iht. samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter vil bli benyttet i 2021 til videre planlegging av nytt krisesentertilbud for menn. Lovbrudd etter tilsyn fra Statsforvalter i Agder i 2019 er planlagt lukket med et påbygg, samlokalisert med krisesentertilbudet til kvinner. Lovbruddet er omtalt i virksomhetsplanen. Før årsavslutning 2020 står 411 000 kroner på dette fondet.

Ubrukte midler pr. 31.12.2020, 40 000 kroner, som gjelder gavemidler barn er øremerket brukere av krisesentertilbudet og blir benyttet fortløpende. Beløpet overføres til bundne fond-gavemidler barn.

14.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Inntil videre holdes vakante vakter ledig og det settes inn vikar kun etter vurdering av behov.

Interne innkjøpsrutiner skjerpes.

14.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Trygge individer i trygge hjem

Krisesenteret fokuserer på en god re-etablering for de det gjelder. Valg av bolig og område tas også med i individuell risikovurdering og sikkerhetsplan, som utarbeides for alle som mottar oppfølging. Det gis veiledning på brannberedskap ved valg av bolig.

Barn og voksne primærkontakt skal bistå med å skaffe innsikt i kommunens fritidstilbud og aktuelle sosiale arenaer som bidrar til inkludering og forebygger ensomhet.

Voldsutsatte i aktiv rus/voldsutsatte med store psykiske utfordringer

Krisesenteret har som mål å få alle aktuelle som tjenesten møter ut av vold i nære relasjoner. Dette gjelder også personer som lever i aktiv rus eller personer med store psykiske utfordringer.

Personer som dette gjelder er spesielt risikoutsatt, men krisesentertilbudet er ikke nødvendigvis et godt tilbud for alle som trenger beskyttelse og oppfølging. Retten til en individuell vurdering er like klar for alle det omfatter, men hvis tilbudet ikke er egnet til å imøtekomme den voldsutsattes behov, eller vedkommende kan utgjøre en fare for seg selv eller andre, er kommunen pliktig å tilby et tilsvarende og likeverdig tilbud.

Enheten har et mål om at samarbeidet med de ulike tjenestene i samarbeidskommunene og krisesenteret

skal styrkes videre. Slik kan tilbudet til personer som av en naturlig grunn ikke kan bo på krisesenteret, få nødvendig beskyttelse og oppfølging.

I 2021 vil det være spesielt fokus for enheten å samarbeide tettere med tjenester innenfor psykisk helse og rus. Dagens erfaring med en kontaktperson for krisesenteret på sentrale ulike felt i hver kommune er svært positiv og enheten vil prøve å få etablert det også innen dette fagfeltet. Erfaringen så langt er, at med nærhet til medarbeidere i aktuelle tjenester i kommunene som samarbeider om Østre Agder krisesenter, er grunnlaget for et godt samarbeidsklima styrket. Det igjen kan gi gode løsninger ved akutte situasjoner som det ordinære krisesentertilbudet ikke kan ivareta.

Aktuelle voldsutsatte på krisesenteret - fra ytelser til egen jobb!

Krisesenteret har flere beboere som mottar ytelser fra Nav, og enkelte uttrykker et stort ønske om å komme ut i lønnet arbeid. I enhetens oppfølgingsarbeid av voldsutsatte står mestring av eget liv høyt. Med ønske om jobb og arbeidsaktivitet kan krisesenteret støtte og veilede den aktuelle i samarbeid med Nav for å se på muligheter i arbeidsmarkedet.

Enheten erfarer at Nav allerede er en helt sentral samarbeidspartner av ulike årsaker for mange voldsutsatte som mottar tjeneste på krisesenteret. I oppfølgingsarbeidet kan veien inn eller tilbake i arbeidslivet også skapes om Nav og krisesenteret samarbeider om muligheter som Nav eventuelt kan realisere. Oppfølging og bistanden til å skape en ny og bedre hverdag er helt avgjørende for mange etter å ha vært utsatt fra vold i en nær relasjon!

Enheten har undersøkt muligheten for samarbeid med Nav for å vurdere bistand i oppfølgingsfasen til at aktuelle voldsutsatte som et mål, kan gå inn i ordinært arbeid. Det er åpnet for samarbeid og det vil arbeides videre med dette 2021.

Grønt samfunn

Gjenbruk er kjent og implementert i driften. Gjennom hele året mottar enheten klær, møbler og utstyr. Derfor kan krisesenterets beboere fortløpende utstyres med klær og sko etter behov. Vi kan også sende dette med beboere som har svak økonomi, når de flytter ut.

Mange privatpersoner henvender seg til krisesenteret og ønsker å gi bort brukbare møbler og utstyr. Det som kan få plass på senterets eget lager blir oppbevart der. Lageret er nylig oppgradert og alt sorteres fortløpende til midlertidig oppbevaring. Med gjenbruk kan og skal enheten bistå med å skape et nytt hjem i en leilighet eller hybel for aktuelle voldsutsatte..

Større møbler kan imidlertid ikke oppbevares så lenge pga. kapasitet og enhetens Facebook side skal benyttes framover, etter behov ved akutte behov.

I samarbeid med frivillige tar krisesenteret jevnlig imot dagsgammelt bakverk fra privat virksomhet i Arendal kommune. Bakverket benyttes i ordinær drift, men deles også ut til beboere med svak økonomi. Samarbeidet fortsetter i 2021.

Regional vekst

I forbindelse med studenter som skal ut i kommunens praksisfelt vil krisesenteret bidra til at bachelorstudenter fra UIA, får informasjon og kjennskap til krisesentertilbudet og voldstematikken. Det er et viktig arbeid å bevisstgjøre studentene på viktigheten av å avdekke og følge opp vold i nære relasjoner ute i arbeidslivet, men også som innbygger. Enheten vil som tidligere ta imot eksempelvis studenter i samhandlingspraksis.

Samarbeid for å nå målene

Enheten er involvert i arbeidet med kommunens handlingsplan mot vold i nære relasjoner og samarbeid mellom ulike tjenester i dette arbeidet står sentralt. Leder og fagleder på krisesenteret deltar i arbeidsgruppe som har ansvar for utvikling og evaluering av planen. Arbeidet inkluderer mange tjenester som må samarbeide slik at kommunen står mer samlet i arbeidet med å avdekke og følge opp vold i nære

relasjoner.

Gjennom enhetens årshjul fortsetter krisesenteret samarbeidet med sentrale tjenester i alle samarbeidskommunene videre i 2021. Arbeid med ansvars- og rolleavklaring står sentralt og dette gjelder spesielt Nav og barnevern. Samhandlingen har fått kortere linjer og en tett og konstruktiv dialog, som må vedlikeholdes og videreutvikles.

14.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,62	1,57		2
Fravær langtid (%)	6,19	2,06		2
Fravær (%)	7,81	3,63	6,5	3
Antall HMS-avvik	7	5	3 000	5
Antall kvalitets-avvik	21	8	4 000	8
Andel heltidstilsatte	0,46	38,5	60 %	40
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,73	0,72	85 %	0,75

HMS mål for 2021:

- Lavt sykefravær
- Høy sikkerhet for beboere og ansatte
- Ansatte skal oppleve trivsel, utvikling og mestring på jobb
- Alle ansatte er bevisste på kvalitetsforbedringen som ligger i å melde avvik
- Heltidskultur skal være tema i enhetens HMS utvalg og bidra til å øke stillingsprosenten for deltidsansatte

Uteareal/lekeplass på dagens tilbud planlegges å sikres med et høyere gjerde ift innsyn fra tursti med stor ferdsel.

HMS- og kvalitetsutvalget som ble fornyet i 2020, skal ha fokus på utvalgets rolle i enheten for å fremme et godt helsefremmende arbeidsmiljø og god kvalitet på tjenesten. Det er planlagt en prosess på arbeidet med bistand fra bl.a. Agder Arbeidsmiljø.

Etisk refleksjon skal være fast punkt på alle personalmøter i enheten. Etikk kontakt og leder har ansvar for gjennomføringen. Pga. covid-19 gjennomføres refleksjonen på Teams, etter positiv erfaring i 2020.

14.5 Heltidskultur

Målet for enheten er å få økt den faste stillingsprosenten til alle som ønsker det, så langt det er mulig opp mot full stilling. Dette innebærer også ekstra helgetimer.

Kapasiteten hos deltidsansatte som ønsker økt stilling benyttes i alt planlagt fravær og økes med en fast prosent i planperioden

Med «ikke rullerende plan» er det generelt lite vikarinnleie, bortsett fra akutte vikarvakter.

14.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Krisesentertilbudet er en lovpålagt lavterskeltjeneste som tilbyr hjelp til barn, kvinner og menn som er

utsatt for eller vitne til vold i nære relasjoner. Vold i nære relasjoner er en alvorlig trussel mot liv og helse. Østre Ager krisesenter innebærer døgnskuttetlig telefonvakt, botilbud ved behov for beskyttelse, dagsamtaler, informasjonsarbeid, faglig og praktisk oppfølging.

Covid-19

Krisesentertilbudet er definert som samfunnskritisk funksjon.

I henhold til Bufdirs anbefalinger skal krisesentertilbudet være åpent og driftes som normalt, så langt det er mulig. Nasjonale tiltak påvirker også tiltak i krisesenterdriften i noen grad.

Først og fremst sjekker krisesenteret alle som skal inn i bygget ift. smitterisiko. Ellers følges nasjonale råd om avstand og håndhygiene.

Dagtilbudet skjermes for fysisk oppmøte ved at video- eller telefonmøte er et alternativ. Dette vurderes sammen med tjenestemottaker.

Midlertidig akutt botilbud tilrettelegges for alle personer i akutt fare som trenger beskyttelse.

Møtevirksomhet internt og eksternt begrenses til Teams, unntak vurderes fortløpende.

Informasjon

Informasjonsarbeidet på krisesenteret legges planmessig og systematisk framover i 2021. Alle samarbeidskommunene inkluderes i informasjonsarbeidet. Informasjonen til samarbeidstjenester skjer ved oppmøte eller Teams. Informasjonen til innbyggere skjer ved stands og utlevering av brosjyrer, eller via Facebook og hjemmesiden.

Krisesenterets viktigste informasjonsarbeid handler om tjenestens tilgjengelighet og innhold. I tillegg er informasjon om vold i nære relasjoner og hva som ligger i dette det viktigste i formidlingen. Det er et ønske å øke bevisstheten om voldens bredde og karakteristika, slik at voldsutsatte søker hjelp for å komme ut av en voldelig nær relasjon. Dette vil være et spesielt prioritert område for enheten framover fordi konsekvensene av covid-19 er med på å dekke til volden som pågår. Gjennom å styrke av omfanget av stands hvor vi er synlige for innbyggerne, skal tilbud om beskyttelse og bistand komme tettere på risiko- og voldsutsatte. Målet er at flest mulig skal ha kjennskap til hjelpen som finnes og kunne råde og veilede de man tenker lever med vold eller trusler, eller er risikoutsatt.

Informasjonsarbeidet intensiveres i perioder med lav etterspørsel i botilbudet. Alle ansatte skal delta i informasjonsarbeidet etter de avtaler som settes opp på forhånd. Så lenge samfunnet har strenge smittetiltak, må stands stort sett skje utendørs. Årstid og evt. dårlig vær kan sette noen begrensninger, men enheten vil prioritere innkjøp av utstyr som kan bidra til at det kan gjennomføre stands etter planen.

Informasjonsarbeid til andre tjenester har ingen begrensninger utover at det skjer ved færre fysiske møter.

Hjemmesiden oppdateres om åpningstider covid-19 og høytider. Samarbeidskommunene får orientering fra leder når det skjer.

Det skal undersøkes om det er mulig å få hjemmesiden tilrettelagt for blinde.

Fortsette en aktiv Facebookside.

Kompetanse

Enhetens Aktivitetsplan 2021, se vedlegg.

Krisesentertilbud til menn

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

Fylkesmannens konklusjon i rapport av 17.06.2019:

Arendal kommune sikrer ikke i tilstrekkelig grad et likeverdig tilbud for menn. Dette er brudd på Krisesenterloven §2 og 3, Likestillings- og diskrimineringsloven §12.

- *Tilbudet har ikke universell utforming.* Plassering i 4.etg. uten heis.

- *Tilbudet innfrir ikke krav til fysisk sikkerhet.* Mangler videoovervåkning ved inngang og sluse.
- *Tilbudet mangler skjermede og trygge utearealer for barn.* Kun veranda (god størrelse).
- *Tilbudet er ikke døgnbemannet.* Begrenset stedlig personell. Kun på dag og kveld etter oppsatt tid og avtale. For øvrig tilgjengelig personell pr. telefon hele døgnet.

Sikkerheten i dagens tilbud er nå utbedret og Statsforvalter i Agder har godkjent utbedringene som en midlertidig løsning i påvente av et tilbud som tilfredsstiller lovens krav.

Arendal Eiendom KF er prosjektansvarlig for skisse- og kostnadsestimat for et nytt bygg. Arbeidet med dette er i gang og foreløpige skisser og kostnadsestimat foreligger til gjennomgang tidlig 2021.

Enhetens fokus i 2021

- Hvordan og hva kan krisesenteret bidra med for å bistå til jobbaktivitet for brukere som mottar ytelser fra Nav?
- Etablere en kontaktperson for krisesenteret i alle samarbeidskommuner innenfor psykisk helse og rus, for å gi beskyttelse og oppfølging til risikoutsatte personer med rus og eller psykiske utfordringer som ikke kan løses innenfor ordinært krisesentertilbud
- Videre arbeid med realisering av et fullverdig krisesentertilbud for menn, samlokalisert med et påbygg til krisesentertilbudet for kvinner
- Forbedre sikkerhet på krisesenterets uteområde/lekeplass.
- Fortsette planlegging og gjennomføring av fortløpende stands i alle samarbeidskommunene gjennom året
- Se på mulighet for informasjon på hjemmesiden tilpasset blinde personer
- Gjenopprette veiledningstilbud i grupper til beboere og dagbrukere («Samtalekafé»/ICDP) når smitterisikoen tillater det
- Utvikle kompetansen videre i å samtale med barn om vold og overgrep

15 Legevakten

15.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1308	Legevakten			
	Sum utgifter	40 848 163	38 691 479	38 748 631
	Sum inntekter	-26 603 163	-25 045 479	-25 288 465
	Netto driftsramme enheten	14 245 000	13 646 000	13 460 166

15.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Budsjettrammen fra Arendal Kommune har økt med 599 000 kroner.

Nødnettkostnadene faktureres av HDO og er utgifter som Legevakten ikke kan påvirke. Nødnettet har i alle år vært underbudsjettet med anslagsvis 700 000 kroner. I årets budsjett er denne posten økt til et riktig nivå. Arendals andel utgjør 350 000 kroner. Resten av økningen er kompensasjon for lønnsøkning.

Legevakten er en viktig del av den akuttmedisinske kjeden, og har en beredskapsfunksjon. Grunnbemanningen er en minimumsbemanning, noe som betyr at ethvert fravær må dekkes inn. Det er stort fokus på å gjøre dette med minst mulig bruk av overtid.

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

Koronapandemien har ført til nye og ressurskrevende arbeidsoppgaver som har krevd styrket bemanning i 2020. Den økte bemanningen ser vi for oss at må fortsette i hvert fall frem mot sommeren.

Legevakta har faste innkjøpsansvarlige for å sikre en riktig lagerbeholdning. En av disse deltar i kommunens arbeidsgruppe for bedre lagerstyring.

15.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Legevakta jobber kontinuerlig med utvikling og forbedring av våre tjenester. Kvalitetssikring av Manchester Triage er et satsingsområde i år, for ytterligere ivareta pasientsikkerheten. Hver sykepleier får tilbakemelding på hvordan triageverktøyet har blitt brukt, og hvor deres forbedringspotensialet ligger.

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

Tre sykepleiere fikk fasilitatorkompetanse i 2020. Kompetansen skal brukes til systematiske tverrfaglige øvelser i akuttmedisin. Gjennomføringen er inntil videre satt på vent på grunn av smittesituasjonen.

Grønt samfunn

Legevakta har vært sertifisert som Miljøfyrtårn siden 2011, og blitt resertifisert to ganger siden. Ny resertifisering skal skje i februar. Legevakta har fokus på de områdene der vi kan gjøre en forskjell, slik som for eksempel kildesortering og strømsparing. Pandemien har medført økt forbruk av engangsutstyr, som gir en økning i restavfall.

Regional vekst

Legevakta er et stort interkommunalt samarbeid med 14 kommuner. Legevakta bruker digitale verktøy som elektronisk journal, kjernejournal, elektroniske henvisninger, dødsmeldinger og epikriser. Et mål for 2021 er å ta i bruk pc-løsning i legebilen, slik at sykebesøkslegen kan skrive journal fortløpende.

Samarbeid for å nå målene

For å oppnå målet med å utvikle tjenesten, er det utarbeidet tydelige prosedyrer til bruk når flere instanser skal samhandle for å ivareta et godt pasientforløp. Eksempelvis ved dødsfall utenfor sykehus (pre-hospital død) som involverer tverrfaglig personell fra både 1. og 2. linjetjenesten. Kompleksiteten i prosedyren krever en kontinuerlig revidering. Andre eksempler er når pasienter skal henvises fra legevakt til samarbeidspartnere i for eksempel spesialisthelsetjenesten.

Et annet område for forbedring, er pasientflyten i den akuttmedisinske kjeden. Dette er et fokusområde i 2021.

15.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,9	1,9		
Fravær langtid (%)	6,6	8,9		
Fravær (%)	8,5	10,8	6,5	
Antall HMS-avvik	24	10	3 000	
Antall kvalitets-avvik	51	32	4 000	
Andel heltidstilsatte	15 %	15 %	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	57 %	58%	85 %	

Avvikssystemet er presentert for de ansatte flere ganger, og det oppfordres til å skrive avvik ved feil eller uønskede hendelser, Flere avvik innenfor samme område, eller alvorlige avvik, medfører gjennomgang av prosedyrer eller samarbeidsmøte med samarbeidspartnere.

Trusler og vold er en gjenganger blant avvik, og noe vi har jobbet med over flere år. Fokuset i år blir opplæring av de ansatte i å «lese» personer og kartlegge risikoen for utagering. Det skal gjennomføres nettkurs og gjennomgang på personalmøter.

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

Legevaktens HMS utvalg har jevnlige møter, vernerunde gjennomføres årlig.

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

Legevakten har månedlige personalmøter med undervisning, samt årlig personalseminar. I koronatiden blir personalmøtene avholdt i egnede lokaler på Eureka, og med delt personalgruppe. Seminar ble ikke gjennomført i 2020, om det blir mulig i år avhenger av smittesituasjonen i landet.

15.5 Heltidskultur

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

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

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

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

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

15.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

Alle nyansatte må gjennomføre 7 timers nettkurs og 2 dagers kurs i akuttmedisin, samt et 7 timers nettkurs i vold og overgrep for å oppfylle Akuttforskriftens krav. Om akuttmedisinkurset kan gjennomføres i år, avhenger av smitterestriksjonene.

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

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

Smittesituasjonen legger premissene for når kurs kan gjennomføres.

Vold i nære relasjoner, seksuelle overgrep og sikkerhet for ansatte har vi fokus på hvert år. Se også punkt 3.1.

Kvalitetssikring av triage og tverrfaglige øvelser er beskrevet under punkt 2.2.1.

Nytt KØH/LV bygg er ute på anbud, med frist 26.1. Tildeling kan forhåpentligvis skje i februar/mars, med ferdigstilling 2022/23. Fremdriften har stor betydning for Legevakten og vi ser frem til et avklart tidsperspektiv og etter hvert nye lokaler.

16 Livsmestring

16.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1301	Livsmestring			
	Sum utgifter	117 259 580	85 974 861	98 964 158
	Sum inntekter	-22 968 580	-17 751 861	-31 656 796
	Netto driftsramme enheten	94 291 000	68 223 000	67 307 362

16.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten fikk i 2020 lagt 1 stilling til FACT i rammen og dette videreføres. Stillingen del finansieres av tilskudd fra Statsforvalter.

Enheten legger inn 1 stilling i prosjekt med FACT ung som vil bli del finansiert av tilskudd fra Helsedirektoratet.

Enheten er ny og skal reduseres med 5 årsverk og det vil bli gjennomført en intern prosess der en skal se på innhold og prioriteringer av oppgaver i tjenestene.

Høsten 2020 ble Ørbekk, Eydehavn, Bjorbekk og Saltrød knyttet opp mot bemanningsenheten. Torbjørnsbu Bofelleskap knyttes opp mot bemanningsenheten i 2021 slik at alle boligene i Livsmestring vil få vikarbistand fra bemanningsenheten.

Det er et sterkt press på enhetens tjenester og særlig boligene. Covid-19 pandemi i samfunnet har medført at noen brukergrupper ikke har ønsket kontakt med tjenestene pga. redsel for smitte, samtidig som andre har blir vesentlig dårligere. UngData-undersøkelsene har vist økt forekomst av psykiske helseplager i Agder. Alle prognoser tilsier at det vil bli ytterligere utfordringer i 2021 der en skal gi innbyggerne et forsvarlig tilbud samtidig som en er i prosess med omorganisering, nedbemanning, bistår med testing og vaksinerings mot covid-19. Det er utfordringer knyttet til å drive god oppfølging i en uforutsigbar hverdag der det i perioder er økt smitte og nedstengning.

Aktivitetstabell ligger som vedlegg.

16.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Prioriteringene i enheten kan knyttes opp mot måltavlen til tidligere helse og levekår. Mestringsperspektivet skal ligge til grunn for alt det vi gjør sammen med brukerne. Vi skal ha brukernes beste og tidlig innsats (BTI) som fokus.

Alle Innenfor! Ingen Utenfor!

Alle innenfor! Ingen utenfor! Det gode menneskemøtet og Gode forløp er de viktigste satsingsområdene i vår enhet. Bedre tverrfaglig innsats skal være styrende.

Gjennom Arendalshjelpa vil vi sette inn tiltak tidligst mulig ved å være lett tilgjengelige og samarbeide på tvers. BTI (Bedre tverrfaglig innsats) og brukernes behov skal være styrende. Tjenestene skal fremme mestring og hvor økt brukermedvirkning og spørsmålet «Hva er viktig for deg» står helt sentralt i våre recoverybaserte tjenester.

Enheten skal jobbe forebyggende og ambulerende. Vi skal gi tilbud om oppfølging individuelt og i gjennom

grupper/kurs. Enheten skal fortsette å prøve ut gruppetilbud og oppfølging digitalt. Enheten skal jobbe for å forebygge og hindre tilbakefall for de som har gjennomført rusbehandling. Enheten skal også forebygge ensomhet og drive nettverksbygging.

Enheten vil bruke FIT som tilbakemeldingsverktøy på innhold i tjenestene. FIT er:

- Systematisk tilbakemelding fra de vi skal hjelpe
- At det vi gjør blir nyttig for folk
- At folk har en positiv opplevelse av samarbeidet, og gir mulighet til justeringer der det er behov.

Arendalshjelpa

Arendalshjelpa er inngangsporten til kommunens tjenester i enhet Livsmestring. Enheten vil ha en vakttelefon som er bemannet på dagtid for mottak av henvendelser.

BTI (Bedre tverrfaglig innsats)

BTI er en samhandlingsmodell for tjenester som møter gravide, barn, unge og foreldre som det er knyttet undring eller bekymring til. Arendal kommune har innfører modellen for å sikre god og systematisk oppfølging av barn og unge. BTI skal i 2021 også være en samhandlingsmodell for voksne med utfordringer innen psykisk helse og rus. Enheten skal implementere BTI i alle avdelingene.

Utenforskap medfører store individuelle, så vel som samfunnsmessige kostnader. Rus og psykiske helseplager oppgis som noen av de største årsakene til utenforskap og ensomhet. For å gjøre våre tilbud mer kjent blant samarbeidspartnere og i befolkningen, vil vi bruke arenaer som sosiale medier, Friskus annonser og ambulerende virksomhet der brukerne er. Enheten skal gjennomføre prosess for å konkretisere hvilke oppgaver som skal prioriteres etter omorganisering. Enheten skal ha særlig oppmerksomhet mot familier, barn, unge, unge voksne og sikre at barna blir ivaretatt, evt. melde bekymring til barnevernet.

Enheten skal ha som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling og livsmestring. Vi skal utvikle samarbeidet med andre tjenester internt og eksternt. Vi ønsker å gi helhetlige tjenester i et familieperspektiv, barn og unge voksne hvor viktige tema er fysisk, psykisk helse og rus, ernæring, relasjoner og hva som er viktig for den enkelte.

SLT

Samordnede lokale rus og kriminalitetsforebyggende tiltak. Strukturert samarbeid mellom kommune og politi der målet er at barn og unge skal få riktig hjelp til riktig tid.

Familieråd

Ved å etablere kontakt og mobilisere barnet/familiens nettverk vil en sammen kunne utarbeide plan som skal hjelpe barnet og familien.

Bolig

Enheten skal i boligene ha en overordnet målsetting; *Alle skal bo i egen bolig*. I løpet av 2021 vil en utarbeide nye målsettinger ved alle bemannede botilbud. Boligene vil ha fokus på Recovery og mestring. Det skal jobbes med individuelle planer med fokus på rehabilitering eller habilitering ut fra brukernes behov og sykdomsbilde. Andre satsingsområder som videreføres er aktivitet og kost og ernæring ut fra et folkehelseperspektiv.

Det skal etableres 2+2 bolig som skal være kartlegging/opplæringsbolig for personer som er i overgangen fra institusjon til kommune eller har behov for kartlegging av bo-evne.

Aktivitet og mestring

Gjennom aktivitet og mestring vil vi tilby meningsfylte mestringsaktiviteter som er tilpasset brukergruppen. Målet er at bruker skal oppleve mestring i eget liv. Enheten skal videreutvikle samarbeidet med frivillige organisasjoner, stiftelser etc. for å se på muligheten for å opprettholde/etablere forebyggende tiltak i kommunen.

I 2020 ble kommunen med i prosjekt Idretten skaper sjanser. Dette fortsetter i 2021.

Det å ha en meningsfull hverdag er viktig for livskvalitet til mennesket. Enheten skal bistå for å etablere kontakt mellom brukerne som ønsker det og IPS jobbspesialister.

Grønt samfunn

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.

Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som videokonferanse, telepsykiatri, benyttes når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

Tjenestene skal i større grad bruke el-bil, el-sykkel eller beina når det er hensiktsmessig.

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

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

Kildesortering jobbes det mye med.

Regional vekst

Enheten vil fortsette å ta i bruk e-helse og velferdsteknologi der det er hensiktsmessig og mulig. Tidligere har enheten arrangert motbakkefestivalen. Dette ble ikke gjennomført i 2020 pga. covid-19. Enheten ønsker å videreføre dette tiltaket.

Samarbeid for å nå målene

Enheten vil i 2021 ha fokus på samarbeid med ulike tjenester og aktører til brukernes beste. Det skal etableres samhandlingsorgan for barn og unge hvor en kan avklare roller og riktig hjelp til bruker i utfordrende saker. Det ble i 2020 etablert overordnet samarbeidsmøte mellom klinikk for psykisk helse og avhengighet og kommunen. Dette vil en jobbe for å videreføre og etableres fast i 2021.

Samarbeid og kvalitet

Enheten vil legge vekt på oppbygging av enhetens struktur, innhold og faglig kvalitet.

Enheten er ny og det skal nedbemannes. Enheten vil jobbe med felleskap og kultur i ny enhet.

Internt:

- Videreutvikle enhetens ledergruppe, fagutvikling og HMS-utvalg.
- Enhetens samarbeidsavtaler, prosedyrer og rutiner skal gjennomgås og oppdateres etter ny organisering.
- Enheten skal kartlegge enhetens kompetansen og oppdatere kompetanseplan.

Eksternt

- Enheten inngår i samarbeidsavtale om prosjekt FACT ung.
- Enheten skal informere ut om ny organisering og prioritering.
- Faste samarbeidsmøter internt/eksternt skal opprettholdes. Det skal gjennomføres samarbeidsmøter med politi og brann der fokus er boliger.

16.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,83	2,7		2
Fravær langtid (%)	6,65	5,2		4
Fravær (%)	9,15	7,95	6,5	6,0
Antall HMS-avvik	41	29	3 000	
Antall kvalitets-avvik	82	44	4 000	
Andel heltidstilsatte	59	58,7	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	86	86,3	85 %	

Enheten kommer til å ha fokus på registrere alle avvik som oppstår i 2021. Vi vil ha tett dialog med HVO og HTV når det kommer til alvorlige avvik.

16.5 Heltidskultur

Enheten har gode rutiner for oppfølging av langtidsfravær og det kommer til å fortsatt være et fokus på tett og god oppfølging ved sykefravær. Vi har kontakt og bistand fra HR når det gjelder langtidsfravær.

Enheten har en relativt høy andel heltidsansatte og høy gjennomsnittlig stillingsprosent. Ikke-rullerende plan har gitt muligheter for å øke stillinger for flere ansatte. Økning i stillingsprosent vurderes også kontinuerlig ved ledighet i stillinger. For 2021 ser vi få muligheter for ytterlig å øke stillingsstørrelser. Vi ønsker å innføre langtidsvakter i flere boliger.

16.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har ambisjoner om å være aktive med tanke på å ta imot ny teknologi, nye IT-løsninger og programmer. Tidligere Familietjeneste etablerte Sharepointside der de samlet sine styringsdokumenter. Dette vil en videreutvikle og i løpet av 2021 vil enheten være i gang med å samlet sine styringsdokumenter i egen Sharepointside. Dette vil bidra til at prioriteringer og oppgavefordeling vil tydeliggjøres og gjøres tilgjengelig på en bedre måte enn i dag. Dette vil bidra til å styrke kvaliteten i våre tjenester og sikre at alle som jobber i enheten har tilgang på oppdatert og relevant informasjon.

Det er et mål at de som har bruk for det i enheten, har kompetanse på bruk av *teams*, *pexip* og *planner*, og at det skal lages strukturer for god utnyttelse av disse systemene. Dette vil bidra til økt effektivitet og kvalitet. Enheten har i 2020 med bakgrunn i covid-19 måtte tenke nytt, og en vil se på muligheten for å videreutvikle oppfølging og drive grupper ved bruk av video oppfølging.

