



ARENDAL KOMMUNE



Tertialrapport 1 - 2021

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	4
2	Økonomiske konsekvenser av koronapandemien	5
3	Driftsbudsjett	6
4	Konsekvenser av endringer for driftsresultat	14
5	Finansforvaltning	15
6	Investeringsbudsjett	20
7	Tertialrapporter fra de kommunale foretakene	24
8	Forslag til budsjettendringer	25
9	Arbeidsgiverstrategi.....	29
10	Innledning tertialrapporter enheter og foretak.....	34
11	Rådmannen m/stab	38
12	Felles overføringer og drift.....	42
13	Østre Agder	44
14	Kommunalteknikk og geodata	46
15	Kultur	49
16	Brann.....	55
17	Vitensenteret	58
18	Arendal voksenopplæring.....	62
19	NAV Arendal.....	67
20	Koordinerende enhet.....	72
21	Mestring og habilitering	80
22	Hjemmebaserte tjenester	86
23	Institusjon 1	93
24	Østre Agder krisesenter.....	98
25	Legevakten.....	104
26	Institusjon 2	108
27	Lunderød skole og ressurscenter	112
28	Birkenlund skole	115
29	Asdal skole	118
30	Stuenes skole.....	121
31	Nedenes skole.....	124
32	Stinta skole	127
33	Roligheden skole.....	130
34	Hisøy skole	134
35	Eydehavn skole	137
36	Flosta skole	141
37	Moltemyr skole	144
38	Myra skole	148

39	Nesheim skole.....	151
40	Rykene oppvekstsenter.....	155
41	Sandnes skole.....	158
42	Strømmen oppvekstsenter	161
43	Tromøy barnehagene.....	164
44	Hisøy barnehageenhet.....	167
45	Barnehager sentrum øst.....	170
46	Stinta barnehageenhet.....	174
47	Jovannslia barnehageenhet	177
48	Øyestad barnehageenhet.....	180
49	Livsmestring	183
50	Spesialpedagogiske tjenester.....	187
51	Barnevern.....	191
52	Helsestasjon.....	194
53	Arendal eiendom KF.....	198
54	Arendal havnevesen KF	208

1 Innledning

Tertialrapportene er i første rekke en gjennomgang og vurdering av løpende drift etter hhv. 4 og 8 måneder sett opp mot vedtatt budsjett. Det rapporteres på økonomi og personalindikatorer, og driftsenhetene vurderer økonomisk prognose frem mot regnskapsslutt.

I tillegg rapporteres det overordnet på bærekraftsmålene som vedtatt i Handlings- og økonomiplanen.

Tertialrapportens ide er å være en avviksrapport sett opp mot vedtatt handlings- og økonomiplan og vedtatt virksomhetsplan. De største avvikene hittil i 2021 knytter seg til covid-19 på ulike måter.

Økonomisk er det en rekke covid-19 relaterte merutgifter som ikke lå inne i vedtatt budsjett og virksomhetsplan selv om vi hadde grunn til å forvente mye av det som har skjedd. Men, ettersom både rådmann og bystyre forventet covid-19 – utgifter uten at disse ble forsøkt stipulert, la vi heller ikke inn de covid-19 relaterte inntekter regjeringen var tydelige på at vi ville motta.

Tertialrapporten viser at kommunen pr. d.d. har mottatt større kompensasjon enn vi så langt har hatt av covid-19 relaterte kostnader. Merinntektene foreslås satt av til å dekke denne typen kostnader resten av året.

Innsatsen til ansatte i kommunen knyttet til pandemi-håndteringen i sin fulle bredde er etter rådmannens oppfatning svært imponerende så langt, og vi er avhengige av at dette fortsetter i alle fall til over sommeren. Herunder for eksempel stor utfordring med massiv vaksinerings i et tidsrom da kommunen også skal gjennomføre ferieavvikling.

Vedtatt HØP 2021-24 hadde mange svært krevende elementer med både vesentlig økning i eiendomsskatten og reduksjon i bemanning med ca. 70 årsverk. Rådmannens vurdering av situasjonen pr. 1. tertial er at iverksetting av bystyrets vedtatte handlingsplan er i rute.

Som hvert år er det også i år behov for å gjøre viss endringer i både på utgifts- og inntektssiden i budsjettet, men de forslag som fremmes er i balanse.

Verd å merke seg første tertial er at antall plan- og byggesaker synes å være i sterk vekst. Dette indikerer investeringsvilje og optimisme hvor det er sannsynlig at batterifabrikk- forventningen er helt sentral, og endelig inngåelse av opsjonsavtale med Morrow om tomt og tomteopparbeidelse er en helt sentral milepel.

Utsiktene for resten av 2021 har helt klart betydelig usikkerhet i seg, og den største usikkerhetsfaktoren knytter seg til hvordan pandemien vil utvikle seg.

Harald Danielsen
rådmann

2 Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

Rådmannen har foretatt en ny vurdering av de økonomiske konsekvensene av koronapandemien både for kommunen totalt og for enhetene. Med bakgrunn i dette foreslår rådmannen justeringer i driftsbudsjettet i tertialrapporten. Det er kun merkostnader/mindreinntekter knyttet til korona pr. 30. april rådmannen foreslår å kompensere nå. I tillegg overføres midler til vaksinerings i sin helhet. Da kommunen har fått midler til første halvår foreslår Rådmannen å sette av midler til et koronadisposisjonsfond for å kunne dekke opp for merkostnader i enhetene for de neste 8 månedene. Neste kompensasjon vil bli vurdert i 2. tertial og ved regnskapsavslutning 2021.

Inntekter knyttet til korona

I sum har kommunen fått en økning på 57,255 mill. kroner knyttet til koronapandemien fra opprinnelig budsjett:

- Kompensasjon ekstraavgifter covid-19, ramme 4,4 mrd. kroner, Arendal 36,869 mill. kroner.
- Kontrolltiltak smittevern, ramme 321 mill. kroner, Arendal 1,5 mill. kroner.
- Koronavaksinasjon, Innst. 233 S (2020-2021), Arendal 4,179 mill. kroner.
- Kompensasjon korona RNB, generell kompensasjon 2.halvår, Arendal 8,379 mill. kroner.
- Kompensasjon korona RNB, vaksinasjon 2. halvår, Arendal 6,328 mill. kroner.

Rådmannen forslår å justere inntektene i tråd med beskrivelsen over. Rådmannen tar forbehold om eventuelle justeringer i forbindelse med stortingets behandling av Revidert nasjonalbudsjett (RNB) og vil komme tilbake med eventuelle justeringer i 2. tertial.

I RNB er det foreslått ytterligere 1,5 mrd. kroner i skjønnsmidler knyttet til korona, i tillegg til de 1,5 mrd. kronene som ble bevilget i forbindelse med vedtak av statsbudsjettet i desember 2020. Altså totalt 3 mrd. kroner i skjønnsmidler på nasjonalt nivå. Statsforvalteren vil fordele en andel av første pott til Agder-kommunene (Agders andel er 28 mill. kroner) i starten av juni og rådmannen vil komme tilbake til dette i 2. tertial. Det er ikke mulig å gi et godt estimat på beløp.

Kommunen har fått 7,973 mill. kroner til kommunal kompensasjonsordning for lokale virksomheter. Formannskapet har fordelt deler av midlene, og gitt rådmannen v/næringsavdelingen fullmakt til å fordele resten. De frie midlene er lyst ut via søkeportalen www.regionalforvaltning.no, og går til bedrifter som er særlig rammet av koronarestriksjonene. Rådmannen vil legge fram en egen melding til formannskapet med oversikt over hvordan midlene er fordelt. Det er foreslått ytterligere 1 mrd. kroner i RNB til kommunal kompensasjonsordning for lokale virksomheter. Kommunevis fordeling av disse midlene er ikke kjent, og rådmannen vil komme tilbake til dette i 2. tertial.

Det foreslås også 100 mill. kroner nasjonalt til massetesting i revidert nasjonalbudsjett. Fordelingen er ikke kjent, og rådmannen vil komme tilbake til dette i 2. tertial.

Merutgifter/bortfall av inntekter korona

Enhetene har siden pandemien startet merket koronarelaterte kostnader og inntektsbortfall med et eget prosjektnummer. Basert på dette foreslås det at enhetene kompenseres med 21,283 mill. kroner for merutgifter/bortfall av inntekter relatert til korona for første 4 måneder. Kompensasjon pr. enhet framgår i egen tabell i kap. 3.1.4. Økte inntekter knyttet til korona utover kompensasjon til enhetene foreslås avsatt til fond og må dekke merutgifter/bortfall av inntekter siste 8 måneder.

KS - prognose over økte utgifter og inntektsbortfall

Arendal kommune har i hele 2020 levert prognoser til KS og Statsforvalter på merinntekter og merkostnader som følge av korona. KS utarbeider nasjonale prognoser for kommunene basert på et utvalg kommuner. Dette brukes inn i arbeidsgruppen regjeringen har satt ned for å følge disse kostnadene. Dette er et viktig arbeid og Arendal har prioritert å delta. Også i 2021 har Arendal rapportert til KS og fortsetter å se dette som nyttig arbeid for kommunen og for at regjeringen aggregert får gode tall for merkostnader/mindreinntekter korona. I 2020 fikk kommunen dekket korona-kostnadene og rådmannen forventer at det blir tilsvarende i 2021.

3 Driftsbudsjett

Bevilgningsoversikt drift

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Rammetilskudd	-467 451	-505 811	38 359	8
Inntekts- og formuesskatt	-374 900	-376 411	1 511	0
Eiendomsskatt	-48 000	-49 991	1 991	4
Andre generelle driftsinntekter	-9 625	-9 027	-598	-6
Sum generelle driftsinntekter	-899 976	-941 239	41 264	5
Sum bevilgninger drift, netto	1 068 467	1 074 758	-6 290	-1
Avskrivninger	95 010	95 642	-632	-1
Sum nettodriftsutgifter	1 163 477	1 170 400	-6 923	-1
Brutto driftsresultat	263 502	229 161	34 341	13
Renteinntekter	-6 403	-5 856	-548	-9
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	31 386	30 441	945	3
Avdrag på lån	55 539	53 962	1 577	3
Netto finansutgifter	80 522	78 548	1 974	2
Motpost avskrivninger	-95 010	-95 642	632	1
Netto driftsresultat	249 013	212 066	36 947	15
Overføring til investering	78	13	66	85
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	-1 098	1 098	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	7 051	6 309	742	11
Bruk av tidligere års regnskapsmessige mindreforbruk og udisponert beløp	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	7 130	5 224	1 905	27
Fremført til inndekning i senere år	256 143	217 290	38 853	15

Bevilgningsoversikt drift viser finansieringen av kommunens totale drift. Dette er en obligatorisk oversikt iht. forskriften om årsbudsjett og årsregnskap for kommuner. Oversikten er basert på regnskap pr. 30.4, og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt. Den angir ikke årsbudsjett eller årsprognose, men er en status i forhold til rapporteringstidspunktet. For kommunen som helhet viser oversikten at det er et mindreforbruk på 36,9 mill. kroner i perioden målt mot periodisert budsjett så langt.

Skatt og rammetilskudd

Oversikten over viser at kommunen pr. april har 39,9 mill. kroner i merinntekt på disponible driftsinntekter (skatt og rammetilskudd) sett mot periodisert budsjett. I hovedsak knytter dette seg til koronarelatert overføring av rammetilskudd som ikke var inkludert i opprinnelig budsjett og merinntekt på skatt og inntektsutjevning. Inntektsanslaget foreslås oppdatert i 1. tertial.

Skatteanslag

I statsbudsjettet for 2020 ble skatteveksten på årsbasis anslått til 7 % fra 2020 til 2021. I revidert nasjonalbudsjett er skatteanslaget oppjustert med 2,7 mrd. kroner, tilsvarende 8,6 % i 2021.

For kommunens egen skatteinngang forventer rådmannen lik prosentvis økning fra 2020 som for landet for øvrig. Dersom utviklingen i Arendal kommune blir svakere enn landet vil 95 % av dette kompenseres via inntektsutjevningen .

Oppdatert anslag for skatt og inntektsutjevning som skissert over, gir i sum en økning på 20,155 mill. kroner fra opprinnelig budsjett. Rådmannen foreslår å oppdatere inntektsanslaget i tråd med dette.

Rammetilskudd

Rådmannen foreslår å øke rammetilskuddet med 60,601 mill. kroner i 1. tertial. I sum er 57,255 mill. kroner knyttet til korona, dette er nærmere omtalt i eget kapittel. Beløpene utover koronakompensasjon består i hovedsak av:

- Kapitaltilskudd private barnehager som videreføres på 2020 nivå, 1. halvår
- Pensjonspåslag private barnehager reduseres ikke
- Økt basistilskudd fastleger

Etter søknad til fylkesmannen er kommunen tildelt prosjektskjønnsmidler på 400 000 kroner til prosjektet *Finn din greie* som ledes av kulturenheten. Budsjettet justeres for disse midlene.

Deflator

Justeringene i inntektssystemet er basert på en deflator hvor lønnsvekst er vektet 2/3 og prisvekst 1/3. I revidert nasjonalbudsjett ble deflatoren i sum holdt uendret på 2,7 %, men prisveksten ble justert ned fra 3,5 % til 2,7 %. Lønnsveksten er økt fra 2,2 % til 2,7 %. Dette vil medføre en høyere lønnskostnad enn budsjettet. For enhetene kan redusert prisvekst gi noe økt handlingsrom. Enhetene blir kompensert for lønnsvekst fra sentral lønnsnett.

Eiendomsskatt

Inntekten på eiendomsskatt er ca. 2 mill. kroner høyere enn budsjettet. I budsjettet er det lagt inn en buffer for retting eller klagebehandling. Dette er ikke ferdigbehandlet og effekten av dette er derfor ikke med i tertial 1. Merinntekten må derfor forventes å bli redusert når rettinger og klagebehandlinger er ferdigbehandlet.

Andre generelle driftsinntekter

Posten består av generelle statstilskudd, hvor de største postene gjelder flyktningområdet. Fra 2021 er midler knyttet til flyktningområdet flyttet fra tjenesteområdene til enhet 1102- Felles finansiering drift. Det foretas en mindre korleksjon mellom NAV og 1102 grunnet feil i forbindelse med overflyttingen.

Sum bevilgninger drift, netto

Sum bevilgninger drift, netto viser enhetenes samlede netto utgiftsramme etter forskrift. Enhetenes status, sett i forhold til bevilgning, fremkommer på denne posten. Pr. 1. tertial har enhetene et netto merforbruk på 6,3 mill. kroner.

Brutto driftsresultat

Brutto driftsresultat viser balansen mellom løpende inntekter og utgifter. Brutto driftsresultat er for 1. tertial positivt med 34,3 mill. kroner sett i forhold til budsjettet nivå. Hovedårsaken til dette er at rammetilskuddet er høyere enn budsjettet (kompensasjon koronautgifter).

Netto finansutgifter

Netto finansutgifter viser resultatet av finansutgifter og finansinntekter. Pr. 1. tertial viser netto finansutgifter et mindreforbruk på 1,97 mill. kroner sett i forhold til budsjettet nivå. Avviket skyldes i hovedsak at nedbetalingen av minimumsavdraget ligger marginalt under lineært nivå. Det ble i 1. tertial oppdaget et mindre avvik i regnearket over varige driftsmidler og avskrivninger. Rentebanene for 2021 er høyere enn hva som ble lagt til grunn i HØP 21-24, og foreløpige prognoser viser en økning i rentekostnadene med 9,5 mill. kroner. Dette er hovedsakelig grunnet stigende renter i 2. og 3. tertial. Usikkerheten rundt tidspunktet for renteøkning medfører at de økte rentekostnadene innarbeides i budsjettet i 2. tertial.

Nye investeringer gir en forventet rentekostnad på 388 000 kroner. Rådmannen foreslår å øke budsjettet med dette beløpet. Det vil i 2. tertial blir foretatt en vurdering av utvikling i rentekostnadene og overføringer mellom kommunen og foretakene der dette er naturlig.

Etter nye beregninger av minimumsavdraget, foreslås dette nedjustert med 252 000 kroner.

Netto driftsresultat

Netto driftsresultat er positivt etter årets fire første måneder med 36,9 mill. kroner sett i forhold til budsjett. Igjen skyldes dette i hovedsak økt rammetilskudd (korona). Netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene er 0,94 % svakere enn budsjettet pr. 1. tertial. Bystyrets vedtatte finansielle måltall for netto driftsresultat er +1,75 % i hvert av årene i 4-års perioden. Rådmannen arbeider etter vedtatt mål, men det må store tiltak til for å nå dette målet. Det jobbes med å redusere driftsutgifter ved effektivisering og optimalisering av struktur og drift iht. vedtatt HØP2021-2024, men dette er ikke nok til å nå målet. Det må derfor på sikt igangsettes ytterligere tiltak dersom målet skal nås.

Overføring til investering

Beløp forventes å overføres i tråd med årets vedtatte budsjett.

Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond/disposisjonsfond

Posten netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond viser at det er hentet inn 1,098 mill. kroner mer av bundne fond enn budsjettet i perioden. Bundne fond kan ikke brukes fritt. Enhetene iverksetter tiltak i tråd med givers intensjon gjennom året, mens innhenting av de bundne fondsmidlene foretas i tertial eller i forbindelse med årsavslutningen.

Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond viser at det er hentet inn 742 000 kroner mer enn budsjettet i perioden.

Enhetslederne kan i henhold til delegert fullmakt bruke enhetens bundne fondsmidler og disposisjonsfond ved behov.

Rådmannen foreslår å avsette 35,972 mill. kroner til disposisjonsfond korona for bruk i 2. halvår, og innhente 1,996 mill. kroner fra bundet fond - vedlikeholdspakken 2020. I tillegg foreslås det avsatt 1,387 mill. kroner til bundet fond knyttet til SIO.

I tertial 1 innhenter enheten 1,215 mill. kroner fra disposisjonsfond og 2,372 mill. kroner fra bundne fond, totalt 3,587 mill. kroner - se tabell vedrørende budsjettendringer - kap 9.

Fremført til inndekning i senere år

Pr. 1. tertial viser posten 38,85 mill. kroner mindre til inndekning enn budsjettet. Dette fremkommer som resultat av at netto driftsresultatet er 36,95 mill. kroner bedre enn budsjettet, minus sum disponering eller dekning av netto driftsresultat som er 1,9 mill. kroner høyere enn budsjettet. Det er kun ved årsslutt at rådmannen skal vurdere fremføring av inndekning.

3.1 Enhetenes økonomiske status

Vurdering av økonomisk status for enhetene er basert på regnskapsført nettoutgift i forhold til periodisert budsjett.

Tall i hele 1 000

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
1101	Rådmannen m/stab	49 580	47 628	1 953	4
1102	Felles finansiering drift	-814 656	-866 018	51 362	6
1103	Felles overføringer og drift	347 627	349 727	-2 100	-1
1201	Kommunalteknikk og geodata	-9 221	-11 265	2 044	22
1202	Kultur	25 660	25 061	599	2
1203	Brann	20 061	18 836	1 225	6
1204	Innovasjon og kompetanse	21	76	-55	-262
1205	Vitensenteret	4 321	-1 785	6 106	141
1206	Arendal voksenopplæring	12 838	14 946	-2 108	-16
1207	Østre Agder	1 113	-456	1 569	141
1301	Livsmestring	40 342	39 590	752	2
1302	Koordinerende enhet	43 210	43 975	-765	-2
1303	Mestring og habilitering	69 748	73 384	-3 636	-5
1304	Hjemmebaserte tjenester	80 322	91 937	-11 615	-14
1305	Institusjon 1	57 605	60 116	-2 511	-4
1306	NAV Arendal	48 931	49 564	-633	-1
1307	Østre Agder krisesenter	3 390	3 055	336	10
1308	Legevakten	12 130	13 225	-1 095	-9
1310	Institusjon 2	22 901	24 399	-1 498	-7
1402	Spesialpedagogiske tjenester	13 018	12 565	452	3
1403	Lunderød skole og ressurscenter	9 471	10 053	-582	-6
1404	Barnevern	29 202	23 944	5 258	18
1406	Helsestasjon	10 602	10 681	-79	-1
1410	Birkenlund skole	12 938	13 372	-434	-3
1411	Asdal skole	14 296	14 729	-433	-3
1412	Stuenes skole	15 688	15 363	325	2
1413	Nedenes skole	13 928	14 181	-253	-2
1414	Stinta skole	15 797	16 204	-406	-3
1415	Roligheden skole	14 353	15 223	-870	-6
1416	Hisøy skole	12 670	13 846	-1 176	-9
1417	Eydehavn skole	4 293	4 399	-107	-2
1418	Flosta skole	4 007	3 776	231	6
1419	Moltemyr skole	12 578	14 337	-1 759	-14
1420	Myra skole	7 243	7 454	-211	-3
1421	Nesheim skole	3 488	3 958	-470	-13
1422	Rykene oppvekstsenter	7 394	6 988	406	5
1423	Sandnes skole	6 493	7 636	-1 144	-18
1424	Strømmen oppvekstsenter	7 451	7 588	-137	-2
1450	Tromøy barnehagene	3 942	3 797	145	4
1451	Hisøy barnehageenhet	5 366	5 229	137	3
1452	Barnehager sentrum øst	3 603	3 702	-99	-3
1453	Stinta barnehageenhet	4 298	4 023	275	6
1454	Jovannslia barnehageenhet	5 713	5 426	288	5
1455	Øyestad barnehageenhet	2 388	2 821	-434	-18
	Sum	256 143	217 290	38 853	15

Oversikten viser avvik i økonomiske rammer pr. 1. tertial for den enkelte enhet i forhold til periodisert budsjett.

Enhetenes budsjettammer er i løpet av tertial 1 justert for:

- kompensasjon for lønnsoppgjør 2020 (helårsvirkning), i sum ca. 7 mill. kroner
- endring i premiesatser pensjon, totalt en netto reduksjon på ca. 13,2 mill. kroner (inkludert arbeidsgiveravgift)

Justeringene er utført i tråd med fullmakt gitt i budsjettvedtak HØP 2021-2024. Lønnsoppgjøret er kompensert over lønnsavsetningen på enhet 1103. Endring i premiesatser pensjon er overført til sentrale pensjonsposter på 1103 og inngår i den samlede vurderingen av pensjonsutgiftene.

Samlet viser driftsenhetene (ekskl. enhet 1102) et merforbruk på ca. 12,5 mill. kroner før justeringer i tertial 1. Dette fordeler seg slik mellom tjenesteområdene:

- Kultur, infrastruktur og utvikling: mindreforbruk på ca. 5,5 mill. kroner
- Personrettede tjenester: merforbruk på ca. 24,2 mill. kroner.
- Andre tjenester (administrative tjenester og Østre Agder): mindreforbruk på ca. 6,2 mill. kroner

I tallene for tjenesteområdene er fagstabene medtatt under sine respektive tjenesteområder.

Enhet 1102 inneholder de store fellesinntektene som skatt/rammetilskudd, renter og avdrag. Samlet har enheten merinntekter på 51,4 mill. kroner. Status for denne enheten er i hovedsak kommentert under kap. 3. Driftsbudsjett.

Flere enheter har meldt om behov for budsjettjusteringer i tertial 1. Rådmannen foreslår enkelte nødvendige korrigeringer i enhetenes rammer, disse er nærmere omtalt i kap. 3.1.4, Øvrige forslag til endringer i driftsbudsjettet. I tillegg foreslås det å kompensere enhetene for merutgifter og bortfall av inntekter knyttet til korona. Det henvises til enhetenes og tjenesteområdenes tertialrapporter for nærmere vurdering av økonomisk status.

Bevilgningsoversikt drift - netto pr. enhet

Tjenesteområde:	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Kultur, infrastruktur og utvikling	113 409	108 334	5 075	5
Personrettede tjenester	708 971	733 134	-24 162	-3
Andre tjenester	246 087	233 290	12 797	5
SUM	1 068 467	1 074 758	-6 290	-1

Bevilgningsoversikt drift - netto pr. enhet er en obligatorisk oversikt som viser netto driftsutgifter pr. enhet iht. forskrift. Tabellen over viser økonomisk status pr. 1. tertial fordelt på de ulike tjenesteområdene. Fagstabene inngår i sine respektive fagområder og enhet 1102 er inkludert i tallene. Tallene viser et samlet merforbruk på ca. 6,3 mill. kroner.

I bevilgningsoversikt drift - netto pr. enhet inngår ikke fellesinntekter som budsjetteres av enhetene, bruk/avsetning til enhetens fond og enhetenes overføringer til investering (disse er medtatt i enhetenes økonomiske rammer).

3.1.1 Lønnsutvikling

Lønnsutvikling - tall i 1 000 kroner

1. tertial 2019			1. tertial 2020			1. tertial 2021		
Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %	Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %	Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %
808 280	2 064 381	39,2	832 752	2 126 518	39,2	847 146	2 138 868	39,6

Tabellen over viser utvikling i kommunens samlede lønnsutgifter siste tre år. Lønnsutgifter er definert som brutto lønn med sosiale utgifter (ikke fratrasket sykelønn). Lønnsutgifter utgjør 39,6 %

i forhold til årsbudsjettet pr. 1. tertial. Dette er høyere enn samme periode i fjor. Periodisert budsjett på lønnsutgifter pr. 1. tertial er ca. 811 mill. kroner. Dette gir et merforbruk på lønn på ca. 36,2 mill. kroner (4,5 %) i forhold til periodisert budsjett. Merforbruk samme periode i fjor var 41,5 mill. kroner (5,2 %). Lønnsutgiftene utgjør ca. 55 % av alle utgifter pr. 1. tertial.

For å få hele lønnsbildet er det vesentlig å vurdere nettolønn. Nettolønn er definert som lønn fratrukket sykelønnsrefusjon. Sykelønnsrefusjon pr. 1. tertial er ca. 41,6 mill. kroner. Dette er 34,4 mill. kroner høyere enn periodisert budsjett. Nettolønn utgjør dermed 805,6 mill. kroner og sammenlignet mot periodisert budsjett på nettolønn gir dette et samlet merforbruk på ca. 1,8 mill. kroner (0,2 % av periodisert budsjett). Dette er lavere enn sammenlignet med samme periode i fjor hvor merforbruket var 8,3 mill. kroner (1,1 % av periodisert budsjett).

3.1.2 Lønnsoppgjør

I budsjettet er det avsatt midler til å kompensere enhetenes rammer for virkning av lønnsoppgjør 2020 (helårseffekt) og årets lønnsoppgjør 2021 med virkning fra 1. mai. Enhetene ble kompensert for lønnsoppgjør 2020 i starten av året. Totalt er enhetene tilført ca. 7 mill. kroner.

Lønnsavsetningen er beregnet på grunnlag av den delen av deflator som knytter seg til lønn i statsbudsjettet på 2,2 %.

I revidert nasjonalbudsjett som ble fremlagt 11. mai, er deflator for lønn justert opp til 2,7 %.

Rådmannen foreslår å øke lønnsavsetningen med 4 mill. kroner for å møte økt deflator. Det vil bli gjort ny vurdering av lønnsavsetningen i tertial 2, etter at årets lønnsoppgjør er ferdig.

Lønnsoppgjøret påvirker også pensjonskostnaden til kommunen.

3.1.3 Pensjon

Løpende premie

Ved utarbeidelse av budsjettet for 2021 ble det lagt til grunn premiesatsene fra 2020 i enhetenes rammer. Kommunen har senere mottatt budsjetterte premiesatser for 2021 fra alle pensjonskassene. Premiesatser for 2021 framgår av tabellen under.

Ar	Arendal kommunale pensjonskasse	Kommunal Landspensjonskasse	Statens pensjonskasse
2020	11,90 %	19,86 %	10,88 %
2021	12,19 %	16,43 %	8,63 %

Enhetenes rammer ble justert i tråd med nye premiesatser i regulert budsjett i januar. Samlet medførte endring i premiesatser en redusert utgift på ca. 13,2 mill. kroner (inkludert arbeidsgiveravgift). Reduksjon i enhetenes rammer ble overført til sentrale pensjonsposter på enhet 1103.

Øvrige pensjonsposter

Rådmannen har ved 1. tertial foretatt vurdering av kommunens samlede pensjonsutgifter opp mot siste prognoser fra pensjonskassene. Oppdaterte tall viser at pensjonspremien til KLP er vesentlig høyere enn lagt til grunn i budsjettet. Dette henger blant annet sammen med at KLP allerede har oppjustert sine forutsetninger knyttet til årets lønnsoppgjør. Det er også et negativt avvik i forhold til budsjettert premie og innbetalt premie til AKP, mens det er et lite positivt avvik på premie SPK. Avvik mellom budsjettert premie (sats) og innbetalt premie vil i hovedsak justeres mot tilsvarende endring i premieavviket og vil ha liten effekt på kommunens resultat for 2021.

Rådmannen foreslår å redusere budsjettet knyttet til pensjon med ca. 7,4 mill. kroner i tertial 1. I dette ligger reduserte utgifter som følge av justering budsjetterrammer til budsjetterte premiesatser for 2021, og tilpasning av budsjett til siste prognoser for premieinnbetaling og premieavvik.

Som følge av usikkerhet knyttet til årets lønnsoppgjør, er det grunn til å presisere at tallene for 2021 er usikre og endelig resultat foreligger først i januar 2022.

3.1.4 Øvrige forslag til endringer i driftsbudsjettet

Rådmannen foreslår enkelte nødvendige justeringer i enhetenes økonomiske rammer i 1. tertial. Dette er endringer utover det som allerede er omtalt i kap. 2 Økonomiske konsekvenser av koronapandemien, og øvrige endringer omtalt i kap. 3 Driftsbudsjettet.

Følgende justeringer foreslås innarbeidet:

- Kommunen mottar et inntektspåslag i forbindelse med at kommunen går inn i Statlig finansiering av omsorg (SIO) på 14,5 mill. kroner i juli 2021. Dette er øremerkede midler knyttet til helse- og omsorg. Ca. 6,8 mill. kroner disponeres til drift av prosjektet i 2021, ca. 1,4 mill. kroner foreslås avsatt til bundet SIO fond og 6,35 mill. kroner foreslås benyttet til kvalitetsheving av tjenestilbudet knyttet til avlastning og BPA med hhv. 4,5 mill. kroner og 1,85 mill. kroner.
- Kommunal kompensasjonsordning til lokale virksomheter, korona, foreslås innarbeidet med ca. 8 mill. kroner (økt tilskudd enhet 1102 og tilhørende økt utgift enhet 1101).
- Økt basistilskudd fastlegeordningen: ca. 2,5 mill. kroner.
- Økte utgifter psykososialt kriseteam (ny beredskapsturnus): 300 000 kroner.
- RKG e-helse jf. vedtak i bystyret: 222 000 kroner.
- Kjøp av 3 sykehjemsplasser (annen kommune): 900 000 kroner.
- Videreføring av dagens nivå kommunale barnehager (ikke nedbemanning): 2,4 mill. kroner.
- Økt bemanning eiendomsskatt - klager og søknader om fritak: 350 000 kroner
- Ny planstilling finansiert ved økte gebyrinntekter: 200 000 kroner (økt utgift og økt inntekt).
- Innsparing barnehage på 378 000 kroner (enhet 1101) er knyttet til redusert husleie ved nedlegging av Møllers Asyl og Gåsungen barnehager. Innsparing foreslås flyttet til budsjett for overføring av husleier til Arendal eiendom KF på enhet 1103.
- Husleie FDV til Arendal Eiendom KF forslås videre justert med:
 - økt renhold som følge av nytt klasserom Nedenes skole: 20 000 kroner
 - økt areal bo- og oppfølgingstjenesten 120 000 kroner
- Økt overføring til Arendal eiendom KF - Vedlikeholdspakken 2020 (finansieres av fondsmidler): ca. 2 mill. kroner.
- Merutgifter spesialundervisning friskoler: 4 mill. kroner.
- Omklassifisering av kommunale veier gjennomføres ikke jf. bystyrevedtak: reversert innsparing 1 mill. kroner.
- Prosjektskjønnsmidler til prosjektet «Finn din greie» innarbeides som økt ramme til kultur med 400 000 kroner.
- Utgifter knyttet til drift/lisenser/avtaler Kulturkammeret: 275 000 kroner.
- Kanalgården felleskostnader: 850 000 kroner.
- Aktivitetsplikt (NAV): 2 mill. kroner.
- Stiftelseskapital Fontenehus: 100 000 kroner.
- Torbjørnsbu bofelleskap - økt bemanning: 900 000 kroner.
- Ressursstyringsprogrammet (RS): 200 000 kroner
- Korreksjon refusjon ressurskrevende tjenester (redusert inntekt): 865 000 kroner.
- Justering til pleiefaktor 0,7 - enhet institusjon 1: 735 000 kroner.
- Vikar daglege - Legevakten: 350 000 kroner.
- Omgjøring stillinger fra helsefagarbeider til sykepleier - enhet institusjon 2: 508 000 kroner.
- Vikarer/ekstrahjelp - sykepleier/vernepleier - enhet institusjon 2: ca. 1,3 mill. kroner.
- Pedagogisk fagteam: 3,5 mill. kroner.
- Asdal skole - kjøp av tjenester fra ressurscenteret: 750 000 kroner.
- Hisøy skole lærernorm: 1,5 mill. kroner, hvorav 250 000 kroner overføres fra Flosta skole.
- Barnehagenes rammer korrigeres med ca. 1,3 mill. kroner. Beløp pr. barnehage framgår av tabellen med forslag til budsjettendringer.
- 1 årsverk (9 mnd. virkning) overføres fra 1302 Koordinerende enhet til stab personrettede tjenester på enhet 1101: 600 000 kroner.
- Statlige overføringer knyttet til flyktninger på enhet 1102 flyttes til/ korrigeres mot tilskudd flyktninger (funksjonshemmede) på enhet 1306 NAV: 1,1 mill. kroner.

- Velferdsmidler (750 000 kroner), sluttgaver og jubileumsgaver (540 000 kroner) overføres enhetenes rammer. Beløp pr. enhet framkommer i tabell under.

I tabellen under framkommer kompensasjon korona pr. enhet og fordeling av velferdsmidler, sluttgaver og jubileum pr. enhet. Tabellen må sees i sammenheng med oversikt over forslag til budsjettendringer (drift) hvor disse er medtatt samlet for enhetene.