Enheten vil etablere faste fellesmøter på teams der en vil kunne gi informasjon og holde faglig innlegg.

Fontenehus

Enheten vil via Fontenehus Norge søke tilskudd til etablering av Fontenehus jf. bystyrets budsjettvedtak. Dette vil komme i tillegg til øvrige tilbud kommunen i dag har. Enheten er i en omstillingsprosess, hvor vi skal se på hvilket oppgaver og tjenester vi skal tilby med reduserte rammer. Fontenehus er en del av dette, og vil sannsynligvis også kreve kommunale resurser.

Housing First

I motsetning til en «trappetrinnsmodell» hvor den bostedsløse går veien via ulike midlertidige tilbud for å

«kvalifisere» seg til en varig bolig gir Housing First bolig først sammen med oppfølgingstjenester. Det settes ikke krav til gjennomført behandling eller lignende.

Housing First metoden skal tas inn i pågående arbeid med plan for utvikling av rusfeltet inklusive ettervern i Arendal kommune og etter hvert i en eventuell boligsosial handlingsplan.

17 Spesialpedagogiske tjenester

17.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1402	Spesialpedagogiske tjenester			
	Sum utgifter	45 858 818	45 446 087	50 063 706
	Sum inntekter	-3 554 818	-3 502 087	-6 404 801
	Netto driftsramme enheten	42 304 000	41 944 000	43 658 905

17.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har opplevd et stadig økende behov for spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging hos barn under skolepliktig alder, og dette har ført til et merforbruk i enheten de to foregående årene. Kommunens nåværende økonomiske situasjon gjør det utfordrende å opprettholde likeverdige muligheter til vekst og utvikling for barn, unge og voksne med særskilte behov. Det kan også bli vanskeligere å sikre tidlig og riktig innsats for denne gruppen innbyggere i kommunen.

I perioden fra 2020 til 2022 skal enheten nedbemanne med 5 årsverk, og fra 1.8.2021 skal 30 % av spesialpedagogene våre overføres til de kommunale barnehagene. Tiltakene innebærer forandringer og krevende prosesser i enheten. Konsekvensen kan bli dårligere kvalitet, lengre ventetid og reduksjon i volumet på våre tjenester. Det blir også en vesentlig endring og økning i arbeidsoppgaver for mange av våre medarbeidere.

PP- tjenesten reduserer sin bemanning med en 100 % rådgiverstilling fra januar 2021.

I Pedagogisk fagteam forsvinner avdelingslederstillingen fra 1.06.2021, og enhetsleder vil overta det daglige lederansvaret for avdelingen.

Ved Sandum alternative opplæringsarena vil vi redusere med 0,25 % undervisningsstilling fra 01.08.2021. I 2021 får enheten også helårseffekt av reduksjonen i 100 % merkantil stilling som ble iverksatt i september 2020.

Fra 01.08.2021 overføres 30 % av spesialpedagogene i Pedagogisk fagteam sammen med våre fast ansatte støtteressurser til de kommunale barnehagene. De kommunale barnehagene vil også få delegert myndigheten til å fatte vedtak om spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging for barn i egen barnehage. Lønnsmidlene som følger spesialpedagogene over i de kommunale barnehagene vil basere seg på 5/12 av enhetens tildelte ramme til spesialpedagogisk hjelp for barnehagebarn i 2021.

Totalt skal disse tiltakene gi en innsparing på 1 750 000 kroner i 2021, og selv med denne innsparingen vil det bli utfordrende å løse våre oppgaver innenfor tildelt budsjett. Enheten må derfor hele tiden ha fokus på holde de lovpålagte oppgavene på et minimum samtidig som vi sikrer innbyggernes rettigheter. Budsjett 2021 dekker i realiteten ikke utgiftene knyttet til våre lovpålagte oppgaver, og det kan derfor bli vanskelig å videreføre ikke lovpålagte tjenester.

17.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

BTI

- Enhetens overordnede mål er å medvirke til at barn, unge og voksne med særskilte utviklings- og opplæringsbehov får like muligheter til vekst og utvikling, og at de sikres tidlig og riktig innsats når

et problem oppstår eller avdekkes.

- Enheten har gjennom PP- tjenesten lederansvar for ett av kommunens fire BTI- team. BTI-team er et tilbud til barn, unge og foresatte som opplever at utfordringer hoper seg opp og som trenger hjelp på flere områder for å få en stabil og god livssituasjon. Enhetsleder deltar i styringsgruppa for BTI, og de tre avdelingslederne er enhetens BTI- kontakter. I det videre vil vi jobbe aktivt for i enda større grad få implementert BTI i vår daglig drift, rutiner og ikke minst i vårt tankesett.
- Vi skal fortsatt ha et fokus på å sikre reell medvirkning fra våre innbyggere, både gjennom dialog og strukturert samtaleskjema til barnesamtaler.
- Brukerundersøkelsen hvor foresatte gir tilbakemelding på PP-tjenesten sitt arbeid ble utsatt i 2020, og gjennomføres derfor i 2021.
- Tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne i barnehagen skal vurderes i hvert enkelt tilfelle slik at tilretteleggingen treffer barnets behov i størst mulig grad, og at foresatte opplever å bli hørt. Dette blir viktig med tanke på å sikre at vi med knappe ressurser ivaretar de barna som faktisk har rettigheter. Barnehagens oppgave med å tilpasse det allmenpedagogiske tilbudet etter barnas behov og forutsetninger må forventes ivare tatt av barnehagen, også når barnet har behov for ekstra støtte i kortere eller lengre perioder.
- Det gjennomføres en ny evaluering av det alternative opplæringstilbudet for mellomtrinnet på Hovetun våren 2021.
- Ved Sandum skole tilstrebes det i dag så langt det er mulig å gi elevene et opplæringstilbud med mulighet for full kompetanse på grunnskolenivå. Elevgrunnlaget på Sandum har endret seg de siste årene, og det er derfor behov for å vurdere hva som skal være skolens fremtidige innhold og målgruppe.
- Endringer i organisering og bemanning i de tre avdelingene i enheten vil innebære at det settes av mye tid til personalarbeid. Dette for å sikre at alle opplever å kunne påvirke egen arbeidshverdag og for å ivareta den enkelte medarbeider. Fokus på forebygging av sykefravær er sentralt, da dette er en risikofaktor i enhetens situasjon. I denne forbindelse vil HMS- og Kvalitetsutvalget gjennomføre en risikovurdering i hele enheten.

Grønt samfunn

- Alle våre avdelinger er Miljøfyrtårnsertifisert.
- Administrativt ansatte på rådhuset oppfordres til å bruke elsykkel og elbil på sine oppdrag.
- Sandum skole har adoptert en strand på Hove, og har ansvar for å holde stranden ren for søppel.
- Hovetun samarbeider med Raet nasjonalpark for å holde området fritt for søppel, og bidrar til at rullesteiner blir i raet.

Regional vekst

- Nytt felles fagsystem i PP- tjenesten med 7 andre PP- kontor
- Vi deltar i nettverk for PPT- ledere på Agder

Samarbeid for å nå målene

- Enheten samarbeider tett med barnehager og skoler, og har ulike møtearenaer og veiledningstjenester for å sikre både samarbeid og felles faglig forståelse og utvikling.
- Fra høsten 2021 overføres en del av spesialpedagogene til de kommunale barnehagene, og det blir viktig å etablere nettverk for å opprettholde det gode fagmiljøet og sikre kompetanseutvikling og kompetansedeling.
- Sandum alternative opplæringssted arbeider tett med skolene rundt enkeltelever.

17.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,1	0,89		1,5
Fravær langtid (%)	8,7	7,86		5,5
Fravær (%)	9,8	8,76	6,5	7
Antall HMS-avvik	13	2	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	186	53	4 000	30
Andel heltidstilsatte	84	84	60 %	84
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	93	93	85 %	93

17.5 Heltidskultur

Enheten har høy andel ansatte som jobber heltid og ansetter så langt det er mulig i fulle stillinger. Vi ligger langt over det kommunale målet, og jobber derfor for å opprettholde de gode resultatene.

17.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten jobber hele tiden med kvalitetsforbedringer og kompetanseheving. Imidlertid vil vi i 2021 bruke det meste av vår tid på å opprettholde vår daglige drift.

18 Barnevern

18.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1404	Barnevern			
	Sum utgifter	102 859 875	101 940 250	109 775 829
	Sum inntekter	-14 620 875	-10 737 250	-16 564 833
	Netto driftsramme enheten	88 239 000	91 203 000	93 210 996

18.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Barneverntjenesten har fått en reduksjon i budsjett hvert år med krav om innsparing. Tjenesten har stort fokus på å styre etter budsjett, samtidig som tjenesten kan få uforutsette driftskostnader ved ulike tiltak i og utenfor hjemmet som gjør at budsjettet overskrides. For 2020 ville tjenesten i all hovedsak overhold budsjett, men en dyr institusjonssak som kom i starten av året førte til høye kostnader.

Tjenesten fikk i 2020 tilført midler til et eget tiltaksteam på 6 medarbeidere for å redusere på kjøp av tjenester fra private aktører som har arbeidet inn i familier. Dette har ført til at tjenesten har foretatt innsparing på den budsjettposten, samt en betydelig nedgang i plasseringer for 2020 sammenlignet med 2019 da det har vært lettere å arbeide mer forebyggende inn i familier enn å ty til plasseringer. For 2021 vil tjenesten arbeide videre med fokus på forebyggende arbeid, samt å foreta en analyse av innsparing på bruk av tiltaksteam opp mot kostnader ved teamet.

Barneverntjenesten reduserte bemanning med flere stillinger i 2020 for å drifte i tråd med budsjett. I tråd med bystyrevedtak 17. desember om reduksjon av to stillinger, har tjenesten ikke lyst ut to vakante faste stillinger. Dvs. at fra 01.02.2021 vil ytterligere to stillinger være redusert i tjenesten. Dette medfører at tjenesten ikke har tilstrekkelig bemanning til å løse lovpålagte oppgaver. Over tid har tjenesten strevd med å beholde ansatte og har hatt høyt sykefravær som følge av for stor arbeidsbelastning og for mange krevende oppgaver for de ansatte. Høsten 2020 har sykefraværet gått ned og effekt av ulike tiltak omkring arbeidsmiljø har hatt innvirkning på trivsel og nærvær. Det er derfor ekstra sårbart og det kan få en uheldig effekt også med tanke på sykefravær og stabilitet å nedbemanne i en tjeneste som har omfattende lovpålagte oppgaver, samt stadig får tilført nye oppgaver fra staten. Det er en bekymring for hvilke konsekvenser nedbemanning vil medføre når det gjelder kvalitet, sykefravær, klagesaker mv.

Andre økonomiske innsparinger for 2021 er endringer som har vært foretatt på barnevernvakta og som begynner å virke i inneværende år. Avtaler med samarbeidende kommuner er justert opp til et mer realistisk prisnivå. I tillegg vil Grimstad gå med i vaksamarbeidet fra juni 2021 og det vil også ha innvirkning på det økonomiske resultatet. Beredskapsordning for vakta er også lagt om fra 1.2.21 og vil bety innsparinger for kommunen.

Tjenesten jobber generelt godt med økonomisk styring. Alle ansatte har gjennomgått eller gjennomgår nå i starten av 2021 opplæring i økonomiske retningslinjer omkring fosterhjems plasseringer og refusjonsordninger. Det er laget rutiner og strukturer for å sikre forsvarlig drift på dette området.

Budsjettoverskridelser i barneverntjenesten for 2020 omhandlet høye kostnader til lønn fosterforeldre og kjøp fra staten ved institusjonsplasser, beredskapshjem og MST (tiltak i hjemmet). Dette er kostnader som vil bli enda dyrere i 2022. Tjenesten vil se om vi kan gjøre grep omkring kjøp av MST ved å bruke egne ansatte inn i dette arbeidet.

2021 er et viktig år for barneverntjenesten og for Arendals kommunes satsing på forebyggende arbeid. Det bør være et mål både for kommunen å lykkes godt med forebyggende arbeid slik at flere barn får tidlig hjelp før utfordringene vokser seg store og kostnader knyttet til tiltak øker. Det er også viktig med

tverrfaglig arbeid slik at familier som har sammensatte utfordringer, får tiltak og hjelp fra andre enheter enn barneverntjenesten.

18.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

BTI

Barneverntjenesten deltar i BTI-satsingen i kommunen. Tjenesten har en BTI-leder i 40 % stilling, i tillegg deltar barnevernleder i styringsgruppa til BTI. For 2021 vil det være viktig, slik barneverntjenesten ser det, at det forebyggende arbeidet i kommunen gir resultater slik at flere barn og familier får hjelp på et så tidlig tidspunkt at man forebygger tunge barnevernssaker.

Barnevernsreformen som innføres i 2022 er tydelig på at kommunen må jobbe bedre forebyggende blant annet også fordi kostnader til barnevern vil øke betydelig dersom kommunen ikke foretar grep.

18.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,76	1,37		1,25
Fravær langtid (%)	7,52	11,64		5,25
Fravær (%)	10,28	13,01	6,5	6,5
Antall HMS-avvik		1	3 000	2
Antall kvalitets-avvik		1	4 000	8
		2		10
Andel heltidstilsatte	39	37	60 %	90
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88	86,57	85 %	90

Barneverntjenesten har hatt et gjennomsnittlig høyt sykefravær over tid, særlig langtidssykefravær. Derfor har også enheten hatt flere faste ansatte som lønnes gjennom sykepengerefusjon. Det har tidligere vært inntil 10 stillinger. De siste månedene av 2020 har sykefraværet blitt redusert til i underkant av 6 %. Antall ansatte på sykepengerefusjon er redusert tilsvarende.

Høy saksbelastning og stadig nye krav til barnevernsarbeidere har ført til en vond spiral hvor flere ansatte blir syke på grunn av arbeidsbelastning og mengde. Tjenesten har gjennom 2020 hatt stort fokus på arbeidsmiljø og effektivisere organisering av oppgaver. I oppstart av 2021 foretar vi blant annet en intern omorganisering av avdelingene og oppgavene da vi har tro på at det ivaretar både ansatte og brukere på en bedre og mer effektiv måte.

Årsak til lave tall på avvik er at tjenesten rapporterer kvalitetsavvik i fagprogram og ikke i QM+. Likevel har vi en målsetting for 2021 å ha mer opplæring og gjennomgang av QM+ som ennå oppleves som fremmed og dermed blir mindre benyttet enn vi ønsker.

18.5 Heltidskultur

De fleste av kontaktpersoner i barneverntjenesten har 100 % stilling. Det er to personer i innetjenesten som har redusert stilling, dette er etter eget ønske.

På barnevernvakta er det to av seks ansatte som har 100 % stilling. Dette har vært knyttet opp til å ha nok ansatte til å fylle ut turnus. De som jobber på vakta, får likevel tilbud om å fylle opp med ekstra timer opp mot 100 % i den løpende driften.

18.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

2021 er et viktig år for alle kommunale barneverntjenester, da dette er et overgangså før kommunen skal overta en rekke oppgaver innenfor feltet som i dag utføres av det statlige barnevernet. Først og fremst dreier dette seg om fullt ansvar for veiledning og oppfølging av fosterhjem, i tillegg til at kommunen får fullt økonomisk ansvar (refusjonsordning forsvinner).

Barneverntjenesten i Arendal deltar i læringsnettverk sammen med de andre barneverntjenestene i Agder. Dette er delvis finansiert kommunalt, delvis via midler fra statsforvalter. I 2019 har læringsnettverket arbeidet godt med å forberede kommunene på nye oppgaver på fosterhjemsområdet. Fire ansatte i tjenesten er kurset i TBOF (traumebevisst omsorg - fosterhjem) og vi skal starte opp kurs for egne fosterhjem inneværende år for å øve oss og forberede oss på barnevernsreformen.

Dette krever både personalressurser og økonomiske ressurser, men tjenesten ser det som nødvendig at Arendal satser og tar nødvendige grep for å være klar til nye oppgaver. På sikt har vi tro på at dette vil føre til at fosterforeldre opplever at de får bedre oppfølging fra kommunen og at det kan forebygge både utfordringer og krevende tiltak som ofte kommer i kjølvannet av en fosterhjems plassering.

Barneverntjenesten er også i gang med en omorganisering, slik tidligere beskrevet. Tjenesten vil gå fra en mer spesialistmodell til at kontaktpersoner jobber med alle former for tiltaksoppfølging uavhengig om barnet bor hjemme eller er plassert. Dette vil føre til at det blir mindre overganger og færre bytte av kontaktpersoner. Bedre kjennskap til barnet og familien over tid, mener vi vil gi bedre kvalitet i arbeidet og ivareta våre brukere bedre. Tjenesten har mange plasseringer og vi har tro på at stabilitet i kontakten med familien vil føre til et bedre arbeid blant annet med tilbakeføringssaker. Denne omorganiseringen medfører nye oppgaver for kontaktpersoner og vi er allerede i gang med internopplæring i tillegg til at kontaktpersoner vil få omfattende kursing i læringsnettverket KUBA.

I tillegg vil hele tjenesten jobbe med kompetanseheving i forvaltningskompetanse. Barnevernsarbeid krever høy grad av kompetanse innenfor juss. Tjenesten bruker det digitale opplæring- og rådgivningssystemet Visma Veilederen som gir årshjul og opplæringsprogrammer på alle områder av barnevernsjuss. I tillegg vil alle ansatte delta på fellessamling med advokat omkring tema barnevernfaglige vurderinger, samt at alle ledere skal delta i nettverk med andre barneverntjenester for gjensidig læring og utvikling.

19 Helsestasjon

19.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1406	Helsestasjon			
	Sum utgifter	37 395 000	46 692 000	52 435 078
	Sum inntekter	-8 345 000	-7 205 000	-12 714 289
	Netto driftsramme enheten	29 050 000	39 487 000	39 720 789

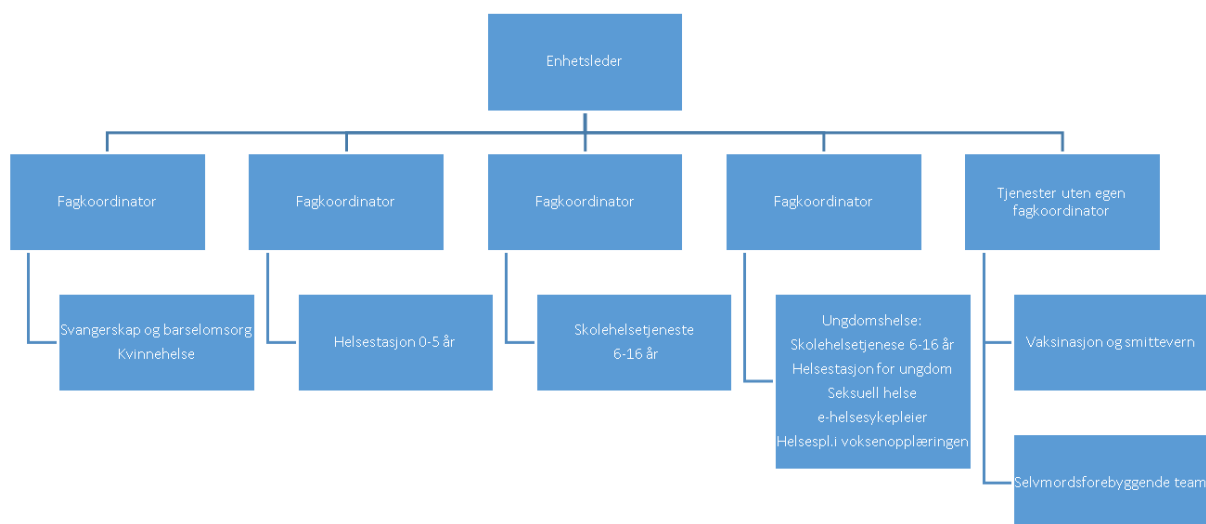
Enhet helsestasjon ble opprettet 01.01.2021, og består av faggruppene:

- Jordmortjenesten (svangerskap og barselomsorg)
- Helsestasjonstjeneste 0-5 år
- Skolehelsetjeneste 6-16 år
- Ungdomshelsetjeneste (skolehelsetjeneste 16-20 år, helsestasjon for ungdom, e-helsesykepleier, seksuell helse, helsespl. voksenopplæringen)

I tillegg gir vi tilbud om reisevaksine, smittevernoppfølging og selvmordsforebygging

Faggruppene har egne fagkoordinatorer som møtes jevnlig med enhetsleder.

Organisasjonskart



Enheten samarbeider tett med helsestasjonsleger, barnefysioterapeuter og kommuneoverleger som har faste konsultasjonsdager på helsestasjonen.

Enhetens målsetting og målgruppe

«Sammen om å fremme helse, forebygge sykdom og bidra til livsmestring».

Tjenestene har som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling, god tilknytning og livsmestring. Vi ønsker å gi helhetlige tjenester i et familieperspektiv hvor viktige tema er fysisk og psykisk helse, relasjoner og hvilke verdier som er viktig for den enkelte. 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.

Enhetens målgruppe er alle gravide med partnere, samt alle barn, unge og deres familie. Ved behov også deres nettverk.

Vi prøver å opprettholde mest mulig av tilbudene i koronasituasjonen, men noe kan bli utsatt i perioder eller tilbys digitalt.

Kursvirksomhet og aktuelle prosjekter/grupper:

Svangerskapskurs

Tilbud til vordende foreldre. Digitalt tilbud om ikke det er mulig å ha det fysisk pga. koronasituasjonen.

Utsikten

Barn som pårørende grupper for barn og foreldre, der en av foreldrene er psykisk syke eller har et problematisk forhold til rus/vold

God start

Program med ekstra helsestasjonsoppfølging av risiko-gravide/-familier, enten det er utfordringer med rus, sykdom, psykisk helse, økonomi eller andre belastninger som gjør dem sårbare.

Barn som pårørende nettverk

Nettverk av barnekontakter fra alle helseavdelingene i kommunen, krisesenteret, NAV, legevakten og fengselet som ledes fra helsestasjon. Barnekontakter skal ivareta kompetansen om rettigheter til barn som pårørende i avdelingen. Leder kaller sammen nettverket som har ansvar for prosedyren vedrørende barn som pårørende i kommunen og kompetanseutvikling til barneansvarlige.

Cos-kurs (Circle of security)

Foreldreveiledningskurs i grupper om forståelse av samhandling mellom barn og foreldre.

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.

Forebygging av overvekt og fedme

Helsestasjonen samarbeider tett i programmer som «Til rett tid» (forskningsprosjekt med UiA), «Smart livsstil» (SSHF), «Friskere familier» og prosjekt vedrørende kosthold til små barn (forskningsprosjekt med UiA)

Godt begynt

Kartlegging av 1 åringers fysiske og psykiske helse (forskningsprosjekt med UiA)

Seksuell helse

Prosjektperiode i 2020 som var ment å gå inn i drift, men foreløpig ikke ressurser til prosjektlederen. Arbeidet vil prioriteres videre i den grad det er mulig uten prosjektlederen.

Fysisk aktivitet i skolen

Samarbeid med fysioterapeut om et prosjekt som handler om mer aktivitet i skolen. Foreløpig er en skole pilot.

DU-kurs

Mestringskurs for ungdom på videregående skole

ICDP (International children development program)

Helsesykepleier i Voksenopplæringen har ansvar for foreldrekompetansekurs for familier i introduksjonsprogrammet.

Home-start

Samarbeid /øk. 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 til med å ta kontakt.

Piloter i 2021

4-års undersøkelsen i barnehagen (Strømmen oppvekstsenter).

Flere skoler hvor 1.trinns-undersøkelsen foregår på skolen

19.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

På dette tidspunkt hvor virksomhetsplanen sendes inn er ikke budsjettet korrigert for den nye organiseringen.

Avviket mellom budsjett og regnskap på sum inntekter fra 2020 til 2021 handler om at sykelønnsrefusjoner ikke er budsjettet og at budsjett 2021 har noe mindre tilskuddsmidler.

Enheten er pålagt å ta ned to årsverk i 2021 og det er en prosess på gang med kommunalsjefen vedrørende dette da det er tilskuddsmidler både fra Statsforvalteren og Helsedirektoratet som kan bli trukket tilbake om det tas ned stillinger i kjernekompetansen.

19.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

BTI

BTI er en samhandlingsmodell som handler om tidlig innsats og koordinerte tjenester i møte med gravide, barn, unge og foreldre som det er knyttet undring eller bekymring til. Arendal kommune innfører modellen for å sikre god, helhetlig og systematisk oppfølging av barn og unge.

Arendal kommunes BTI- team 0-6 år organiseres og ledes fra Enhet helsestasjon. Representanter fra enheten er deltakende i de tre andre BTI-teamene for 6-16 år. BTI har stort fokus i enheten, og vi ønsker å bidra til at vi får enda bedre resultater av samarbeidet i 2021.

Grønt samfunn

Enheten er miljøsertifisert og vil arbeide for å opprettholde sertifiseringen.

Enhetens ansatte oppfordres til samkjøring og bruk av offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser.

Det er kjøpt inn elektriske sykler til bruk av transport på kortere turer/hjemmebesøk.

Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som f. eks videokonferanse, benyttes i større grad enn før når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid og kvalitet

Gjennom første driftsår vil det bli lagt vekt på oppbygging av enhetens struktur og rutiner.

- Styringsgruppe, diverse faggrupper og HMS- og kvalitetsutvalg.
- Helsestasjonsforum, svangerskapsforum, flyktningehelseforum, vaksinasjon- og smitteverns forum og selvmordsforebyggende forum (tverrfaglig og tverrenhetlig)
- Enhetens prosedyrer og rutiner gjennomgås og revideres
- Veiledning med ekstern veileder

- Følge opp enhetens samarbeidsavtaler etter nasjonale faglige retningslinjer med en rekke samarbeidsaktører som barneverntjenesten, enhet livsmestring, koordinerende enhet og fastleger, kommuneoverlegene og NAV. Det er etablert faste møtestrukturer i flere av samarbeidsavtalene.
- Samarbeidsprosjekt med ABUP
- Fagutviklingsgruppe sammen med avdeling familie og helse i Enhet livsmestring.
- Viser til eget punkt om BTI

19.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,9	2,0		1,5
Fravær langtid (%)	4,1	5,9		5,0
Fravær (%)	6,0	7,9	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	9	0	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	42	38	4 000	70
Andel heltidstilsatte	50	60	60 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83	87	85 %	90

19.5 Heltidskultur

I den grad personer ikke jobber heltid, er dette etter eget ønske, men det kan endre seg.

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 100 % stillinger.

19.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten vil i 2021 samarbeide med UiA om 3 forskningsprosjekter: Til rett tid, Godt begynt og Matstart som beskrevet tidligere.

Enheten har ambisjoner om å være aktive mtp. å ta imot ny teknologi, nye IT-løsninger og programmer.

Innen mars 2021 vil enheten være forberedt på at felles o-område «fryses» og tatt i bruk teams som erstatning for o-området.

Det vil også vurderes å ta i bruk egen sharepointside som vil bidra til at prioriteringer og oppgavefordeling vil tydeliggjøres og tilgjengeliggjøres på en annen måte enn i dag. Dette vil bidra til å styrke kvaliteten i våre tjenester og sikre at alle som jobber i enheten har tilgang på oppdatert og relevant informasjon.

Det er et mål at de som har bruk for det i enheten, har kompetanse på bruk av *teams* og *planner*, og at det er laget strukturer for god utnyttelse av disse systemene. Dette vil bidra til økt effektivitet og kvalitet.

Vi er i dialog med KS om enheten skal bruke digihelsestasjon. Avklaring i løpet av januar.

Vi er nesten i mål med å ikke gi ut papirbrosjyrer ved at vi viser til relevante internettsider og egen kommunal hjemmeside. Vi skal jobbe videre med dette. Vi har samarbeid med helseoversikt (app).

Det er vedtatt at enheten skal utvikle et nytt tilbud om e-helsesykepleier som skal gi tjeneste til alle elever

ved videregående skoler i Agder og lærlinger. Det er søkt tilskuddsmidler fra HSdir. for å kunne gi en slik tjeneste også til ungdomsskoleelever.

Pr i dag er helsestasjon for ungdom på Instagram. Helsestasjonsgruppa arbeider med å opprette en facebookside.

Det er foretatt flere ROS-analyser i enheten i 2020. Dette arbeidet må vi følge opp i 2021, spesielt med tanke på koronaepidemien.

Vurdere om vi skal ha en ny brukerundersøkelse, evt. i samarbeid med andre enheter vedrørende familier som har fått tilbud på nivå 3 i BTI

FIT (feedback informert tjeneste) skal brukes aktivt der hvor barn/ungdom/foreldre får veiledning utover ordinært program

Høsten 2021 vil alle jordmødre og helsesykepleiere som jobber med de minste, få sertifisering til å arbeide med programmet NBO (New Born Observation) i svangerskap og nyfødtpperioden.

Enheten har i samarbeid med AK søkt om å være vertskommune for programmet «familie for første gang» og har fått et foreløpig positivt svar om at det kan være aktuelt med noe i samarbeid med andre kommuner i Agder.

20 Lunderød skole og ressurscenter

20.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1403	Lunderød skole og ressurscenter			
	Sum utgifter	28 379 215	27 339 083	28 037 252
	Sum inntekter	-5 113 215	-6 336 083	-6 413 751
	Netto driftsramme enheten	23 266 000	21 003 000	21 623 501

20.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

- * Enheten har spart inn overtid for møter ved å redusere ordinær arbeidstid
- * Enheten har et samarbeid med Agder Arbeidsmiljø ift høyt sykefravær
- * Alle baser må i større grad klare seg uten vikar ved fravær av en person

20.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Skolen starter omorganisering av areal for å kunne lage permanente læringsarenaer for førmatematiske begrep/matematikk og språk, kommunikasjon/norsk. Rommene tas i bruk ved påsketider.

Skole-hjem samarbeid

Skole-hjem samarbeid er ivaretatt gjennom en foreldrekontakt som andre foreldre kan kontakte ved behov, samt foreldremøter.

Samarbeid rundt den enkelte elev er ivaretatt gjennom jevnlige møter og kontaktbok som følger elev.

BTI

Kommunens BTI- arbeid har foreløpig ikke fokusert på vår elevgruppe.

Skolen har alltid hatt et godt og tverrfaglig samarbeid med aktuelle instanser; HABU, helsesykepleier, barnevern og fysioterapeuter.

Grønt samfunn

Skolen har klargjort søknad ift Miljøfyrtårnsertifisering i juni 2020, og har siden august ventet på godkjenning fra kommuneoverlegen.

Skolen bruker offentlige transportmidler ved elevutflukter.

Søppelsortering er et regelmessig tema for elever.

Vi jobber for livsmestring i form av størst mulig grad av selvstendighet og deltakelse i samfunnet med tanke både på her-og-nå og framtid.

Regional vekst

Lunderød skole og ressurscenter bidrar til et godt omdømme for kommunen ved å gi et godt tilbud til elevene våre, og ved å kunne gi gratis veiledning/kurs til andre skoler som gir opplæring til elever med spesielle behov.

Samarbeid for å nå målene

Vi har et godt samarbeid med foreldre, avlastning/bolig, og andre faginstanser i form av regelmessige møter der man blir enige om felles strategier på vei mot målene.

Lunderød skole og ressurscenter har også et samarbeid med UiA.

20.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,21	1,21		1,2
Fravær langtid (%)	11,21	14,63		8
Fravær (%)	13,42	15,84	6,5	9,2
Antall HMS-avvik	19	2	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	23	2	4 000	8
Andel heltidstilsatte	73,9	76	60 %	76
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	91,4	94	85 %	94

Enheten har et samarbeid med Agder Arbeidsmiljø ift. sykefravær, særlig høyt langtidsfravær. Første planleggingsmøte var i feb.2020, men planlagt tidsforløp ble forskjøvet pga. korona.

Det har vært nedlagt mye arbeid i oppfølging av denne prosessen der AA har fokusert på arbeidsmiljø med et særlig blikk på den enkelte ansattes ansvar/bidrag.

Arbeidet i plenum skulle ha vært avsluttet 4. jan. 2021, men også utsatt.

Agder Arbeidsmiljø vil bistå enheten når det gjelder individuell oppfølging.

Det er langtidssykemeldinger blant de overtallige som er overført vår enhet.

20.5 Heltidskultur

Enheten har høy prosent av heltid. Målet er å beholde denne situasjonen.

20.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

* Skoleåret 20-21 vektlegges nytt læreplanverk, og økt bevissthet rundt fagfornyelsen.

* Vi er i en prosess ift å øke antall gruppetimer (se pkt. læringsmiljø).

* Kompetansen på ASK (alternativ og supplerende kommunikasjon) øker grunnet behov.

* Flere gode medarbeidere har sluttet i senere tid, og enheten må også bygge opp intern kompetanse

21 Birkenlund skole

21.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1410	Birkenlund skole			
	Sum utgifter	40 291 427	41 764 399	44 951 712
	Sum inntekter	-5 293 427	-5 917 399	-10 093 609
	Netto driftsramme enheten	34 998 000	35 847 000	34 858 103

21.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten vil måtte nedjustere aktiviteten i tråd med de økonomiske rammene vi har i 2021. Dette vil skje ved at det blir færre voksne pr. elev, og at antall delingstimer derfor vil bli færre og det blir færre timer hvor det er flere voksne til stede.

I forbindelse med nye lærerplaner må vi skaffe læringsressurser i tråd med fagfornyelsen. Dette vil ytterligere påvirke antall voksne pr. elev.

21.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Ved Birkenlund skole har alle elever rett til et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring. Vi mener dette er en grunnforutsetning for at læring skal kunne skje på en rasjonell måte.

For å styrke læringsmiljøet til elevene ved skolen er de ansatte ved Birkenlund skole med på et Læringsmiljøprosjekt. Dette er et prosjekt i regi av Udir og Universitetet i Stavanger.

Vi har et kontinuerlig arbeid med de nye lærerplanene for å oppnå intensjonene med Fagfornyelsen. På Birkenlund er vi særlig opptatt med å styrke at elevene er aktiv i egen læring. Vi arbeider også med å utvikle elevenes identitet og selvbylde. Dette gjør vi gjennom programmet «Mitt valg». Vi ønsker å trygge elevene slik at de er klare for læring.

For å møte kravene i overordnet del og læreplanene vil vi fortsette å ha fagdager og tverrfaglige uker. Vårt ønske er at elevene skal bli mye mer med i planleggingen av undervisningen og at elevene skal mer aktive i egen læring. Vi ønsker at undervisningen skal bli mer fokusert rundt flerfaglig arbeid, gjerne i tema.

Skole-hjem samarbeid

Skolen har et aktivt FAU, med god deltakelse og hyppige møter. Rektor er tilstede på alle møtene, og vi snakker mye om læringsmiljøet og trivselen. Et viktig bidrag fra foreldrene er foreldrenettverk. Det er nettverk på alle trinn, men det har vært mindre aktivitet i 2020 på grunn av koronasituasjonen.

Alle foreldremøtene skal ha en økt om hvordan læringsmiljøet i klassen er, og hvordan vi skal få til et bedre foreldrenettverk.

Skolen vil fortsette å samarbeide med FAU om et foreldreforesdrag hver vår. Temaer har vært sosiale medier, psykisk helse, vold i familien. FAU arrangerer hvert år dugnad i skolegården og en byttedag.

Skolen ønsker å være i forkant med informasjon til foresatte.

BTI

Vi vil fortsette implementeringen av BTI modellen på hele enheten. Vi vil bruke handlingsveilederen aktivt, samt tilhørende verktøy. Vi vil arbeide for å alminneliggjøre bruken av BTI-team, samt trygge de ansatte og foresatte i dette.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,1	4,5
Trivsel 10. trinn	4	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	4
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	3,8
Mobbing på skolen 7. trinn i %	12,2	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %		0

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	51
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	46	49
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	44	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	53	50
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	51	50
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Avlyst pga. korona	3,9
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Avlyst pga. korona	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Avlyst pga. korona	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Avlyst pga. korona	3,5
Grunnskolepoeng	40,9	41

Målene for 2021 er satt ut fra den kunnskapen vi har om de elevene som skal gjennomføre prøvene.

Grønt samfunn

Birkenlund skole ble resertifisert som Miljøfyrtårn høsten 2019. Vi bestreber oss på å etterleve de mål vi har satt oss der. Vi vil særlig fokusere på punktet om kildesortering, og på målet om å redusere restavfall.

I kantina og på SFO forsøker vi å servere sunn, kortreist og økologisk mat. Vi er også opptatt av å redusere matsvinn. Skolen deltar på «gå til skolen» og «Beintøft» for å øke andelen som sykler og går til og fra skolen.

Skolen er opptatt av bærekraftig utvikling, med blant annet å arrangere klimaseminar hvert år, og skolen bruker bymarka aktivt i opplæringen.

Regional vekst

Regionplan Agder

I LK2020 omtales tre tverrfaglige tema, folkehelse og livsmestring, bærekraftig utvikling og demokrati og medborgerskap. Skolens arbeid med disse tre temaene faller inn under målene i det overordnet strategiske

styringsdokument for Agder.

Samarbeid for å nå målene

For å oppnå målene i virksomhetsplanen arbeider Birkenlund skole tverretattlig og i nært sammen med elever, foresatte og nærmiljøet. Vi ser fordelene i skape sammen.

21.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	8	8		5,5
Fravær langtid (%)	0,9	0,9		1
Fravær (%)	8,9	8,9	6,5	6,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	18	15	3 000	60
Antall kvalitets-avvik	16	3	4 000	60
Andel heltidstilsatte	68	65	60 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89	85	85 %	85

21.5 Heltidskultur

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

21.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Dette skoleåret vil vi arbeide med å implementere de nye læreplanene som gjelder. Kommunen har kjøpt inn Ipader og PCer til alle elevene. Vi vil ta dem i bruk på en hensiktsmessig måte med tanke på nettvett, læringsressurs og elevprodukter.

Vi er fortsatt Lektor2 skole, og vil fortsette samarbeidet med naturfagssenteret og næringslivet med realfagsutfordringer.

Ledelsen vil sette av en hel dag pr. måned til å drive strategisk ledelse.

22 Asdal skole

22.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1411	Asdal skole			
	Sum utgifter	44 284 301	42 857 194	45 380 649
	Sum inntekter	-4 715 301	-4 387 194	-6 064 450
	Netto driftsramme enheten	39 569 000	38 470 000	39 316 199

22.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi tar innover oss at kommunen er i økonomiske utfordringer, og tar det på alvor. Skolen gjorde kutt i 2020. Relativt store kutt, men på grunn av utfordringer i forhold til elever som trenger ekstra mye støtte og hjelp, lot ikke kuttene seg realisere fullt ut.

De samme utfordringene står vi ovenfor i 2021. Det er spesielt noen få enkeltelever som har behov for mye større voksentetthet, omsorg og støtte enn det vi gjennom vårt budsjett kan gi. Vi skal ivareta disse elevene. Det har vi en plikt til å gjøre. Samtidig er det ikke mer igjen å kutte på pedagoger og fagarbeidere. Vi ligger akkurat på lærernormen, som er lovpålagt, og vi ligger på grensen i forhold til det vi trenger av fagarbeider i forhold til sårbare elever med sakkyndig vurdering og enkeltvedtak.

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

Vi kutter det vi kan i forhold til bruk av overtid, og vi holder innkjøp til et minimum. Det vi er nødt til å ha, kjøper vi. Det som er kjekt å ha, går vi og drømmer om, men lar vær å kjøpe.

22.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Skolen fortsetter å jobbe med «Det er mitt valg» på barnetrinnet, og «Link til livet» på ungdomstrinnet. Gjennom kursing av RVTS har vi fått mye kunnskap om psykisk helse og viktigheten av tilhørighet. Vi ønsker å skape et trygt og inkluderende skolemiljø hvor alle kjenner på at de tilhører et fellesskap. Det er viktig for oss at alle elever skal oppleve mestring gjennom praktiske og varierte arbeidsformer.

Skole-hjem samarbeid

Vi har et godt og positivt samarbeid med FAU.

Elevenes skolemiljø har en sentral plass i alle foreldremøter, og sammen med FAU har skolen utarbeidet en skole-hjem standard som blir gjennomgått hvert år med FAU og på foreldremøter. Denne ligger også tilgjengelig på skolens hjemmeside.

BTI

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

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

om sakene skal løftes videre i forhold til nivåene BTI opererer med.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,3	4,5
Trivsel 10. trinn	3,8	4,0
Vurdering for læring 7. trinn	4,1	4,3
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	Prikket	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	11,5	0

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	46	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	46	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	47	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	52	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	52	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Eksamen avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Eksamen avlyst	4,0
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Eksamen avlyst	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Eksamen avlyst	4,0
Grunnskolepoeng	40	41

I nasjonale prøver for 8.trinn måles tre forskjellige skoler, Asdal, Rykene og Strømmen. Det er disse tre barneskolene Asdal ungdomstrinn får elever fra. Resultatet på 8.trinn er egentlig resultatet fra avgiverskole. Når vi ser på resultatene Asdal ungdomstrinn får fra Asdal barnetrinn, blir resultatene noe annet; i positiv retning.

Grønt samfunn

Skolen skal resertifiseres som miljøfyrtårn denne våren.

Vi har en stor andel økologisk mat på SFO og i kantinen på ungdomstrinnet. Kantinen er nå stengt på ubestemt tid grunnet smittevern, men vi vil fortsette med økologisk mat når den åpnes igjen.

Enheten har ingen kjøretøy.

Vi har søppelsortering for elever og ansatte.

Regional vekst

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

Samarbeid for å nå målene

Asdal skole har et godt samarbeid med FAU og foreldrene, noe vi hele tiden jobber for å ivareta. Vi har et

meget godt samarbeid med PPT og føler også at BTI- satsningen har vært positiv.

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

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

22.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,2	0,9		1
Fravær langtid (%)	4,1	7,7		4
Fravær (%)	5,3	8,6	6,5	5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	23	13	3 000	60
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	60
Andel heltidstilsatte	56,2	60	60 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	81	84	85 %	85

22.5 Heltidskultur

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

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

22.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi kommer til å ha et fokus på å gjøre mer av det vi lykkes med, og samtidig se på hva vi kan gjøre bedre og smartere.

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

Hvis vi skal lykkes med innovasjon, må vi samtidig involvere og samarbeide godt med foresatte, elever og eksterne aktører. Elevrådet, FAU og SU er helt nødvendige parter i dette arbeidet.

Med alt som skjer rundt smittesituasjonen og innføring av nye læreplaner, kan jeg ikke se hvordan vi kan få drevet med så mye innovasjon i tiden fremover, men utvikling og kvalitetsforbedring er det vi driver med gjennom arbeidet med ny læreplan.

23 Stuenes skole

23.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1412	Stuenes skole			
	Sum utgifter	47 035 695	46 370 599	45 856 734
	Sum inntekter	-4 537 695	-4 562 599	-6 574 872
	Netto driftsramme enheten	42 498 000	41 808 000	39 281 862

23.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

På Stuenes skole tar vi innover oss at det er økonomiske utfordringer i Arendal kommune.

I den forbindelse vil lærer som går av med pensjon og lærer i permisjon ikke bli erstattet, og vi vil omorganisere klassegruppene på flere trinn.

Vi vil slå sammen til tre klassegrupper på neste års 10.trinn, vi vil ha to klassegrupper på 2. trinn, en klassegruppe på 4. trinn, to klassegrupper på 5. trinn og det vil bli to klassegrupper på 1. og 8. trinn høsten 2021.

Vi beholder lederstrukturen som den er, men dette er noe vi må vurdere fortløpende. Det ligger ikke innsparingsmuligheter her.

23.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Stuenes skole er så heldige at vi er deltakere i nasjonal satsing på læringsmiljø, Læringsmiljøprosjektet pulje 5, sammen med Birkenlund skole og Moltemyr skole. I høst har vi arbeidet med tiltak mot mobbing, og denne våren skal vi ha fokus på hvor mye god klasseledelse har å si for læringsmiljøet. Vi har utført sosiogram på alle trinn og arbeidet konkret med to trinn; 9. og 6. trinn hvor ulike tiltak er prøvd ut.

Vi ser på elevundersøkelsen og foreldreundersøkelsen at dette er noe vi videre må jobbe systematisk og målrettet i forhold til. Faktisk er dette grunnmuren i opplæringen, og det presiseres i overordnet del av læreplanverket; «Skolen skal utvikle et inkluderende læringsfellesskap som fremmer helse, trivsel og læring». (Fra Læreplanverkets, verdier og prinsipper for skolens praksis.)

Skole-hjem samarbeid

Skole-hjem samarbeidet ved Stuenes skole har mange gode kvaliteter. Vi har åpne og engasjerte foresatte som er oppriktig interessert i barnas skolehverdag og utvikling. Vi opplever at foresatte er flinke til å ta kontakt med skolen når de har spørsmål og innspill.

Etter foreldreundersøkelsen har vi likevel merket oss at foresatte synes de får for liten støtte fra skolen til å hjelpe barna sine i læringsprosessen, og dette er noe vi ønsker å ta tak i videre.

Vi har også forsterket foreldresamarbeid i forhold til elever som strever med regler, rutiner, adferd, læringsutbytte og inkludering. Ett av tiltakene som nå er iverksatt, er at foresatte kan komme og være med elever som strever på skolen for en periode, slik at vi samarbeider bedre om de samme målene og har en felles forståelse for tiltakene som settes inn. Jf. Opplæringslovens §1-1: «Opplæringa i skole og lærebedrift skal i samarbeid og forståing med heimen, opne dører mot verda og framtida og gje elevane og lærlingane

historisk og kulturell innsikt og forankring.»

BTI

Vi er i mange saker helt avhengige av et sømløst og godt samarbeid med mange instanser i arbeidet med og oppfølgingen rundt elevene våre.

Vår BTI -koordinator er en fin drøftingspartner og vi har gode rutiner på å sortere hvordan de ulike sakene best kan løses i dette samarbeidet; Bedre tverrfaglig innsats.

I vårt oppvekstområde har vi mange sårbare elever og voksne, men mange kan i dette samarbeidet få god hjelp til å bryte mønsteret fordi vi har et godt og variert tilbud fra kommunen. Ofte må vi arbeide hardt for at tilbudene skal tas imot, men det er fine resultater når vi lykkes med dette.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	3,7	4,2
Trivsel 10. trinn	4,1	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	3,5	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,5	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	15,6	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	5,3	0

Stuenes skole har utfordringer med læringsmiljøet.

Det er flere ting som vi arbeider systematisk med som ro og orden i klasserommene, regler og rutiner, samarbeid med elever og foresatte, god tilbakemeldingskultur og erfaringsdeling blant de voksne. Vi arbeider videre for gode samarbeidsrutiner og -forhold blant de voksne, slik at felles praksis oppnås. Vi har utarbeidet standarder for «den gode timen» og «det gode friminuttet» slik at holdninger og praksis er mest mulig likt.

Vi deltar i «Læringsmiljøprosjektet» pulje 5, og er veldig takknemlige for det.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	46	48
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	44	46
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	44	46
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	46	48
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	46	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	49	50
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,3	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,6	3,8
Eksamenskarakter skr. Engelsk	3,3	3,5
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,0	3,5
Grunnskolepoeng	41,7	43

Resultatene på Stuenes skole varierer.

Vi har fokus på den enkelte elevs utvikling og fremgang og ønsker det beste for alle.

Grønt samfunn

Vi vil fortsette med skolens tverrfaglige prosjekter;

«8. trinn redder verden litt»,

«Søppelsortering»,

«Aksjon strandrydding»,

«Rydding av kulturhistoriske steder med verdi»,

«Livet i fjæra»,

«Livet i ferskvann».

Vi deltar på «Sykle til jobben-aksjonen» og generelt har vi et sprekt, miljøbevisst og engasjert personale.

Regional vekst

Saltrød, Eydehavn, Flosta og Austre Moland er viktige områder for regional vekst i Arendal kommune.

Vi har fantastiske naturressurser, god infrastruktur, flotte barnehager og skoler, trygge boområder og fine oppvekstvilkår, flotte idrettslag, ulike andre gode fritidstilbud og et veldig engasjert nærmiljø fullt av mennesker som virkelig bryr seg.

Med næringsvekst, batterifabrikk med kompetansebehov, nytt helsehus og satsing på boligbygging i området, vil vårt oppvekstområde ha gode utviklingsmuligheter i en spennende fremtid.

Samarbeid for å nå målene

Det er ingen som er god alene.

Vi er alle avhengige av fellesskapet ved skolen og samarbeidet med samfunnet rundt oss -foresatte, lokalt næringsliv og høyere utdanning.

Vi må bruke den gode, allsidige, mangfoldige kompetansen som vi har på skolen til å sette oss nye mål, gjennomføre og evaluere resultatene våre. Vi vil fortsette med det som lykkes og avslutte det arbeidet som ikke gir de resultatene vi ønsker.

23.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	0,7	1,97		2
Fravær langtid (%)	1,2	2,71		3
Fravær (%)	1,9	4,68	6,5	5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	25	67	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	148	28	3 000	125
Antall kvalitets-avvik	8	1	4 000	35
Andel heltidstilsatte	95	95	60 %	95
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85	85	85 %	85

23.5 Heltidskultur

På Stuenes skole lyser vi ut 100 % stillinger.

Vi oppfordrer videre alle ansatte til å ha fulle stillinger fordi det gjør nødvendig samarbeid lettere, profesjonsutviklingen bedre og den enkeltes rettigheter ivaretas på en god måte.

23.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har mye å ta fatt i på Stuenes skole.

For å oppnå gode læringsresultater og arbeide oss godt inn i det nye læreplanverket, er vi avhengige av å ta et felles løft for å bedre læringsmiljøet ved skolen, prioritere satsingsområder, stå i omstillinger, jobbe for det gode foreldresamarbeidet, elevmedvirkning og det lærende profesjonsfellesskapet.

Vi vil utfordre den allerede gode samarbeidskulturen og den allsidige kompetansen ved skolen til å bli enda bedre, vi vil ha fokus på tilpasset opplæring og at elever utvikler seg forskjellig og i ulikt tempo og dyrke det individuelle for at felleskapet skal bli sterkt og riktig rustet for fremtiden.

24 Nedenes skole

24.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1413	Nedenes skole			
	Sum utgifter	42 573 416	40 174 056	43 006 545
	Sum inntekter	-4 278 416	-4 995 056	-8 173 019
	Netto driftsramme enheten	38 295 000	35 179 000	34 833 526

24.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi reduserer vikarbruken ved å omstrukturere på avdelingene - i den grad det lar seg gjøre innenfor lovlig drift. HMS- og kvalitetsutvalget fortsetter arbeidet for et lavt sykefravær.

24.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vårt mål er å drive en best mulig skole for elevene våre innenfor de økonomiske rammene vi har. Vi jobber målrettet for å legge til rette for sosial, kulturell og faglig inkludering i skolens læringsfellesskap. Vi søker, i tett dialog med PPT og ved aktiv bruk av Ressursteam, å etablere systemrettede tiltak for å fremme læring. I møte med mer komplekse bekymringer involverer vi andre faginstanser/ BTI- team. Vi har et særlig fokus på at elevens stemme skal være tydelig i slike prosesser.

Vi jobber for at elevene våre i større grad skal ha en reell medvirkning i sin egen læringsprosess, samt ha god kompetanse til å vurdere denne. Gjennom å utøve praktisk, relevant og variert undervisning er målet at våre elever skal oppleve økt motivasjon for skole og læring.

Aktiv 365 og Trivselslederprogrammet er inkluderende aktivitetsbaserte programmer som i stor grad driftes av elevene selv og som bidrar til en mer inkluderende skole.

I nært samarbeid med Utdanningsforbundet viderefører vi satsingen på grunnleggende verdier og profesjonsetikk. Overordnet del av læreplanen er sammen med Opplæringslovens første kapittel om opplæringsens verdigrunnlag grunnlagsdokumenter for vår refleksjon og profesjonsutvikling.

Mitt Valg er skolens forebyggende program. Det er et komplett undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. Implementering av Livsmestring som tverrfaglig tema vil styrke dette arbeidet. I 2021 vil vi forhåpentligvis kunne arrangere foreldrekurs i Mitt Valg.

Vi viderefører satsingen på realfag og på utforskende metodikk.

Skole-hjem samarbeid

Foresatte benytter Facebook-grupper til kommunikasjon. Disse gruppene brukes også av et aktivt FAU til å nå ut med informasjon gjennom året. De fleste trinnene på småskolen organiserer vennegrupper for elevene - noe som også har positiv innvirkning på relasjoner mellom foresatte. Korona har satt sterke begrensninger på dette, men vi tror vi kan ta opp dette viktige arbeidet i 2021.

Foreldremøtene forberedes i samarbeid med foreldrekontaktene. Vi bestreber oss på at møtene skal ha en form som gjør at foreldre og lærere kan bli bedre kjent med hverandre, og at de fritt kan utveksle informasjon samt ta opp aktuelle tema. Skolen legger opp til dialog rundt aktuelle problemstillinger som mobbing, nettvett og lekser. Faste innslag er læring, læringsmiljø og trafiksikkerhet. Helsesykepleier, rådgiver og andre involveres der det er naturlig.

Lokal informasjonsdag for Nedenes ble arrangert av FAU juni 2019, men måtte utgå i 2020 pga. korona. Målet er å gjennomføre dette i 2021.

Vi har de siste tre årene hatt trafikkaksjoner i november måned. Dette har vært arrangert av skole og FAU - i samarbeid med Vegvesen og politi. Dette videreføres.

BTI

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

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,2	4,3
Trivsel 10. trinn	3,7	3,9
Vurdering for læring 7. trinn	4,2	4,3
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	3,9
Mobbing på skolen 7. trinn i %	unntatt offentlighet	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	0	0

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	51	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	52	52
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	51	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	53	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	50	54
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	*	3,8
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	*	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	*	4,2
Eksamenskarakter skr. Matematikk	*	3,7
Grunnskolepoeng	42,9	43

* Eksamen avlyst pga. korona

Grønt samfunn

Bærekraftig utvikling er ett av tre tverrfaglige temaer i de nye læreplanene fra høsten 2020. Elevene skal «utvikle kompetanse som gjør dem i stand til å ta ansvarlige valg og handle etisk og miljøbevisst». Vi vil legge til rette for at elevene kan forstå grunnleggende dilemmaer og utviklingstrekk i samfunnet, og hvordan disse kan håndteres.

For å fremme tidlig bevisstgjøring har SFO egen kjøkkenhage, og det serveres økologiske melkeprodukter til måltidene.

Samarbeid for å nå målene

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

24.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,5	0,8		1,3
Fravær langtid (%)	4,9	6,0		5,1
Fravær (%)	6,4	6,8	6,5	6,4
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak		9	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper		0	0	0
Antall HMS-avvik	69	31	3 000	60
Antall kvalitets-avvik	5	1	4 000	10
Andel heltidstilsatte	57 %	67,7 %	60 %	70 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87 %	89,7 %	85 %	91 %

24.5 Heltidskultur

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

24.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innføringen av fagfornyelsen er både et utviklingsarbeid og et kvalitetsforbedringsarbeid. Vi vil ha et særlig fokus på Livsmestring som overordnet tverrfaglig tema - noe som korresponderer godt med vårt forebyggende program; Mitt Valg.

25 Stinta skole

25.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1414	Stinta skole			
	Sum utgifter	48 189 138	46 657 138	48 270 747
	Sum inntekter	-5 741 138	-6 120 138	-9 098 151
	Netto driftsramme enheten	42 448 000	40 537 000	39 172 596

25.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Stinta skole vil kommende budsjettår arbeidet for en nøktern bruk av vikarer i skole og SFO. Enheten vil videreføre arbeidet med å redusere sykefraværet. HMS- og kvalitetsutvalget vil være pådriver i arbeidet sammen med avdelingsledere.

Det må vurderes høsten 2021 om vi etter elevtall på 8. trinn igjen må redusere fra 3 til 2 klasser på trinnet. Skulle det skje at vi får kun 2 klasser på 8. trinn, vil dette påvirke hvor mange stillinger som lyses ut, og antall tilsetninger for høsten 2021.

25.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

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

Elevundersøkelsen har de siste årene vist en positiv utvikling, men vi ser at enkelte klasser og trinn har utfordringer. I arbeidet med å endre dette bildet, vil skolen videreføre sitt arbeid med å sikre god kompetanse i personalet. Det er satt av tid for alle ansatte i skole og SFO til kompetanseheving.

Ansatte får opplæring og jevnlig påminnelse om å følge opp aktivitetsplikten gjennom hele året. Skolens ledelse er ansvarlig for opplæringen.

Stinta bruker PALS i sitt arbeid for å sikre et godt læringsmiljø. Det er «Nasjonalt senter for barn og unge» som veileder personalet i skole og SFO. Vi vil bruke fellestid og planleggingsdager til dette arbeidet også i 2021. PALS som modell skal fremme positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling. PALS omfatter 3 skoleomfattende forventninger til elever og ansatte; Vis Omsorg. Vis respekt. Vis ansvar.

Videre står vår sosiale plan sentralt. Vi vil skoleåret 2021 øve på følgende ferdigheter. Kommunikasjon, inkludering, empati, samarbeid, selvkontroll, ansvarlighet og selvhevdelse.

Skole-hjem samarbeid

Stinta skole viderefører sitt arbeid med å sikre et godt samarbeid mellom skolen og hjemmet.

Det er satt ned rutiner for hvordan arbeidet mellom skolen og hjemmene skal skje på ulike nivåer. Nivå 1 er kontakt mellom lærer, elev og foresatte med to faste utviklings samtaler i året. Deretter er det på klassenivå satt tre møtepunkter i løpet av året. Et møte på høsten (september) mellom skolens ledelse, klassekontakter og kontaktlærere. Dette to foreldremøter, et på høsten og et på våren.

FAU har sine tre møter pr semester i forkant av møtene i SU og miljøutvalget.

Skolemiljøutvalg og miljøutvalget ved skolen har satt av tre møter pr semester.

I dette har skolen et mål om å utvikle bedre strategier for kommunikasjon til foresatte via VISMA og skolens hjemmeside. Det er viktig for oss at alle foresatte får oversikt og informasjon om skolens overordnet arbeide, og om hverdagen i klassene.

BTI

Stinta skole har i 2021 utvidet sitt BTI- team. Vi har egen kontakt med hovedansvar for å ta inn saker til teamet. Skolens BTI -team består av skolens ledelse, helsesykepleier, rådgiver og koordinator for spesialundervisning.

Stinta skole tilhører BTI-team sentrum.

Fortsatt må enheten i 2021 arbeide med å implementere BTI, og aktivt bruke handlingsveilederen i vårt videre arbeid.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,1	4,5
Trivsel 10. trinn	4,5	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4,1	4,2
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	Resultatene unntatt offentligheten	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	Resultatene unntatt offentligheten	0

Elevundersøkelsen 2020 viser at vi klarer å videreføre resultatene fra tidligere år. Lave mobbetall og god trivsel. Skolen har på 10. trinn ikke oppnådd ønskede resultater innenfor området *Vurdering for læring*. 7 trinn har hatt en positiv utviklet innenfor området *Vurdering for læring*.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	53	52
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	47	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	46	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	50	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	48	51
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		3,7
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		3,2
Eksamenskarakter skr. Engelsk		4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk		3,9
Grunnskolepoeng	39,6	41

Stinta skole har som tidligere år variasjoner i resultatene på nasjonale prøver. På 5. trinn har det vært en positiv utvikling i regning og engelsk. 5. trinn er nå på nasjonalt nivå på områdene regning og engelsk.

Stinta skole viderefører sitt arbeid med leseprosjektet «Lesning i Arendalsskolen» for å stimulere og legge til rette for økte leseferdigheter og leselyst.

Grønt samfunn

Stinta skole er Miljøfyrtårn sertifisert og arbeider etter denne modellen.