Fordeling pr. enhet (tall i kroner)		Kompensasjon korona	Velferdsmidler/ sluttgaver/jubileum
1101	Rådmannen m/ stab	2 255 000	42 000
1103	Felles overføringer og drift	1 073 000	46 000
1201	Kommunalteknikk og geodata	-	18 000
1202	Kultur	17 000	28 000
1203	Brann	104 000	55 000
1205	Vitensenteret	535 000	9 000
1206	Voksenopplæring	316 000	22 000
1301	Livsmestring	140 000	45 000
1302	Koordinerende enhet	4 305 000	65 000
1303	Mestring og habilitering	596 000	95 000
1304	Hjemmebaserte tjenester	2 866 000	123 000
1305	Institusjon 1	3 045 000	103 000
1306	NAV Arendal	-	26 000
1307	Østre Agder Krisesenter	4 000	7 000
1308	Legevakten	3 551 000	16 000
1310	Institusjon 2	351 000	43 000
1402	Spesialpedagogiske tjenester	-	23 000
1403	Lunderød skole og ressurscenter	17 000	18 000
1404	Barnevern	32 000	22 000
1406	Helsestasjon	289 000	18 000
1410	Birkenlund skole	-	25 000
1411	Asdal skole	75 000	26 000
1412	Stuenes skole	82 000	23 000
1413	Nedenes skole	160 000	27 000
1414	Stinta skole	163 000	25 000
1415	Roligheden skole	384 000	26 000
1416	Hisøy skole	2 000	25 000
1417	Eydehavn skole	53 000	11 000
1418	Flosta skole	9 000	11 000
1419	Moltemyr skole	84 000	23 000
1420	Myra skole	27 000	16 000
1421	Nesheim skole	23 000	12 000
1422	Rykene oppvekstsenter	113 000	16 000
1423	Sandnes skole	398 000	16 000
1424	Strømmen oppvekstsenter	65 000	16 000
1450	Tromøy barnehage	15 000	11 000
1451	Hisøy barnehageenhet	44 000	12 000
1452	Barnehager sentrum øst	27 000	11 000
1453	Stinta barnehageenhet	1 000	12 000
1454	Jovannslia barnehageenhet	58 000	13 000
1455	Øyestad barnehageenhet	4 000	9 000
SUM		21 283 000	1 190 000

Justeringer innenfor enhetenes økonomiske ramme

I enhetenes økonomiske rammer inngår fellesinntekter som budsjetteres av enhetene, bruk/avsetning til enhetens fond og enhetenes overføringer til investering. Enhetsleder har fullmakt til å justere budsjettet på disse postene innenfor sin budsjettamme.

Budsjettjusteringer på disse postene påvirker imidlertid enkeltstørrelser i hovedoversikten bevilgningsoversikt drift. Endringer i disse postene medtas derfor i tabellen som viser rådmannens forslag til endringer i driftsbudsjettet, selv om de ikke påvirker den vedtatte økonomiske rammen til enhetene.

4 Konsekvenser av endringer for driftsresultat

Hovedtall budsjett/regnskap

	Opprinnelig budsjett 2021	Forslag til budsjettendringer 1. tertial	Forslag til nytt regulert budsjett 2021
Sum generelle driftsinntekter	-2 756 073	-77 893	-2 833 966
Sum nettodriftsutgifter	2 688 080	47 368	2 735 448
Brutto driftsresultat	-67 993	-30 525	-98 518
Netto finansutgifter og motpost avskrivninger	70 329	136	70 465
Netto driftsresultat	2 336	-30 389	-28 053
Sum disponering eller dekning av netto driftsresultat	-2 336	30 389	28 053
Fremført til inndekning i senere år	0	0	0

Tabellen over viser hovedlinjene i hovedoversikten bevilgningsoversikt drift og hvordan foreslåtte endringer i driftsbudsjettet i 1. tertial påvirker netto driftsresultat.

Generelle driftsinntektene øker i sum med 77,9 mill. kroner. I dette inngår tekniske justeringer med ca. 3,3 mill. kroner. Hensyntatt dette er den reelle økningen som foreslås for generelle inntekter 81,2 mill. kroner, hvorav 57,3 er relatert til koronapandemien.

Sum netto driftsutgifter består av netto bevilgninger til drift og avskrivninger. Netto bevilgninger til drift foreslås økt med 47,4 mill. kroner. I foreslått økning inngår tekniske justeringer innenfor enhetens ramme med netto ca. 1,4 mill. kroner, hvorav 3,6 er økte utgifter knyttet til økt bruk av enhetenes fond og 2,2 mill. kroner er retting fra generelle inntekter til driftsinntekt. Restbeløp på ca. 46 mill. kroner er foreslått økt nettobevilgning til drift og medfører også tilsvarende økning i enhetenes økonomiske rammer.

Foreslåtte endringer i generelle inntekter og netto driftsutgifter medfører at brutto driftsresultat forbedres med 30,6 mill. kroner.

I netto finansutgifter foreslås kun en mindre reduksjon av minimumsavdraget og en økning av renter knyttet til nye investeringer. I sum utgjør dette en netto økning på 136 000 kroner.

Netto driftsresultat forbedres dermed med ca. 30,4 mill. kroner til 28,1 mill. kroner for 2021. Kommunen har en økonomisk handlingsregel med mål om et netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene på 1,75 %. Korrigert for endringer i 1. tertial vil netto driftsresultat utgjøre 0,74 %.

Økt netto driftsresultat balanseres mot tilsvarende økt netto avsetning til fond med 30,4 mill. kroner. I dette inngår forslag om å avsette ca. 36 mill. kroner til et nytt disposisjonsfond knyttet til koronapandemien. I tillegg foreslås det bruk av fond fra vedlikeholdspakken 2020 med ca. 2 mill. kroner. Resterende bruk av fond på 3,6 mill. kroner er innhenting av enhetenes disposisjonsfond, og dette balanseres mot økt utgift innenfor enhetens ramme.

5 Finansforvaltning

Gjeldende lovverk og kommunens finansreglement er rammen for kommunens finans- og gjeldsforvaltning.

Selv om rentebanene har økt noe i forhold til prognosene i høst, har finansforvaltningen i 1. tertial vært preget av lave pengemarkedsrenter. Det er på de lange og mellomlange rentebanene økningen har vært størst. I tillegg har Norges Bank varslet en renteøkning senere i år, og tidspunktet for denne må ses i sammenheng med vaksinasjonsgraden, gjenåpningen av samfunnet og generell inflasjon. Sertifikatlån med løpetider mellom 1 og 3 måneder er mindre påvirket av hendelser lenger frem i tid, og det har derfor foreløpig vært svært gode priser på refinansieringene av disse. Det har ikke vært brudd mot rentestrategien bystyret har vedtatt i løpet av 1. tertial.

Tabellen nedenfor viser alle refinansieringene som er foretatt årets første fire måneder. For å redusere rentekostnaden mest mulig, har lånene blitt refinansiert med korte løpetider. Ved tre tilfeller ble to sertifikatlån slått sammen ved refinansieringen. I fire tilfeller ble hovedstolen redusert for å betale ned på planlagt minimumsavdrag. I sum ble det betalt 35,5 mill. kroner på minimumsavdraget ved refinansieringer.

Låneopptak

Dato	Forfall	Beløp (MNOK)	Bank	Rente	Kommentar
08.01.2021	08.02.2021	452,5	SEB	0,260 %	1 mnd. sertifikatlån
21.01.2021	22.02.2021	203	Handelsbanken	0,290 %	1 mnd. sertifikatlån
29.01.2021	04.03.2021	160	DNB	0,270 %	1 mnd. sertifikatlån
08.02.2021	17.03.2021	452,5	Swedbank	0,260 %	1 mnd. sertifikatlån
11.02.2021	12.03.2021	295	Handelsbanken	0,250 %	1 mnd. sertifikatlån
22.02.2021	23.03.2021	203	Handelsbanken	0,250 %	1 mnd. sertifikatlån
04.03.2021	03.05.2021	350	SB1 Market	0,287 %	2 mnd. sertifikatlån
12.03.2021	12.04.2021	295	DNB	0,247 %	1 mnd. sertifikatlån
17.03.2021	16.04.2021	452,5	SEB	0,260 %	1 mnd. sertifikatlån
23.03.2021	22.04.2021	390	DNB	0,247 %	1 mnd. sertifikatlån
12.04.2021	12.05.2021	295	Handelsbanken	0,220 %	1 mnd. sertifikatlån
16.04.2021	18.05.2021	430	Nordea	0,229 %	1 mnd. sertifikatlån
22.04.2021	21.05.2021	390	SEB	0,218 %	1 mnd. sertifikatlån

Rentebinding

Verdi	Strategi	Grenseverdier	30.04.2021	31.12.2020
Flytende/kort rentebinding	50 %	25,00 - 75,00	52,18 %	44,97 %
Mellomlang rentebinding	30 %	5,00 - 55,00	29,73 %	34,22 %
Lang rentebinding	20 %	0,00 - 40,00	18,09 %	20,81 %
Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding		1,50 - 5,00	2,28	2,79

Tabellen ovenfor viser en oversikt over de ulike lån og refinansieringer siste tertial. Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding er redusert grunnet flere lån med kort binding. Lavere bindingstid gir økt risiko for kortsiktig endring når rentemarkedet beveger seg oppover.

Status finans- og gjeldsforvaltning

Tabellen nedenfor oppsummerer kommunes finans- og gjeldsforvaltning pr. 1. tertial.

Finans- og gjeldsforvaltning (1 000 kroner)	Reglement	31.08.2020	31.12.2020	30.04.2021
Aktiva				
Samlet bankinnskudd		452 125	350 536	455 011
Passiva				
Samlet investeringsgjeld		4 364 438	4 329 648	4 728 448
Investeringsgjeld dekket over driftsbudsjettet	< 3 371 000	2 995 024	3 039 035	3 240 510
Antall långivere		7	7	8
Antall lån		22	23	21
Andel sertifikatlån	< 50 %	25,04 %	24,21 %	30,98 %
Lån med fastrente		2 435 513	2 425 626	2 407 898
Lån med flytende rente		1 928 925	1 904 022	2 320 550
Rentebytteavtaler (underliggende verdi)		1 178 000	775 000	425 000
Andel fast rente (%)		55,80 %	56,02 %	50,92 %
Andel flytende rente (%)		44,20 %	43,98 %	49,08 %
Andel fast rente inkl. rentebytteavtaler		82,79 %	73,92 %	59,91 %
Andel flytende rente inkl. rentebytteavtale		17,21 %	26,08 %	40,09 %
Største enkeltlån	< 15 %	7,25 %	7,31 %	9,09 %
Lengste rentebinding	< 10 år	9 år 0 mnd.	9 år 2 mnd.	9 år 1 mnd.
Lån med forfall innen 12 mnd.		1 996 035	1 346 838	1 763 837
Gjennomsnittrente		2,30 %	2,38 %	1,56 %
Markedsrenter				
NIBOR 3 mnd.		0,23 %	0,49 %	0,30 %
Fast 10 år Swap		1,07 %	1,28 %	1,78 %
Startlån		702 073	768 170	726 245

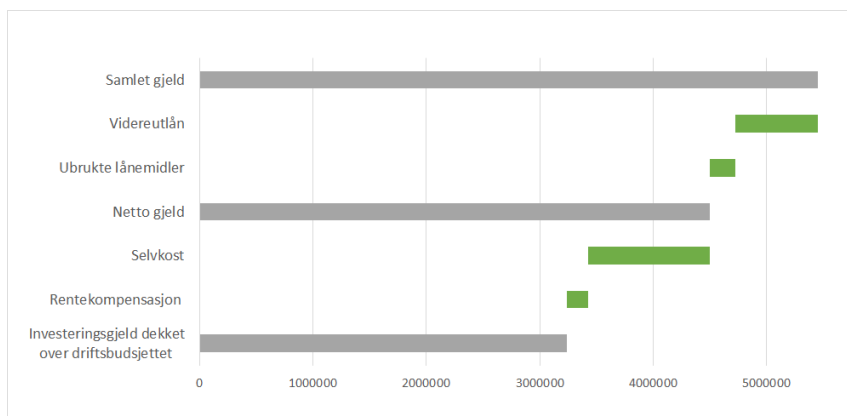
Aktiva

Kommunen har ingen aktivaplasseringer ut over bankinnskudd.

Investeringsgjeld

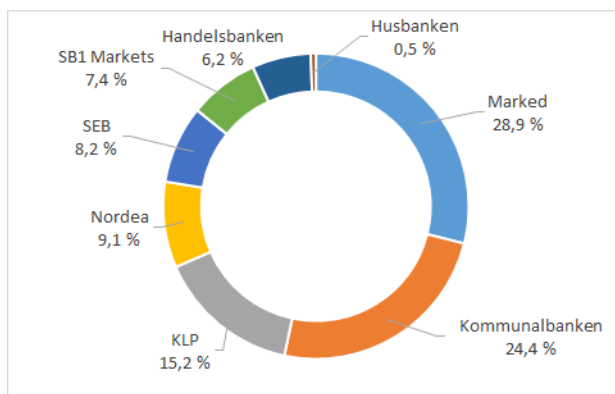
Kommunens investeringsgjeld var ved utgangen av 1. tertial 4 728 mill. kroner.

Figuren nedenfor presenterer gjeldssituasjonen pr. 30.04.2020. Netto lånegjeld er på 4 497,1 mill. kroner. Med fratrekk for selvkost og rentekompensasjon er investeringsgjeld dekket over driftsbudsjettet 3 240 mill. kroner.



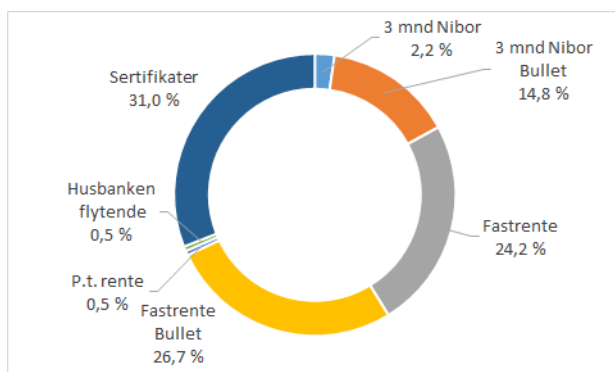
Figur: Gjeldssituasjonen pr. 30.04.2020.

Figuren nedenfor viser fordeling långivere ved utgangen av 2. tertial. Det er en god spredning mellom ulike långivere.



Figur: Fordeling långivere 30.04.2020

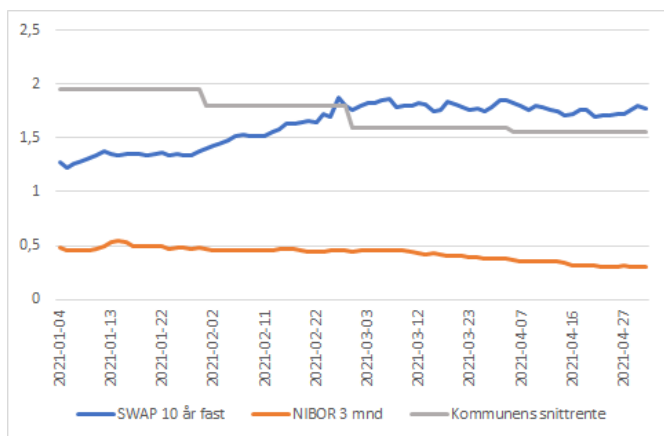
Figuren nedenfor viser fordelingen av lånetypene pr. 1. tertial. Rentebytteavtalene vises ikke i denne oppstillingen da de bare er sikringsprodukter, og ikke fysiske lån.



Figur: Fordeling lånetyper pr. 30.04.2020

Renteutvikling 1. tertial

Norges Banks styringsrente har vært uendret siden mai i fjor (0 %). Norges Bank har tidligere anslått en renteoppgang i desember, men varsler 19. mars at renteoppgangen kan finne sted tidligere på høsten. Den varslede renteoppgangen gjenspeiler seg i 10-års rentene, som har økt med 0,5 prosentpoeng i perioden. NIBOR 3 mnd. har for kort løpetid til allerede nå å ta inn en renteøkning på høsten. NIBOR 3 mnd. har i perioden hatt et jevnt fall fra 0,48 % til 0,30 %. NIBOR 1 mnd. har i perioden ligget mellom 10 og 22 punkter under NIBOR 3 mnd., og strategien med 1 mnd. løpetid på sertifikatlån har dermed bidratt til reduserte rentekostnader for kommunen. Kommunens gjennomsnittsrente har falt merkbart i løpet av 1. tertial. I tillegg til sertifikater med kort løpetid er hovedårsaken utløpet av en fastrenteavtale.



Figur: utvikling NIBOR 3 mnd., Swap 10 års fastrente og kommunens gjennomsnittrente i 1. tertial.

Selv om gjennomsnittrentene til kommunen har falt i 1. tertial, vil reduksjonen bli noe mindre på årsbasis enn det som ble lagt til grunn i HØP 2021-2024. Når rentekostnadene for 2021 ble budsjettet i fjor høst tydet prognosene på en lavere rentebane enn den faktiske renteutviklingen viser pr. mai 2021. Prognosene viser at kommunens snittrente for investeringsgjelden skal opp fra 1,56 % til 1,71 % ved utløpet av 2021. Dette innebærer økte rentekostnader for kommunen. Usikkerheten rundt tidspunktet for rentøkning medfører at de økte rentekostnadene innarbeides budsjettet i 2. tertial.