Stinta har som mål at 20 % at våre innkjøp til kantine, mat & helse og SFO skal være økologisk. Servering i kantina er dessverre ikke kommet i gang dette året, men håpet er at tilbudet kommer på plass i løpet av våren.

Alle elever og ansatte ved skolen sorterer søppel.

Samarbeid for å nå målene

Stinta skole har lagt til grunn en struktur for samarbeid i personalet på ulike nivå. Det er satt av tid til fellestid og teamtid for pedagoger. I SFO er det fast personalmøte hver uke. I tillegg kommer 6 planleggingsdager i løpet av skoleåret.

Tiden skal brukes til utviklingsområdene vi jobber mot: et godt læringsmiljø, økt digital kompetanse, innføring av ny læreplan «Fagfornyelsen» og økt leseferdighet.

Stinta ønsker å sikre god medvirkning fra tillitsvalgte gjennom drøftingsmøter for å nå våre mål. Utviklingsområdene og målene må forankres i alle ledd og skape en felles samarbeids kultur.

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

25.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,1	1	1	1
Fravær langtid (%)	6,6	8,65	5,5	5
Fravær (%)	7,7	9,65	6,5	6
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak		25	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper		0	0	0
Antall HMS-avvik	34	3	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	37	0	4 000	30
Andel heltidstilsatte	65	65	60 %	70
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87	87	85 %	85

25.5 Heltidskultur

Stinta skole viderefører arbeidet med å stimulere til en helhetskultur. Målsettingen er at alle nytilsatte tilsettes i 100% stillinger. Dette gjelder både lærere og fagarbeidere. Utfordringen er å legge til rette for 100 % stillinger for fagarbeider som kun ønsker å jobbe i skolen.

25.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Kommende skoleår vil Stinta skole fortsette arbeidet med innføring av ny læreplan *Fagfornyelsen*. I dette arbeidet vektlegger vi områdene digital kompetanse, arbeidet med tverrfaglige temaer, dybdelæring og fagplaner. Skolen deltar våren 2021 i Dekom - samarbeidet i Østre Agder.

Stinta planlegger også for deltagelse i Skolebasert kompetanseutvikling som pilotskole. Denne kompetansehevingen skal ta utgangspunkt i skolens behov basert på ståstedsanalysen. Kompetansehevingen vil bære stort preg av samskaping med UIA som også vil resultere i tettere oppfølging.

Utviklingsarbeidet endelig mål er å skape et læringsmiljø på Stinta skole som enda bedre fremmer læring, trivsel og medvirkning.

26 Roligheden skole

26.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1415	Roligheden skole			
	Sum utgifter	43 914 067	42 043 218	47 074 757
	Sum inntekter	-4 977 067	-4 585 218	-8 091 757
	Netto driftsramme enheten	38 937 000	37 458 000	38 983 000

26.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Roligheden skole har i løpet av 2020 redusert bemanningen i forhold til ikke-pedagogisk personale. Skolen har vesentlig reduksjon i sykefraværet gjennom høsten 2020. Enheten har fått god hjelp av HR-avdelingen, MOA - møter og tiltak i Raskere frisk

De økonomiske rammene er svært stramme i forhold til de lovpålagte oppgavene skolen er satt til å løse.

26.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

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

Roligheden skole deltar i prosjektet «Skaperskolen» Dette er et prosjekt i regi av Naturfagsenteret og Vitensenteret i Arendal og har som mål å inspirere barn og unge til skapende aktiviteter med teknologi.

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

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

Skolen bruker programmet «Mitt valg» som verktøy i arbeidet med sosiale ferdigheter.

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har tett samarbeid med skolen. Tromøy fritidsforum arrangerer bl.a. ukentlig matklubb, lekseklubb og aktivitetsklubb.

Skole-hjem samarbeid

Skolen har et tett og konstruktivt samarbeid med FAU i forhold til arbeidet med et positivt skolemiljø. Blant annet har elevenes skolemiljø en vesentlig plass på foreldremøtene.

FAU arrangerer årlig felles foreldremøter for hele skolen.

FAU har også engasjert seg sterkt i trafiksikkerheten rundt skolen. Det er etablert «Hjertesone» rundt skolen.

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.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,7	4,5
Trivsel 10. trinn	4,0	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,5	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	7,1	0,0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	5,3	0,0

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	51	52
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	52	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	52
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	55	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	54	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Eksamen avlyst	4,2
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Eksamen avlyst	3,4
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Eksamen avlyst	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Eksamen avlyst	3,8
Grunnskolepoeng	43,3	43,5

Grønt samfunn

Roligheden skole er selvforsynt med energi ved hjelp av solceller på taket og energibrønner som henter jordvarme.

Skolen deltar i et kommunalt prosjekt for redusert matsvinn.

Roligheden SFO er med i prosjektet Matjungelen. Her blir barn og ansatte presentert for 12 ulike temaer om mat og ernæring, samt et grønt fokus gjennom året. Temaene strekker seg fra mat som er bra for kroppen til plastsøppel og resirkulering. Vi jobber med temaene i perioder.

Elever på 2. 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.

Bærekraftig utvikling er et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid med lag og foreninger

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har tett samarbeid med skolen. Tromøy fritidsforum arrangerer bl.a. ukentlig matklubb, lekseklubb og aktivitetsklubb.

Tromøy fritidsforum organiserer også andre aktiviteter i helger og på kveldstid for skolens elever.

Skolen samarbeider også med idrettslaget Trauma og Tromøy skolemusikk

26.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,3	1,7		1,5
Fravær langtid (%)	7,0	5,4		3,5
Fravær (%)	9,3	7,1	6,5	5,0
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak			0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper			0	0
Antall HMS-avvik	12	16	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	44	42	4 000	70
Andel heltidstilsatte	57	62	60 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89	90	85 %	90

26.5 Heltidskultur

Skolen tilstreber å gi alle tilsatte tilbud om hele stillinger. Dette er imidlertid vanskelig når det gjelder fagarbeidere som arbeider på ungdomstrinnet siden disse følger elevenes skolerute.

26.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

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

Skole vil ha fokus på innføring av fagfornyelsen/ny læreplan. Skolen deltar i det interkommunale kompetanseprogrammet DEKOMP og benytter Utdanningsdirektoratets kompetansepakker i dette arbeidet. I forbindelse med innføring av ny læreplan vil skolen delta i et samskappingsprosjekt med UiA som vil ta utgangspunkt i en ståstedsanalyse gjennomført på skolen.

Skolen satser på utvikling av digitale ferdigheter i forbindelse med utrulling av iPad og PC til alle elever.

Roligheden SFO er med i prosjektet Matjungelen.

Koronapandemien har medført at personalets digitale ferdigheter har fått et vesentlig løft.

27 Hisøy skole

27.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1416	Hisøy skole			
	Sum utgifter	41 404 470	40 375 833	43 754 104
	Sum inntekter	-6 760 470	-7 042 833	-8 672 896
	Netto driftsramme enheten	34 644 000	33 333 000	35 081 208

27.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har gjort grep med start fra 01.01.21 ift. organisering. Økt arbeidsår for sfo-ansatte, samt fordeling av en 40 % stilling på fire ansatte. Dette fører til forsterkning av heltidskulturen, og redusert vikarbehov i skolens ferier.

Vi har kuttet 25 % lærerstilling, samt at vi hele tiden ser på organiseringen vår ift. effektivisering.

Vi vil være restriktive på bruken av vikarer gjennom hele året, og generelt holde driftsutgiftene så lave som mulig.

Vi har gjort gode grep på sfo mtp. innholdsendringer, noe som vi håper gir flere påmeldte på sfo, og dermed større inntekt. Vi har også gjort grep slik at kopieringsutgiftene vil gå ned bl.a. mtp. mindre kopieringsbehov pga. alle elever nå har nettbrett/pc, samt at hovedskriver er byttet ut med svart/hvitt skriver.

27.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Hisøy skole jobber hver dag for at alle elevene våre skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet. Vi vil fortsette i 2021 å jobbe systematisk med å videreutvikle det arbeidet som skolen har holdt på med gjennom skolebasert kompetanseutvikling. Vi skal bevisstgjøre personalet på hva slags elev- og læringssyn vi har på skolen, og vi vil fortsatt jobbe med hele personalet på hva vi legger i profesjonalitet. Vi benytter som rettesnor våre utarbeidede elev- lærings- og samarbeidssyn. Dette skal ligge til grunn i alt vi foretar oss.

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 gode planer, og vår jobb fremover er å klare å følge planene samlet som en 1.- 10. skole.

Vi vil jobbe mot å få enda sterkere preg av at vi er en "VI-skole". Tillit og fleksibilitet er nøkkelord i vårt arbeide.

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 for kontinuerlig god informasjon og samarbeid. Vi samarbeider tett med foreldrene for å ivareta elevenes psykososiale skolemiljø, hvor bl.a. dette er fast tema på foreldremøtene.

BTI

Enheten vil jobbe for å innarbeide gode rutiner for saksgang og jobbe systematisk med alle nivåene i BTI-

modellen. Enheten ser det som svært viktig at alle som jobber på skolen er godt kjent med nivåene og er klar over at bekymringer som er sammensatte og som må vurderes tverrfaglig, henvises til BTI teamet. Det vil bli kursing og oppdatering av BTI-leder i Arendal på nyåret 2021.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,2	4,5
Trivsel 10. trinn	3,7	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	4	4,2
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	0	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	4,5	0

Vi har som mål at særlig vurdering for læring vil bli bedre i 2021. Det vil alltid være nulltoleranse mot mobbing, trivselen har vi også som mål å øke.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	56	57
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	57	58
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	56	57
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	53	55
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	50	52
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	52
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	57	58
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	57	58
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Eksamen avlyst.	4,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Eksamen avlyst.	3,7
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Eksamen avlyst.	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Eksamen avlyst.	4,0
Grunnskolepoeng	43,4	44

Målet er å utvikle og forbedre oss hvert år. Selv om resultatene er bra, kan de bli bedre.

Grønt samfunn

Hisøy skole er sertifisert som Miljøfyrtårn. Gjennom dette har vi bla. struktur på søppelsortering, bruk av innesko og generell fokus på miljøet.

Rett før jul var vi i gang med arbeid om mulig starte opp med Andelslandbruk. Dette går direkte inn i særlig mat og helse faget, hvor vi kan dyrke og høste våre egne grønnsaker til matlagingen. Gjennom våre samarbeidspartnere i Lions, en lokal bonde og ressursperson med erfaring fra Andelslandbruk, vil vi jobbe videre med å få dette til i 2021.

1.- 4. trinn har en ukentlig uteskoledag, hvor elevene lærer om og i naturen. Elevene har ansvar for å rydde skolens uteområde.

Samarbeid for å nå målene

Vi må fortsette med å ha et tett og godt samarbeid med foresatte enkeltvis og gjennom FAU.

Et smidig samarbeid med idrettslag, Lions, lokale bedrifter inkl. bonde (andelslandbruk bl.a.), andre skoler, barnehager, og stiftelsen ifm. båten Emanuel. I tillegg er selvsagt et tett og godt samarbeid med PPT og skolehelsetjenesten, samt andre naturlige samarbeidspartnere viktig.

27.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,77	0,77		1
Fravær langtid (%)	6,3	5,31		5,5
Fravær (%)	8,07	6,08	6,5	6,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	0	1	3 000	40
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	20
Andel heltidstilsatte	64,51	68,25	60 %	70
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	91	0,89	85 %	90

27.5 Heltidskultur

Vi ønsker å bidra og motivere til en heltidskultur på Hisøy skole.

Gjennom bl.a. medarbeidersamtaler går vi gjennom arbeidsoppgaver, jobbutførelse og arbeidskapasitet ift. stillingsstørrelse. Vi har klart å få løftet 3 ansatte opp til 100 % stilling f.o.m. 01.01.21 gjennom fordeling av en 40 % fagarbeiderstilling internt. Dette vil være en vinn-vinn-situasjon for oss.

Jevnlige trivselstiltak kombinert med rett folk på rett sted, og skape et «VI-forhold» på skolen, vil kunne bidra til en styrkning av heltidskulturen.

27.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi skal ila. dette året få en enda mer helhetlig skole med bl.a. å styrke håndhevelsen av vårt ordensreglement og oppfølging av våre fastsatte læringssyn. Med enda mer struktur for likhet på alle trinn ift. dette, vil skolen skape mer enda mer «VI-stempel».

Vi skal utvikle større kompetanse på digital læring, særlig vekt vil vi legge ned i å opparbeide oss mer kompetanse på nettbrettbruk for de minste elevene våre.

Vi skal fra høsten 2021 ha et enda større trykk på leseferdigheter også på u-trinnet.

Vi har god struktur og innarbeidede rutiner på dette for 1.- 7. trinn. Vi ønsker at også u-trinnet blir del av Hisøy skole sin kultur for lesing.

QM+ har nær sagt ikke vært i bruk ved skolen. Kursing og fokus på dette i januar 2021, vil gjøre at flere HMS- avvik og kvalitetsavvik vil bli registrert. Målet er at det blir registrert, og at vi vil kunne forbedre oss i alle ledd. Antall avvik vil logisk nok øke i 2021 pga. av dette.

28 Eydehavn skole

28.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1417	Eydehavn skole			
	Sum utgifter	13 434 419	13 163 687	13 353 200
	Sum inntekter	-1 626 419	-1 802 687	-2 461 203
	Netto driftsramme enheten	11 808 000	11 361 000	10 891 997

28.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Eydehavn skole tar sikte på å klare budsjett innen rammen lik tidligere år. Vi bemanner ikke mer enn behovet, men har en fleksibel personalgruppe og god voksentetthet som gjør at vi klarer kortere fravær uten å sette inn eksterne vikarer, eller bruk av overtid. Enkeltvedtak med årstimer og pedagogtettheten ivaretas ved at vi har planlagt litt flere elevtimer når alle er på jobb. Denne organiseringen har resultert i et bedre og mer stabilt tilbud til elevene uten ekstra kostnader for enheten.

I 2021 vil vi bruke tjenester fra «Raskere Frisk» for å forebygge sykemeldinger og hjelpe sykmeldte tilbake i arbeid.

Vi begrenser innkjøp til det nødvendige og bruker kommunens innkjøpsavtaler.

Når ansatte går av, vil vi ta en helhetsvurdering på hvilke behov vi har etter elevtallet. Trengs personell i fast stilling, vil vi følge ansettelsesprosedyrer til kommunen og eventuelt motta overtallige i kommunen hvis de har kvalifikasjonene til stillingen. Etter heltidssatsningen i kommunen ses det på muligheter for ansatte hos oss først å øke stillingen.

28.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Eydehavn skole vil gi elevene opplæringen sammen med sin klasse så langt det lar seg gjøre. Det meste av spesialundervisning vil foregå i klasserommet, og bare når læringsaktivitetene krever det. tas elever ut av gruppa i kortere økter. Dette gir trygghet og tilhørighet i klassen samtidig som det øker klassens inkluderingssevne.

I arbeidet med godt læringsmiljø har vi mange tiltak for å se de kjennetegn som er utarbeidet for Arendalsskolen. Personalet jobber for at alle elever skal bli sett og verdsatt hver dag, oppleve vennskap og mestring mens de blir møtt med tydelige forventninger. Vi har mye lek og spill i opplæringen og bruker mange av de nye muligheter de digitale verktøyene gir. I livsmestringslæring og utvikling av sosiale ferdigheter benyttes mange ressurser fra NRK, tv2/kunnskapskanalen og andre nettressurser. Hvis noen barn sliter og står i fare for å utvikle en negativ elevrolle, benyttes «Drop-In metoden» (dropinmetoden.no) for systematisk arbeid for en positiv sosial utvikling som fremmer god psykisk helse, trivsel og læring. Denne metoden legger stor vekt på elevens egne tanker og medvirkning.

Etter god erfaring vil vi fortsette med å inkludere læringer i arbeidet med elevenes psykososiale miljø. De er tett på i friminutter og overgangssituasjoner.

Selv om vi opplever gode resultater fra elevundersøkelsen, brukes også andre undersøkelser for å kartlegge hvordan elevene opplever sitt læringsmiljø: Sosiogram med «venneanalyser» blir aktivt brukt for at alle

elevene skal oppleve vennskap på skolen.

Aktivitetsplaner etter §9a vil bli fulgt opp av sosiallærere, kontaktlærere, rektor og fagarbeidere.

Skole-hjem samarbeid

Vår årlige rutine for skole-hjem samarbeidet starter med foreldremøter for alle klasser rett etter skolestart. Der informeres det om skolen og sfo sitt arbeid for godt og inkluderende læringsmiljø. Vår trafiksikkerhetsplan presenteres og hvordan vi jobber med gjeldende læreplan. En del av rettigheter og forventninger/plikter for elever og foresatte i samarbeidet gjennomgås sammen med skolens rutiner og planer. Disse blir ligger tilgjengelig på skolens hjemmesiden.

Vi har en spesiell utfordring med direkte møteplasser i disse tider, men vil fortsette så godt som mulig med å informere og inkludere hjemmene i det nye læreplanverket. Spesielt ser vi hvor viktig samarbeidet med foresatte er for å nå de nye læringsmålene rundt livsmestring og læring med digitale verktøy. Verdien i overordnet del vil vi fortsette med å gjøre kjent for foresatte. Det vil være emne i FAU og tas opp regelmessig av rektor. Kontaktlærer har halvårslige foreldrekonferanser med samtaler om elevenes sosiale og faglige utvikling. Etter individuelle behov er det ekstra oppfølging og møtevirkosomhet mellom skole, hjem og andre instanser.

BTI

Eydehavn skole arbeider aktivt med kommunens BTI-satsing og vil fortsette i et tett samarbeid med forskjellige tjenester i kommunen. På bakgrunn av god erfaring fra 2020 har vi som mål å ha hyppige tiltak- og evalueringsmøter med blant annet familietjenesten, BTI-leider og barnevern.

Vi iverksetter tidlig innsats etter handlingsveilederen for BTI, og vil begynne å bruke de nye retningslinjene som omhandler barn som er «pårørende».

I ukentlige møter i ressursteam diskuteres eventuelle undringsnotat og effekt av tilrettelegging som gis.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,3	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	4,5	4,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %	0	0

Vi registrerer at elevene svarer de opplever enda høyere trivsel enn i fjor og at vi oppnådde målene vi hadde for 2020. Det er hyggelig å se og vi vil prøve å holde fast ved de tiltakene vi tenker resulterer i dette. Kanskje vi finner enda noen tiltak som gjør at vi kan justere målet enda et hakk for 2021.

I vurdering for læring klarte vi på Eydehavn å få det beste resultatet i kommunen. Etter drøfting på skolen tror vi årsaken kan være systematisk undervisningsvurdering med hensikt på forbedring og ikke enkeltresultatet. Før- og etter tester og mulighet for å ta prøver flere ganger, hvor beste resultat blir gjeldende, samt elevmedvirkning i arbeidsformer, vil vi fortsette med. Vi håper å få til likt resultat for 2021.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50

Vi er fornøyd med å score over landsgjennomsnittet og oppnå vår målsetting i 2020 for regning. Engelsk og lesing er tett på, men blir nok litt påvirket av at vi får til en så høy deltakelse. Vi vil bruke prøvene til videre læring. (96 % deltakelse på Eydehavn.)

Grønt samfunn

Vi vil fortsette med å øke fokuset på bærekraft i opplæring og handling. I samarbeid med klima- og miljørådgiver i kommunen, renhold og Agder renovasjon er vi være med å få til en langt bedre logistikk for kildesorteringen. Tidligere praksis har resultert i at for mye avfall havner i rest-sortering. Praksisen blir nå at renhold bare tømmer dunker med tørkepapir (matavfall), og skolen/elevne tar ansvar for resten. Spesielt vil avfall som havner i rest, bli tema for læring/diskusjon om hva som er bærekraftig produksjon/industri og forbruk. I denne sammenhengen bruker vi blant annet ressurser fra NRK som «Gjenvinningsskolen 2.0».

De alle fleste på Eydehavn skole har gang- og sykkelavstand, og vi vil motivere både elever og foresatte for at elevene går/sykler til skolen.

Regional vekst

Vi opplever stort engasjement i lokalbefolkningen og omtrent stabil tilførsel av elever som følge av tilflytning. Batterifabrikken med tilknytning til havna vil genere økt aktivitet som vil sikre denne tendensen fremover.

Samarbeid for å nå målene

Vi har en stor dugnadsånd i lokalbefolkning for å lage en god skole og trygt nærmiljø med mange muligheter. Samarbeid med lokale lag som Frisøyas venner og Buøyas venner samt historielag og andre ildsjeler beriker opplæringsmulighetene og gir mange lokaliteter for skolen.

Eydehavn skole vil i 2021 fortsette med økt innsatt for et bærekraftig samfunn. Holdninger styrer handlinger, og i samarbeid med nevnte lokale krefter, kommunens klimarådgiver, Agder renovasjon og renhold i kommunen legger vi grunnlaget for handling og opplæring av elevene for riktig kildesortering og ren natur.

28.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,5	0		2
Fravær langtid (%)	6,0	4,5		4
Fravær (%)	7,5	4,5	6,5	6
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	-	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	-	0	0	0
Antall HMS-avvik	3	1	3 000	7
Antall kvalitets-avvik	9	1	4 000	7
Andel heltidstilsatte	70	75	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85,8	89	85 %	90

28.5 Heltidskultur

Vi har en høy heltidsprosent på enheten og ser fordelene med ansatte som er på jobb hver dag. Noen ansatte kan av forskjellige årsaker ikke binde seg i høyere stilling, men kan i perioder leies inn ved behov. Slik klarer vi å bruke arbeidstakere som er kjent på skolen og holde heltidskulturen sterk.

28.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Eydehavn skole er pilot i flere prosjekter med de digitale læringsverktøyene hver elev nå har fått. Vi vil videreføre innføringen av ny læreplan og metoder for algoritmisk tenking med programmering og spill. I lek og spill vil elevene oppleve økt motivasjon, mestring og autentiske læringssituasjoner. Både digitale og ikke-digitale verktøy blir brukt i dette arbeidet. Videre fremmer denne metodikken faglig og sosial læring som gir økt livsmestring. Noen av de digitale ressurser vi bruker bevisst i dette arbeidet er Minecraft Education, Teachout, Dragonbox, Scratch Code.org, Sphero Education og Microbit. De nye læringsmålene og metodene både motiverer og utfordrer elever og ansatte. Ansatte har behov for aktuell kompetanseheving og vi fortsetter å følge opplegg fra Dekomp/UiA samt andre solide opplegg og ressurser fra nett. I februar/mars 2021 vil ansatte på Eydehavn skole delta på den digitale konferansen «Læring på digitale flater» fra digitalekompetanse.no. Denne foregår over 4 onsdager fra 13-16. Endring/flytting av arbeidstid er tatt i medbestemmelse med tillitsvalgt.

«Revolusjonen» i samfunnet med Internett gjør at vi har mulighet for å dele egne meninger og produksjoner samtidig som vi har tilgang på alle andres. Store «profittaktører» styrer også mye av hva vi møter på nett av informasjon og reklame. Det er også vanskelig å vite *hvem* som vet *hva* om hver enkelt. I denne sammenhengen ser Eydehavn skole hvor viktig opplæring i *digital dømmekraft* og *kildekritikk* er for å unngå for raske konklusjoner, feilinformasjon, personvernsvikt og økt *polarisering*. Vi vil i tillegg hjelpe elever og foresatte/hjem med opplæring og råd for ett sunt forhold ved bruk av digitale verktøy. Områder som kan være utfordrende er skjermtid, aldersgrenser og sosiale medier. IKTplan.no, barnevakten.no, Udir, NRK, Tv2 og andre tilgjengelige ressurser vil bli brukt i dette arbeidet.

Ansatte på Eydehavn skole viser stor endrings- og læringsevne i den nye bestillingen til grunnskolen, og vi gleder oss til et nytt år i verdens mest betydningsfulle og spennende jobb.

29 Flosta skole

29.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1418	Flosta skole			
	Sum utgifter	12 329 860	12 330 684	13 123 095
	Sum inntekter	-2 048 860	-2 182 684	-3 138 424
	Netto driftsramme enheten	10 281 000	10 148 000	9 984 671

29.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi er innforstått med kommunens økonomiske utfordringer i 2021 og budsjettmessig blir det et svært utfordrende år. Lavt, og fortsatt synkende elevtall påvirker fortsatt våre økonomiske rammer negativt. Ordningen «Fritt skolevalg» har dessuten gjort det enda vanskeligere for oss, da 5 av 13 nye førsteklassinger bosatt i Strengereidområdet har søkt skoleplass ved Eydehavn skole. Dette vanskeliggjør forutsigbarhet og langsiktig jobbing. Dette er en risikofaktor som gjør oss sårbare med hensyn til bemanning og muligheten til å opprettholde kvaliteten på læringsarbeidet ved skolen.

Fra og med 01.08.2021 er vi en fådelt skole grunnet få nye førsteklassinger og vil med stor sannsynlighet komme i en overtallighetssituasjon. I hvilket omfang vil påvirkes av en innvilget permisjon og avklaringer rundt denne.

29.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Ved Flosta skole har alle elever rett til et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Skolen bruker programmet *Ingen utenfor* (Redd Barna) som verktøy i arbeidet med sosiale ferdigheter. Den vektlegger barn og unges aktive deltakelse og legger til rette for at alle elever kan bidra med sine erfaringer og forslag.

Aktiv 365 er et populært aktivitetstilbud for alle elever på tvers av klassetrinn. *Aktiv 365* er utarbeidet av Agder Idrettskrets, og noen elever er kurset som aktivitetsledere for andre elever. Tilbudet gis alle ukedager (spisefri). I tillegg drifter 5. trinn utlån av lekemateriell i alle skolens friminutt for elever som ønsker et alternativ til *Aktiv 365*.

I 2021 vurderer vi å erstatte *Aktiv 365* med *Trivselslederne*. Opplegget bygger på mange av de samme prinsippene som *Aktiv 365* (aktiviteter driftet av- og for elever), men ivaretar i større grad et systemarbeid som må til for å skape et trygt og godt skolemiljø.

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 pr. skoleår. Foreldremøtene gjennomføres tidlig høst og medio vår, mens utviklingssamtalene gjennomføres i november og mai/juni. I foreldremøtet på høsten er læringsmiljø og Kap 9a i opplæringsloven faste punkter på saklista. Vi har også et informasjonsmøte med foresatte til kommende års 1. klassinger i juni hvert år med relevant informasjon og hva som forventes av dem som foresatte til barn ved skolen vår, og ikke minst hva de kan forvente av oss.

Som en del av skolens solidaritetsarbeid er vi med på den årlige TV-aksjonen. I samarbeid med foresatte gjennomfører skolen et kveldsarrangement til inntekt for aksjonen. Arrangementet skaper et stort engasjement og samhold i nærmiljøet vårt.

BTI

Vi har aktivt benyttet oss av BTI-modellen siden innføringen i Arendal kommune, og merker at den er et godt verktøy for oss. Kursing av skolens personale høsten 2020 var en nyttig oppfriskning for alle ansatte. Vi vil fortsatt legge vekt på:

- Aktivt bruke «*Kjennetegn på at barn og unge har det bra*» i skolehverdagen - både i timene og friminuttene.
- Sørge for at alle ansatte bruker «*Handlingsveileder BTI*» og «*Rutiner og verktøy*» ved mistanke om at et barn har det vanskelig av en eller annen grunn.
- Etablere noen møtearenaer som sikrer ovennevnte kulepunkter
 - BTI-kontakt og leder
 - Ansatte skole
 - Andre ansatte

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	3,9	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	3,4	3,7
Mobbing på skolen 7. trinn i %	15,8	0

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	51	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	50

Grønt samfunn

Flosta skole ble resertifisert som *Miljøfyrtårn* høsten 2019 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.

Regional vekst

Etableringen av Statronics AS av Jan Staubo i 1966, nå Kitron AS, har hatt stor betydning for østre del av Arendal kommune. Nå håper vi at etableringen av den nye batterifabrikken, og næringsutbyggingen på Grenstøl, vil føre til at mange velger å bosette seg i vårt nærområde. Elevtallet ved skolen har siden 90-tallet hatt en dalende kurve, men nå er det lov til å være litt optimistisk på vegne av nærmiljøet vårt.

Engasjerte foresatte/ FAU jobber dessuten aktivt for å øke tilflytningen til skolekretsen vår og har planer om å invitere med lokalt næringsliv (eks. Kitron, m.fl.) for å snu en negativ trend. Både skole og lokalt

næringsliv har felles interesse av økt bosetting i denne delen av kommunen.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid staves med to bokstaver: vi (G. M. Verity) Skal Flosta skole lykkes i å nå sine målsetninger i virksomhetsplanen er vi helt avhengig av å samarbeide med elevene, foresatte, nærmiljøet og tverretattlig i egen organisasjon.

29.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,2	0,2		1,5
Fravær langtid (%)	14,2	8,0		4,5
Fravær (%)	16,4	8,2	6,5	6
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	12	1	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte	81,3	82	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	92,5	93	85 %	90

29.5 Heltidskultur

Enheten har i en årrekke fremholdt verdien av en heltidskultur som grunnlag for å sikre god tjenestekvalitet. Høy andel tilstedeværelse øker muligheten til å løse skolens oppgaver sammen og skape et mestringsklima med gode relasjoner, tillit og støtte - et profesjonsfellesskap. Dette har vi lykkes godt med gjennom:

- Godt samarbeid mellom ansatte, tillitsvalgt, leder og verneombud
- Økt kompetanse om heltidskultur hos alle ansatte
- Ansatte som nesten uten unntak både kan og vil jobbe 100 %

29.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten er en av 9 skoler i kommunen som fikk tilsagn på midler søkt gjennom den *Teknologiske skolesekken* (2018-2022). Tilskuddet skal benyttes til utstyr for programmering til bruk i klasserommet, og skal bidra til å styrke lærernes mulighet til å ta i bruk sin programmeringskompetanse. Mål for satsingen gjennom hele fireårsperioden er å bidra til at elever får kunnskap om og forståelse for teknologi, algoritmisk tenkning, programmering og tilgang til gode digitale læremidler. Skolen har i tillegg investert i nye interaktive skjermer og tilleggsutstyr for bedre å kunne tilrettelegge for slik opplæring i klasserommet.