Renterisiko

Fremskriving av rentekostnaden viser en svak økning i årene framover, opp til 2,2 % i 2025. Det er flere forhold som vil påvirke renteutviklingen i nær fremtid. Vaksinasjonsgraden i samfunnet og utviklingen av koronaviruset er viktige faktorer. Råvareprisene er på sitt høyeste nivå på 10 år, og dette vil nødvendigvis reflekteres i økt inflasjon som igjen kan påvirke renteutviklingen.

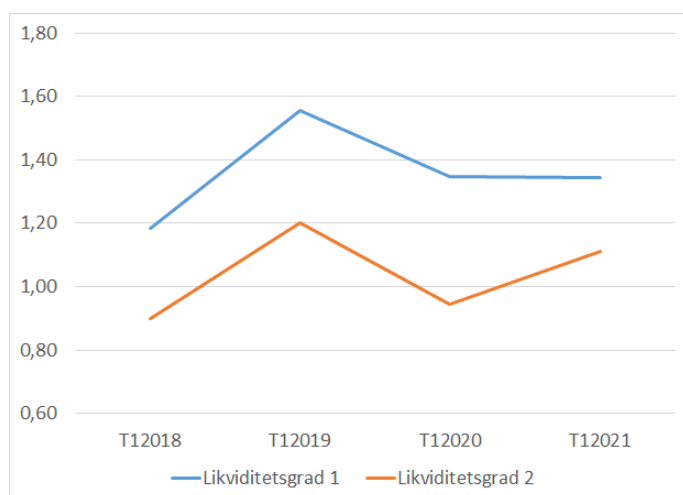
Inntil videre forventer rådmannen at renterisikoen er lav.

Refinansieringsrisiko

Refinansiering av sertifikatlånene og obligasjonslånene når de kommer til forfall fram i tid er den største risikoen som kommunen har. Markedet anser norske kommuner som svært kredittverdige, og selv under nedstengningen i mars 2020 fikk alle norske kommuner refinansiert sine lån på forfall. Skulle kommunen komme i en situasjon hvor det ikke gis tilbud på finansiering (fortrinnsvis sertifikatlån) kan det oppstå en situasjon hvor det må betales forsinkelsesrente inntil lånet innfris. Rådmannen vurderer denne risikoen til å være liten.

Likviditet

Kommunen har tilfredsstillende likviditet og har ingen problemer med løpende forpliktelser. Kommunen har en trekkrettighet på 150 mill. kroner hos hovedbankforbindelsen Sparebanken Sør. Denne har ikke vært benyttet siden inngåelse av bankavtalen 1. november 2017. Figuren nedenfor viser utviklingen i likviditeten pr. 2. tertial i perioden 2018-2021, og den viser forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Likviditeten måles på gitte tidspunkter som forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Normalt er det anbefalt at likviditetsgrad 1, som måler forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld direkte, skal være større enn 2. Likviditetsgrad 2 måler forholdet mellom de mest likvide midlene (kasse og bank) målt mot kortsiktig gjeld. Dette forholdet bør være minst 1.



Figur: Likviditetsgrad 1 og 2 pr. 1. tertial 2018-2021

Startlån

Kommunen skal ta opp startlån på 150 mill. kroner i 2021 i henhold til vedtatt budsjett for 2021, men dette skjer først i begynnelsen av 2. tertial. Tabellen nedenfor viser oversikt over de startlån som er utbetalt i perioden 2018 - 2021. Det er så langt i år blitt utbetalt færre startlån enn vanlig i 1. tertial. Mange bruker lang tid mellom vedtak og kjøp av bolig.

Sum utbetalinger pr. 1. tertial	2021	2020	2019	2018
Antall husstander	22	30	40	37
Andel barnefamilier	59,10 %	63,30 %	50,00 %	62,20 %
Beløp startlån	27,7 mill. kr	26,2 mill. kr	25,9 mill. kr	38,3 mill. kr
Gjennomsnittlig startlån	1,3 mill. kr	870 000 kr	647 000 kr	1,0 mill. kr
Gjennomsnittlig kjøpesum	1,5 mill. kr	1,4 mill. kr	806 000 kr	1,2 mill. kr
Andel startlån av kjøpesum	81,20 %	62,00 %	80,40 %	85,30 %
Avslagsprosent	44,30 %	36,90 %	58,80 %	45,60 %

6 Investeringsbudsjett

6.1 Avslutning investeringsprosjekter

Avslutning av investeringsprosjekter med netto mindreforbruk benyttes til nedbetaling av gjeld og netto merforbruk finansieres med låneopptak. Prosjekter som avsluttes i foretakene overføres til kommunen for nedbetaling av gjeld el. låneopptak.

Prosjektavslutningene for Arendal konsern viser et mindreforbruk på 24 316 140 kroner.

Rapporter om resultat av kontrollhandlinger vedrørende regnskap for avsluttede prosjekter fra revisor er vedlagt.

Prosjektavslutninger Arendal kommune

Pro-sjekt	Prosjektnavn	Budsjett	Regnskapsført	Mer-/mindreforbruk
5516	V Vollene - Vollenetoppen (2016)	5 882 000	5 881 916	84
5517	A Vollene - Vollenetoppen (2016)	7 047 000	7 046 993	7
5393	Utskifting av lysarmaturer (2014)	11 964 000	11 963 688	312
5464	Renovasjonsbeholdere - nedgravde (2015)	4 750 001	2 613 820	2 136 181
5525	Driftsovervåkning avløp	12 490 041	12 490 041	0
5551	A Ny driftsovervåking Saulekilen 2017	4 075 683	4 075 683	0
5553	A Rehabilitering pumpestasjoner avløp	5 367 642	5 367 642	0
5590	A Generell rehab avløp 2018-2020	1 260 357	1 260 357	0
5605	Renseanlegg - Saulekilen/Narestø	10 071 063	10 071 063	0
5543	V Hasselåsen - Hasselhaugen 2017	4 323 776	4 323 776	0
5544	A Hasselåsen - Hasselhaugen 2017	6 260 360	6 260 360	0
5545	V Joåsveien 2017	7 112 443	7 112 443	0
5546	A Joåsveien 2017	7 082 465	7 082 465	0
5610	V Stærveien	2 574 386	2 574 386	0
5611	A Stærveien	3 863 401	3 863 401	0
5588	V Opprusting trykkforsterkere	2 010 050	2 010 050	0
5589	V Generell rehab vann 2018-2020	1 295 844	1 295 844	0
5494	Opprustning av bruer (2016)	2 234 000	2 234 014	-14
5507	Reasfaltering (2016)	4 874 201	4 874 267	-66
5508	Oppfølging trafiksikkerhetsplan (2016)	3 232 766	3 230 851	1 915
5511	Asfaltering grusveier (2016)	915 000	914 967	33
5512	Rehabilitering gatelys (2016)	4 577 000	4 577 744	-744
5565	Forsterkning av veikroppen	527 000	527 350	-350
5566	Opprusting av murer og veisikring	1 133 000	1 132 712	288
5567	Utskifting brøyteutstyr og sommerutstyr	715 781	715 795	-14
5568	Lage strødepoter med tak	942 000	941 213	787
Sum		116 581 259	114 442 840	2 138 420

Det er i 1. tertial avsluttet investeringsprosjekter som totalt gir et mindreforbruk på 2 138 420 kroner.

Prosjektavslutninger Arendal eiendom KF

Prosjekt	Prosjektnavn	Budsjett	Regnskapsført	Mer-/mindreforbruk
06253	Etterarbeid innomhus Sør amfi 2014	2 839 731	2 187 731	652 000
06254	Etterarbeid utenomhus Sør amfi 2014	3 097 312	2 877 392	219 920
06264	Transportmidler miljøvennlige HP 2015/18	5 600 901	5 285 901	315 000
06353	Grunnerverv Roligheden skole 2016	15 600 000	14 706 365	893 635
06379	Krematorium	20 000 000	-	20 000 000
06381	Asdal skole, påbygg ressurscenter HP 2017/2020	12 394 042	12 395 932	- 1 890
06382	Madshaven, 2 boenheter HP 2017	11 939 121	11 937 120	2 001
06389	Drømmenes hus HP 2017-2020	3 525 788	661 623	2 864 165
06421	Saltrødpark skileikanlegg	479 091	429 091	50 000
06457	Lokaler til ny kulturskole HP 2019-2022	13 640 000	17 141 974	- 3 501 974
06458	Stinta anlegg	5 000 000	4 959 793	40 207
06460	Kjøp av bhg tomt Marisberg HP 2019/2022	4 000 000	3 925 212	74 788
06484	Forprosjekt krematorium HP 2019	500 000	350 115	149 885
06525	Eydehavn kulturhus, ventilasjon 2019	848 844	825 565	23 279
06528	Nytt SD anlegg Eydehavn skole 2020	225 000	219 865	5 135
06531	Tiltak for syns og hørselshemmede 2020	200 000	201 350	- 1 350
06536	Rykene skole - oppgradering akustikk 2020	350 000	336 904	13 096
06537	Asdal U skole oppgr. brannsikring iht. nye regler 2020	865 000	903 463	- 38 463
06538	Kilden utvendig oppgradering 2020	750 000	338 339	411 661
06556	Mulighetsstudie påbygg Færvik BOS 2020	100 000	93 088	6 912
06564	Ombygging og oppgradering klasserom og SFO Stinta skole 2020	500 000	500 287	- 287
06565	Universell utforming Kilden 2020	500 000	500 000	-
Sum		102 954 830	80 777 110	22 177 720

Det er i 1. tertial avsluttet investeringsprosjekter som totalt gir et mindreforbruk på 22 177 720 kroner.

Prosjektavslutninger Arendal havnevesen KF

Arendal havnevesen KF har ingen avsluttede investeringsprosjekter i 1. tertial.

6.2 Forslag til endring av vedtatte investeringsbudsjett

Arendal kommune konsern

Forslagene til endringer i investeringsbudsjettet medfører et låneopptak på 46,9 mill. kroner i henhold til oversiktene nedenfor.

Økningen i låneopptak skyldes hovedsakelig prosjekter tilknyttet Arendal havn, både økt behov knyttet til eksisterende og nye prosjekter.

Arendal kommune

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet:

Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva- komp	Endring tilskudd/fond
Arendal by- og regionhistorie bind 2	- 1 996 000	- 1 596 800	- 399 200	-
Arendal by- og regionhistorie bind 3	1 996 000	1 596 800	399 200	-
Inventar Kilden/Kanalgården	1 500 000	1 200 000	300 000	-
Kilden/Kanalgården - teknisk utstyr	532 000	1 629 600	106 400	- 1 204 000
Opparbeidelse Langbrygga	2 205 000	-	441 000	1 764 000
Utvikling av byrom (2020)	- 2 600 000	- 2 080 000	- 520 000	-
OHV og teknisk infrastruktur i 110-sentralen	5 795 000	848 497	-	4 946 503
Sum	5 668 000	1 598 097	327 400	3 742 503

Kommentarer til endringene:

Arendal by- og regionhistorie bind 2

Totalkostnaden er lavere enn budsjettet og prosjektet kan avsluttes med et mindre låneopptak enn budsjettet.

Arendal by- og regionhistorie bind 3

Prosjektet er under arbeid, avsluttes i 2022/23. Bystyret har her vedtatt en finansiering ved egeninntjening på 50 %. Det har vært arbeidet med sponsorer uten å få de helt store uttellingene. Det bes derfor om at bind 3 budsjetteres opp med det lånebeløpet som er ubrukt på bind 2. Gjenværende budsjett bind 2 ønskes flyttet til bind 3, for å få midler tilgjengelig for å fullføre prosjektet.

Inventar Kilden/Kanalgården

På grunn av kostnader til inventar, nøkkelkortsystem og justering av akustikk utover hva enheten kunne forutse under planlegging foreligger det et merforbruk. Det gjenstår fremdeles noe arbeid som vil medføre kostnader, blant annet utvendig og innvendig skilting i tråd med flerbrukshusets funksjoner. Det er derfor behov for å øke låneopptaket på dette prosjektet. Prosjektet avsluttes i løpet av 2021.

Kilden/Kanalgården - teknisk utstyr

Økt lånebehov da momskompensasjon ikke var regnet inn i opprinnelig beløp. I tillegg utgifter til prosjektorer til flere saler på bygget, et behov som sikrer inntekt ved utleie under Arendalsuka.

Opparbeidelse Langbrygga

Prosjektet mottar økt anleggsbidrag på 1 764 000 kroner utover det som er budsjettet, som gir økt ramme for prosjektet med 2 205 000 kroner.

Utvikling av byrom (2020)

Prosjektet ble vedtatt flyttet fram til 2020 i 1. tertial 2020, som medført for dobbel tildeling. Denne tildelingen tilbakeføres nå i 1. tertial.

OHV og teknisk infrastruktur i 110-sentralen

Nytt OHV handler om anskaffelse, installering, opplæring og implementering av nytt oppdragshåndteringsverktøy og tilhørende ny teknisk infrastruktur for alle 110-sentralene i Norge. Anskaffelsen er et nasjonalt samarbeid mellom eierne av de 13 norske 110-sentralene. Anskaffelsen skal betales av alle tilknyttede kommuner i Agder, hvor Arendal kommunes andel er beregnet til 848 497 kroner.

Arendal eiendom KF

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet:

Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva- komp	Endring tilskudd/fond
Forprosjekt bofelleskap (BOF) yngre nedsatt funksjonsevne	1 000 000	800 000	200 000	-
Eyde Energipark - områderegulering 2020	2 500 000	2 500 000	-	-
Tiltak for å redusere energiforbruk, led og SD anlegg i alle bygg	- 4 000 000	- 3 200 000	- 800 000	-
Ladestasjoner el-biler hjemmesykepleien	470 000	376 000	94 000	-
Brannforebygging utleieboliger	2 000 000	-	-	2 000 000
Sum	1 970 000	476 000	- 506 000	2 000 000

Kommentarer til endringene:

Forprosjekt bofelleskap (BOF) yngre nedsatt funksjonsevne

Det er ikke avsatt forprosjektmidler til bofellesskap (BOF) og ber om at dette innarbeides i tertial.

Eyde Energipark - områderegulering 2020

Det må tilføres midler i forbindelse med frikjøp av areal i Eyde Energipark.

Tiltak for å redusere energiforbruk, led og SD anlegg i alle bygg

Det ble en feil i vedtatt HØP 2021-2024 vedrørende prosjekt for ENØK tiltak. Prosjektet ligger dobbelt slik at dette tas ned nå i 1.tertial.

Ladestasjoner el-biler hjemmesykepleien

Prosjekt ladestasjoner til hjemmesykepleien skal starte i 2021 og videreføres i kommende HØP periode, total ramme er 2,6 mill. kroner. For at dette skal kunne starte i 2021 må det tilføres prosjektmidler og ber om at dette innarbeides i 1. tertial.

Brannforebygging utleieboliger

Det ble i 2020 startet en jobb med brannforebygging kommunale utleieboliger ved bruk av koronamidler. Dette arbeidet fortsetter i 2021 og for å finansiere dette innarbeides det bruk av ubundne fond som boligforvaltningen har avsatt.

Arendal havnevesen KF

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet:

Prosjekt nr.	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/ fond
11455	Pollen oppgradering 2016	400 000	400 000	-	-
11472	Steikeritomt-forurensingsopprydding 2018	8 112 000	8 112 000	-	-
11473	Ny havnekran - fast arm bulkvolum 2018	12 000 000	12 000 000	-	-
11487	Sandvikodden (oppgradering) 2019	8 100 000	8 100 000	-	-
11493	Ny kai - Eydehavn 2019	-18 000 000	-18 000 000	-	-
11496	Teknisk utstyr 2020	3 150 000	3 150 000	-	-
11498	Fergekai lokalfarger 2021	-2 500 000	-2 500 000	-	-
11499	Gjestehavn 2021	2 000 000	-	400 000	1 600 000
Nytt	Regulering og prosjektering	4 000 000	4 000 000	-	-
Nytt	Tilrettelegging av tomter	8 600 000	8 600 000	-	-
Nytt	Bulktelt 1	10 500 000	10 500 000	-	-
Nytt	Bulktelt 2	10 500 000	10 500 000	-	-
Sum		46 862 000	44 862 000	400 000	1 600 000

Kommentarer til endringene:

Pollen oppgradering 2016

Oppgradering Langbrygga. Ny ladestasjon til 700 000 kroner. Påløpt kostnader 2020-2021 7,89 mill. kroner mot budsjett 2020-2021 8,25 mill. kroner, som gir rest på 300 000 kroner. Investering økes med 400 000 kroner, som lånefinansieres.

Steikeritomt Eydehavn - forurensingsopprydding 2018

Forurensingsopprydding Eydehavn 2018-2021. Samlet totalkostnad er 25,8 mill. kroner. Opprinnelig budsjett 17,6 mill. kroner. Mer og kraftigere forurenset masse enn forutsatt. Underdekning, 8 112 000 kroner lånefinansieres.