Bruke LEAN som verktøy for kvalitetsforbedring. Vi har dessverre ikke kommet dit hen at LEAN-metodikken er implementert i enheten (årets koronapandemi må ta mye av skylden for dette), men å identifisere

tidstyver og digital gevinstrealisering er fortsatt aktuelle tema å starte med.

Flosta skole vil i 2021 videreføre følgende målsetninger i prosjektet *Tett på realfag*:

- Sørge for at kompetansehevingen innenfor matematikkfaget endrer/prøver ut nye måter å undervise på.
- Bidra til at elever som strever i matematikk, blir identifisert og fulgt opp tidlig med effektive tiltak.
- Bidra til å videreutvikle muligheter for varierte realfaglige læringsarenaer.
 - Småskoletrinnet (1.- 4. trinn) har uteskole en dag i uka. Forskning og vår erfaring gjennom flere år forteller oss at læring gjennom fysisk aktivitet, der det er hensiktsmessig, gir et større læringsutbytte både faglig og sosialt.
- Øke lærernes programmeringskompetanse ved deltakelse i «*Den teknologiske skolesekken*».

Ellers er det ikke til å stikke under en stol at tid til innovasjon og nybrottsarbeid også i 2021 vil være begrenset. Arbeidet med innføringen av ny læreplan som trådte i kraft 1.8.2020 har blitt preget av koronapandemien og ført til at dette arbeidet har dratt ut i tid. Nå som hverdagen sakte, men sikkert, er i ferd med å vende tilbake er vi nødt til å prioritere arbeidet med innføring av ny læreplan.

30 Moltemyr skole

30.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1419	Moltemyr skole			
	Sum utgifter	39 780 465	43 395 215	47 437 229
	Sum inntekter	-5 289 465	-5 766 215	-10 504 976
	Netto driftsramme enheten	34 491 000	37 629 000	36 932 253

Moltemyr skole tar innover seg de økonomiske utfordringene Arendal kommune står overfor, og planlegger også i 2021 innstramminger og endringer i egen organisasjon for å imøtekomme situasjonen. Synkende elevtall og reduksjon i antall elever med tospråklig opplæring gir enheten ekstra stramme rammer og behov for ytterlig omstilling i 2021. Det er svært krevende når færre personer skal levere bedre tjenester for mindre penger, men Moltemyr skole vil gjennom godt samarbeid med organisasjonene og på tvers av kommunale tjenester fortsette å bidra til god opplæring og gode oppvekstvilkår for områdets barn og ungdom.

30.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Moltemyr skole tar innover seg de økonomiske utfordringene Arendal kommune står overfor, og planlegger også i 2021 innstramminger og endringer i egen organisasjon for å imøtekomme situasjonen.

Dette betyr:

- Nedbemanning ved naturlige avganger
- Reduksjon i antall stillinger
- Omorganisering av spesialundervisning
- Omorganisering av tilbud til elever med behov for tospråklig opplæring
- Læring i hver krone - videre arbeid med å gjøre organisasjonen kostnadseffektiv og robust
- God og støttende personalledelse for effektiv utnyttelse av knappe ressurser og reduksjon i sykefravær
- Aktiv og innovativ søking etter eksterne midler til prosjekter og andre mulige inntektskilder

30.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

I 2020 til 2022 er Moltemyr skole med i Læringsmiljøprosjektet pulje 5 (UDIR).

Barnehagene, skolene og kommunene som er med i prosjektet får veiledning av team satt sammen av fagpersoner fra Læringsmiljøsentret og erfarne skole- og barnehagefolk. I tillegg samles deltakerne til faglig påfyll og samarbeid på nasjonale fagdager hvert semester. Veiledningen varer i to skoleår.

Deltakerne jobber med tema som læringsmiljø, forebygging, avdekking og håndtering av mobbing, samt regelverk, ledelse og organisasjonsutvikling.

PP-tjenesten er en aktiv del av prosjektet og deltar sammen med barnehagene og skolene.

Moltemyr skole er godt i gang med dette arbeidet, og våren 2021 er det forebygging som er hovedtema i prosjektet. Høsten 2021 er det Inkludering som er hovedtema.

På Moltemyr skole har vi etablert en prosjektgruppe som består av en lærer fra hvert hovedtrinn, avdelingsleder småtrinnet, representant fra PPT og rektor, som leder gruppen.

SFO er en viktig arena for sosial læring for de minste elevene, og er også aktivt deltagende i prosjektet.

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 har vi fokus på at foresatte skal involveres i skolens arbeid for å fremme et godt læringsmiljø. Enheten vil i 2021 fremme økt samarbeid med FAU og SU/SMU i forbindelse med Læringsmiljøprosjektet.

For å forebygge, og løse konflikter når de oppstår, kreves det gode samarbeidskanaler mellom skole og hjem, men også mellom hjemmene. Moltemyr skole oppfordrer gjennom foreldremøter og i FAU til etablering av foreldrenettverk.

Moltemyr skole har to felles faste foreldremøter i året, men vil i 2021 legge til rette for økt foreldreaktivitet i form av temakvelder etc. Læringsmiljøarbeid, verdier, livsmestring og psykisk helse vil være naturlige temaer både i de faste foreldremøtene og som aktuelle temaer på temakvelder. Nytt i 2021 er at enheten gjennom Læringsmiljøprosjektet vil ha ekstra fokus på språkbruk og kommunikasjon.

BTI

Moltemyr skole bruker BTI-modellen aktivt i personalet. Moltemyr skole tar i 2021 mål av seg til å bidra aktivt inn i arbeidet med å få modellen til å fungere bedre på tvers av fagfeltene.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4	4,5
Trivsel 10. trinn	4,2	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,8	4
Vurdering for læring 10. trinn	3,4	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	11,8	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	5,1	0

Elevene trives på Moltemyr skole, og de har venner å være sammen med i friminuttene. Elevene opplever at de får støtte og hjelp fra sine lærere. Regler som gjelder for hvordan elevene og lærerne vil ha det på skolen, er opplevd som tydelige og klare. Det legges ned betydelig innsats for å styrke relasjoner både mellom voksen og elev, og elever i mellom.

Likevel viser elevundersøkelsen i 2020 at det er for mange elever på Moltemyr skole som opplever utrygghet i hverdagen. Det arbeides kontinuerlig med å avdekke årsakene til dette, vurdere egnede tiltak og sette dem i gang. Dette arbeidet vil fortsette i 2021 med uforminsket styrke. Målet for 2021 er at ingen elever på Moltemyr skole skal oppleve å bli mobbet.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	44	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	42	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	51
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	44	51
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	46	51

Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	46	51
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	46	51
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	45	51
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Avlyst	3,7
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Avlyst	3,7
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Avlyst	3,5
Grunnskolepoeng	44,4	42

Moltemyr skole skårer under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver. Resultatene på eksamen og grunnskolepoeng er langt bedre. Skolen vil fokusere på arbeidet med resultatene fra disse målingene og ha fokus på lesing i alle fag, regning i alle fag og vurdering for læring.

Moltemyr skole vil i 2021 ha økt fokus på faglesing og begrepslæring, samtidig som elementer fra Fagfornyelsen innføres.

I forbindelse med Læringsmiljøprosjektet vil Moltemyr skole dreie fokus fra prestasjonsfokus til mestringsfokus.

Grønt samfunn

Moltemyr skole vil i 2021 fortsette det gode samarbeidet med AK-eiendom når det gjelder miljørettede tiltak i stort og smått. Enheten har fokus på å imøtekomme de standardene som gjelder for Miljøfyrtårnsertifisering når det gjelder avfallhåndtering og andre klimavennlige tiltak, som for eksempel i forbindelse med innkjøp og drift.

Moltemyr skole ligger sentralt plassert i oppvekstområdet, og det er ingen elever som er avhengig av vanlig skoleskyss. Det er imidlertid for mange av elevene som daglig blir kjørt til skolen. Moltemyr vil i 2021 sammen med FAU 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.

Samarbeid for å nå målene

Fremtidens Arendal skapes gjennom tett samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillighet og organisasjoner. Gjennom samskaping ønsker Moltemyr skole å bidra til at lokalsamfunnets ressurser forvaltes til det beste for fellesskapet.

Moltemyr skole vil være med å legge til rette for å fremme godt samarbeid med foreldre, andre tjenester i kommunen, andre skoler og barnehager og lokale initiativ som for eksempel Moltemyr Drømmebank.

Moltemyr skole søker aktivt prosjektmidler for å øke aktiviteten i oppvekstområdet.

30.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,27	2,11		2
Fravær langtid (%)	5,89	9,24		6
Fravær (%)	8,17	11,35	6,5	6,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	5	14	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	2	2	4 000	10
Andel heltidstilsatte	73,33	73,1	60 %	75
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89,67	90,3	85 %	90

30.5 Heltidskultur

Enheten har fokus på heltidskultur. På Moltemyr jobber vi for å ha flest mulig ansatte på jobb hver dag, fortrinnsvis i hele stillinger. Det er en forutsetning for å kunne levere gode tjenester at elever og foresatte møter de samme menneskene hver dag. Dette skaper trygghet i relasjonene, og det hever samtidig kvaliteten på samarbeidsoppgaver internt.

30.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Moltemyr skole ønsker å være en utviklingsorientert skole. Dette betyr at vi ønsker å være i front og bidra til at Arendal kommune tar kloke valg på digital satsing i skolesektoren, men også når det gjelder endring og effektivisering av digitale plattformer som skal bidra til å forbedre og forenkle driften i kommunen generelt. Vi har en uredde og utforskende tilnærming, og ønsker å bidra til at det er behovene våre, og ikke systemene som former vår arbeidshverdag.

Moltemyr skole vil i 2021 videre jobbe for at vi som organisasjon tar aktivt del i de endringsprosessene som preger skolesektoren.

I løpet av våren 2021 vil UDIR presentere en felles Rammeplan for SFO. Den ble lagt ut på høring i desember 2020, og Moltemyr skole er i gang med å se på hvordan den kan bidra til å øke kvaliteten i vårt tilbud. SFO er en viktig arena i Læringsmiljøprosjektet.

Oppstart av prosjektet «Finn din greie» i samarbeid med Kulturenheten - et aktivtetsrettet tiltak for å fremme inkludering og øke deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn/ungdom. Målet er å utvikle en metode som kan overføres til alle oppvekstområdene i kommunen. Driftes med tilskudd fra fylkesmannens skjønnsmidler..

31 Myra skole

31.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1420	Myra skole			
	Sum utgifter	22 407 651	23 584 430	25 014 484
	Sum inntekter	-2 183 651	-2 598 430	-4 726 005
	Netto driftsramme enheten	20 224 000	20 986 000	20 288 479

31.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det er i budsjettet for 2021 lagt inn enhetsspesifikke kutt i henhold til bystyrets vedtak 17.12.2020.

31.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Det er i 2021 planlagt å bruke tid på Arendalsskolens kvalitetsplan for læringsmiljø. I dette arbeidet skal også alle ansatte delta på kurs i *Mitt valg*, et program som skal brukes i forebyggende arbeid i forhold til godt læringsmiljø. MITT VALG eies av Stiftelsen *Det er mitt valg* som er opprettet av Lions Norge. Programmet er basert på *Lions Quest* som brukes over store deler av verden.

Skole-hjem samarbeid

Vi følger satsingen til Arendalsskolen. I tillegg til foreldremøter og utviklingssamtaler, blir skolens hjemmeside og meldinger via Visma Flyt brukt til å formidle informasjon fra skolen. Det vil bli gjennomført SU/SMU møter som bestemt av bystyret. Visma Flyt, telefonsamtaler og samarbeidsmøter blir brukt til samarbeid med det enkelte hjem. Det skal oppleves som lett å få og å ta kontakt med skolen.

BTI

For 2021 vil vi fortsette med BTI-strukturen vi har satt i gang. Avdelingsleder fag vil ha saksbehandlingsansvar. Det faste BTI-teamet på skolen vil være avdelingsleder, rektor og helsesykepleier. Andre deltakere i BTI teamet vil variere etter sak og nivå.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,5	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	unntatt offentlighet	0,0

Dette årets 7.trinn opplever høy trivsel på skolen. Klasseledelse, Kvalitetsplanen for skolemiljø og elevinvolvering vil være fokusområdet fremover. Når det gjelder mobbing på 7.trinn, er resultatet ikke offentliggjort, men for 5.-7. trinn er andelen 1,7 % som opplever seg mobbet. Det vil si om lag to elever av de 118 som har besvart undersøkelsen. Vi har nulltoleranse for mobbing ved skolen og arbeider aktivt for å avdekke og stoppe mobbing.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	49

Skolen arbeider med å lage plan for hvordan det skal jobbes med ferdigheter elevene skal ha opparbeidet seg etter 4.trinn og etter 7.trinn. Det skal fokuseres på ferdigheter og lages en milepælsplan. Nasjonale prøver høsten 2020 med resultat ble presentert av årets 5.trinns kontaktlærere. De gjennomgikk forarbeid, gjennomføring og etterarbeid for kollegaene. Avdelingsleder fag jobber med plan for lesekurs og kursing etter kartleggingsprøver. Siste resultater for skolen er en klar fremgang fra de siste årene og bedre enn mål for 2020.

Grønt samfunn

I ny læreplan er et av de tverrfaglige temaene *bærekraftig utvikling*. I tillegg er vi som en enhet i Arendal kommune - Miljøfyrtårn sertifisert og følger retningslinjer fra Miljøfyrtårnorganisasjonen. Vi deltar på kampanjer som *beintøft*. I og med vi er en nærmiljøskole, er det mange barn som går til skolen.

Samarbeid for å nå målene

Vi samarbeider med foresatte, PPT, BTI teamet, Barnevern. I tillegg samarbeides det med tillitsvalgte, HMS gruppa, ledelsen og ansatte for å utnytte ressurser til det beste for elevene.

31.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,21	1,65		1
Fravær langtid (%)	5,73	4,75		6
Fravær (%)	7,35	7,65	6,5	7
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	7	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	2	9	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	6	4	4 000	30
Andel heltidstilsatte	86,26	82,47	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89,4	86,2	85 %	90

31.5 Heltidskultur

Målet er at stillinger skal være 100 %.

Det er utfordrende med nedbemanning og nedgang i barnetall, spesielt i forhold til assistent-

/fagarbeiderstillinger skole/SFO. Disse stillingene er viktig å kunne tilby som 100 % stillinger. I tillegg er skole/SFO en kvinnedominert arbeidsplass, Målet er å kunne tilby stillingene som 100 % stillinger. Det er ansatte hos oss som ufrivillig har deltidsstillinger, men den anstrengte økonomien gjør at vi ikke kan øke stillingsprosenten til disse.

31.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjonsarbeidet vil i hovedsak dreie seg om implementering av ny læreplan, samt opplæring og bruk av digitale hjelpemidler i undervisningen. I og med at Arendal bystyre bevilget penger til innkjøp av iPader og PC til alle elever høsten 2020, har vi kjøpt inn pedagogisk materiell til disse, samt oppgradert tavler og utstyr til klasserommene.

Utviklingsarbeidet vårt vil være konsentrert om ny læreplan og arbeid med kvalitetsplanen for godt skolemiljø.

Vi jobber også med kvalitetsforbedring i forhold til spes.ped. undervisning, kurs innenfor ulike ferdigheter og tema i fag.

32 Nesheim skole

32.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1421	Nesheim skole			
	Sum utgifter	11 256 703	11 700 195	13 602 609
	Sum inntekter	-1 396 703	-1 594 195	-2 791 556
	Netto driftsramme enheten	9 860 000	10 106 000	10 811 053

Enheten har utfordring med å få budsjett i balanse samtidig som vi skal drive lovpålagt. Lønnsbudsjettet må reduseres i løpet av året, samtidig har vi elever i PPT som venter på vedtak. Til våren vil det bli meldt inn overtallighet, bl. fagarbeidere ca. 1,2 årsverk så fremt ikke behovene endrer seg.

32.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten prøver å spare inn på driftsutgifter så langt det lar seg gjøre. Enheten går mot en overtallighet, bl. fagarbeidere til sommeren. Dette vil bidra til å redusere lønnsbudsjettet. Enheten vil arbeide aktivt med å redusere sykefravær ved å trekke inn Raskere Frisk, Nav, Agder Arbeidsmiljø og kommunens HR-avdeling med mål om raskere avklaring. Enheten prøver så langt det lar seg gjøre å ikke benytte eksterne vikarer. Hms- og kvalitetsutvalget vil aktivt arbeide med å ha fokus på nærvær ved enheten med utgangspunkt i tilfaktør undersøkelsen.

32.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Enhetens mål er å tilby elevene best mulig læringsmiljø innenfor de økonomiske rammer som foreligger. Vi ønsker å sikre at våre elever opplever både sosial og faglig inkludering ved å ha fokus på god og tydelig klasseledelse, grunnverdier og profesjonsetikk samt utvikle økt refleksjon rundt egen praksis. Vi skal legge til rette for bred kartlegging og tidlig innsats for elever som er i risikozonen. Vi vil ha fokus på å videreutvikle ressursteam og psykososialt arbeid ved skolen. Skolen skal fortsette å bruke Mitt Valg aktivt i alle klasser og evt. nyansatte skal få opplæring. Vi vil fortsette arbeidet med innføring av nye læreplaner og bruke tid på å utvikle gode planer. Underveisvurdering og økt elevmedvirkning er fokusområder/emner vi vektlegger kommende semester.

Vi vil også fortsette å systematisk arbeide med skolemiljøplanen slik at vi sikrer at den er synlig gjennom vår daglige praksis.

Skole-hjem samarbeid

Skolen vil så langt det lar seg gjøre opprettholde og videreutvikle et godt skole/hjemssamarbeid. Vi bruker Visma aktivt i kommunikasjon med hjemmet. På grunn av omstendigheter rundt pandemien er læringsplattformen Its learning også blitt mer brukt. Denne bruken vil vi fortsette å øke kommende år slik at foresatte får en større mulighet til å følge med på elevenes læring.

Klassekontaktene administrerer egne Facebooksider hvor det avtales aktiviteter og vennegrupper.

Det holdes foreldremøter og utviklingssamtaler, samt samarbeidsmøter med klassekontaktene.

FAU arrangerer dugnad hver vår. Det avholdes musikal og sommeravslutning hvor skole og hjem

samarbeider om arrangementet. Foreldrene arrangerer jakt for de eldste klassene, og bidrar mye på andre utflukter med transport. FAU har også ansvar for å vedlikeholde lavvoen som skolen benytter. Alle disse aktivitetene vil avholdes når pandemien er over. Før koronaen var det planlagt å få til et samarbeid med nærmiljøutvalget om å få til en presentasjon av de ulike lag og foreninger i bygda. Dette arbeidet vil bli tatt opp igjen når det lar seg gjøre.

BTI

Vi skal arbeide videre med å bruke handlingsveilederen og verktøyene som hører til. Vi skal ha lav terskel for å starte en undring og bruke undringsnotatet systematisk. Vi skal fortsette å bidra med våre erfaringer og refleksjoner inn i BTI-møtene slik at de kan videreutvikles til beste for det enkelte barn og deres familier. Vi skal ha faste møter på skolen hvor vi har fokus på BTI-arbeidet.

Skolen er sertifisert som dysleksivennligsskole, og fokus på lese, skrive, matte- og språkvansker vil fortsatt ha høy prioritet hos oss. Dette året vil vi ha fokus på begynneropplæring og tilpasset opplæring på småskoletrinnet. Det innebærer kartlegging og systemrettet arbeid med å tilby riktig hjelp tidlig til de elevene som trenger det. Vi utarbeider et årshjul som skal hjelpe oss å kvalitetssikre arbeidet.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,4	4,8
Vurdering for læring 7. trinn	4,1	4.5
Mobbing på skolen 7. trinn i %	unntatt offentlighet	0

Målet er at det skal være høy trivsel blant elevene. Under koronasituasjonen har vi gjort ulike erfaringer når det gjelder oppstarts rutiner og friminutt med økt voksentetthet som vi vil ta med oss videre. Når det gjelder vurdering for læring så ønsker vi økt elevmedvirkning i underveisvurderingen ved å øke kompetansen i forhold til egenvurdering og kameratvurdering.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	56	56
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	53	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	50

Det er vanskelig å sette mål for 2021 basert på årets resultater pga. ulike faktorer som spiller inn. Derfor velger vi å sette samme mål som resultatene høsten 2020.

Grønt samfunn

Bærekraftig utvikling er et av de tre tverrfaglige temaene i den nye læreplanen og skal være integrert i de nye lokale planene. Gjennom konkrete tiltak og ulike temaer har vi som mål at elevene skal tilegne seg kunnskap og holdninger som er med på å sikre et bærekraftig samfunn i fremtiden. Vi arbeider kontinuerlig å minske papirbruk ved å gå over til digitale løsninger både når det gjelder valg av læremidler og som informasjonskanal. Vi har skolehage hvor vi dyrker grønnsaker og poteter til bruk i SFO og heimkunnskapsundervisning. Vi velger økologisk ved innkjøp av enkelte matvarer. SFO er medlem av matjungelen hvor det gis opplæring i sunn og næringsrik mat uten tilsetninger. Vi ønsker også å ha fokus og bevisstgjøring på redesign og gjenbruk i Kunst og håndverksfagene.

Samarbeid for å nå målene

Enheten er opptatt å samarbeide bredt med andre aktører det er naturlig å samarbeide med for å gi et så godt tilbud som mulig for våre elever.

32.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,45	1,25		1,25
Fravær langtid (%)	15,88	17,27		15
Fravær (%)	17,33	18,51	6,5	16,25
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	-	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	-	0	0	0
Antall HMS-avvik	1	1	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	5	1	4 000	10
Andel heltidstilsatte	83	68,2	60 %	70
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89	84,9	85 %	85

32.5 Heltidskultur

Enheten har som mål at alle ansatte skal ha 100 % stilling dersom det er det de ønsker. Når det lyses ut stillinger, lyses det ut 100 % stilling så langt det lar seg gjøre. Vi deler merkantil ansatt med annen skole slik at hun har 100 % til sammen i kommunen. Vi har flere ansatte som det siste året har hatt ønske om å redusere sin stilling pga. sykdom.

32.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Målet er å være en skole i kontinuerlig digital utvikling i takt med de krav samfunnet stiller. Vi skal kommende periode øke bruken av digitale verktøy i det daglige arbeidet med elevene.

Vi skal prioritere å øke personalets digitale kompetanse ved å legge til rette for et større læringsfelleskap for de ansatte.

Vi skal fortsette å arbeide og utvikle vår HMS-systematikk. Vi legger vekt på å opprettholde et aktivt HMS- og kvalitetsutvalg som vil arbeide for et godt arbeidsmiljø ved å ta utgangspunkt i 10 faktorundersøkelsen. Det vil avholdes jevnlig møter for å kvalitetssikre arbeidet.

33 Rykene oppvekstsenter

33.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1422	Rykene oppvekstsenter			
	Sum utgifter	22 652 731	21 032 452	22 166 657
	Sum inntekter	-2 437 731	-2 503 452	-4 327 553
	Netto driftsramme enheten	20 215 000	18 529 000	17 839 104

33.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

De økonomiske rammene er stramme i forhold til de lovpålagte oppgavene skole og barnehage er satt til å løse.

Enheten vil kommende år være restriktiv med hensyn til vikarbruk og generelt holde driftsutgiftene så lave som mulig. Naturlig avgang av assistent i skole grunnet alderspensjon, vil ikke bli erstattet.

33.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vår visjon: *Læring for livet*, skal være en rød tråd i alt vi gjør. Gjennom vår visjon jobber vi hver dag for at alle barna skal oppleve tilhørighet i sosialt og faglig fellesskap. Skole og barnehage har felles psykososial plan. Vi vil fortsette arbeidet for et godt og trygt psykososialt læringsmiljø ved å bl.a. bruke programmet *Mitt Valg* som verktøy.

Vi fortsetter arbeidet for at elevene skal oppleve medvirkning i skolehverdagen. Blant annet ved å la elevene være med å styre aktivitetene i friminuttene gjennom aktivitetsledere. Vi fortsetter arbeidet med tema *Bygdene våre* og vil gjennom dette prosjektet arbeide og bygge inn det nye tverrfaglige temaet *Demokrati og medborgerskap*.

Barnehagen vil ha fokus på arbeidet med *Psykisk helsefremmende barnehager*, der fokuset vil ligge på den ansattes gjørekompetanse, barns lek og lekemiljø, barns rettigheter samt voksenrollen. Innenfor voksenrollen vil vi ha fokus på tilstedeværende voksne, aktive voksne og autoritative voksne. Vi vil arbeide med satsingsområdene på personalmøter, planleggingsdager og avdelingsmøter.

Tema *Kroppen er min*, er nå en del av vårt faste pedagogiske opplegg i barnehage og skole. Vi vil fortsette å bruke verktøyet slik at barn får egen styrke og kunnskap i å si ifra om noen utsetter barnet for krenkelser eller overgrep.

Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen vil arbeide aktivt for godt samarbeid med hjemmet i hente- og bringesituasjoner, foreldremøter og SU. Kommende år vil vi ha spesielt fokus på å forbedre den daglige kontakten med foresatte i hente- og bringesituasjonen. Det vil være et tema personalet kontinuerlig vil drøfte og ta opp på sine avdelingsmøter.

Skole-hjem samarbeid

Skolen fortsetter å jobbe tett med FAU for et godt samarbeid og dialog gjennom Facebookside for FAU

medlemmer og FAU møtene. Rektor er med i alle møter og medlem av Facebooksiden. Våren 2021 er det planlagt et felles foreldremøte med tema; *Seksuelle overgrep gjennom spill og sosiale medier på våre barn*. Dette er også en del av vårt arbeid mot mobbing på sosiale medier.

BTI

Målet er å involvere foreldre så raskt som mulig i enhetens bekymringer for barn og familiers utfordringer. For å få dette til er det viktig med gode relasjoner mellom ansatte og foresatte.

Vi har to BTI -koordinatorer- en i barnehage og en i skole. Disse arbeider for at alle ansatte skal være godt kjent med handlingsveileder og verktøyene som ligger tilgjengelig på Arendal kommune sin hjemmeside, samt sikre at disse brukes i praksis.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2021
Ute-innemiljø	3,7	4,0
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,7
Barnets trivsel	4,6	4,7
Informasjon	3,8	4,0
Barnets utvikling	4,6	4,7
Medvirkning	4,1	4,5
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,4	4,7
Tilfredshet	4,2	4,7

Enheten har positiv utvikling. Vi går frem på nesten samtlige indikatorer når vi sammenligner med forrige måling. Dårlig skår på ute- og innemiljø, skyldes dårlig skår på matsservering. I løpet av 2021 vil vi arbeide aktivt med punktet - informasjon, gjennom Vigilo og hjemmesiden i dialog med SU.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,6	4,8
Vurdering for læring 7. trinn	4,4	4,8
Mobbing på skolen 7. trinn i %	unntatt offentlighet	0

Det er stort fokus på trivsel, og elevene tas aktivt med i forslag til nye trivselstiltak.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	46	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	48

Grønt samfunn

Rykene SFO er med i prosjektet *Matjungelen*. Her vil det bli tatt opp 12 ulike temaer om mat og ernæring. Temaene spenner om alt fra mat som er bra for kroppen, til resirkulering av søppel.

Barnehagen har faste turdager og første trinn har fast uteskole, der barna lærer om og i naturen. FAU har nylig ferdigstilt Lavvo som benyttes av barnehage, skole og SFO. Skolen samarbeider med bønder i nærområde i forhold til besøk og bruk av områder til uteundervisning.

Skolen har en egen plan for hvilke uteområde de ulike trinnene har ansvar for å rydde og se til at området er ordentlig.

Skolen deltar regelmessig i «Hopp for hjerte» og «Gå til skolen» for å øke andelen som sykler og går til og fra skolen. I disse dager monteres det nye sykkelstativ for å oppmuntre til sykling og sikre en trygg oppbevaring av syklene i skoletiden.

Bærekraftig utvikling er gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag og vil bli drøftet regelmessig gjennom kommende skoleår.

Samarbeid for å nå målene

Arbeidet med de nye tverrfaglige temaene; *Folkehelse og Livsmestring*, *Bærekraftig utvikling* og *Demokrati og Medborgerskap*, faller inn under målene i overordnet strategisk styringsdokument for Agder og vil bli arbeidet mye med i året som kommer.

Enheten samarbeider med Sam Eyde og Dahlske i forhold til praksis. UIA, vi får studenter. Asdal ungdomsskole, faget Arbeid for andre. NAV, praksis, Ressurssenteret, veiledning og hospitering. Øyestad Dyreklinikk, dyredag. Froland Maskinservice, arbeidstrening. Øyestad kirke, omvisning og undervisning i arkitektur og historie. Holviga og Landvik skole i Grimstad om Fagfornyelsen og Visma Timeplan. Historielaget - Bomsholm museum, Løddesøl Sagbruk & Høvleri, Rise togstasjon, Rygene Smith & Thommesen og lokale bønder, om Bygda vår.

33.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	0,9	0,2		0,5
Fravær langtid (%)	5,4	5,2		5,0
Fravær (%)	6,3	5,4	6,5	5,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	2	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	14	21	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte	74,3	75	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	95,5	95,5	85 %	96

33.5 Heltidskultur

Enheten tilstreber et godt arbeidsmiljø preget av arbeidsglede, trivsel og trygghet. Vi fortsetter å drøfte helhetskultur med de ansatte, og vil bare lyse ut heltidsstillinger.

33.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten vil arbeide med å implementere de nye læreplanene i skole og gjennomføre kursing av personalet på digitale plattformer. Skolen vil fortsette deltakelsen i DEKOMP satsingen i regi av UIA. Barnehagen fortsetter kompetanseheving på helsefremmende barnehager og lekemiljø og vil være med i pulje 0 i REKOMP med fokus på barnehagebasert kompetanseutvikling i regi av UIA.

Det er viktig å tenke nytt rundt egne arbeidsmetoder, utfordringer og organisering. I den forbindelse vil 2021 arbeide med å få et enda større trykk på leseferdighetene i skole.