Ny havnekran - fast arm bulkvolum 2018

Investeringen økes med 12 mill. kroner til 27 mill. kroner, som lånefinansieres, da nåværende budsjett på 15 mill. kroner er for lavt.

Sandvikodden (oppgradering) 2019

Pålagt og påkrevet oppgradering. Opprinnelig estimert kostnad 29 mill. kroner i perioden 2020-2024. Arbeidet er kraftig forsert og gir økte utgifter i 2020 og 2021 og lavere investeringsutgifter i 2022-2024. Samlet forventet totalkostnad redusert fra 29 mill. kroner til 22,5 mill. kroner. Pr. 2021 vil investeringen øke fra 4,4 mill. kroner til 12,5 mill. kroner en økning på 8,1 mill. kroner, som lånefinansieres pr. tertial 1 2021.

Ny kai - Eydehavn 2019

Utsettes til 2022.

Teknisk utstyr 2020

Årlig ramme økes fra 1,35 mill. kroner til 2,5 mill. kroner, samt hjullaster 2 mill. kroner. Totalt 3,15 mill. kroner lånefinansieres.

Fergekai lokalfarger 2021

Utsettes til 2022.

Gjestehavn 2021

Investeringen økes til 4,5 mill. kroner der 2,0 mill. kroner hentes fra fond.

Regulering og prosjektering

Regulering og prosjektering. 4 mill. kroner lånefinansieres.

Tilrettelegging av tomter

Elektrodetomten, Tømmertomten, Påsodden. Totalt 25 000 kvm. Avretting og asfalt 6,25 mill. kroner. Overvannshåndtering 1,9 mill. kroner. Totalt 8,15 mill. kroner lånefinansieres.

Bulktelt 1

5 400 kvm. Eksisterende kunder har bedt om utvidete og bedre lagerfasiliteter, og noen eksisterende kunder må flyttes som en konsekvens av Masterplanen. Totalt 10,5 mill. kroner lånefinansieres.

Bulktelt 2

5 400 kvm. Samme som bulktelt 1. Totalt 10,5 mill. kroner lånefinansieres.

7 Tertialrapporter fra de kommunale foretakene

De to foretakene har utarbeidet tertialrapport for sin virksomhet.

Arendal eiendom KF behandlet sin tertialrapport i styremøte 18. mai 2021

Arendal havnevesen KF behandlet sin tertialrapport i styremøte 12. mai 2021.

Tertialrapportene følger i sin helhet på slutten av dette dokumentet.

8 Forslag til budsjettendringer

Forslag til endringer i enhetenes økonomiske ramme for Arendal kommune

Enhet	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
1102	Rammetilskudd		3 346 000
1102	Inntektsutjevning		11 958 000
1102	Skatteanslag		8 197 000
1102	Prosjektskjønnsmidler til prosjektet «Finn din greie»		400 000
1102	Minimumsavdrag		252 000
1102	Renter nye investeringer	388 000	
1103	Lønnsavsetning	4 000 000	
1102	Rammetilskudd korona		57 255 000
1102	Avsetning til disposisjonsfond korona 2021 2. halvår	35 972 000	
1102	Tilskudd til kommunal komp.ordning til lokale virksomheter, korona		7 973 000
1102	Bruk av bundet fond - Vedlikeholdspakken 2020		1 996 000
Alle	Kompensasjon merutgifter/bortfall inntekter korona - fordeling i egen tabell under kap. 3.1.4.	21 283 000	
1101	Kommunal komp.ordning til lokale virksomheter, korona	7 973 000	
1101	SIO: inntektpåslag		14 500 000
1101	SIO: oppgradering IKT og drift av prosjektet 2021	6 763 000	
1101	SIO: Avsetning til fond	1 387 000	
1101	Basistilskudd fastlegeordningen	2 511 000	
1101	Psykososialt kriseteam (ny beredskapsturnus)	300 000	
1101	RKG e-helse jf. vedtak i bystyret	222 000	
1101	Kjøp av 3 sykehjemsplasser	900 000	
1101	Videreføring av dagens nivå kommunale barnehager (ikke nedbemanning)	2 413 000	
1101	Eiendomsskatt - økt bemanning klager og søknader om fritak	350 000	
1101	Ny planstilling finansiert ved økte gebyrinntekter	200 000	
1101	Økte gebyrinntekter plan/byggesak		200 000
1101	Flytting innsparing barnehage	378 000	
1103	Redusert husleie FDV - nedlegging to barnehager (Møllers Asyl og Gåsungen)		378 000
1103	Økt husleie FDV - renhold nytt klasserom Nedenes skole	20 000	
1103	Økt husleie FDV - bo- og oppfølgingstjenesten	120 000	
1103	Overføring til AE - Vedlikeholdspakken 2020	1 996 000	
1103	Spesialundervisning friskoler	4 000 000	
1103	Pensjon		7 375 000
1201	Omklassifisering av kommunale veier gjennomføres ikke jf. bystyrevedtak	1 000 000	
1202	Prosjektskjønnsmidler til prosjektet «Finn din greie»	400 000	
1202	Kulturkammeret (drift/lisenser/avtaler)	275 000	
1202	Kanalgården felleskostnader	850 000	
1306	Aktivitetsplikt	2 000 000	
1301	Stiftelseskapital Fontenehus	100 000	
1301	Torbjørnsbu bofelleskap - bemanning	900 000	

Enhet	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
1302	Ressursstyringsprogrammet (RS)	200 000	
1303	Korreksjon refusjon ressurskrevende tjenester	865 000	
1303	Økning avlastning (SIO)	4 500 000	
1304	Økning BPA (SIO)	1 850 000	
1305	Justering til pleiefaktor 0,7	735 000	
1308	Vikar daglege	350 000	
1310	Omgjøring stillinger fra helsefagarbeider til sykepleier	508 000	
1310	Vikarer/ekstrahjelp - sykepleier/vernepleier	1 325 000	
1402	Pedagogisk fagteam	3 500 000	
1411	Asdal skole - kjøp av tjenester fra ressurscenteret	750 000	
1416	Hisøy skole lærernorm	1 500 000	
1418	Overføring fra Flosta skole til Hisøy skole		250 000
1450	Korreksjon barnehage	50 000	
1451	Korreksjon barnehage	135 000	
1452	Korreksjon barnehage	489 000	
1453	Korreksjon barnehage	30 000	
1454	Korreksjon barnehage	20 000	
1455	Korreksjon barnehage	572 000	
1101	1 årsverk overføres fra 1302 Koordinerende enhet (9 mnd.)	600 000	
1302	1 årsverk overføres til 1101 - stab personrettede tjenester (9 mnd.)		600 000
1306	Korrigerende tilskudd fra staten - flyktninger funksjonshemmede		1 100 000
1102	Korrigerende andre statlige overføringer (flyktninger)	1 100 000	
1101	Velferdsmidler, sluttgaver og jubileum		1 190 000
Alle	Velferdsmidler, sluttgaver og jubileum, se fordeling i egen tabell under kap. 3.1.4.	1 190 000	
Endringer innenfor enhetens økonomiske ramme:			
1103	Andre statlige overføringer	630 000	
1103	Refusjon fra staten		630 000
1207	Andre statlige overføringer	1 333 000	
1207	Refusjon fra staten		1 333 000
1301	Andre statlige overføringer	200 000	
1301	Refusjon fra staten		200 000
1101	Økt utgift	1 756 000	
1101	Bruk av disposisjonsfond		175 000
1101	Bruk av bundet fond		1 581 000
1202	Økt utgift	573 000	
1202	Bruk av disposisjonsfond		40 000
1202	Bruk av bundet fond		533 000
1206	Økt utgift	1 258 000	
1206	Bruk av disposisjonsfond		1 000 000
1206	Bruk av bundet fond		258 000
Sum		122 720 000	122 720 000

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal kommune

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
4668	Arendal by- og regionhistorie bind 2		1 996 000
4674	Arendal by- og regionhistorie bind 3	1 996 000	
4678	Inventar Kilden/Kanalgården	1 500 000	
4695	Kilden/Kanalgården - teknisk utstyr - økt utgiftsramme	532 000	
4695	Kilden/Kanalgården - teknisk utstyr - redusert tilskudd	1 204 000	1 598 097
6531	Opparbeidelse Langbrygga - regulering av ramme	2 205 000	3 742 503
6531	Opparbeidelse Langbrygga - finansiering: anleggsbidrag		1 764 000
6549	Utvikling av byrom (2020).		2 600 000
Nytt	OHV og teknisk infrastruktur i 110-sentralen	5 795 000	
	Mva-kompensasjon		327 400
	Låneopptak		1 598 097
	Endring tilskudd/fond		4 946 503
Sum		13 232 000	13 232 000

Forslag til endringer i driftsbudsjettet for Arendal eiendom KF

Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
FDV leie Arendal gamle rådhus		120 000
Renhold nytt klasserom på Nedenes skole		20 000
Redusert FDV Møllers Asyl bhg	187 000	
Redusert FDV Gåsungen bhg	191 000	
Redusert drift eiendomsdrift		100 000
Redusert lønn renhold		138 000
Overføring av koronamidler fra 2020 AK		1 996 000
Vedlikehold- koronamidler	1 996 000	
Sum	2 374 000	2 374 000

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal eiendom KF

Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
Forprosjekt bofellesskap (BOF)	1 000 000	
Eyde Energipark - frikjøp areal	2 500 000	
Tiltak for å redusere energiforbruk, led og SD anlegg i alle bygg		4 000 000
Ladestasjoner hjemmesykepleien	470 000	
Brannforebygging utleieboliger	2 000 000	
Mva-kompensasjon	506 000	
Låneopptak		476 000
Endring tilskudd/fond		2 000 000
Sum	6 476 000	6 476 000

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal havnevesen KF

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
11455	Pollen oppgradering 2016	400 000	
11472	Steikeritomt-forurensingsoppdrydding 2018	8 112 000	
11473	Ny havnekran - fast arm bulkvolum 2018	12 000 000	
11487	Sandvikodden (oppgradering) 2019	8 100 000	
11493	Ny kai - Eydehavn 2019		18 000 000
11496	Teknisk utstyr 2020	3 150 000	
11498	Fergekai lokalferger 2021		2 500 000
11499	Gjestehavn 2021	2 000 000	
Nytt	Regulering og prosjektering	4 000 000	
Nytt	Tilrettelegging av tomter	8 600 000	
Nytt	Bulktelt 1	10 500 000	
Nytt	Bulktelt 2	10 500 000	
	Mva-kompensasjon		400 000
	Låneopptak		44 862 000
	Endring tilskudd/fond		1 600 000
Sum		67 362 000	67 362 000

9 Arbeidsgiverstrategi

Dette avsnittet beskriver status i arbeidet med å realisere bystyrets vedtak om mål og prioriteringer i 2021.

I februar vedtok bystyret ny arbeidsgiverstrategi. Denne er tett knyttet opp mot FNs bærekraftsmål og kommuneplanens samfunnsdel. For å møte kommende utfordringer er det viktig at kommunen er en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver.

Særlige satsingsområder i handlingsplanperioden er:

- Øke antall lærlinger i kommunen i henhold til vedtatt lærlingestrategi.
- Øke intensiteten i arbeidet for å få en heltidskultur i hele kommunen.
- Øke kommunens kompetanse på mangfolds-ledelse gjennom sertifiseringsordningen «Likestilt arbeidsliv».
- Øke intensiteten i arbeidet med å nå sykefraværsmålene i alle sektorer.
- Digitalisering av tjenester og prosesser gjennom IKT Agder-samarbeidet.
- Kvalitetssikring og effektivisering gjennom bruk av Lean og kontinuerlig læring og forbedring.

9.1 Godt liv for alle

Lærlinger

Ved utgangen av 2020 var det totalt 94 lærlinger og lære kandidater i Arendal kommune. Av disse var 87 egenfinansiert. Øvrige er finansiert enten ved NAV eller fylkeskommunen. Det skjer ingen vesentlige endringer i løpet av 1. tertial utenom tilfeldige permisjoner eller avbrudd. Det er planlagt inntak av 66 nye lærlinger høsten 2021, samtidig som 38 avslutter lærlingeløpet sitt. Det betyr at vi planlegger å gå ut av 2021 med 115 egenfinansierte lærlinger. I tillegg kommer altså lærlinger finansiert av NAV eller fylkeskommunen. Antallet her har variert fra 2 til 20 de siste 5 årene og er vanskelig å forutse.

Målet for 2021 i henhold til vedtatt lærlingestrategi er 139 lærlinger ved utgangen av 2021. Grunnen til at vi ikke når målet om antall lærlinger, selv om vi bruker 100 % av det tildelte budsjettet på lærlingelønn, skyldes at andelen lærlinger i helse er større nå enn da strategien ble vedtatt. På grunn av helge-, lørdags- og søndagstillegg er disse lærlingene dyrere enn øvrige lærlinger. I tillegg har vi 4 «Menn i helse»-lærlinger som også er dyrere enn øvrige lærlinger.

Fra og med i år stabiliseres lærlingebudsjettet på netto 19,8 mill. kroner. Årlig inntak av nye lærlinger vil fra 2022 ligge på ca. 58 lærlinger. Antall egenfinansierte lærlinger vil fra 2022 ligge stabilt på rundt 120 totalt.

Heltidskultur

I budsjettmøtet i desember 2020 vedtok bystyret å øke heltidsandelen i helse og omsorg til 50 % i løpet av 2021. Deretter 55 % i 2023 og 60 % i 2024. Prosentandelen er beregnet basert på bystyrets forventninger om innsparing på grunn av at det blir færre ansatte og lavere faste kostnader når de ansatte får større stillinger.

En konsekvens av at det blir færre ansatte er at det blir flere helgetimer pr. ansatt for de som jobber turnus. Flere helgetimer pr. ansatt i helse og omsorg er en direkte konsekvens av bystyrets vedtak.

Nasjonalt er det kvinner i Agder som jobber mest deltid av alle. Å endre denne kulturen er det viktigste enkeltgrepet som kan gjøres for å bedre likestilling og levekår for kvinner på Sørlandet.

Andelen heltidstilsatte i kommunen varierer litt etter hvilke grupper som tas med i beregningsgrunnlaget, men KS' PAI-statistikk viser at av 3 224 ansatte var det 1 722 som jobbet fulltid 1.12.20. Det tilsvarer 53 %. I helse og omsorg var det nøyaktig 40 % av de ansatte som jobbet heltid.

Lederne i kommunen har i 1. tertial igangsatt arbeidet med å følge opp bystyrets vedtak om å intensivere arbeidet med å øke heltidsandelen i helse og omsorg. Arbeidet skjer i tett samarbeid

med tillitsvalgte og verneombud på alle nivå. Arbeidet er svært krevende. En del ansatte er positive til at flere skal få hel stilling, men synes det er vanskelig å akseptere de reelle konsekvensene av bystyrets vedtak. Samtidig er det også mange ansatte som ikke opplever det som like vanskelig å forholde seg til endringene.

En del av forklaringen på at de ansatte forholder seg forskjellig til endringene er at helgetimene i dag er svært skjevt fordelt mellom de ansatte. Innenfor samme avdeling og samme yrkesgruppe (høyskoleutdannet eller fagutdannet) kan antall helgetimer variere fra 255 til 390 pr. år. Da har vi kun regnet med planlagte helgetimer. En vanskelig diskusjon som foregår i de ulike avdelingene akkurat nå er om det ville vært rettferdig å fordele disse timene likere enn i dag. I mange avdelinger kommer den sterkeste motstanden mot endringene fra dem som i så fall må øke sine helgetimer for at andre skal kunne jobbe færre.

I dette semesteret deltar enhetsledere og to hovedtillitsvalgte i helse og omsorg på en kursrekke «Pådriverrollen i arbeid med å etablere heltidskultur» som KS Agenda tilbyr. Deltakerne får ta del i et større nettverk der deling av erfaringer står sentralt for å bidra til å utvikle ny kompetanse i arbeidet med å fremme heltidskultur.

Ved utgangen av 1. tertial var heltidsandelen i helse og omsorg 40,5 %. En vesentlig økning i andelen vil først kunne skje fra januar 2022. Dette skyldes at de fleste avdelingene i helse og omsorg nå har 52-ukers ikke-rullerende arbeidsplan og at det er først og fremst når den nye turnusen for 2022 iverksettes at det kan gjøres store endringer i stillingsstørrelser og fordeling av helgetimer. De ansatte selv og fagforeningene er alltid aktivt delaktige i utformingen av ny turnus.

Lavere sykefravær

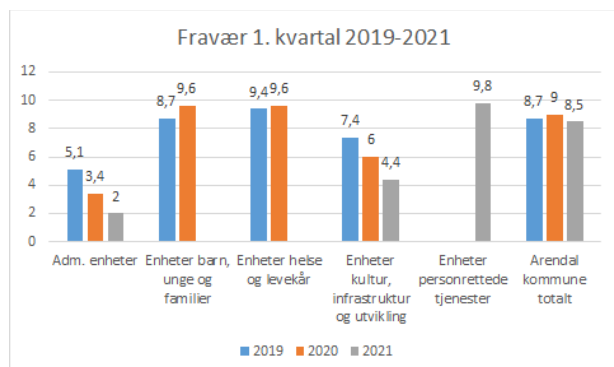
Bystyrets mål for sykefraværet i 2021 er satt til 6,5 %. I praksis vil det si at Arendal kommune er blant de 5 % beste kommunene i Norge. Målet er svært krevende, og det er høy risiko for at målet ikke nås i 2021. At Norge i tillegg har måttet håndtere en pandemi gjennom store deler av 2020 og 2021 har også gjort arbeidet vesentlig vanskeligere. I tillegg til det direkte sykefraværet knyttet til korona-smitte og -karantene kommer en generell slitasje på arbeidsstokken knyttet til merarbeidet pandemien har medført for nær sagt alle ansatte-grupper.

De viktigste tiltakene og arbeidsmåtene hittil i år er grovt oppsummert:

- Et generelt godt forebyggende arbeide basert på de 10 faktorene fra KS' medarbeiderundersøkelse. Mestringsledelse regnes for den mest sentrale faktoren.
- En god grunnmur av gode rutiner for rask og tett oppfølging av alt sykefravær generelt.
- Tiltaket «Raskere frisk» som leveres av Falck Helse
- Særlig bistand fra HR-staben til avdelinger som har høyt sykefravær.
- NAV-tilskudd til ekspertbistand i enkeltsaker (en del av den nye IA-avtalen).
- Et særlig opplegg kalt MOA-samtaler (mulighets- og avklaringssamtaler) for de spesielle sykefraværssakene som enten er særlig langvarige, hyppige eller komplekse.
- Særlig identifisering og oppfølging av ansatte med syk-frisk-syk mønster over flere år. Ansatte som har mer enn 24 fraværskdager årlig de 3 siste årene blir fulgt opp spesielt.

Et nytt tiltak det vil bli jobbet mer med i 2. tertial er en mer komplett livsfasepolitikk enn den vi har i dag.

Pr. 1. tertial 2021 er det totale sykefraværet 8,5 %. Av dette er ca. 1 %-poeng koronarelatert (tilsvarende nasjonalt nivå). Det betyr at det underliggende fraværet er ca. 7,5 %.



En interessant utvikling er at sykefravær med over 8 ukers lengde viser en markant nedgang:

- 1. tertial 2020: 252 tilfeller, 13 472 sykedager tilsvarende 5,6 %
- 1. tertial 2021: 187 tilfeller, 11 369 sykedager tilsvarende 4,8 %

I praksis betyr det at det målrettede arbeidet mot langtidsfravær har gitt resultater. Dessverre påvirkes likevel det totale fraværet av en økning i korona-relatert korttidsfravær.

9.2 Grønt samfunn

Digitalisering og IKT

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

IKT Agder eies av kommunene Arendal, Froland, Gjerstad, Grimstad, Risør, Tvedestrand, Vegårshei, Vennesla og Åmli, samt Agder fylkeskommune. Selskapet har ansvar for ca. 43 000 brukere. IKT Agder skal styrke eiernes kompetanse innen IKT, herunder bidra til større effektivitet og bedre kostnadskontroll, samt være eiernes IKT-organisasjon.

I løpet av 1. tertial har samarbeidet om IKT i Agder blitt ytterligere styrket gjennom nettverket «Ett digitalt Agder». Arendal kommune deltar aktivt i dette nettverket på flere nivåer.

Ved utgangen av 1. tertial har kommunen rundt 40 ulike utviklingsprosjekter. De fleste skjer i regi av IKT Agder-samarbeidet, men enkelte mindre «plug and play»-prosjekter gjennomføres også i egen regi som rene anskaffelser. Et eksempel på det siste er anskaffelse av «Tore på kontoret» som er en intern HR- og IKT-chatbot som skal bistå ledere og ansatte med informasjon og veiledning. Et veldig synlig eksempel på et IKT-prosjekt som ble levert i 1. tertial er «Min side»-tjenesten for innbyggere. Av store prosjekter som skjer i samarbeidet kan nevnes oppstart av anskaffelse av nytt ressursstyringssystem for helse og omsorgstjenestene.

Offentlig støtte til bredbåndsutbygging

Offentlig støtte er et virkemiddel for å stimulere til utbygging av bredbånd i områder hvor det ikke er kommersielt lønnsomt å bygge ut slik digital infrastruktur. Bystyret vedtok i budsjett 2021 å sette av 500 000 kroner årlig til dette formålet. I april vedtok bystyret en utfyllende sak om oppfølging av virkemiddelet (arkivsak 21/2337). I 2020 fikk Arendal sammen med Froland gjennomslag hos fylkeskommunen for søknad om utbygging av fiber til området Messel mot Rise. Kontrakt med utbygger er klar, og utbygging vil starte i løpet av året. For 2021 er det sendt inn en søknad for området Stoa-Aasø-Longum. Søknadsprosessen for denne pågår.

9.3 Regional vekst

Likestilling, inkludering og mangfold

For å få regional vekst må kommunen gå foran for å få flere i arbeid. For mange står utenfor arbeidslivet i Arendal. Arendal kommune skal føre en arbeidsgiverpolitikk som fremmer likeverdige arbeids-, lønns- og utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Likestillingsloven, diskrimineringslovene og kommuneplanen setter overordnede rammer for likestillingsarbeidet i kommunen.

Agder fylkeskommune har etablert en sertifiseringsordning kalt «Likestilt arbeidsliv». I løpet av 2021 vil Arendal kommune med bistand fra fylkeskommunen gjennomføre en sertifiseringsprosess på vei mot å bli «Likestilt arbeidsliv»-kommune.

Prosessen inneholder syv innsatsområder:

1. Forankring
2. Inkluderende arbeidsmiljø
3. Rekruttering
4. Tilrettelegging
5. Heltid
6. Livsfase
7. Likelønn

De områdene som er valgt ut som prioriterte områder i 2021 er forankring, rekruttering, heltid og livsfase.

Helse, miljø, sikkerhet og læringskultur

For å styrke læringskulturen i kommunen har det over flere år vært jobbet systematisk med å øke antallet avvik vesentlig. Arbeidet har vært svært vellykket og det oppfattes å være en generell forståelse i organisasjonen av at avvik handler om læring og forbedring. Enhetene er kommet langt i dette arbeidet og jobber både på systemnivå og med enkeltsaker som handler om forbedring. Det høye antallet avvik tilsier at ansatte opplever det som naturlig og trygt å melde avvik.

For å øke antallet avvik har kommunen satt et kvantitativt mål om henholdsvis 3 000 HMS-avvik og 4 000 kvalitetsavvik pr. år. På kommunenivå er antall HMS-avvik i 1. tertial 827, antall avvik knyttet til personvern og informasjonssikkerhet 23 og antall kvalitetsavvik for øvrig 1 019. Det vil bli vurdert fra 2022 om det er hensiktsmessig å fortsette med kvantitative mål for området siden ambisjonen om å øke antallet kraftig må sies å være nådd.

	1. tertial
AK - Arendal kommune	1869
11 - Administrative enheter	2
12 - Enheter kultur infrastruktur og utvikling	62
13 - Enheter personrettede tjenester	1801
13 - Enheter personrettede tjenester detaljert	1801
13A - Helse og omsorg	1290
13B - Skole	293
13C - Barnehage	33
13D - Levekår	185
Type avvik - enheter personrettede tjenester spesielt	
HMS-melding	782
Kvalitetsmelding Administrative tjenester	134
Kvalitetsmelding Barnehager	4
Kvalitetsmelding Helse og omsorg	525
Kvalitetsmelding Legemiddelhåndtering	283
Kvalitetsmelding Levekår	8
Kvalitetsmelding Skole	44
Personvern/Informasjonssikkerhet	21

Som en del av arbeidet med kvalitetsforbedring vil kommunen fortsette arbeidet med læringskultur. Kjennetegn på en god læringskultur er når ledere, verneombud og ansatte er opptatt av å skape resultater, nye tankemønstre, optimisme og lærer å lære sammen. I stedet for å lete etter feil, leter vi etter forbedringer.

9.4 Samarbeid for å nå målene

Kommunen har et tett samarbeid med mange andre aktører for å nå arbeidsgiverstrategi-målene:

- I arbeidet med heltid jobber vi på nasjonalt nivå tett med KS om konferanser og utvikling av KS' politikk på området. Kommunen har vært med på å etablere et arbeidsgivernettsverk og bidrar aktivt med erfaringer når andre kommuner spør.
- Regionalt har vi et godt samarbeide med Østre Agder-kommunene. I tillegg jobbes det med heltid i KS' personalnettverk for hele Agder.
- I arbeidet med å få ned sykefraværet bidrar Agder Arbeidsmiljø IKS, Falck Helse, NAV og

KS. Kommunen har et tett og godt samarbeid med alle involverte. I tillegg er samarbeidet med fagforeningene og vernetjenesten viktig for å nå målene.

- Samarbeidet om digitalisering og IKT-drift omfatter nå hele Østre Agder, Vennesla kommune og Agder fylkeskommune. Flere kommuner har varslet interesse om å delta. I tillegg jobbes det sammen med resten av Agder om digital infrastruktur.
- Kommunen har et godt samarbeid med opplæringskontorene for de ulike yrkesfagene og med fylkeskommunen generelt om lærlinger. Kommunen jobber videre for å påvirke andre arbeidsgiver i Agder til å ta imot flere lærlinger.
- Kommunen er med i omdømme- og rekrutteringsprosjektet «#drømmejobben» for kommunene på Agder. Prosjektet, der også de største arbeidstaker-organisasjonene er med, ledes av KS Agder.
- Gjennom «#drømmejobben» har Arendal kommune også vært en aktiv bidragsyter både til forskning og til prosjektet «Jobbvinner». «Jobbvinner» har hatt som mål å øke kvaliteten på praksisperioden for sykepleierstudenter.
- «Likestilt arbeidsliv» er en sertifiseringsordning som skal bidra til større grad av likestilling og mangfold i arbeidslivet. Kommunen har innledet et samarbeid med fylkeskommunen for å bli sertifisert i løpet av høsten 2021. En del av dette arbeidet er å delta i nettverk med andre arbeidsgivere i Agder.

10 Innledning tertialrapporter enheter og foretak

10.1 Personrettede tjenester

Tjenesteområdet Personrettede tjenester har i 2021 flere omfattende prosesser som følge av bystyrets budsjettvedtak. Det jobbes godt og målrettet. Noen enheter vil ha utfordringer med å levere i balanse, men det jobbes med ulike tiltak og det vises til enhetenes rapporter.

Solhaug

Vi ser en klar økning i behov av institusjonsplasser, og det er 35 innbyggere i Arendal som pr. dags dato venter på ledig langtidsplass. De er ivaretatt enten på korttidsplass eller i eget hjem. Dette fordrer ressurser som verken Hjemmebaserte tjenester eller korttidsinstitusjonene har.

Det har vært en rekke vedtak angående henholdsvis avvikling av Solhaug eller fortsatt drift. Det foreligger budsjett vedtak om avvikling av Solhaug, for så å styrke hjemmebaserte tjenester (PS 19/226 19.12.2019). Solhaug har 29 langtidsplasser. Det er vanskelig å se for seg avvikling av Solhaug slik situasjonen er nå. Rådmannen ber styret om at vedtaket om avvikling av Solhaug ikke gjennomføres før nytt helse og omsorgsbygg på Saltrød er ferdig.

Barnevernsreformen

Barnevernsreformen trer i kraft fra 2022, og er i realiteten en oppvekstreform hvor kommunene skal tilrettelegge for tverrfaglig samhandling mellom ulike kommunale tjenester og nivåer. Kommunene vil få et større ansvar, og målet er at flere utsatte barn og familier får den hjelpen de trenger på et tidlig tidspunkt. I den forbindelse er det nødvendig å starte arbeidet med innføring av reformen. Barnevernet har behov for en veilederstilling til oppfølging av fosterhjem og andre oppgaver knyttet til reformen. For inneværende år kan denne stillingen finansieres innenfor enhetens rammer, og halvårseffekt er 400 000 kroner.

Pandemi

Korona preger også 2021 i stor grad, og det jobbes med tre ulike spor; smittesporing, testing og vaksinerings. På driftssiden utfordres vi på noen områder når det gjelder å ta personell ut av primærtjeneste for å jobbe med dette. Særlig ser vi utfordringer på området miljørettet helsevern, hvor saker har blitt liggende fordi vi har vært nødt til å prioritere arbeidet med Koronapandemien.

Statlig finansiering av omsorgstjenester – SIO

Arendal bystyre vedtok 30.01.20 å søke deltakelse i forsøk med statlig finansiering av omsorg (SIO). Forsøksordningen er i regi av Helsedirektoratet. Prosjektperioden er treårig og starter i 2021. Vi er formelt med fra 1.7.2021, fra da av følger vi SIO kriteriene. Fra 2022 er vi fullt inne.

Deltakelse i forsøksordningen innebærer at det gjøres et uttrekk fra kommunens rammetilskudd tilsvarende de faktiske utgiftene til omsorgstjenesten året forut for forsøksordningen. Uttrekket justeres årlig for lønns- og prisvekst, samt anslått vekst i kostnader som skyldes demografi. I tillegg omdisponeres årlig midler fra toppfinansieringen for ressurskrevende tjenester. Kommunen vil som erstatning for rammetilskuddet motta et rundsumtilskudd, et aktivitetsbasert tilskudd for tjenester det fattes enkeltvedtak om, og i tillegg et inntektspåslag. Disse tjenestene har tidligere vært finansiert via kommunens frie inntekter og refusjonsordning for ressurskrevende tjenester. Rundsumstilskuddet er en fast budsjetttramme som omfatter forvaltningstjenester og tjenester det ikke fattes vedtak om.

Ved å delta i prosjektet forplikter kommunen seg til å tildele tjenester etter statlige kriterier. Kommunen er fortsatt ansvarlig for enkeltvedtak som fattes, og klagehåndtering og tilsyn med tjenestene endres ikke med forsøksordningen. Kommunen har selvstendig ansvar og plikt til å planlegge, gjennomføre, evaluere og korrigere virksomheten slik at tjenestene er i samsvar med krav fastsatt i lov eller forskrift.

I tidsrommet etter at det ble vedtatt at kommunen skulle være med i denne forsøksordningen har man brukt tiden til å etablere en god prosjektstruktur. I prosjektperioden påhviler det et særlig ansvar på tjenestekontoret, da alle vedtak må gjennomgås, eventuelt revurderes og kodes i henhold til de krav som Helsedirektoratet har satt. Første tertial har i hovedsak gått med til planlegging og tilpassing. Arbeidet med vedtaksgjennomgang starter opp medio mai.

Bærekraftige helse- og omsorgstjenester i Østre Agder

Som en del av Østre Agder samarbeidet deltar kommunen nå i et prosjekt i regi av Agenda Kaupang.

Prosjektet har definert 3 grunnpilarer:

- Tjenesteutvikling for et bedre lokalsamfunn
- Felles analysegrunnlag
- Kompetanseutvikling og erfaringsgrunnlag

Det ble gjennomført oppstartsmøte for alle involverte kommuner i april, der blant annet mandat og metodikk for gjennomføring ble presentert. Gjennom uttrekk av blant annet KOSTRA tall, ser man på hvor store kostnader den enkelte kommune har knyttet til drift av de ulike omsorgstjenestene. Her er det variasjoner, og mulighetene ligger i erfaringsutveksling og læring på tvers av Østre Agder kommunene. Hvordan kan man på de ulike trinnene i omsorgstrappen, på best mulig måte sikre at tjenester alltid blir gitt på lavest effektive omsorgsnivå?

Demografisk sett vil kommunen i løpet av relativt få år ha en økende andel eldre med behov for helse- og omsorgstjenester. For å sikre en sunn kommuneøkonomi, bærekraftige tjenester og et forsvarlig helsetilbud, vil en revisjon av nåværende praksis være særdeles nyttig for å kunne planlegge for framtiden.

10.1.1 Helse og omsorg

Helse og omsorg har et korrigert merforbruk etter 1. tertial på -7,6 mill. kroner. Merforbruket knytter seg til Enhet hjemmebaserte tjenester -8,2 mill. kroner. Koordinerende enhet melder overskudd på 0,6 mill. kroner. Det tas forbehold om at sektoren får refundert covid-19/vaksinasjonskostnader samt at innmeldte endringer gjennom 1. tertial blir tildelt enhetene som forutsatt. Viser til enhetenes tertialrapporter.

Årsaken til merforbruket skyldes økte tjenestebehov og vedtak om hjemmesykepleie, nye vedtak/økte kostnader innenfor BPA og nye ressurskrevende brukere.

Covid-19 kostnadene i prosjekt 7288 i sektor 13 beløper seg til -9,2 mill. kroner. Covid-19 kostnadene i prosjekt 7450 (legevakt) er på -3,55 mill. kroner og vaksinasjonskostnader i prosjekt 7472 beløper seg til -2,0 mill. kroner. Totale vaksinasjons-/covid-19 kostnader for perioden er -14,7 mill. kroner. Smittesporing, testing ved teststasjon og vaksinasjonsprogrammet melder om enkelte utfordringer, men fortsetter driften som planlagt inntil utfasing av pandemien.

Mestring og habilitering, Østre Agder krisesenter, Institusjon 1 og Institusjon 2, samt Legevakt melder balanse ved årets slutt.