Rykene SFO er med i prosjektet Matjungelen og når den nye nasjonale Rammeplanen er klar, starter vi arbeidet med å implementere den inn i hverdagen.

34 Sandnes skole

34.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1423	Sandnes skole			
	Sum utgifter	21 857 385	22 675 777	25 551 326
	Sum inntekter	-3 292 385	-3 719 777	-4 981 543
	Netto driftsramme enheten	18 565 000	18 956 000	20 569 783

34.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Budsjettet for 2021 virker i utgangspunktet stramt. Sykefraværet er vanskelig å forutse ved inngangen til 2021 med tanke på koronasituasjonen og skjerpet hjemmевærendeplikt ved symptomer.

Opplæringsloven følges, enheten må ha nok oppdatert materiell for å kunne følge mål i Kunnskapsløftet 2020.

Medbestemmelse og medvirkning er fortsatt viktig i arbeidet med å redusere sykefravær på kort og lang sikt.

34.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Kunnskapsløftet 2020 legger til rette for dybdelæring. Formålsparagrafen og dens verdigrunnlag er bakteppe for all vår undervisningspraksis.

Vi vil lære elever å respektere hverandre på tvers av faglig nivå og sosial kompetanse med utgangspunkt i vårt Hel-ART-program..

Vi jobber for et inkluderende læringsmiljø og for at alle elevene skal føle seg inkludert i fellesskapet.

Vi jobber systematisk for at hver enkelt skal bli sett og hørt.

Vi vil gi utviklingsmuligheter til hver enkelt elev på sitt nivå.

Skole-hjem samarbeid

Vi ønsker et ekstra fokus på skole-hjem samarbeidet når det gjelder trivsel, særlig med tanke på nettmobbing.

Vi ønsker å jobbe forebyggende sammen med FAU i forhold til §9A -saker.

Vi vil reflektere rundt elev- og foreldreundersøkelsen i ulike fora, og utarbeide en plan for oppfølging og tiltak.

Vi ønsker å fortsette med å ha en lav terskel for å ta kontakt med skolen/lærerne når det gjelder trivsel på skolen.

BTI

God samhandling og et «lag» rundt elevene. Viktig at det «laget» er godt for elevens utvikling.

Vi vil ha en lav terskel for undring, BTI-modellen legger til rette for det, og det er godt med en «åpen linje» og en «toveiskommunikasjon» mellom tjenesteområdene og 1. og 2. linjetjenesten.

Vi tar tak i saker med en gang de oppstår, og kontakter de rette instansene så fort som mulig.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,4	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	9,8	0

Det er gledelig at det er en høy trivselsfaktor på 7. trinn.

Nettmobbing som foregår utenom skolen er utfordrende og vi vil fortsette med det tette samarbeidet med foresatte, også i forhold til nettvett.

Vi har mange voksne i overganger og friminutt.

Skolen gjennomfører jevnlig trivselsundersøkelser og elevsamtaler.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	52	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	52	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	51

Grønt samfunn

Vi jobber med bærekraftig utvikling, som f.eks. vårt «adoptere en bekk» - prosjekt, det kan utvikles.

Bærekraftig utvikling er et tverrfaglig tema i Kunnskapsløftet 2020.

Vi vil gi elevene læring og kunnskap til å utvikle interesse for å bruke og ta vare på naturen på en bærekraftig måte.

Regional vekst

Vi håper at Morrows batterifabrikk vil medføre økt tilflytting og aktivitet i hele regionen vår, og at det også vil gjelde på Østre Tromøy. Vi har mange grundere blant dem som bor her, og med Kunnskapsløftet 2020 tror vi at det vil utvikles enda flere enkeltindivider som vil tenke og jobbe innovativt.

Samarbeid for å nå målene

For å nå målene i virksomhetsplanen er det viktig med et godt samarbeid og åpen dialog med alle ansatte, FAU, tillitsvalgte, verneombud og skoleadministrasjon.

34.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,74	2,48		1,5
Fravær langtid (%)	5,04	12,92		5
Fravær (%)	7,78	15,40	6,5	6,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	7	0	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	9	8	4 000	50
Andel heltidstilsatte	55 %	51,35 %	60 %	60%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83,79	84,94	85 %	85%

34.5 Heltidskultur

Gjøre de ansatte klar over alle fordelene med å være mer tilstede på arbeidsplassen.

Vi tilbyr ansatte å ha så høy stillingsprosent som mulig. Vi lyser ut fulle stillinger hvis det er mulig.

34.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Utvikle de digitale verktøyene, benytte handlingsrommet Kunnskapsløftet 2020 gir oss til god og variert undervisning.

Vi vil tenke nytt i forhold til vikarordningen.

Vi legger til rette for større medvirkning i forhold til utvikling av fagene i forbindelse med Kunnskapsløftet 2020.

35 Strømmen oppvekstsenter

35.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1424	Strømmen oppvekstsenter			
	Sum utgifter	23 496 506	24 725 250	26 982 171
	Sum inntekter	-3 748 506	-4 957 250	-6 307 016
	Netto driftsramme enheten	19 748 000	19 768 000	20 675 155

35.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Budsjettet for 2021 virker å være svært stramt, og det blir utfordrende å komme i mål regnskapsmessig.

Barnehagen har redusert med 6 ansatte de siste to årene på grunn av nedgangen i antall barn. I løpet av våren/sommeren vil 3 ansatte i barnehagen og en i skolen gå av med pensjon. Utlysning av disse stillingene settes på vent til man får oversikt over barnetall og overtallighet ved andre enheter.

Reduksjon av merkantil stiling i skolen, og oppsamling til fulle stillinger blant fagarbeidere og lærere, gir forhåpentligvis en gevinst med tanke på mindre bruk av overtid/ekstrahjelp.

Det virker vanskelig å innfri sparekravet som er knyttet til redusert sykefravær. Trolig må dette innsparingskravet hentes inn på andre områder.

35.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Skolen arbeider aktivt med sitt antimobbeprogram; Olweus mens barnehagen arbeider med; Psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø.

Alle foreldremøter inneholder momenter vedr. læringsmiljø. jf. vår Olweussatsing.

I personalmøtene utover våren vil skolen ha et stort fokus på hvordan vi skal innarbeide de nye tverrfaglige perspektivene fra Fagfornyelsen; Demokrati og medborgerskap, Folkehelse og livsmestring samt Bærekraftig utvikling.

Barnehage-hjem samarbeid

Daglig kontakt, foreldresamtaler, kommunikasjon på Vigilo. Det arrangeres ulike aktiviteter med foreldre, igangsatt av foreldre og barnehagen.

Skole-hjem samarbeid

FAU og skolen har fokus på foreldrenettverk. Klassekontaktene og FAU har satt i system og arbeider med å holde foreldrene samlet. Det arrangeres ulike arrangement for barn og foreldre på de ulike trinnene. Det er laget egne Facebook-grupper på de ulike trinnene.

BTI

Vi jobber med å undre rundt elever/barn og bruker undringsnotatene aktivt.

Vi har gått noen runder på hva som er undring og hva som er bekymring. Vi fortsetter å jobbe grundig med

BTI nivå 0 og 1. BTI samtykkeskjema er nå i god bruk på hele enheten.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2021
Ute-innemiljø	4,3	4,3
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,6
Barnets trivsel	4,9	4,8
Informasjon	4,2	4,3
Barnets utvikling	4,8	4,6
Medvirkning	4,5	4,5
Henting og levering	4,5	4,5
Tilvenning og skolestart	4,7	4,6
Tilfredshet	4,7	4,6

Vi har fått veldig gode resultater på Foreldreundersøkelsen i år. Spesielt gledelig å se skåren på barnets trivsel (4,9) og barnets utvikling (4,8).

Det er gledelig å se at vi har gått frem på alle faktorene i Foreldreundersøkelsen, sammenliknet med forrige måling. Vi skårer på eller over målsetting på alle faktorene unntatt informasjon.

I løpet av 2021 skal vi arbeide med informasjonsfaktoren på våre elektroniske plattformer; hjemmesiden, Facebook og Vigilo.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2021
Trivsel 7. trinn	4,1	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	3,8	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	unntatt offentlighet	0

Vi skårer litt lavere enn målsetting på disse faktorene i elevundersøkelsen. Tallene knyttet til mobbing er unntatt offentlighet, på grunn av at det er så få som har svart at det er en mulighet for identifisering.

Det er gledelig å se at vi treffer målsettingen i lesing og regning.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2021
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50

Grønt samfunn

Oppvekstsenteret er godkjent som Miljøfyrtårn og arbeider etter retningslinjene som ligger i denne godkjenningen.

Regional vekst

Skolen har opplevd en fin økning av elevtallet de siste årene. Klasseoppfyllingen er god og noen klasser er helt fulle.

I barnehagen har vi dessverre merket nedgangen i barnetallet betydelig. Utfordringen med få barn i området vil trolig merkes i skolen om et par år.

Samarbeid for å nå målene

Ved Strømmen oppvekstsenter har vi et godt samarbeid med FAU i barnehagen og skolen. 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.

35.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	3,4	2,19		2
Fravær langtid (%)	4,37	4,42		5
Fravær (%)	7,77	6,61	6,5	7
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	7	4	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	1
Andel heltidstilsatte	52,3	51	60 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85,4	89	85 %	87

35.5 Heltidskultur

Vi lyser ikke ut deltidsstillinger, men samler opp til fulle stillinger før utlysning.

Dessverre har vi hatt en negativ utvikling i 2020 med en nedgang av andelen heltidsstillinger på bakgrunn av at de sist ansatte i barnehagen (som jobbet 100 %) ble meldt overtallige da barnetallet ble redusert. I løpet av våren 2020 vil det være noen ansatte som går av med pensjon. Vi satser på at vi klarer å samle sammen til noen flere fulle stillinger i denne forbindelse.

35.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolen har innført ny læreplan, Fagfornyelsen, fra skolestart høsten 2020. Det meste av felles møtetid og teamtid dette året vil gå med til implementeringen av læreplanen. Skolen har deltatt på DEKOM-samlingene til UIA og vil fortsette med dette utover våren. UDIR har også laget gode implementeringsopplegg som er utnyttet på en god måte.

Barnehagen, sammen med de andre kommunale barnehagene, driver kompetanseheving på psykisk helsefremmede barnehager og lekemiljø. Dette handler om livsmestring. Barnehagen har deltatt og skal følge opp Re-komp samlinger fra UIA. Vi følger pulje 0 med fokus på barnehagebasert kompetanseutvikling.

36 Tromøy barnehagene

36.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1450	Tromøy barnehagene			
	Sum utgifter	12 040 415	11 026 121	13 711 840
	Sum inntekter	-2 377 415	-2 462 121	-4 126 976
	Netto driftsramme enheten	9 663 000	8 564 000	9 584 864

36.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Tromøy barnehageenhet jobber for at Fabakken barnehage og Fjellvik naturbarnehage skal ha fulle grupper med barn i barnehageåret 2021/22.

Vi jobber for at vi skal:

- Jobbe med ergonomi og pedagogikk for at barn og voksne skal få gode dager i barnehagen
- Slippe barna til
- Være en psykisk helsefremmende barnehage
- En barnehage med over 95 % nærvær

36.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi har deltatt i et samarbeidsprosjekt med andre barnehager og tilhørende skoler. Hovedmålet er: **Alle skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet.**

Alle skal oppleve vennskap hver dag. Alle skal bli verdsatt for den de er. Alle skal oppleve glede og mestring.

I tillegg er vi med i et studie med utdanningsdirektoratet i forhold til barnehagemiljø og krenkelser. Hele personalet deltar i denne utdanningen. Vi har fagutvikling en gang i måneden hvor vi jobber med faglig utvikling og refleksjoner over egen praksis. Enheten har utarbeidet egne beredskapsplaner i forhold til tiltak hvis personalet eller foreldrene observerer eller opplever mobbing/krenkelse eller ubalanse i gruppa. Vi har stort fokus på å skape gode lekemiljøer for barna. Hva hemmer og hva fremmer leken. Vi deltar i et prosjekt med STYD kommunikasjon om Psykisk helsefremmende barnehager, hvor barns rettigheter har stort fokus. Læringsmiljøet jobber vi aktivt med hver dag.

Barnehage-hjem samarbeid

Vi har et stort fokus på å skape et godt samarbeid med barnas hjem. Vi ønsker å ha en god dialog med dem. Det har vi gjennom den daglige kontakten, felles foreldremøter, samarbeidsutvalg og utviklingssamtaler som vi har med foreldrene minst to ganger i året. Informasjon og dokumentasjon er viktig, vi har skjermer i garderobene hvor vi legger ut bilder og info. Vi har en oppdatert hjemmeside der vi jevnlig legger ut bilder, info og planer. På Vigilo kan vi også sende info og bilder, og foreldrene kan sende info til barnehagen.

Brukerundersøkelsen fra utdanningsdirektoratet er viktig. Vi legger stor vekt på å få høy svarprosent. I de siste årene har vi hatt 100 % svarprosent fra hele enheten. Vi jobber aktivt med resultatene. Hva må vi jobbe med og bli bedre på? Hva er vi gode på, hvordan opprettholde det vi er gode på?

Alle skal oppleve å bli sett og hørt, og bli inkludert.

BTI

Vi har BTI -kontakter i enheten, som har et spesielt ansvar for å «holde dette varmt», sender ut ny informasjon, og er støttespiller i sakene.

Dette er fast på agendaen på møter, både personalmøter, avdelingsmøter og ledermøter.

Alle skal være kjent med BTI og handlingsveilederen, og bruke den aktivt.

Enheten opplever at vi søker mer råd og veiledning, bruker ulike instanser mer aktivt, både BTI -team og ressursteam.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2021
Ute-innemiljø	Fab 4,5 og Fjell 4,3	5
Relasjon mellom barn og voksen	Fab 4,8 og Fjell 4,7	5
Barnets trivsel	Fab 4,9 og Fjell 5,0	5
Informasjon	Fab 4,5 og Fjell 4,2	5
Barnets utvikling	Fab 4,9 og Fjell 4,6	5
Medvirkning	Fab 4,6 og Fjell 3,7	5
Henting og levering	Fab 4,6 og Fjell 4,5	5
Tilvenning og skolestart	Fab 4,7 og Fjell 4,2	5
Tilfredshet	Fab 4,9 og Fjell 4,8	5

En undersøkelse hvor vi er stolt av å få 4,9 i Fabakken og 4,8 i Fjellvik på tilfredshet. 100 % svar på undersøkelsene.

Fabakken:

Det som er bra:

- Barnets trivsel på 4,9
- Tilrettelegging for god språkutvikling 5,0
- Sosiale utvikling 4,9
- Barnehagen tar hensyn til mine synspunkter 4,7
- Barnehagen jobber for å sikre foreldrenes medvirkning 4,7
- Forberedelse til skolestart 4,7

Vi må jobbe med:

- Mattilbud på 3,7
- Foreldremøtet som nyttig 4,2
- Informasjon om barnehagedagen på 4,5

Fjellvik:

Det som er bra:

- Barnas trivsel hvor vi fikk 5,0
- Barnet er trygt på personalet i barnehagen 5,0
- Barns sosiale utvikling 4,9

Vi må jobbe med:

- Mattilbudet hvor vi fikk 2,9
- Informasjon om barnehagedagen på 3,8

- Barnehagen tar hensyn til mine synspunkter 3,7
- Barnehagen jobber for å sikre foreldrenes medvirkning 3,7
- Foreldremøtet som nyttig 3,4
- Forberedelse til skolestart 3,8

Grønt samfunn

Kunnskapsformidling om bærekraftig utvikling blant barn i Tromøy barnehageenhet.

Vi legger til rette for at både barn og voksne kan sykle i jobben med barn. Vi har egne lastesykler med plass til barn. Vi oppfordrer ansatte til sykling, de kan låne el-sykler av enheten. Hvert år er vi med på sykle til jobben - aksjonen.

Vi jobber for å få til et kildesorteringssystem som er mer oversiktlig og ryddig enn det vi har i dag. Vi jobber med energisparende tiltak. Vi ønsker også å bli mer kjent med bærekraftig mat.

Vi ønsker at barnehagen skal gi barna naturopplevelser som gir dem mulighet til å bli kjent med naturens mangfold. Å vise omsorg og ta ansvar for naturen.

Vi er et Miljøfyrtårn og skal re sertifiseres våren 2021.

Regional vekst

Vi jobber med ergonomi og pedagogikk. Dette er med på å ha flere lenger i jobb og at barna er med å utvikle seg gjennom at de slipper til og mestrer selv. Dette hjelper den psykiske helsen.

Vi tar imot mennesker som er på vei ut i uføre. De får prøvd seg i arbeidslivet, og flere lykkes godt i hvordan vi jobber og tilrettelegger med ergonomi og pedagogikk. Vi er en del av inkluderingsdugnaden. Flere er tilbake i jobb etter prosesser hos oss.

Samarbeid for å nå målene

Enheten jobber med ulike instanser for å ta imot mennesker med ulike behov. Vi samarbeider blant annet med NAV, Jobbklar, UiA, videregående skoler og OKOS Agder.

Vi jobber for et tverrfaglig samarbeid med barnevern, helsesykepleier, Habu og Abup. BTI er sentral i denne prosessen.

36.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	0,79	0,83		0,5
Fravær langtid (%)	5,42	3,60		4,49
Fravær (%)	6,21	4,43	6,5	4,99
Antall HMS-avvik	31	7	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	0	1	4 000	5
Andel heltidstilsatte	79	89	60 %	100
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	93	96	85 %	100

36.5 Heltidskultur

Enheten har en bevisst holdning til at vi ønsker ansatte i 100 % stilling.

36.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten jobber med å reklamere for oss selv og Arendal kommunes barnehager. For å få fulle barnehager.

Lastesyklene er en positiv faktor for å selge oss selv ut. Vi er synlige i nærmiljøet med reklame på syklene og klær.

Vi ønsker å utvikle oss videre med ergonomi og pedagogikk.

Vi ønsker å være en psykisk helsefremmende barnehage og jobber forebyggende for gode dager for barn og voksne. Dette tenker vi vil forhindre frafall i skolen. Vi ønsker å sette pris på våre brukere og nye søkere og ønsker å dele den informasjonen vi opparbeider oss.

37 Hisøy barnehageenhet

37.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1451	Hisøy barnehageenhet			
	Sum utgifter	15 241 800	13 633 292	16 318 524
	Sum inntekter	-1 905 800	-1 898 292	-2 978 700
	Netto driftsramme enheten	13 336 000	11 735 000	13 339 824

Stemmehagens rammer, inntekter og utgifter, henger sammen med antall barn og dermed antall ansatte. Dette kan endre seg i løpet av budsjettåret da barnehageåret går fra august-juli.

Stemmehagen har en dobbeltrolle: vanlig barnehage for barn fra nærområdet i tillegg til å ta imot barn med multifunksjonshemming og barn innenfor autismespekteret fra hele kommunen. I 2021 har vi 8 barn med store vedtak.

37.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi ser at det kan bli utfordrende å komme i mål med et enda strammere budsjett.

Det siste året har vi hatt en økning i søknader til barnehagen, det er positivt og gjør at vi har kunnet oppbemanne litt igjen. Likevel kan noen av våre ansatte bli rammet av kommunenes nedbemanning. For at prosessen rundt dette blir ryddig og best mulig, er det viktig å bruke allerede etablerte fora som HMS- og kvalitetsutvalget, personalmøter, medarbeidersamtaler osv.

Redusert sykefravær er alltid et mål. Vi har et aktivt HMS-arbeid, tett oppfølging av sykemeldte, fokus på et godt arbeidsmiljø og tilrettelegging der det lar seg gjøre. I barnehagen er det dessverre få muligheter for tilrettelegging over tid da det ikke finnes alternative stillinger.

Vi prøver å redusere overtiden. Møteavvikling på dagtid kan være komplisert, særlig mht. koronasituasjonen.

Hovedutfordringen vår vil være redusert vikarbruk. Vi er redd for hvordan dette vil kunne påvirke kvaliteten på tilbudet vi gir og sykefraværet til de ansatte. I tillegg kommer sommerferieavviklingen med kun 3 uker sommerstengt. Det betyr at vi får enda en uke ferie pr ansatt som må tas ut når barnehagen er åpen. Med kutt i vikarbudsjettet er vi urolige for hvordan det vil påvirke tilbudet til barna, og da særlig barna med spesielle behov.

37.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Leken er barnas beste og mest naturlige læringsarena. Et godt lekemiljø hvor barna, sammen med kunnskapsrike og engasjerte voksne, kan oppleve mestring, vennskap, utfordringer, få erfaringer, bearbeide inntrykk osv. er et mål vi stadig jobber mot. Vi streber etter å legge til rette for gode lekemuligheter og sette av tid til lek. Dette krever voksne som har kunnskap, som ser verdien av leken, som kan supplere og legge til rette og ha «gjørekompetanse»- være delaktige i leken.

Høsten 2020 har alle kommunale barnehager startet en prosess sammen med STYD kompetanse hvor målet er å bli mer psykisk helsefremmende barnehager. Her presiseres lekens sentrale rolle i arbeidet med

barns psykiske helse. Ny kunnskap gjør at vi må se på barnehagens lekemuligheter med nytt blikk. For eksempel å ha fokus på lekemateriell, ikke ha så mange ferdig definerte leker, men ha mer lekemateriell som barna definerer selv og som dermed fremmer fantasi, kreativitet og nysgjerrighet.

Vi blir utfordret på tidligere tenkning; og vi blir testet på om vi gjør det vi sier vi gjør. Det er en spennende prosess som krever kunnskap, trygghet og et tydelig mandat; barns rettigheter.

Det blir mye dokumentasjon i arbeidet med praksishåndbøkene, og bruk av praksisfortellinger som et ledd i å dele erfaringer, evaluere dem og gjøre gode ord til handling, jf. «gjørekompetanse». Vi trenger å bli bedre på dokumentasjon, så dette vil være i fokus.

Læringsmiljø og lek er en naturlig forlengelse av kommunenes årsplan og det felles satsingsområdet «gode læringsmiljøer i barnehager og skoler» hvor målet er at alle barn skal oppleve glede ved å leke og ved å lære hver dag. Den nye mobbeloven og implementeringen av den, er også et viktig fokusområde fremover.

Et godt læringsmiljø er også alle rutinesituasjonene som er godt gjennomtenkt og planlagt.

Vi har også en rammebetingelse vi må ta hensyn til, våre barn med spesielle behov. De er en viktig del av vår barnehage og må tas hensyn til når det gjelder f.eks. lekemiljø osv.

Det neste året har vi også 2-3 ansatte som skal ta videreutdanning i «improvisasjon i barnehagen, lek og ledelse».

Barnehage-hjem samarbeid

Et godt foreldresamarbeid er en forutsetning for en god barnehage.

Vi har faste formelle møtepunkter med foreldrene både på individnivå gjennom oppstartsamtaler og utviklingssamtaler to ganger i året, og på gruppenivå gjennom felles foreldremøter, eller møter som angår grupper av barn, f.eks. førskolegruppa. I tillegg blir det alltid presisert at foreldrene når som helst kan be om en samtale. Vi har også tett samarbeid i situasjoner hvor det kreves ekstra fokus.

Vi vektlegger de spontane uformelle møtene i barnehagen, og prøver å prioritere det så godt som mulig. Det er i den daglige samtalen ansikt til ansikt at tilliten bygges og den kan aldri erstattes av fine planer og glossy hjemmesider. Dette er også noe foreldrene signaliserer som svært viktige for dem. Vi har et bevisst forhold til hva en tar opp i de ulike fora, alt til sin tid. De uformelle møtene handler om å fortelle gode historier fra dagen for å løfte barna og foreldrene.

Vi prøver også å være gode i det praktiske samarbeidet som omhandler hjemmeside, periodeplaner og Vigilo. Vi tilstreber å gi rask og god informasjon, og holde foreldrene oppdatert på det som skjer.

Vi har et aktivt samarbeidsutvalg, selv om det har vært litt redusert aktivitet der nå under koronasituasjonen.

BTI

Tidlig innsats har alltid vært viktig, og BTI er et godt verktøy for å sikre tidlig og riktig hjelp.

Alle ansatte har kjennskap til BTI. Vi må sikre at alle nye ansatte også får kjennskap til det.

Viktige prioriteringer fremover er å sikre at alle får trygghet med systemet slik at terskelen for bruk blir lavere. Vi må tilegne oss et aktivt forhold til handlingsveilederen og implementere den i vår hverdag. Det handler om å gjøre erfaringer, dele dem og ha gode evalueringsprosesser. Kunnskap gir trygghet.

Vi bruker elementer derfra som mal for utviklingssamtaler og øver oss på å undre oss sammen med foreldrene.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2021
Ute-innemiljø	4,5	4,8
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,9	5
Informasjon	4,6	4,8
Barnets utvikling	4,9	4,9
Medvirkning	4,5	4,7
Henting og levering	4,8	4,9
Tilvenning og skolestart	4,7	4,9
Tilfredshet	4,9	4,9

Vi er veldig fornøyd med de gode resultatene vi har fått de siste årene.

I forhold til medvirkning kan vi bli bedre og vil jobbe videre med det i ulike fora. Samtidig er det viktig å huske at fjorårets koronasituasjon gjorde det vanskelig å holde f.eks. foreldremøter osv. Den samlede muligheten for kommunikasjon med foreldrene var svært redusert.

Den lavere scoren på ute-innemiljø handler i stor grad om mat og matservering. Fra høsten 2021 blir det enkel matservering i barnehagen, så det blir spennende og se om det får innvirkning på resultatet på undersøkelsen.

Med reduserte vikarbudsjetter er vi spente på hvilket utslag det vil få på foreldrenes tilfredshet.

Proessen videre er at resultatene blir lagt frem for samarbeidsutvalget og på personalmøte, og at målene for 2021 blir utarbeidet i samarbeid med disse.

Grønt samfunn

Vi er miljøfyrtårn og følger de retningslinjene det innebærer.

Regional vekst

De siste årene er det stor nedgang i antall barn født på Hisøy, og sammen med høy dekning av barnehageplasser blir de neste årene veldig spennende. Vi har de siste årene hatt en liten økning i søknad om plass hos oss, og håper det er en trend som fortsetter. Vi håper den langsiktige jobben vår med å etablere en barnehage med god kvalitet er det vi kan ane resultatene av nå. Vi har høy skår på brukerundersøkelsen over flere år. Samtidig vet vi at vi må fortsette å jobbe hardt med god kvalitet for å sikre at vi får flere søkere.

Samarbeid for å nå målene

Godt samarbeid innad i barnehagen og med eksterne instanser som; foreldre, skolen, andre barnehager, helsestasjonen, BTI -team, PPT, fagteam, Habu Arendal og Kristiansand, Abup, barnevern, Nav, UiA, Statped, Agder arbeidsmiljø, raskere frisk, de kommunale fysioterapeutene, statens senter for Epilepsi, Frambu, Rikshospitalet, avlastningstilbudene i kommunen,

37.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	4,66	1,35		1,35
Fravær langtid (%)	10,73	14,12		5
Fravær (%)	15,39	15,47	6,5	6,35
Antall HMS-avvik	2	0	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	3	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte	90?	78	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	95	93,04	85 %	95

37.5 Heltidskultur

Vi har hele tiden fokus på å få flest mulig i hele stillinger. Det blir tatt opp på personalmøter og medarbeidersamtaler.

Vi har en høy andel heltidsstillinger.

Vi har hele tiden fokus på å øke deltidsstillinger når det blir ledige stillinger hos oss. I år er vi usikre på hvorvidt det lar seg gjøre pga. nedbemanningen i kommunen.

37.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi skal utarbeide en kompetanseplan som gjør at vi får en oversikt over hvilken kompetanse vi har slik at vi på best mulig måte kan gjøre nytte av den. Samtidig gjør en slik plan at vi lettere kan lage en god plan for hvilke kompetanse vi trenger fremover. Det handler også om å ha kontroll på en felles kompetanseutvikling.

38 Barnehager sentrum øst

38.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1452	Barnehager sentrum øst			
	Sum utgifter	10 889 187	11 922 771	14 376 162
	Sum inntekter	-1 990 187	-2 438 771	-2 705 579
	Netto driftsramme enheten	8 899 000	9 484 000	11 670 583

38.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det blir store endringer i vår enhet denne våren i forbindelse med kommunens økonomiske utfordringer. Møllers Asyl og Gullfakse barnehage blir sammenslått fra 1. august, og dette kan føre til overtallighet i de kommunale barnehagene.

Vi har kuttet i vikarbudsjettet, utstyrsbudsjettet, overtid/ekstrahjelp og matbudsjettet for å tilpasse oss kommunens økonomiske utfordringer. Budsjettet er stramt, og vi vil jobbe for å nå dette, men samtidig skal vi drive forsvarlig og innenfor loven.

38.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer og et godt sosialt klima. Vi har jobbet med «være sammen» -metodikken over flere år. Denne kompetansen gir oss et godt grunnlag når vi nå har fokus og jobber med å være Psykisk helsefremmende barnehager. Vi fortsetter da å jobbe mye med voksenrollen (å være tilstedeværende, aktiv, autoritativ voksen), den ansattes gjørekompetanse, barns lek og lekemiljøet, samt barns rettigheter etc. I tillegg har vi språkglede som satsingsområde barnehageåret 20/21. Halvårsplanen definerer hva det innebærer for hver enkelt avdeling.

På personalmøter, planleggingsdager og avdelingsmøter jobber vi med våre satsingsområder.

Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen har oppstartsamtale med alle nye foreldre, og det tilbys foreldresamtaler høst og vår med pedagogisk leder, og oftere ved behov. Det gjennomføres også samtaler med foreldre til barn som skal begynne på skolen.

Barnehagen har foreldremøter. Foreldremøter skal inneholde informasjon om enhetens satsingsområder, samarbeidsutvalgets funksjon, halvårsplaner, BTI, trafiksikker barnehage, overganger og organisering. I tillegg til praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling. Det gjennomføres samarbeidsutvalgsmøter 6 ganger i året.

Enheten bruker hjemmesiden til å legge ut felles informasjon, planer og dokumentasjon og i løpet av januar 2021 vil Gullfakse få opprettet en egen Facebookside. Enheten bruker også aktivt Vigilo til å gi praktiske beskjeder til og fra foreldre. Det skal ikke gis sensitive opplysninger i Vigilo.

Levering- og hentesituasjonene er vår viktigste arena for godt samarbeid med foreldre. Alle skal bli møtt med vennlighet og interesse når de kommer til barnehagen. Ved henting skal foreldre informeres om barnas dag i barnehagen.

BTI

Målet for 2021 er å fortsette jobben med å få systematikk rundt våre bekymringer, og sette BTI inn i et system der undring blir fulgt opp. Foreldremedvirkning skal ha stort fokus. Foreldre skal involveres så tidlig som mulig i prosessen rundt personalets bekymring for barns og familiers utfordringer. Terskelen skal være lav i forhold til å ta kontakt med foreldre, og for foreldre til å ta kontakt med personalet. Det er viktig å skape gode relasjoner mellom personalet og foreldre som legger grunnlag for dette. Informasjon om BTI til foreldre er viktig ved alle møtepunkt som foreldremøter, samarbeidsutvalgsmøter, foreldresamtaler etc.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2021
Ute-innemiljø	Gullfakse 4,0 og Møllers 4,4	4,3
Relasjon mellom barn og voksen	4,5 og 4,9	4,6
Barnets trivsel	4,8 og 4,8	4,8
Informasjon	4,0 og 4,6	4,4
Barnets utvikling	4,6 og 4,7	4,6
Medvirkning	4,4 og 4,5	4,5
Henting og levering	4,4 og 4,9	4,5
Tilvenning og skolestart	4,2 og 4,5	4,6
Tilfredshet	4,5 og 4,8	4,6

Møllers Asyl skårer stort sett høyere på alle områder enn målene vi satte oss for 2020. Gullfakse har ikke nådd helt opp til målene. Det har vært et spesielt covid-19-år og vi er overrasket over at vi skårer så høyt som vi gjør, som på for eksempel ved henting og levering. Ut fra resultatene skal personalet sammen finne frem til satsingsområdet for 2021. Samarbeidsutvalget skal også være med å analysere og se på resultater og komme med sine anbefalinger. Dette skjer i første del av 2021. Indikatoren Informasjon er et av områdene vi ønsker å forbedre oss på og som vi ønsker innspill av fra foreldrene.

Grønt samfunn

Enheten har ikke blitt Miljøfyrtårnsertifisert ennå. I 2020 ble enkelte ting satt på vent pga. covid-19. Vi vil fortsette prosessen mot Miljøfyrtårnsertifisering i 2021.

Følgende tiltak i 2021: Barna skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Vi bruker naturen aktivt, og vi har opplegg med barna der vi har fokus på søppelsortering og plukking av søppel. Redusere avfall, spesielt matsvinn og plast.

Vi har fokus på å unngå/ redusere bruk av engangs- og plastartikler.

Leker og materiell som kjøpes inn, skal være miljøgodkjent.

Kjøregodtgjørelser reduseres ved at enheten har flest mulig møter i tilknytning til bygningene og kort nærhet.

Samarbeid for å nå målene

Vi vil ha et godt samarbeid med foreldre, bedrifter i nærmiljøet eks. matbutikken, våre samarbeidspartnere som skole, helsestasjon, andre barnehager, PPT etc.

38.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,1	2,6		1,5
Fravær langtid (%)	6,79	7,3		5,0
Fravær (%)	7,89	9,9	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	11	12	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	6	4	4 000	10
Andel heltidstilsatte	60	58 %	60 %	60 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88 %	83,3 %	85 %	85 %

I 2020 har det vært noe mer sykdom pga. covid-19, og dette kan vi nok forvente våren 2021 også.

38.5 Heltidskultur

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten etterstreber å ha flest mulig fulle stillinger. Helhetskultur blir diskutert og tatt opp som sak på ledermøter og møter i HMS- og kvalitetsutvalget. I tillegg er det egen sak på medarbeidersamtaler. Alle ansatte er informert om kommunens satsing på dette. Ved nytilsetninger blir det alltid først vurdert å øke stillingen til de som har redusert stilling.

En stor andel ansatte som jobber redusert i vår enhet gjør dette pga. helsemessige årsaker. Denne situasjonen vil i hovedtrekk være uendret også i 2021. Det vil skje store endringer i bemanning i vår enhet som følge av sammenslåing av Møllers Asyl og Gullfakse barnehage.

38.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi utarbeider en kompetanseplan for å sikre kvalitet på det arbeidet vi gjør. Enheten har faste møter for opplæring og refleksjon. Målet er å være en lærende barnehage. Det forventes store endringer i vår enhet i 2021 fordi det blir sammenslåing av Møllers Asyl og Gullfakse barnehage. Det vil kreve nytenkning og at vi sammen er løsningsfokuserte.

Innovasjon: Opprettholde fokus på ergonomi og bevegelsesglede. Nye ideer og forslag fra personalet tas opp til vurdering fortløpende. Spørsmål til diskusjon er hvordan vi kan tenke nytt rundt egen arbeidsmåte og utfordringer knyttet til tunge løft.

Utvikling og kvalitetsforbedring: Det jobbes nå for å være en psykisk helsefremmende barnehage og det betyr fokus på relasjoner, det fysiske miljøet og barns rettigheter. Enheten har tidligere jobbet med en felles ledelseskonsert og denne jobben vil videreføres i 2021. Det er alltid voksnes ansvar for relasjonene mellom barn, og mellom barn og voksen. Her har vi et konstant forbedringspotensial. BTI inngår som en viktig kvalitetsforbedring når det gjelder tidlig innsats.

Enheten deltar i Rekomp (Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen). Vi har som mål å delta i pulje 0 i løpet av 2021. Pulje 0 er kompetanseheving innen prosess- og utviklingsledelse.

39 Stinta barnehageenhet

39.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1453	Stinta barnehageenhet			
	Sum utgifter	13 621 200	14 889 306	17 381 273
	Sum inntekter	-2 559 200	-3 587 306	-3 538 662
	Netto driftsramme enheten	11 062 000	11 302 000	13 842 611

39.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vår enhet står foran en krevende prosess med sammenslåing av to ulike barnehager. I tillegg til felles nedbemanningsprosess i alle de kommunale barnehagene. Jevnlige HMS møter og andre møteforum blir spesielt viktig dette halvåret.. Barn, foreldre og ansatte som er berørt, må bli ivaretatt på best mulig måte.

Strømsbuåsen barnehage ble i 2010 bygd som en basebarnehage, men i løpet av de siste årene har vi nærmet oss mer gruppevis stasjonære løsninger for å fremme og ivareta barns psykiske helse. Grunnet smitteverntiltak har det dette året vært faste kohortinndelinger, både ute og inne. Disse erfaringene vil vi ta med oss videre i vår nye organiseringsløsning. Med flere barn på Strømsbuåsen fra aug-21 vil det kreve en god fysisk planlegging for å ivareta barns beste i barnehagehverdagen. Vi regner med at vi må foreta en del fysiske endringer, noe som kan bli krevende i forhold til stram økonomi. Samtidig må vi ivareta barns rettigheter og tenke gode løsninger til det beste for barn og ansatte.

Budsjettet er stramt og krevende. For å overholde og sikre kvalitet må vi ivareta bemanningsnormen. Noe som innebærer at vi må sette inn vikar ved sykdom og ved ferieavvikling. Vedtaket om 3 ukers sommerstengt vil igjen bli en utfordring når den femte og sjette ferieuken spres utover året på dager vi mest sannsynlig er fulle barnegrupper.

39.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi har gjennom vårt arbeid mot å være psykisk helsefremmende barnehager hatt et endringsarbeid for å ivareta og fremme barns rettigheter. Leken er barnas viktigste arena og må derfor bli ivaretatt av gode tilstedeværende ansatte som deltar og bidrar på barnas premisser.

Ansatte har fått kunnskap og erfaring i å «se verden» slik barna ser og opplever våre miljøer. Noe som igjen har bidratt til at høye bord, høye møbler er nedprioritert, og lekemiljøene blomstrer på gulvnivå, der barna jo oppholder seg. De ulike gruppene har sine lekemiljø som er preget av løsninger for sitt aldersnivå. Arbeidet med å være en psykisk helsefremmende enhet vil også dette året følge oss i planlegging og gjennomføring. Vi vil ha sterkt fokus på gjørekompetanse og hvordan vi går fra ord til handling. Og hvilke valg som gjøres hos hver enkel ansatt i vårt daglige læringsmiljø.

Barnehage-hjem samarbeid

Den daglige praten ved levering og henting gir et godt grunnlag for et godt og jevnlig samarbeid. Vi vet at foreldrene ønsker mer daglig informasjon om sitt barns utvikling, og vi vil også dette året fortsette med en økt bevisstgjøring i hva og hvordan vi ivaretar den daglige kommunikasjon.

Enheten gjennomfører oppstartsamtale med nye foreldre, har foreldresamtaler i løpet av året med alle foreldre i tillegg til overgangssamtaler med foreldre til barn som starter på skolen aug. 21. Foreldremøte i sept. 21 blir spesielt viktig for oss når foreldre og ansatte fra to barnehager møtes i felleskap. Våre tradisjonelle arrangement sammen med foreldre har dessverre ikke latt seg gjennomføre på grunn av smitteverntiltak i 2020. Vi gleder til å samles igjen.

Vi bruker digitale kommunikasjonsplattformer til gjensidig informasjon.

Vi har et engasjert og aktivt samarbeidsutvalg, som har bestått av ansatte og foreldre fra to barnehager. Fra august blir det endringer, men vi vil arbeide for at foreldre fra begge barnehagene blir godt ivaretatt gjennom nytt samarbeidsutvalg.

BTI

Vi vil fortsette vårt arbeid for å sikre at hvert barn blir ivaretatt, opplever trygghet og får mulighet til vekst og utvikling. Vi har en BTI-kontakt i hver barnehage. Vi arbeider for at alle ansatte skal ha et ansvar for at våre barns rettigheter blir ivaretatt. Ny mobbelov har trådt i kraft fra jan. 2021 med flere krav til barnehageansatte med vektlegging av at alle har ansvar for å følge med på at **alle** barn har det bra. Alle har ansvar for å gripe inn om et barn ikke har det bra og igangsette tiltak. Dette samsvarer bra med kommunens BTI -arbeid, hvor vi i felleskap skal sikre barns rettigheter.

Enheten har også deltatt i Stine Sofies Barnehagepakke. Programmet har som mål å styrke barnehageansattes handlingskompetanse til å handle på bekymring om vold og seksuelle overgrep. I tillegg til at barnehagene skal bli kompetente til å jobbe selvstendig og systematisk med tematikken gjennom året. Gjennom dette arbeidet har hver barnehage fått et barnets verneombud, som samarbeider med BTI-kontaktene og enhetsleder for å sikre og ivareta alle våre barn.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2021
Ute-innemiljø	Strømsbuåsen 4,2/ Gåsungen 4,0	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	Strømsbuåsen 4,7 /Gåsungen 4,3	4,9
Barnets trivsel	Strømsbuåsen 4,9 /Gåsungen 4,7	4,9
Informasjon	Strømsbuåsen 4,5 /Gåsungen 3,8	4,7
Barnets utvikling	Strømsbuåsen 4,8 /Gåsungen 4,4	4,9
Medvirkning	Strømsbuåsen 4,4 / Gåsungen 4	4,7
Henting og levering	Strømsbuåsen 4,6 / Gåsungen 4,1	4,7
Tilvenning og skolestart	Strømsbuåsen 4,6 / ikke nok svar	4,7
Tilfredshet	Strømsbuåsen 4,7 /Gåsungen 4,4	4,9

Resultatene på Gåsungen har forbedret seg på alle punkt fra fjorårets resultat. Vårt arbeid for å bli en psykisk helsefremmende barnehage har vært med på å styrke kvaliteten i det daglige arbeid. I tillegg har det vært gjort store fysiske forbedringer både ute og inne.

Informasjon og medvirkning må forbedres. Vi vil foredle foreldrenes opplevelse av barnas trivsel i våre barnehager.

Grønt samfunn

Enheten har vært miljøsertifisert siden 2009 og vil i løpet av mars -21 igjen resertifiseres. Dette barnehageåret har vi valgt «Bærekraftig utvikling» som fellestema.

Vi har en viktig oppgave i å fremme gode holdninger, opplevelser, nysgjerrighet og undring for hverandre og for naturens mangfold. Barna skal få erfaringer i å ta vare på seg selv, (livsmestring) hverandre og det å få være en del av vårt samfunn. Vi må være aktive lyttere, få tak i barnas opplevelser, undringer og bygge vårt pedagogiske arbeid videre på det. Det innebærer at gruppenes ulike tolkninger og ivaretagelse av

temaene vil bli til underveis i de ulike prosesser som skjer i hver gruppe. Når vi viser engasjement og interesse rundt barnas nysgjerrighet og undring, bidrar vi til at barna får erfaringer i å ta vare på omgivelsene og naturen vi har. På den måten kan vi fremme verdier, holdninger og praksis for et bærekraftig samfunn.

Vi har for tiden et spesielt sterkt engasjement rundt alt som kan plantes og utvikles videre. Ulike frø, fra ulike frukter til upoppet popcorn er sådd og blir ivarettatt for å bli plantet ute når det blir vår. Høsting av maiskolber vil forhåpentligvis være mulig i september/oktober.

Regional vekst

Barnehagene er en viktig medspiller i en regional vekst. Barna er fremtiden, så en felles satsing for ivaretagelse av barns rettigheter, vil være med på å styrke fremtidig vekst og utvikling.

Strømsbuåsen er bynær, vi vil være tilstede i bymiljøet, vi vil være med på å prege en by mot en positiv utvikling. Vi må arbeide felles for å fremme god psykisk helse og vektlegge tidlig og proaktiv innsats for barn og unge.

Samarbeid for å nå målene

Vi arbeider for et godt samarbeid med alle våre samarbeidspartnere. Vi har jevnlig kontakt med helsesykepleier for vårt område, Vi har mange barn som starter på Stinta skole, særlig fra Strømsbuåsen som ligger ca. 7. min. i gangavstand fra Stinta skole. I «normale tider» besøker vi skolen, får låne gymsalen og besøker SFO. Det er positivt både for barna vi har hatt i barnehagen som nå går på skolen og for våre barn som etter hvert skal starte på Stinta skole.

Vi bruker butikker og catering fra nærmiljøet vårt for å støtte opp om lokal drift. Andre samarbeidspartnere er bl.a. PP-tjenesten, Nav, UIA, barnevern, opplæringskontoret og spesielt de andre kommunale barnehagene i Arendal.

39.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	3,51	1,8		2
Fravær langtid (%)	3,79	8,5		4,5
Fravær (%)	7,3	10,3	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	2	1	3 000	16
Antall kvalitets-avvik	4	1	4 000	16
Andel heltidstilsatte	78,6	69,2	60 %	69,2
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	93	93	85 %	93

Pandemien har gitt mer fravær, både egenmeldinger og sykmeldinger. Den situasjonen er fortsatt gjeldende og vil nok vare en god stund fremover. Vi trenger ny gjennomgang av arbeidet med avvik, men må samtidig prioritere sammenslåingen av barnehagene på våre HMS- møter fremover.

39.5 Heltidskultur

Vi etterstreber en heltidskultur i enheten for å ivareta barns behov for trygghet. Det blir mer forutsigbarhet for barn og foreldre med faste ansatte til stede hver dag. Samtidig kan det være ansatte som i perioder

ønsker noe redusert stilling, det behovet må vi også ivareta.

Blir det ledige stillinger, vil alltid ansatte som har redusert stilling bli forespurt om de ønsker å øke stillingsprosenten før ansettelser skjer.

Vi har et trygt og godt arbeidsmiljø i enheten som nå fremover vil være en viktig forutsetning i arbeidet med å slå sammen to barnehager.

39.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har en kompetanseplan som skal være en hjelpesnor for å løfte og engasjere, samt gi oversikt over hvilke områder som vil ha fokus dette barnehageåret. Det er et mål å ha en organisasjonskultur som åpner for læring, endring og utvikling. Vi har ingen ufaglærte i vår enhet og vektlegger ulike møtepunkter for faglig refleksjon, erfaringsdeling og kompetanseheving for alle yrkesgruppene i enheten.

Vi vil fortsette vårt arbeid med å være psykisk helsefremmende barnehager. Vi er i gang med å ta i bruk en digital håndbok som skal hjelpe oss i en systematisering av dette arbeidet. Følgende områder er sentrale for arbeidet:

Juridiske rammer

Lærende og profesjonell organisasjon

Lederskap

Relasjon

Livsmestring og sårbarhet

Struktur

Innhold

Foreldresamarbeid

Enheten deltar i REKOMP (Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen). Vi har søkt om deltakelse i pulje 0 våren 2021 der temaet er prosess og utviklingsledelse. Neste pulje har vi søkt om deltakelse i bærekraftig utvikling. Denne kompetansesatsingen er barnehagebasert, noe som innebærer at barnehagen får mulighet til å videreutvikles sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling.

40 Jovannslia barnehageenhet

40.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1454	Jovannslia barnehageenhet			
	Sum utgifter	13 155 832	15 824 407	17 163 728
	Sum inntekter	-2 696 832	-3 542 407	-3 314 894
	Netto driftsramme enheten	10 459 000	12 282 000	13 848 834

40.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten tar innover seg de økonomiske utfordringene Arendal kommune står ovenfor. Vi har kuttet i vikarbudsjettet, utstyrsbudsjettet, overtid/ekstrahjelp og matbudsjettet for å tilpasse oss til kommunens økonomiske utfordringer. Det er lite økonomisk handlingsrom i 2021. Fra 01.08.2021 overføres spesialpedagoger i Pedagogisk fagteam sammen med støtteressurser til de kommunale barnehagene. Enheten får da myndighet til å fatte vedtak om spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging for barn. Enheten har en stor andel barn med vedtak, og bekymringene er store ift hvordan vi skal klare å håndtere dette innenfor de rammene som er.

40.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi ønsker å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Vi ønsker å la barna få mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale.

Enheten vil ha et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø. Vi vil jobbe med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet mobbeatferd i barnehagen. Vi vil jobbe med temaforståelse på områdene: Mobbebegrepet, mekanismene, forebygging og tiltak.

Boka til Pål Roland «Mobbeatferd i barnehagen» er utgangspunkt for temaforståelse.

Vi vil også ha fokus på leken som læringsarena. Leken skal være arena for barns utvikling og læring, for sosial og språklig samhandling, gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur.

Begge barnehagene er psykisk helsefremmende barnehager og har hatt god og faglig støtte av STYD kompetanse som i flere år har forsket på hva som kan bidra til nye perspektiver for å ivareta barns psykiske helse og miljø i barnehagene. Arbeidet bygger på barns rettigheter. Endring av lekemiljø og fokus på voksenrollen vil stå sentralt i arbeidet dette året.

Tema vi vil jobbe med: Hvordan sikrer vi vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken?

Vi vil ha fokus på voksenrollen gjennom programmet «Være sammen». Den autoritative voksne er et grunnleggende prinsipp i «Være sammen». Prinsippet går ut på at de voksne utøver yrket sitt i en dynamisk kombinasjon av varm relasjonsbygging til barnet og en tydelig voksenstil når det gjelder å sette krav og forventninger. Dette har betydning for et godt læringsmiljø.

Lek

Mål: Alle opplever glede ved å leke og ved å lære- hver dag.

- Leken skal ha en sentral plass i barnehagen og lekens egenverdi skal anerkjennes
- Leken skal være en arena for barns utvikling og læring, og for sosial og språklig samhandling
- Et leke- og læringsmiljø som er lystbetont, meningsfullt og frivillig

De voksne:

- Er delaktige i barnas lek ute og inne, gjørekompetansen.
- Tilretteleggere og igangsettere av lek. Voksne som medlekere og medhjelpere.
- Organiserer lekegrupper.
- Tilrettelegger for gode lekemiljø som er fleksible.

Barnehage-hjem samarbeid

Enheten vil fokusere på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Hente og bringe situasjonen er arenaer vi vil jobbe spesielt med. Vi vil ha fokus på anerkjennende kommunikasjon som grunnpilar i det pedagogiske arbeidet.

Enheten har fokus på:

- Startsamtaler med alle foreldrene, hvor blant annet gjensidige forventninger tas opp.
- Foreldresamtaler 2 ganger i året, og ellers ved behov
- Overgangssamtaler med foreldre til barn som skal begynne på skolen
- Foreldremøter som informerer om SU, barnehagens planer og satsningsområder
- Å aktivt bruke hjemmesiden og Facebooksiden
- Å aktivt bruke Vigilo til praktiske beskjeder

BTI

Enhetens mål er å medvirke til at barn sikres tidlig og riktig innsats når et problem oppstår, slik at barnet gis muligheter for vekst og utvikling.

Alle ansatte har fått innføring i BTI -modellen. Vi har begynt å bruke handlingsveilederen systematisk, og vil i 2021 ha fokus på å bli enda bedre. Vi vil å ha fokus på en tidlig og nær foreldrekontakt, der vi undrer oss sammen med foreldrene.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2021
Ute-innemiljø	Jovannslia 4.3/3.8 Lia	4.4
Relasjon mellom barn og voksen	4.7/4.6	4.7
Barnets trivsel	4.8/4.8	4.9
Informasjon	4.7/4.1	4.7
Barnets utvikling	4.9/4.7	4.8
Medvirkning	4.6/4.3	4.6
Henting og levering	4.8/4.5	4.8
Tilvenning og skolestart	4.6/4.4	4.6
Tilfredshet	4.7/4.5	4.8

Resultatene er fra brukerundersøkelse gjennomført desember 2020. I tabellen er det en oversikt over begge barnehagene (Jovannslia barnehage/Lia barnehage). Enheten har forbedringer på flere områder. Resultatene vil bli lagt frem for personalet og SU, og det vil være en prosess i starten på året ift hva vi skal prioritere og jobbe med i 2021.

Grønt samfunn

Målet var å starte prosessen med miljøfyrtårnsertifisering våren 2020, men pga. covid-19 situasjonen måtte prosessen utsettes. Vi håper å starte prosessen våren 2021. Vi jobber med å gi barna opplevelser og

erfaringer i naturen som kan fremme forståelse for naturens egenart og barnas vilje til å verne om naturressursene, bevare biologisk mangfold og bidra til bærekraftig utvikling. Enheten legger til rette for at barna skal bli 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 opplegg med barna der vi:

- har fokus på søppelsortering og plukking av søppel.
- har fokus på å unngå/reducere bruk av engangsartikler og plastartikler.
- sår og dyrker frukt/grønnsaker med barna.

Når personalet er på møter/kurs andre steder enn i barnehagen, forsøker vi å kjøre flere sammen.

Samarbeid for å nå målene

For å nå målene våre er vi avhengig av å samarbeide innad i barnehagen og med andre instanser. Aktuelle samarbeidsinstanser i 2021 vil være foreldrene, skoler i nærmiljøet, helsestasjon, PPT, Habu, Abup, barnevernet, spesialpedagoger, adferdsteam, språkteam, NAV, UiA etc. Sammen har vi god kompetanse for å nå målene. Høsten 2021 overføres en del av spesialpedagogene til de kommunale barnehagene, og det blir viktig å etablere nettverk for å opprettholde det gode fagmiljøet og sikre kompetanseutvikling og kompetansedeling.

40.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,04	2,07		1,5
Fravær langtid (%)	8,93	9,8		5
Fravær (%)	9,97	11,87	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	3	5	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	13	2	4 000	30
Andel heltidstilsatte	64	69	60 %	69
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88	89	85 %	89

Enheten har i 2020 hatt noe mer fravær pga. covid-19. Det jobbes kontinuerlig med å redusere sykefraværet, og forebyggende tiltak vil ha fokus. HMS- og kvalitetsutvalget vil legge en strategi for å øke antall avvik

40.5 Heltidskultur

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten etterstreber å ha flest mulig fulle stillinger. Flere av de som jobber redusert, gjør det på grunn av sykdom, og da er det vanskelig å heve andel heltidsansatte. Ved nytilsettinger, blir det alltid først vurdert å øke stillingen til de som har redusert stilling.

40.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

For å sikre kvalitet på det arbeidet vi gjør, har enheten utarbeidet kompetanseplan som styrer fagutvikling

på flere nivå. Enheten har faste møter for opplæring og refleksjon. Målet er å være en lærende barnehage. Vi har fokus på å tenke nytt og annerledes, og stiller oss spørsmål om vi kan gjøre ting på andre og bedre måter. Det er kultur i enheten for å prøve ut nye ting. Enheten har veiledningsordning for nyutdannede og nytilsatte.

Enheten deltar i Rekomp (Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen). Vi har som mål å delta i pulje 0 våren 2021 der temaet er prosess og utviklingsledelse, og pulje 1 høsten 2021 der tema er flerkulturelle barn. Rekomp skal bidra til at barnehagen utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling. Den er et av flere virkemidler som skal sikre at alle barn får et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet.

41 Øyestad barnehageenhet

41.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1455	Øyestad barnehageenhet			
	Sum utgifter	8 197 320	8 819 487	9 760 429
	Sum inntekter	-1 555 320	-1 756 487	-2 196 529
	Netto driftsramme enheten	6 642 000	7 063 000	7 563 900

41.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har gjennom flere år opplevd nedbemanning for å tilpasse antall ansatte i forhold til antall barn som søker barnehageplass. Vi har for 2021 fått et kutt i vikarbudsjettet på 170 000 kroner for å tilpasse oss kommunens økonomiske utfordringer. Dette fører til at budsjettet for 2021 er veldig stramt og gir lite rom for bruk av vikar ved kort tids sykefravær og ferier. Samtidig skal vi drive forsvarlig og innenfor lovverket.

Enheten har også et merforbruk i 2020 som vi må forholde oss til i 2021.

41.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

For at vi skal ha et godt læringsmiljø er vi avhengig av gode lekemiljøer og varme grensesettende voksne og godt samarbeid med hjemmet. Vi har gjennom flere år brukt metodikken og pedagogikken i «Være sammen». Den kompetansen som personalet har fått gjennom dette pedagogiske verktøyet, kan lett overføres til nå hvor fokus området er psykisk helsefremmende barnehager. I dette området vil vi fortsatt ha fokus på voksenrollen, samt barns lekemiljøer, barns rettigheter, medvirkning og medbestemmelse etc.

Personalet bruker teori fra boken «Barn er budbringere - en veiviser til psykiskhelsefremmende barnehager» av Line Melvold.

Vi jobber med satsingsområdene på personalmøter, planleggingsdager og avdelingsmøter

Barnehage-hjem samarbeid

Alle foreldre får tilbud om to foreldresamtaler i løpet av barnehageåret, oftere ved behov. Her er det samtale om barnets utvikling, trivsel, samarbeid med hjemmet og det foreldre måtte lure på.. Det gjennomføres også opptakssamtale før nye barn starter opp i barnehagen.

Hver høst har vi foreldremøte hvor det blir gitt felles informasjon om bla. BTI, satsingsområder, samarbeidspartnere, trafikk sikker barnehage og det som ellers måtte være aktuelt, I tillegg er det praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling/gruppe.

På våren har vi dugnad evt. temakveld.

Foreldrene i samarbeidsutvalget står for sommer- og førjulsarrangement.

Det satt av inntil 5 samarbeidsutvalgsmøter for barnehageåret 2020 -2021

Kommunikasjonsverktøyet Vigilo er et nyttig redskap i forhold til å få informasjon ut til foreldrene i disse koronatider.

BTI

Målet for 2021 er at vi skal fortsette med å jobbe systematisk rundt barn vi har undring/ bekymringer for. Foreldre skal involveres på et tidlig tidspunkt, og terskelen skal være lav for å ta kontakt med foreldrene. Vi skal fortsette med å ha fokus på BTI- arbeidet ved alle møtepunkter, slik som personalmøter, gruppemøter, foreldremøter og foreldresamtaler

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2021
Ute-innemiljø	4,0	4,7
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,8
Barnets trivsel	4,7	4,9
Informasjon	3,8	4,5
Barnets utvikling	4,3	4,7
Medvirkning	3,9	4,5
Henting og levering	4,3	4,7
Tilvenning og skolestart	4,6	4,7
Tilfredshet	4,3	4,6

Enhetens resultater på brukerundersøkelsen er lavere på de fleste punktene sammenlignet med resultatet for 2019, spesielt på områdene informasjon og medvirkning.. Det har vært et spesielt år med mange koronatilpasninger. Vi har kanskje ikke helt klart å få formidlet alle opplysninger og informasjon godt nok ut til foreldrene i denne perioden. Ut fra resultatet skal personalet være med å se på områder vi skal ha et ekstra fokus på i 2021. Samarbeidsutvalget vil også bli involvert i denne prosessen

Grønt samfunn

Enheten har ikke blitt Miljøfyrtårnsertifisert. På grunn av koronasituasjonen i 2020 ble prosessen utsatt. Vi vil fortsette prosessen mot å bli Miljøsertifisert i 2021 dersom situasjonen rundt covid-19 åpner for det..

Barna lærer hvordan vi sorterer husholdningsavfall. På turer i nærmiljøet plukker barna søppel dersom de finner det. De lærer om hvordan vi skal ta vare på naturen og omgivelsene.

Vi forsøker å begrense bruken av engangsartikler.

Leker og materiell som vi kjøper, skal være miljøgodkjent

Samarbeid for å nå målene

Vi skal ha et godt samarbeid mellom personale i egen enhet og med foreldre, Enhetsledere i kommunale barnehager har samarbeidsmøter hvor fokus-/satsingsområder er på sakslista. Vi samarbeider også med nærsolen i forbindelse med barn som skal begynne på skolen. PPT, helsestasjon og barnevern osv. er også aktuelle samarbeidsparter.

41.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	2,62	2,52		1,5
Fravær langtid (%)	10,62	12,28		5,5
Fravær (%)	11,89	14,80	6,5	7
Antall HMS-avvik	0	0	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	0	1	4 000	25
Andel heltidstilsatte	78,5	98,63	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	93,5	95,83	85 %	100

Enheten hadde et høyt sykefravær 2. tertial. Dette skyldes hovedsakelig langtids sykemeldte, fraværet er ikke jobbrelatert. HMS- og kvalitetsutvalget gjennomførte i løpet av 2020 flere trivselstiltak, Vil dette utvalget videreføre i 2021.