Statlig finansiering av omsorgstjenester og Østre Agder prosjektet «bærekraftig helse og omsorgstjenester» med utarbeidelse av innsatstrapp vil gjennom året legge beslag på flere ressurser i organisasjonen. Det tas allikevel sikte på at disse ressursene finansieres av tildelte midler.

10.1.2 Skole

Samlet har de 16 enhetene (skolene) ved tertial 1 et merforbruk på 7,02 mill. kroner. Av dette utgjør ikke-kompenserte koronamidler ca. 2 mill. kroner og det er noen andre utestående inntekter/refusjoner som skolene melder om. Selv med dette bildet melder de fleste enhetene at de vil gå i balanse ved årets slutt.

10.1.3 Barnehage

Barnehagenes rammer bes i tertial 1 korrigert for feil i ramme med 943 000 kroner.

Engene barnehage og Sentrum Øst barnehager har hatt merinntak av barn utover budsjettrammen som betyr økning av personal i barnehagene. Beløpet er på 353 000 kroner og må kompenseres i tertial.

Melder inn bekymring i forhold til tilretteleggingsmidler for barn med nedsatt funksjonsevne som fra 01.08.21 legges ut til de kommunale barnehagene. Bekymringen går på at nivået på ressursene som legges ut er mye lavere enn det meldte behov i forhold til vedtak fra høsten 01.08.21. Flere av barnehagene som har vedtak på tilretteleggingsmidler vil starte med røde tall før de egentlig får begynt. Merforbruket meldes også inn av Enhet for spesialpedagogiske tjenester.

10.1.4 Levekår

Tjenesteområdet levekår har et samlet mindreforbruk på ca. 6,5 mill. kroner pr. 1. tertial.

Følgende behov er meldt inn fra enhetene:

- Enhet barnevern melder behov for å styrke tjenesten med en veilederstilling for å settes i stand til å møte oppgaver som følger av barnevernsreformen. Barnevernet får bl. annet utvidet ansvar for oppfølging av fosterhjem og stillingen vil brukes til dette samt øvrige oppgaver knyttet til reformen. For inneværende år kan enheten finansiere stillingen innenfor egen budsjetttramme.
- Enhet spesialpedagogiske tjenester melder behov for 5 mill. kroner for å oppfylle lovpålagt spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging for barn under skolepliktig alder.
- Enhet Livsmestring melder behov for 4 377 mill. kroner knyttet til en ny ressurskrevende bruker, styrking av bemanning på Torbjørnsbu, prosjekt «inn på tunet» samt stiftelseskapital til Fontenehus.

10.2 Kultur, infrastruktur og utvikling

Både stab samfunnsutvikling og enhetene i sektoren opplever stramme budsjetter samtidig som aktiviteten er høy. Etableringen av Morrow Batteries har høy prioritering i næringsavdelingen, men medfører også høy aktivitet i arealplan og i enhet for Kommunalteknikk og geodata og Vitensenteret. Det legges stor vekt på å jobbe med nye metoder for samarbeid og samskaping i alle deler av sektoren.

Kulturenheten melder om utfordringer knyttet til økonomien rundt kulturkammeret. Det meldes om at felleskostnadene blir vesentlig høyere enn forutsatt. I tillegg forutsetter nytt bygg økte utgifter knyttet til teknologi og datautstyr, herunder lisenser.

NAV Arendal har utfordringer knyttet til vedtatte innsparinger. Det meldes om at prosjektet: Aktivitetsplikt for aldersgruppen 30-39 ikke gir forutsatte innsparinger. Dette er meldt inn i form av egen bystyresak. Det er også gjort større kutt i strømutgifter knyttet til sosialhjelpsmottakere enn hva som er realistisk.

Øvrige enheter forventer å gå i balanse, men økonomien er stram. Store deler av enhetens budsjett er nå selvkostfinansiert, noe som betyr at kutt må tas fra driftsbudsjettet.

Arendal voksenopplæring har avvik på utgifter, hovedsakelig lønn. Det forventes lavere lønnsutgifter høsten 2021. Enheten har usikre inntekter da det er svært lav bosetting av nye flyktninger og enslige mindreårige. Prognosen til tertial viser at enheten har behov for å budsjettere inn deler av disposisjonsfondet i 2021 for å kunne gå i balanse.

De øvrige enhetene og stab samfunnsutvikling forventes å gå i balanse. Det er meldt inn en økning av en planstilling i staben med halvårseffekt fra 2021.

10.3 Administrative enheter

Under administrative enheter ligger enhet Østre Agder i tillegg til rådmannen m/stab (1101), felles overføringer og drift (1103) og felles finansiering drift (1102). Det vises til enhetenes rapporter for utfyllende informasjon.

Vurderingene av 1102 fremgår i kap. driftsbudsjett.

10.4 Foretak

Arendal eiendom KF og Arendal havnevesen KF inngår i kommunens tertialrapport. Det vises til deres rapporter for nærmere informasjon om status.

11 Rådmannen m/stab

11.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	51 048	50 394	654	1
Andre driftsutgifter	15 912	14 253	1 659	10
Sum utgifter	66 960	64 647	2 313	3
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-7 525	-7 570	45	1
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-134	-935	801	598
Andre inntekter	-9 721	-8 514	-1 207	-12
Sum inntekter	-17 380	-17 019	-361	-2
Sum netto	49 580	47 628	1 953	4

Enheten (1101) omfatter rådmann, lederlag og rådmannens staber. Herunder ligger også byggesak, reguleringsplaner, næringsutvikling, miljø, landbruk, Med hjerte for Arendal, kommunikasjon, Arendalsuka, Arendalkonferansen, politisk administrasjon, servicesenter, lærlinger, tillitsvalgte, juss, innkjøp, innfordring og fakturering.

Økonomisk status omtales nærmere under de enkelte fagområdene.

Rådmann m/lederlag

Tjenesteområdet rådmannen m/lederlag inkluderer juridiske tjenester.

For å håndtere en vesentlig økning i søknader om fritak for betaling av eiendomsskatt etter eiendomsskatteloven § 28 samt en generell økning i antall klager på skattegrunnlaget styrkes rådmannens staber med en 100 % stilling i 6 måneder i 2021. Stillingen vil være organisert under rådmannens ledelse og med jusnettverket som faglig veileder.

Det forventes balanse ved årets slutt.

Rådmannens stab organisasjon

Ansaret omfatter HR-staben, politisk sekretariat, folkevalgte, lærlinger, IKT, tillitsvalgte og ombud. Hittil i år har ansvaret et netto positivt avvik med 3 mill. kroner.

Omtrent halvparten av avviket er knyttet til periodisering av fellesutgifter for personalsystemer, kostnader som vil påløpe ved valget til høsten og godtgjørelser for folkevalgte. Disse områdene forventes i balanse ved årets slutt. Lønn til ansatte, tillitsvalgte og ombud forventes også i balanse. Det samme gjelder øvrige utgifter til kjøp av varer og tjenester.

Den andre halvparten av avviket er knyttet til underforbruk lærlingelønn. Grunnen til dette er at vi er i en opptrappingsfase. Økt inntak må skje lineært, men budsjettøkningen er ikke tilsvarende lineær. Skulle vi brukt disse midlene på lærlinger i 2021 måtte vi trappet ned kraftig fra høsten 2022 for å gå i balanse. Dette ville ikke være bra for de ungdommene som er ferdig med VG2 høsten 2022 og trenger lære plass. Det forventes et positivt avvik ved slutten av året, men det er for tidlig å innarbeide dette i en budsjettjustering nå. Fra og med 2022 stabiliseres budsjettet på 19,8 mill. kroner pr. år og inntaket på ca. 58 nye lærlinger hver høst.

Rådmannens stab økonomi

Stab økonomi inneholder tjenester innenfor stabsfunksjoner, innkjøp, innfordring og fakturering. Stab økonomi har pr. 1. tertial et mindreforbruk knyttet til vakanser og refusjon sykelønn.

Etter bystyrets vedtak så er innkjøp bemannet opp med en rådgiver fra februar, og en som tiltrer i august. Innkjøpsfaget er styrket i tråd med vedtaket og har i større grad mulighet for å følge opp kommunens kompetanse på dette området.

Felles innfordring med Arendal og Grimstad kommuner har vært styrket med 50 % i en kort periode i forhold til oppstart av egeninkasso og avslutning av tidligere saker.

Stab økonomi har mistet tre dyktige rådgivere i perioden, men er i ferd med å bygge opp ny kompetanse og etablere nye rutiner for å håndtere en reduksjon på ett årsverk, vedtatt i HØP.

Rådmannens stab samfunnsutvikling

Staben har et nettoresultat som er 800 000 kroner lavere enn budsjett. Dette skyldes manglende periodisering av utgifter knyttet til næringsfondet og inntekter knyttet til Arendalsuka.

Staben har i tillegg 850 000 kroner i merforbruk pga. koronatiltak som føres på beredskap og 500 000 kroner i merutgifter tilknyttet reguleringsplan for nytt helsehus. Sistnevnte beløp skal refunderes.

Det ligger p.t. en inntekt på 710 000 kroner på prosjektet «Modeller for medborgersamskaping» som ikke budsjettet. Prosjektet er finansiert av forskningsrådet og inntekten betales videre ut til ulike partnere og skal på årsbasis ikke påvirke det økonomiske resultatet i staben.

Det er kommet inn 200 000 kroner mer enn budsjettet i inntekt for byggesaker.

Rådmannens stab helse

Helse og omsorg, inkludert legetjenesten (1101E) melder om balanse.

Det tas forbehold om at avregning utskrivningsklare pasienter og Norsk pasientskadeerstatning ikke avviker vesentlig fra budsjett.

Det tas videre forbehold om at covid-19 og vaksinasjonskostnader blir kompensert fullt ut.

Rådmannens stab skole og barnehage

Barnehage: Som en del av nedbemanningsprosessen i barnehagene på 18 årsverk over en 4 års periode, så ble kuttet på 2 413 000 kroner for 2021 lagt på Stab barnehage. Det skyldes at det ikke var avklart hvilke barnehager det skulle kuttes på.

Det viser seg ved nytt barnehageopptak at barnehagene får samme nivå på antall barn og ansatte som barnehageåret 2020/2021. Det betyr at det ikke kan tas ned antall ansatte og at kuttet må reverseres.

Skole: Stab skole styrer mot balanse. Det er et lite merforbruk på lønn som skyldes utgifter til prosjekt hvor det er satt inn vikar. Dette finansieres med midler tildelt til prosjektet fra Statsforvalteren som føres fra fond.

Rådmannens stab levekår

Beredskap kriseteam har et merforbruk på 93 000 kroner pr. 1. tertial.

Støttetjenester levekår viser et underforbruk på 350 000 kroner pr. 1. tertial

Støttetjenester levekår er i sin helhet overført til stab Helse og omsorg. Endringene (både regnskap og budsjett) vil bli overført snarest.

Når denne overføringen er gjennomført vil stab levekår levere et samlet merforbruk på 93 000 kroner i 1. tertial.

Det meldes et behov for 300 000 kroner for å styrke beredskapen i forhold til kriseteamet.

11.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

I HØP for 2021-2024 var det flere tiltak som ble vedtatt for å gi økonomisk balanse i drifts- og investeringsregnskapet. Enkelte av disse med helårseffekt, andre med halvårseffekt. For enhet

1101 så er disse innarbeidet selv om enkelte tiltak først vil få effekt fra høsten av. Det er krevende å justeres driften i stabene med reduserte ressurser, men det gjøres prioriteringer og tilpasninger for å redusere og effektivisere oppgavene. Dette påvirker også hvor mye enhetene og andre kan forvente av bistand fra stabene fremover.

11.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

11.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1 %	0,3 %	-0,8 %
Langtid	3 %	1,2 %	-1,8 %
Fravær, sum	4 %	1,4 %	-2,6 %

Fraværstallene i for rådmannens stab er svært lave for 1. tertial. Nasjonalt har korttidsfravær økt under koronapandemien, mens det i rådmannens stab har gått ned med 0,7 %-poeng sammenlignet med 1. tertial 2020. Langtidsfraværet er redusert med hele 1,8 %-poeng. Langtidsfraværet er relativt upåvirket av korona, men det har vært jobbet svært målrettet gjennom 2020 og 2021 med å redusere dette fraværet generelt i hele kommunen.

Siden 2020 også ble påvirket av korona er det interessant å se at fraværet også er vesentlig lavere enn i 2018 (5,1 %) og 2019 (3,1 %). Det er likevel viktig å være klar over at situasjonen i 2020 og 2021 med pandemi, nedbemanning og samtidig høye forventninger til leveranser fra stabene har presset kapasiteten og vært svært krevende for de ansatte.

11.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	112,6	112,6	0
Midlertidige årsverk	11	10,8	-0,2
Sum årsverk	123,7	123,4	-0,3

11.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,4 %	89,4 %	0 %
Heltidsandel fast ansatte	79,4 %	79,4 %	0 %

11.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Antall HMS avvik	2	1	3 000	
Antall Kvalitets avvik	4	1	3 700	

11.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Arbeidet rundt Morrow Batteries etablering går etter planen. Arbeidet omfatter 5 reguleringsplaner og 5 utviklingsprosjekter. Kommuneplanmelding som viser forventede konsekvenser for Arendal legges frem for bystyret i juni 2021. Det er inngått avtale om koordinering av tekniske prosjekter med Norconsult og arbeidet setter store krav til samarbeid og samskaping med ulike offentlige og private aktører. Det legges stor vekt på åpenhet og god kommunikasjon i alt arbeidet som gjøres.

Arbeidet med sentrumsutvikling og ny reiselivsstrategi pågår. Prosessene setter store krav til involvering av innbyggere og interessenter og er derfor tidkrevende.

Kommunens tre store arrangementer: Arendalsuka, Fremtidens kommuner og TEDx går som planlagt i løpet av høsten 2021. Arbeidet er utfordrende som følge av uvisshet rundt koronasituasjonen.

Digitalisering

Ved utgangen av 1. tertial har kommunen rundt 40 ulike utviklingsprosjekter. De fleste skjer i regi av IKT Agder-samarbeidet, men enkelte mindre «plug and play»-prosjekter gjennomføres også i egen regi som rene anskaffelser. Et eksempel på det siste er anskaffelse av «Tore på kontoret» som er en intern HR- og IKT-chatbot som skal bistå ledere og ansatte med informasjon og veiledning. Et veldig synlig eksempel på et IKT-prosjekt som ble levert i 1. tertial er «Min side»-tjenesten for innbyggere. Av store prosjekter som skjer i samarbeidet kan nevnes oppstart av anskaffelse av nytt ressursstyringssystem for helse og omsorgstjenestene.

12 Felles overføringer og drift

12.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	64 490	61 220	3 270	5
Andre driftsutgifter	285 926	289 843	-3 918	-1
Sum utgifter	350 416	351 063	-647	0
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-89	-170	81	91
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	0	0	0
Andre inntekter	-2 700	-1 166	-1 534	-57
Sum inntekter	-2 789	-1 336	-1 453	-52
Sum netto	347 627	349 727	-2 100	-1

Enheten Felles overføringer og drift (1103) omfatter i hovedsak store felles avsetninger, overføringer og tilskudd. Nordisk informasjonskontor var fram tom 2020 en del av denne enheten, men ble vedtatt avvirket fra 01.01.21. Felles overføringer og drift er inndelt i samme fagområder som Rådmannen m/stab, og det er kommunalsjefene med sine staber som har ansvar for og følger de respektive fagområdene på denne enheten.

Status pr. 1. tertial er omtalt under det enkelte fagområde.

Rådmann m/lederlag

Ansaret omfatter kun ufordelte budsjettposter/kutt for enheten. Pr. april er det ikke slike budsjettposter på dette ansvaret.

Rådmannens stab organisasjon

Ansaret omfatter overføringer til IKT Agder IKS, Agder Arbeidsmiljø IKS, KS og Aust-Agder revisjon. Hittil i år har ansvaret et negativt avvik med 0,8 mill. kroner. Dette er et netto avvik som består av et positivt avvik med 0,9 mill. kroner knyttet til periodisering av KS-kontingenten og et negativt avvik med 1,7 mill. kroner i overføringer til IKT Agder IKS som gjelder mai måned. Ansaret forventes i balanse ved årets slutt.

Rådmannens stab økonomi

Ansvarsområdet økonomi omfatter bl.a. forsikring, overføringer til kirkelig fellesråd, tilskudd til trossamfunn, overføringer til Arendal eiendom KF i form av husleier og sentrale pensjonsposter.

Overføring til Arendal eiendom KF i form av husleier og strøm er iht. budsjett. I tertial 1 foreslås noen mindre justeringer i overføringer av husleier, i tillegg foreslås det å overføre ca. 2 mill. kroner fra fondet Tiltaksmidler korona 2020.

Sentrale pensjonsposter er vurdert mot siste anslag fra pensjonskassene. I tillegg er enhetenes rammer justert for budsjetterte premiesatser oppgitt fra kassene for 2021 (i regulert budsjett). Samlet foreslås pensjonspostene redusert med ca. 7,4 mill. kroner, som i stor grad knytter seg til reduserte premiesatser fra 2020 til 2021.

Øvrige områder er i balanse eller har noe avvik som vil jevnes ut i løpet av året.

Rådmannens stab samfunnsutvikling

Ansvarsområdet forventes å gå i balanse ved årets slutt.