41.5 Heltidskultur

De alle fleste i enheten er heltidsansatte. De som går i redusert stilling, gjør dette ut fra eget ønske eller på grunn av helseutfordringer de har.

41.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi vil i 2021 opprettholde fokus på å være en psykisk helsefremmende barnehage. Vi skal ha fokus på gode og utviklende lekemiljøer, barns rettigheter og voksenrollen. Personalet skal i tillegg få opplæring i å bruke den digitale håndboken til «Barn er budbringere».

Systematisk bruk av BTI- tenkningen vil være en viktig kvalitetsforbedring når det gjelder tidlig innsats.

42 Østre Agder

42.1 Bystyrets ressurstildeling og bestilling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
1207	Østre Agder			
	Sum utgifter	9 807 915	34 648 556	33 806 707
	Sum inntekter	-5 958 915	-19 341 556	-18 953 182
	Netto driftsramme enheten	3 849 000	15 307 000	14 853 525

Bakgrunnen for den dramatiske rammendringen er at alle driftsutgifter knyttet til KØH ved Myratunet er overført til vertskommuneløsning. Derved bortfaller både utgifter og inntekter i regnskapet til Østre Agder IPR (Interkommunalt Politisk Råd) til dette. Fra årsskiftet opphører også det interkommunale samarbeidet omkring fysioterapi spesialist hjemler. Dette har også vært en betydelig utgift som er ført over det interkommunale samarbeidet.

42.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi vil i det interkommunale samarbeidet måtte forholde oss til at budsjettet er nominelt uendret mens vi skal påta oss noen økende driftsutgifter. Vi er forberedt på at viktig satsinger på nærings- og samfunnsutviklingsarbeid vil måtte baseres på bruk av fond. Det samme gjelder miljøatsingen innen felles drift av veilysanleggene der kartleggingen av anlegg som ligger til grunn for innhenting av anbud for overgang til LED finansieres av fondsmidler.

42.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Felles kompetanseløft kjennetegner innsatsen i Østre Agder IPR både innenfor oppvekstsektor og helse og omsorgssektor

Effektiv utnyttelse av de betydelige midlene kommunene tilføres gjennom ordningen DEKOMP for skolesektoren og REKOMP for barnehagesektoren innebærer at vi når fram til den enkelte medarbeider i sektoren med tilbud om kompetansehevende tiltak. Forutsetningen er et tett samarbeid med UiA, som har bygget ut en god organisasjon for å kunne formidle kompetanse innenfor prioriterte felt. I skolesektoren basert på statlige styringssignaler og i barnehagesektoren basert på kartlegging av behov ved den enkelte barnehage, både offentlige og private. Vi ser et betydelig behov på forskning omkring effekter av de kompetansegivende tilbudene. Det er vårt håp at forskning ved UiA springer ut av det tette samarbeidet mellom kommunene og institusjonen.

Digitaliseringen i helse- og omsorgssektoren er bare i startfasen. For å kunne få følgeforskning på de endringer som skjer er midlene (5 mill. kroner.) som i 2020 ble disponert til et forskningsfond en nøkkel til å fundere forskning basert på kommunale behov for kunnskap. Videre gir midlene som er tildelt fra Agder kompetanse og utviklingsfond (1,5 mill. kroner) oss slagkraft i arbeidet med oppbygging av kompetanse i sektoren.

Sammen med de 25 andre kommunene på Agder og Agder fylkeskommune vil vi bidra til å støtte Sørlandet sykehus i arbeidet for å utvide deres posisjon som universitetssykehus. Landsdelen står bak sykehuset i deres arbeid for at nye legestudenter skal få en økende del av sin opplæring ved de tre sykehusene i vår landsdel. Dette bidrar i neste omgang til god rekruttering til legestillinger i landsdelen.

Felles barnevernvakt for de åtte kommunene er nødvendig for å kunne levere en solid barnevernstjeneste

for innbyggerne i Østre Agder. I løpet vil alle kommuner i regionen være knyttet til denne ordningen.

Østre Agder IPR bidra med støtte til utredningsarbeidet knyttet til en eventuell sammenslåing av Grimstad brann og redningsvesen og ØABV. Blir dette aktuelt vil det komme på plass fra årsskiftet 2021/2022. Da vil nok en interkommunal løsning omfatte alle medlemmene i Østre Agder IPR. Vi vil med en slik løsning få et enda sterkere og mer kompetent felles brannvesen for regionen.

Grønt samfunn

På enkelte felt har pandemien gitt oss erfaringer vi vil bringe med oss videre i det interkommunale samarbeidet. Korte effektive Teamsmøter vil være standard på mye møtevirksomhet som tidligere har vært fysisk med konsekvenser for reisevirksomhet og tidsbruk. Samtidig erkjenner vi at mye kompetanse- og utviklingsarbeid har fått manglende framdrift i den situasjon vi har vært i og som vi ser at vil vare i hvert fall fram til sommeren.

Vår hovedsatsing er knyttet til overgang til LED i hele veilysnettet. Dette vil ha store effekter for de løpende driftsutgiftene knyttet til strømforbruk, men også til endrede rutiner for vedlikehold og drift av veilysanleggene. I ny leverandøravtale for veily som skal lyses ut i 2021 vil kostnader til kontrollrunder bli spesifisert. Vi er åpne for at tallet på slike kan reduseres når hele veilysnettet for fornyet og standardisert.

Regional vekst

Beslutningen om etableringen av Morrow Batteries i Arendal representerer en milepæl for alle kommuner i regionen. I regi av Arendal vil det være naturlig å informere kommunene i vårt felles bo og arbeidsmarked om progresjonen i etableringene. Også omliggende kommuner må forberede seg på de endrede premisser en slik gigantetablering legger for hele regionen. Det er naturlig at Østre Agder IPR legger til rette for slike drøftinger i sin løpende møtevirksomhet og ved samlinger av politisk ledelse og eller for fagmedarbeiderne i kommunene.

Nidelvassdraget inkludert Rore er viktig for fire av de åtte kommunene i samarbeidet. Åmli og Froland sammen med Fyresdal og Nissedal har gjennom et samarbeidsprosjekt som også omfatter fysisk utbygging av infrastruktur vist hvilket stort reiselivsprodukt vassdraget er og hvilket formidabelt potensial som finnes for videre utvikling. Reiseliv vil når dagens situasjon går tilbake til en normal hverdag måtte være en viktig felles satsing for en region med nærhet til store befolkningskonsentrasjoner i inn og utland.

Det er et ønske om styrket samarbeid om gjestehavner i regionen. Gode fellesløsninger vil bidra til å heve kvaliteten på det tilbudet som møter båtturistene på vår vakre del av kystlinjen.

Samarbeid for å nå målene

Østre Agder IPR framstår i sitt 14 år som en litt uferdig tenåring som har det godt. Når vi møtes er tonen mellom aktørene på politisk og på administrativt nivå kjennetegnet av tillit og trygghet på at vi vil hver andre vell. Kommunene jubler for hverandre når det skjer positiv utvikling. Vi bistår hverandre når vi trenger hjelp. Felles fagmiljøer innenfor ulike felt vokser fram på felt som jus og GIS. Felles tjenesteløsninger etableres når dette vurderes å være den beste løsningen.

Vi står framfor et stort løft når ny legevakt bygges i tilknytning til sykehuset. Tilbudet til innbyggerne i Østre Agder og Nissedal og Fyresdal vil bli dramatisk forbedret, samtidig som et sterkt fagmiljø får hensiktsmessige lokaler.

Østre Agder har tatt posisjoner på ulike felt. Miljøer i Grimstad representerer spydspisser innenfor teknologi. Arendal har posisjoner på mengder av felt med fyrtårn som Arendalsuka. Regionen har kunstuttrykk på ypperste internasjonale nivå gjennom kammermusikkfestivalen og andre festivaler. Sammen framstår Østre Agder kommunene som en variert og spennende region. Vi har unike forutsetninger til å kunne rekruttere mennesker med høy kompetanse innenfor nesten alle felt som kan bidra til lokal samfunnsutvikling. Østre Agder IPR's viktigste bidrag vil være å være den viktigste arena for bygging av tillit mellom politisk ledelse og administrasjon i alle de åtte kommunene. Vi vil legge vekt på åpen tillitsfullt samarbeid med regioner både i øst og vest og i nord. I et stort Agder vil vi være en garantist

for at alle skal bli lyttet til og bli tatt hensyn til.

Når det nå etableres et felles nav for trolig fire kommuner, så vil dette representere en enhet som bør være en viktig brikke i regionens NAV-struktur. Vi forholdet oss til at dette var den løsningen disse fire kommunene oppfattet at var den beste løsningen for dem.

42.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)		0,26		0,5
Fravær langtid (%)		0		1,5
Fravær (%)	1,8	0,26	6,5	2
Antall HMS-avvik	0	0	3 000	0
Antall kvalitets-avvik	1	0	4 000	0
Andel heltidstilsatte	100	100	60 %	100
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	100	100	85 %	100

42.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

En vesentlig del av Østre Agder IPR's oppgaver er knyttet til utviklingsarbeid. Store ressurser brukes for å kunne tilby kompetansehevende tilbud. Nye digitale løsninger har vært avgjørende for kompetansetiltak som har kunnet bli gjennomført under pandemien.

Med bakgrunn i den ekstraordinære situasjonen knyttet til pandemien med belastning av medarbeidere i både oppvekstsektor og helse- og omsorgssektor vil vi måtte tilpasse vårt tilbud slik at det ikke representerer en ekstra belastning for medarbeidere som ikke bør oppleve dette. Vi vil i samråd med skoleledere og tillitsvalgte tilpasse tilbudet til den rådende situasjon. Ressurser som blir stående ubrukt på grunn av gjeldende restriksjoner vil bli benyttet i henhold til statlige retningslinjer når aktivitet igjen kan økes. Det kan tilsi en enda travlere høst.

43 Arendal eiendom KF

43.1 Bystyrets bestilling

Bystyrets bestilling, i budsjett - og handlingsplan, betyr at hovedaktiviteter for Arendal eiendom KF videreføres i 2021. Foretakets strategidokument, som er behandlet i bystyret, har likevel mål som er svært ambisiøse sett i forhold til tilgjengelige ressurser.

Det vil være en særlig oppfølging på følgende aktiviteter i 2021

- Det vil være et særlig fokus på kvalitetssikring av prosjektstyring med nye og godt forankrede prosedyrer. Erfaring/læringspunkter fra heissaken vil bli fulgt opp mot kontrollutvalget og med rapportering til styret og bystyret.
- Etablering av ny batterifabrikk i Arendal må ha høyeste prioritet i Arendal eiendom. Det må avklares foretakets rolle i denne prosessen, men ressurser må avsettes til dette arbeidet.
- Det skal foretas en organisasjonsmessig gjennomgang av eiendomsdrift hvor effektivitet og kjøp av tjenester er viktige elementer i vurderingen. God involvering av ansatte er en forutsetning.
- Det må prioriteres organisatoriske tiltak som skal understøtte kulturbyggingen i organisasjonen, hvor målet er et godt arbeidsmiljø kombinert med effektiv drift og høy måloppnåelse. Koronasituasjonen må likevel hensyntas.
- Arendal eiendom skal bidra til at det nye næringsselskapet skal bli etablert. Dette vil kreve ressurser i organisasjonen. Det bør også legges til rette for at selskapet kan kjøpe tjenester av Arendal eiendom.
- Arbeidet med gode og riktige energiløsninger videreføres. Dette krever stor innsats for at foretaket skal nå ambisiøse mål om redusert energiforbruk for Arendal kommune.
- Arbeidet med KØH/Legevakt intensiveres i 2021. Forprosjekt for nytt helsehus vil også måtte ha prioritert
- Sterkt trykk på vedlikehold er en forutsetning. Dette vil likevel være krevende med et høyt nivå på konsernbidrag til kommunen.

43.2 Strategiplan

Strategidokumentet for Arendal eiendom ble vedtatt i bystyret i november etter en grundig prosess i styret. Hovedpunkt i strategiplanen er som følger:

Godt liv for alle

Arendal eiendom skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø med trygghet for å unngå fysiske og psykiske skader. Vi skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver.

Grønt samfunn

Arendal eiendom skal stå for en bærekraftig klima- og miljøpolitikk på alle foretakets arbeidsområder.

Regional vekst

Arendal eiendom skal være en aktiv samfunnsaktør innen eget ansvarsområde.

43.3 Bystyrets ressurstildeling

Tall i 1000 kroner	Budsjett 2021	Budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	-357 714	-356 877	-365 431
Sum inntekter	357 714	356 877	365 137
Netto driftsramme enheten	0	0	-294

43.4 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det legges i kommunens budsjettopplegg opp til at konsernbidraget fra Arendal eiendom videreføres. Dette utgjør 6 mill. kroner som sammen med et krav om energisparing utgjør 7,5 mill. kroner. Foretaket må fortsatt arbeide med tiltak som berører organisering, tjenestenivå inklusivt vedlikeholdsnivå og konkrete effektiviseringstiltak. Foretaket vil arbeide med reduksjoner i eget budsjett etter følgende prinsipper:

- Tiltakene skal så langt som mulig gi varig effekt. Det betyr ikke at tiltakene gir umiddelbare besparelser, men har innslagspunkt i løpet av året.
- Tiltak som har betydning for kommunens drift, krever videre utredninger sammen med kommunens administrasjon
- Tiltakene skal ha et reelt innhold. Det betyr at såkalte «løpe fortere tiltak» forutsetningsvis skal unngås. En skal forsøke å unngå kutt på avdelingene uten å definere innhold i tiltakene.
- Det må forventes generelle effektiviseringstiltak som det må arbeides videre med
- Vedlikehold skal så langt som mulig unntas fra direkte kutt.
- En redusert bemanning, som må forventes vil være et resultat av tiltakene, skal så langt som mulig tas ut ved naturlig avgang i personalgruppen.

43.5 Foretakets prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Arendal eiendom skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø med trygghet for å unngå fysiske og psykiske skader. Vi skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver.

Grønt samfunn

Arendal eiendom skal stå for en bærekraftig klima- og miljøpolitikk på alle foretakets arbeidsområder.

Regional vekst

Arendal eiendom skal være en aktiv samfunnsaktør innen eget ansvarsområde.

43.6 Hovedoversikt drift og investering

Bevilgningsoversikt drift

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0
Sum generelle driftsinntekter	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-111 675	-122 823	-120 645
Avskrivinger	82 000	80 000	72 136
Sum netto driftsutgifter	-29 675	-42 823	-48 509
Brutto driftsresultat	-29 675	-42 823	-48 509
Renteinntekter	-1 200	-1 200	-2 060
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	39 521	54 729	53 394
Avdrag på lån	73 354	69 294	67 628
Netto finansutgifter	111 675	122 823	118 962
Motpost avskrivinger	-82 000	-80 000	-72 136
Netto driftsresultat	0	0	-1 683
Overføring til investering	0	0	3 188
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	-1 506
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	0	0	1 683
Fremført til inndekning i senere år	0	0	0

Bevilgningsoversikt investering

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Investeringer i varige driftsmidler	371 005 500	195 875 000	136 748 481
Tilskudd til andres investeringer	0	0	7 511 776
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	87 763 625
Sum investeringsutgifter	371 005 500	195 875 000	232 023 882
Kompensasjon for merverdiavgift	-66 876 100	-31 975 000	-22 633 472
Tilskudd fra andre	-69 016 073	-30 600 000	0
Salg av varige driftsmidler	-12 950 000	-10 400 000	-20 401 636

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0
Bruk av lån	-222 163 327	-122 900 000	-177 360 711
Sum investeringsinntekter	-371 005 500	-195 875 000	-220 535 474
Videreutlån	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0
Netto utgifter videreutlån	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	-3 188 400
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundne investeringsfond	0	0	-8 300 000
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	0	0	-11 488 400
Fremført til inndekning i senere år - udekket beløp	0	0	8

43.7 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)	1,80	2,32		2,00
Fravær langtid (%)	5,00	7,68		4,00
Fravær (%)	6,80	10,00	6,5	6,00
Antall HMS-avvik	184	107	3 000	300 VP 2020
Antall kvalitets-avvik	3 718	2 241	4 000	3 500 VP 2020
Andel heltidstilsatte	64,30	63,30	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87,00	86,61	85 %	90,00

Arendal eiendom KFs rapportering fremkommer av mål og tiltak i strategidokumentet

HMS-arbeid i foretaket

Arendal eiendom er ISO sertifisert i forhold til 45001 arbeidsmiljø. Det norske Veritas gjennomfører årlige revisjoner. Dette er en kvalitetssikring av at alle forhold rundt arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er ivarettatt på en god og systematisk måte. Det sikrer også at foretaket arbeider planmessig for å oppnå stadige forbedringer.

Målsettingen er at foretaket hele tiden utvikler og forbedrer HMS systemet og at dette gjenspeiles i praksis i avdelingene.

Det utarbeides en tiltaksliste med forbedringspunkter etter hver gjennomført revisjon. Oppfølging dokumenteres.

43.8 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring er forankret i foretakets strategidokument.

- Foretaket rullerer og følger opp i strategidokumentet med vedtak i styret og i bystyret.
- Arendal eiendom er sertifisert etter kvalitetssystemene ISO 45001 (HMS/Arbeidsmiljø) og ISO14001 (Ytre miljø). Forbedring med dokumentasjon og involvering og deltakelse er krav, gjelder på foretaksnivå, grupper og individ.
- Kompetanseplan angir foretakets behov sett opp mot kompetansen i dag og viser behov for utvikling og tiltak på gruppe og individnivå.
- Nye bygg, hvor nytt KØH/Legevakt og Helsehuset er det største, er og vil være, viktige case for utvikling.
- Læringspunkter, sett i forhold til heisprosjektet, gir organisasjonslæring, utvikling og skal evalueres.
- Fellessamling 2021 med fokus på «smart buildings» og innovative løsninger i nytt helsehus.
- Sensorteknologi – uttesting på renhold.
- Det skal i 2021 videreføres og utvides bruk av roboter på renhold og bl.a. plenklipping.
- Ny teknologi, som sensorer, på drift/vedlikehold innføres.

44 Arendal havnevesen KF

44.1 Bystyrets bestilling

Havnen forvalter kommunale verdier og eiendommer, men er og skal være regnskapsmessig adskilt fra kommunen. Havnen er fullfinansiert gjennom betaling fra næringslivet og brukerbetaling i småbåthavner og gjestehavn.

Det er ingen overføring av penger, midler eller annet fra kommune til havn.

Havnen er kommersiell og konkurranseutsatt, er organisert som et kommunalt foretak for å kunne reagere adekvat og raskt på kundeforespørsler og endringer i markedet. Havnen har ansvar for å legge til rette for næringslivet, bidra til verdiskapning, bidra til økt bærekraft med å overføre gods fra vei til sjø og sikre tilgang til båt plass og adgang til sjøen for flest mulig.

Havnens visjon er derfor sammenfattet slik: **Samfunnsnyttig, bærekraftig sjørelatert verdiskapning**

Våre verdier er: **Mulighetsdrevet - Innovativ - Langsiktig - tilrettelegger**

44.2 Strategiplan

Bystyret vedtok i oktober 2020 strategiplan for havneforetaket.

Følgende ansvarsområder med tilhørende utviklingsmål er fastsatt:

Gods og trafikkhavn: Eydehavn og Sandvikodden tankanlegg

- **Verdiskapning og arbeidsplasser** fra godshåndtering, transportarbeid, fabrikasjon, lager og prosjekter. Tilrettelegger for næringslivet, nyetableringer. Utvide kaikapasitet, godshåndtering, areal
- **Mer gods fra vei til sjø** for å spare miljøet, redusere ulykker og kostbar infrastruktur. Stamnetthavn
- **Utrede havnesamarbeid** og gi anbefalinger om optimal organisering
- **Ny infrastruktur.** Ny kai for større fartøy retning øst (2024). Ny roro rampe (2024)
- **Strategisk og langsiktig** eier av kaifronter, areal og infrastruktur. Tilrettelegge mer areal. Sikre døgkontinuerlig drift
- **Redusere miljøpåvirkning** bla gjennom elektrifisering
- Bedre og sikrere farleder inkl. utvidelse av trange passasjer.
- **Økonomisk overskudd** fra driften

Arendal kommune har i desember 20 inngått intensjonsavtale med Morrow Batteries om etablering av giga fabrikk. Logistikken til fabrikken vil i stor grad prege havnens planer, investeringer og utvikling kommende år.

Fiskeri og fiskemottak: Fiskemottak i Barbu

- Lokalt fanget og kortreist sjømat
- Videreføre tradisjonell primærnæring
- Rekruttere til yrket -sikre lokale arbeidsplasser
- Levende kystkultur
- Økonomi i balanse

Cruise: Sentrum

- Verdiskapning og bærekraftig reiseliv
- Videreføre byens tradisjonelle og historiske knytning mot sjø og skipsfart
- Synliggjøre et stort og variert lokalt næringsliv som leverer til skip og skipsfart
- Etablere HW landstrøm for cruise

Gjestehavn:

- Verdiskapning og bærekraftig reiseliv
- Sentrumsattraktivitet
- Lademuligheter og strøm
- Trygg overnatting og tilstrekkelig kapasitet
- Utrede ekstern drift av basseng, restaurant og fasilitetsbygg (ikke brygger)
- Økonomisk balanse

Småbåter / lokalferger / gamle dampskipsbrygger:

- Bostedsattraktivitet
- God kapasitet og bedre tilgang til attraktiv skjærgård
- Redusere utslipp. Etablere hurtigladere og lading for el. Ferger
- Økonomisk balanse

44.3 Bystyrets ressurstildeling

Tall i 1000 kroner	Budsjett 2021	Budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	34 285	33 170	41 634
Sum inntekter	-34 285	-33 170	-41 634
Netto driftsramme enheten	0	0	0

44.4 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Havnestyret har intensjon om bidra med inntil 1 mill. kroner som konsernbidrag til Arendal kommune i 2021. Dette krever at havnen klarer å opparbeide et overskudd. Ordinær havnedrift er konkurranseutsatt og en økning i priser vil være negativt konkurransevridende og slik økning anbefales derfor ikke. Havnestyrets intensjon er å øke antall utleieplasser i småbåthavnene med ca. 180 plasser som forventelig kan gi ca. 1 mill. kroner i økt inntekter.

44.5 Foretakets prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Økt verdiskapning, sikre etablert næringsliv og legge til rette for nyetableringer vil gi flere arbeidsplasser og trygg inntekt for flere.

Havnen er en sentral tilrettelegger for 3de parts leverandører og tjenesteyting - men eksakte tall er vanskelig å fastsette.

Havnens viktighet for nyetableringer og bærekraftig logistikk er blitt svært tydelig gjennom valg av plassering av ny batterifabrikk

Økt og enkel tilgang til attraktiv skjærgård bidrar til bosteds attraktivitet - økning i antall innbyggere er sentralt for økt lokal verdiskapning.

Grønt samfunn

Bærekraft er essensielt i alle havens 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.

Mye er gjort - mye gjenstår:

Full liste over pågående prosjekter for et grønnere samfunn er omtalt nedenfor.

Regional vekst

Havnen er og har i flere år vært en sentral tilrettelegger for nyetableringer, 3de parts leverandører og tjenesteyting, men eksakte tall er vanskelig å fastsette.

Havnens viktighet for nyetableringer og bærekraftig logistikk er blitt svært tydelig gjennom valg av plassering av ny batterifabrikk

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. Arendal vil nøye vurdere effektene av dette samarbeidet - og er åpen for se på alternative organisering av havnevirksomheten

44.6 Hovedoversikt drift og investering

Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1000	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0
Sum generelle driftsinntekter	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-12 652	-13 161	-11 132
Avskrivninger	0	0	8 280
Sum netto driftsutgifter	-12 652	-13 161	-2 852
Brutto driftsresultat	-12 652	-13 161	-2 852
Renteinntekter	-250	-250	-989
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	2 503	5 348	4 018
Avdrag på lån	7 504	6 714	5 583
Netto finansutgifter	9 757	11 812	8 612
Motpost avskrivninger	0	0	-8 280
Netto driftsresultat	-2 895	-1 349	-2 520
Overføring til investering	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	2 895	1 349	2 520
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	2 895	1 349	2 520
Fremført til inndekning i senere år	0	0	0

Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1000	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	0	0	-6
Brukerbetalinger	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-34 285	-33 170	-41 628
Sum driftsinntekter	-34 285	-33 170	-41 634
Lønnsutgifter	9 430	8 948	6 689
Sosiale utgifter	2 070	2 128	1 594
Kjøp av varer og tjenester	9 133	8 933	20 705
Overføringer og tilskudd til andre	1 000	0	1 513
Avskrivninger	0	0	8 280
Sum driftsutgifter	21 633	20 009	38 782
Brutto driftsresultat	-12 652	-13 161	-2 852
Renteinntekter	-250	-250	-989
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	2 503	5 348	4 018
Avdrag på lån	7 504	6 714	5 583
Netto finansutgifter	9 757	11 812	8 612
Motpost avskrivninger	0	0	-8 280
Netto driftsresultat	-2 895	-1 349	-2 520
Overføring til investering	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	2 895	1 349	4 958
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	-4 958
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	2 895	1 349	0
Regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	2 520
Fremført til inndekning i senere år	0	0	-2 520

Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1000	Opprinnelig budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Investeringer i varige driftsmidler	34 350	38 450	18 648
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	51 460
Sum investeringsutgifter	34 350	38 450	70 109
Kompensasjon for merverdiavgift	0	0	0
Tilskudd fra andre	-1 651	0	-1 774
Salg av varige driftsmidler	0	0	0
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0
Bruk av lån	-32 699	-38 450	-68 335
Sum investeringsinntekter	-34 350	-38 450	-70 109
Videreutlån	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0
Netto utgifter videreutlån	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	0	0	0
Fremført til inndekning i senere år - udekket beløp	0	0	0

Brutto investeringer pr. prosjekt

Tall i hele 1000	2021	2022	2023	2024
Fergekai lokalfenger	2 500	0	3 500	2 000
Pollen oppgradering	0	500	0	0
Rådhusbrygga	1 000	1 000	0	500
Kommunale brygger	1 000	0	0	1 500
Teknisk utstyr /infrastruktur	1 350	1 350	1 350	1 350
Gjestehavn	2 500	0	1 000	1 000
Areal (tilrettelegging og kjøp)	8 000	4 000	0	4 000
Ny kai - Eydehavn	18 000	27 000	3 000	0
Infrastruktur Eydehavn inkl. ro-ro	0	10 000	2 000	0
Småbåthavner	0	2 500	1 500	0
Ny havnebåt	0	0	2 500	0
Totalt	34 350	46 350	14 850	10 350

Brutto investeringer pr. prosjekt med finansiering

Tall i hele 1000	Brutto investeringer 2021-2024	Mva- kompensasjon	Tilskudd og andre inntekter	Tilskudd - fellesprosj.	Bruk av lånemidler
Fergekai lokalferger	8 000	0	0	0	8 000
Pollen oppgradering	500	0	0	0	500
Rådhusbrygga	2 500	0	0	0	2 500
Kommunale brygger	2 500	0	0	0	2 500
Teknisk utstyr /infrastruktur	5 400	0	0	0	5 400
Gjestehavn	4 500	0	2 971	0	1 529
Areal (tilrettelegging og kjøp)	16 000	0	0	0	16 000
Ny kai - Eydehavn	48 000	0	0	0	48 000
Infrastruktur Eydehavn inkl. ro-ro	12 000	0	0	0	12 000
Småbåthavner	4 000	0	0	0	4 000
Ny havnebåt	2 500	0	0	0	2 500
Totalt	105 900	0	2 971	0	102 929

44.7 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	2019	2. tertial 2020		
Fravær korttid (%)				1
Fravær langtid (%)		5 %		1
Fravær (%)			6,5	2
Antall HMS-avvik		1	3 000	
Antall kvalitets-avvik		3	4 000	
Andel heltidstilsatte	90 %	90 %	60 %	90%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85 %	85 %	85 %	

Arendal havn benytter kontraktører og innleie av mannskaper. Dette skyldes stor variasjon i gods og arbeidsmengde gjennom året. I 2020 har antallet innleide vært 3 hele stillinger i snitt + ca. 25 andre i varierende perioder

Fravær langtid skyldes forhold utenfor foretakets kontroll. Med få fast ansatte slår enhver sykemelding kraftig ut på statistikken.

HMS statistikk: Arendal havn er sertifisert under flere lovverk som krever avviksrapportering. Det kommunale avviks system Qm+ er innført i havnen og det er brukt mye tid på å tilpasse systemet til havnens behov. Vi er ikke helt i mål med denne integreringen.

44.8 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Arendal havn prosjekter kommende år for innovasjon og utvikling

2021 Oppgradering/elektrifisering Langbryggen
2021 Nytt oljevern utstyr / oppgradering sikkerhet/ automatisering Sandvikodden
2021 Ny el. drevet mobil bulk kran
2021 Utvidelse Pir 2 Arendal gjestehavn- elektrifisering - nytt bestilling og betalingssystem
2021 Hurtiglادestation el. båter Pollen - landets første
2021 Ny el. drevet stortruck
2021 Utredning landstrøm cruise sentrum
2022 Flytende båtvaskemaskin - intensjonsavtale
2022/23 Flytende lokalferge kaier for el. ferger. Nye fergeleier
2023 ny kai /ny ro-ro rampe/100 daa areal Eydehavn
2023 Oppgradering tanker Sandvikodden
2023 Etablering av lagertankinfrastruktur Eydehavn
2023 Oppgradering Rådhusbryggen
2024 Ny anløpsbrygge el. ferge til Merdø
2024 ny vei autonom 0-utslipp til Eyde energipark/ e18- nasjonal testarena
2025 oppstart Elektrifisering Cruise med HW sentrum
2025 Ny havnebåt (el fremdrift)
2020- 2025 Digitalisering av alle kunde og brukerhenvendelser (Portwin Go mm)