Rådmannens stab helse

Kostnadene her er kun privatpraktiserende leger. Det meldes om balanse, avvik skyldes periodisering.

Rådmannens stab skole og barnehage

Barnehage

I tertial 1 foreslås det at private barnehager får forskuttering av ekstra kostnader knyttet til koronasituasjonen i 2021. En forskuttering i 2021 vil gi tilsvarende reduksjon av tilskuddet i 2023. Dette utbetales etter 1. tertial, 2. tertial og årsrapportering. De kommunale barnehagene har hatt en kostnad til korona på 181 000 kroner pr. 1. tertial. De private barnehagene skal ha utbetalt totalt 573 000 kroner i ekstra kostnader 1. tertial. Dette beløpet kompenseres i tertial.

Tilskudd private barnehager har et merforbruk pr. april på 853 000 kroner. Avviket skyldes først og fremst høyere refusjon for redusert foreldrebetaling (søskenmoderasjon og redusert foreldrebetaling som følge av lav inntekt) enn budsjettet. Det er ikke mulig å forutsi årets resultat i tertial 1, da barnetallet for høstsemesteret ikke er klart. Det vil bli gjort en vurdering av årets resultat i tertial 2.

Skole

For skolesektoren er det forventet et merforbruk knyttet til overføring av midler til spesialundervisning ved friskolene estimert til ca. 5 mill. kroner for 2021 mer enn budsjett. Utgifter knyttet til skoleskyss og gjesteelever til og fra Arendal kommune forventes å gå i balanse.

Lønnsrelaterte avsetninger

Lønnsavsetningen i budsjettet ble beregnet med bakgrunn i kommunal deflator for 2021 på 2,2 % og skal dekke helårsvirkning av lønnsoppgjør 2020 og 8/12-virkning av lønnsoppgjør 2021. Enhetene er ved utgangen av 1. tertial kompensert for lønnsoppgjør 2020 (helår). Samlet er enhetene kompensert med ca. 7 mill. kroner.

Restbudsjettet er beregnet til å dekke lønnsoppgjør for 2021. I revidert nasjonalbudsjett er deflator justert opp til 2,7 %. Dette innebærer at årets oppgjør anslås til å bli høyere enn forutsatt i høst. Økt deflator foreslås delvis kompensert i 1. tertial med 4 mill. kroner.

13 Østre Agder

13.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	2 003	2 002	2	0
Andre driftsutgifter	1 231	1 705	-474	-39
Sum utgifter	3 234	3 707	-473	-15
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-37	37	0
Andre inntekter	-2 121	-4 126	2 005	95
Sum inntekter	-2 121	-4 163	2 042	96
Sum netto	1 113	-456	1 569	141

Oppsummering økonomi

Økonomien utvikler seg i henhold til budsjett, men bruk av fond for refusjon av innsparte midler i 2020 påvirker bildet sterkt. Dette er finansiert ved bruk av fond.

13.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Østre Agder-samarbeidet forholder seg til at tildelte rammer er lavere enn tidligere år.

13.3 Satsingsområder

13.3.1 Godt liv for alle

På tross av begrensningene pandemien medfører er arbeidet med kompetansebygging gjennom DEKOM (skole) og REKOMP (barnehage) videreført. Vi opplever god oppfølging fra skoler og barnehager i forhold til tilbudet som blir gitt fra UiA, selv om driftssituasjonen ved virksomhetene er krevende.

13.3.2 Grønt samfunn

Forberedelsene til iverksetting av prosjektet for fornyelse av veilyset til LED har høy prioritet. Intensjonen om full overgang til LED i perioden 2022-2024 ligger til grunn for arbeidet. Traftec/Otera har gjennomført en kartlegging av alle armaturer som vil være grunnlag for bestillingen som legges ut i anbudskonkurransen.

13.3.3 Regional vekst

Starten av 2021 har vært preget av beslutningen om å legge Morrow batteries til Eyde energipark. Gjennom Østre Agder-samarbeidet mobiliseres alle kommunene i regionen for å bidra til en vellykket etablering. Håpet er at etableringen skal gi hele regionen et løft i form av mange nye arbeidsplasser og mange nye unge innbyggere. De fleste kommuner i samarbeidet har en aldrende befolkning.

Østre Agder-samarbeidet har hatt tett samarbeidet med fylkeskommunens administrasjon under

utformingen deres forslag til HP2022-2025 som er utarbeidet med grunnlag i Regionplan Agder 2030. Vi opplever at mange satsinger som regionen har støttet eller initiert har kommet med i den forslaget som foreligger til politisk behandling i fylkestinget.

13.3.4 Samarbeid for å nå målene

Begrensningene som pandemien setter, gjør samarbeidet mer krevende. Viljen til samarbeid er fortsatt sterk, men evnen til å ta opp nye og aktuelle samarbeidsbehov preges av begrensningene Teamsformen gir. Spesielt under møtene i representantskapet ser vi fram til å kunne benytte fysiske møter så snart pandemien gir anledning til dette.

13.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

13.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,3 %	3,3 %	2,1 %
Langtid	6,1 %	0 %	-6,1 %
Fravær, sum	7,3 %	3,3 %	-4 %

13.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	5	6	1
Midlertidige årsverk			
Sum årsverk	5	6	1

Vakant årsverk er besatt.

13.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100 %	100 %	0 %
Heltidsandel fast ansatte	100 %	100 %	0 %

13.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	0	3 000	0
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	0

13.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Virksomheten preges av pandemien. Leder har møtt på kontoret mens resten har hjemmekontor. Dagene er for alle preget av et ønske om å holde virksomheten i gang på tross av en utfordrende situasjon.

14 Kommunalteknikk og geodata

14.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	28 597	28 021	576	2
Andre driftsutgifter	34 041	34 756	-715	-2
Sum utgifter	62 637	62 776	-139	0
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-69 874	-70 125	250	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-159	-1 021	862	542
Andre inntekter	-1 826	-2 896	1 071	59
Sum inntekter	-71 859	-74 042	2 183	3
Sum netto	-9 221	-11 265	2 044	22

Oppsummering økonomi

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

Innenfor enhetens rammefinansierte del har vi til nå i år et mindreforbruk på ca. 2,0 mill. kroner. Dette knytter seg blant annet til lavere utgifter til brøyting og strøing som følge av en mild vinter.

Totalt er selvkostområdet i balanse pr. tertial 1.

14.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

I budsjettet for 2021 ble det vedtatt:

- Overføring av veier fra kommunalt eie til privat eie, noe som vil redusere vedlikeholdskostnadene for den kommunale veidriften med effekt på 1 mill. kroner. Dette vedtaket ble omgjort i bystyret 11.02.2021, og den økonomiske konsekvensen er arbeidet inn i tertial 1.
- Reduksjon av en stilling i avdelingen Vei og parkering, noe som vil gi reduserte kostnader. Denne reduksjonen blir løst ved naturlig avgang, med tilhørende interne endringer og fordeling av arbeidsoppgaver i avdelingen.
- Innføring av parkeringsavgift ved kommunal eiendom, noe som vil øke inntekten av frie midler til kommunen. Det jobbes med å utarbeide en politisk sak her og få denne behandlet før tertial 2.

14.3 Satsingsområder

14.3.1 Godt liv for alle

Enheten består av seks avdelinger:

- Avdeling Vann
- Avdeling Avløp og miljøvern
- Avdeling Prosjektering og utbygging
- Avdeling Vei og parkering
- Avdeling Maskiner og anlegg

- Avdeling Geodata

FN Bærekraftsmål 4 God utdanning

- Vi har pga. smittesituasjonen og koronatiltak ikke kunnet ta imot elever fra Sam Eyde vgs. på praksisplasser i år.
- Vi har en student fra NTNU som skriver masteroppgave om Arendal kommune med tema; kartlegging og sonevurdering for vannlekkasjereduksjon. Oppgaven leveres sommeren 2021.

FN Bærekraftsmål 6 Rent vann og gode sanitærforhold

- Den kalde vinterperioden i januar og februar, gav oss flere vannlekkasjer enn normalt.

FN Bærekraftsmål 9 Innovasjon og infrastruktur

- Det har vært gjennomført oppgradering og vedlikehold på Kastell bro.
- Det har vært gjennomført et større arbeid på store deler av Brømnesveien, med masseutskifting og asfaltering.
- Oppgradering av veikryss på Løddesøl er pågående.

14.3.2 Grønt samfunn

FN Bærekraftsmål 12 Ansvarlig forbruk og produksjon

- Oppgradering, vedlikehold og reparasjon av tremediefiltrene i vannbehandlingsanlegget har vært et langdrygt arbeid i og med at anlegget har vært i full drift. Til tross for dette har arbeidet gått svært godt og vi har nå i praksis alle filtrene i drift så nært som ett. Dette ene filtret skal ha en annen type filtermasse på toppen for å bli brukt til interne undersøkelser og intern «forskning».

14.3.3 Regional vekst

FN Bærekraftsmål 9 Innovasjon og infrastruktur

- Enhetens bidrag opp mot etableringen av Eyde Energipark generelt og etablering av kjølevannsløsning spesielt gir behov for oppbemanning av tekniske ressurser i enheten.

14.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

14.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,6 %	1,2 %	-1,4 %
Langtid	3,7 %	5,9 %	2,2 %
Fravær, sum	6,3 %	7,1 %	0,8 %

14.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	98,7	99	0,3
Midlertidige årsverk	6	4,6	-1,4
Sum årsverk	104,7	103,6	-1,1

14.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,7 %	97,1 %	-0,7 %
Heltidsandel fast ansatte	94,1 %	93,1 %	-0,9 %

14.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	1	11	3 000	
Antall Kvalitets avvik	1	7	3 700	

14.5 Investeringer

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

Innenfor enhetens rammefinansierte er det til nå i år er det investert ca. 1 mill. kroner i prosjekter.

Innenfor enhetens selvkostområde er det til nå i år er det investert ca. 35 mill. kroner i prosjekter knyttet til VA ledningsnett. Dette er noe over nivået i 2020, og er i henhold til forventning.

14.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

FN Bærekraftsmål 9 Innovasjon og infrastruktur

- Geodataavdelingen har utarbeide en strategi med tilhørende handlingsplan som skal legge føringer for avdelingens videre satsingsområder innenfor bruk av geografisk informasjonsteknologi (GIT). Handlingsplanen vil rulleres årlig. Geodatastrategien bygger på Arendal kommune sin Digitaliseringsstrategi.
- Ny MinSide-løsning med etablering av tjeneste for innsyn i eiendomsskatt, er i produksjon.
- Geosynkronisering av plandata er i produksjon.

FN Bærekraftsmål 12 Ansvarlig forbruk og produksjon

- Pilot prosjektet vannmåler, der vi ser på forskjellige måter for innsamling og bruk av vannmålerdata. Samarbeid mellom Agder energi Nett, Kristiansand kommune og Arendal kommune, samt målerleverandør Kamstrup og leverandør av forsystemer Volue. Prosjektet er kommet godt i gang og vi forventer en konklusjon av arbeidet i løpet av året.

15 Kultur

15.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	17 215	17 487	-272	-2
Andre driftsutgifter	22 838	24 154	-1 315	-6
Sum utgifter	40 054	41 641	-1 587	-4
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 625	-1 809	184	11
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-267	-380	113	42
Andre inntekter	-12 501	-14 390	1 890	15
Sum inntekter	-14 393	-16 580	2 186	15
Sum netto	25 660	25 061	599	2

Oppsummering økonomi

Til tross for krevende budsjett sett i forhold til aktivitet og driftsutgifter, er enheten i balanse. Dette skyldes i stor grad inntekter fra flere eksterne tilskudd, som kun kan benyttes til formålet. Avdelingene legger ned en betydelig innsats i å søke midler på mange ulike stønadsordninger, og det har gitt god uttelling. Les mer om dette i siste del av rapporten.

Kulturkammeret

Nye lokaler inneholder langt mer utstyr enn gamle Kilden. Økte kostnader knyttet til drift/lisenser/avtaler er 275 000 kroner.

Kulturkammeret - Kanalgården husleie

Felleskostnader - ikke budsjettet tidligere. Avtalen fra 2018 inngått med Kanalgården AS, hjemler 135 250 kroner pr. kvartal + avregning på basert på drift som i 2020 var på 170 000 kroner - i alt 850 000 kroner inkl. mva.

Kanalgården

Fremskriving av husleie etter konsumprisindeksen er 95 000 kroner.

Biblioteket

Det forventes merforbruk i 2021 knyttet til forhold omkring nedbemanning og tap av inntekter, men ingen sikre anslag for årsresultat. Vesentlig merforbruk lønn første tertial er knyttet til reduserte rammer som følger av nedbemanning og at lønninger utbetales inntil stillingseier er omplassert eller oppsagt. Merforbruket forsterkes av at lønnskostnadene for de aktuelle stillingene er høyere enn det som er lagt til grunn for innsparing som følger av nedbemanningen. Vesentlig reduserte inntekter som følge av pandemien (purregebyrer, utleie, arrangementer/billettinntekter) og bortfall av flyktningmidler.

Park, idrett, friluft

Avdelingens regnskap ligger som forventet i forhold til budsjett. Det er imidlertid svært krevende å styre økonomien med de reduserte økonomiske rammer avdelingen har for 2021.

Bomuldsfabriken kunsthall

Avdelingen får betydelige statlige og regionale tilskudd og er dermed i en helt annen økonomisk situasjon enn de andre avdelingene i enheten. Kunsthallen har hatt ca. 500 000 kroner mindre i utgifter enn budsjettet så langt, og ca. 500 000 kroner mer i inntekter enn budsjettet så langt, så er bra i balanse. På grunn av korona har det vært mindre utgifter til arrangementer i forbindelse med utstillingene, og programmeringen har også satt oppstart og utføring av planlagte prosjekter litt på vent. Dette vil nok forandre seg i løpet av de neste månedene. Her vil også transportutgiftene og forsikring trekke opp fremover. På inntektssiden ble det store salget fra

utstillingen Present først fakturert og mottatt i år, i tillegg til at vi fikk videreført midler til pilotprosjektet/utstillingshonorar på 250 000 kroner som vi ikke hadde budsjettført.

15.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Se virksomhetsplan 2021 for redegjørelse for hele enhetens virkeområde og økonomisk utfordringer knyttet til nedbemanning og budsjettkutt.

Kulturskolen

Redusert hjemler fra 14 til 13,6. Ved naturlig avgang i 2021 reduserer kulturskolen merkantil/adm. stilling fra 80 % til 40 %. Pr. desember 2020 har kulturskolen fungert som ressurscenter ved å levere tjenester til helsestasjon/babysang og 2 ulike eldreinstitusjoner/musikk og fysisk trening. Pga. budsjettkutt og nødvendig omorganisering avvikles tilbud i eldreinstitusjoner fra og med august 2021.

Ungkultur

Har fra 2020 synliggjort behov for økt stillingsressurs. Ungkultur har fått tilførsel fra Kulturskolen på 40 % for å styrke staben, som drifter av Kulturkammeret. Avdelingen har i 2020/2021 søkt inn midler til hele 3 prosjekter, med eksterne samarbeidspartnere for å styrke og supplere det eksisterende ungdomsarbeidet på huset. Alle disse prosjektene har prosjektledere og aktivitetsbudsjetter som vil utgjøre et helhetlig fritidstilbud for all ungdom. Det er likevel ikke god nok grunnbemanning til å drifte huset i den grad de profesjonelle rammene tilsier, og det blir ikke mulig å øke antall dager for det åpne ungdomstilbudet (per i dag åpent 3 ettermiddager i uka).

Biblioteket

De siste 10 årene er personalressursen kuttet med over 20 %. Den siste nedbemanningen med to stillinger og senere års generelle kutt i drift krever harde prioriteringer, og vil i praksis bety reduksjoner på tilnærmet all aktivitet utover ordinær drift. Arrangementer for alle brukergrupper blir kraftig redusert (men grunnet korona og mye utsettelse vil publikum merke effekten av dette først i 2022). Ressurser til eksternt samarbeid, utviklingsarbeid og kompetanseheving blir kraftig redusert. Ressurser til miljøfokus, arbeidsmiljøtiltak og inntak av personer på tiltak blir nedprioritert. Vikarkontoene er redusert vesentlig de siste årene, i tiden framover vil det bli mer press på dette da vi i mindre grad kan løse fravær ved sykdom og annet med interne løsninger. Det er særlig bekymringsfullt for bibliotekets brukere at effekten av reduserte personalressurser forsterkes av at budsjettet for innkjøp av medier er på et kritisk lavt nivå. Bortfall av flyktningmidler gir vesentlige kutt i tilbudet til denne brukergruppen.

I sum blir bibliotektilbudet i Arendal reversert til et grunntilbud med god sørvis, og med tilgang til samlinger og fysiske fasiliteter: gratis og for alle, men med reduserte muligheter til å følge med i utviklingen eller å svare for hele biblioteklovens formålsparagraf, og samlinger som i stadig sterkere grad ikke dekker brukernes forventninger.

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. Håndfeiling i Arendal sentrum i helgene vil også bortfalle.

Kulturnettverket

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 fører til færre arrangement. Internasjonalt marked blir ikke lenger avviklet.

Arbeidet med friluftsliv burde ha vært et av kommunens satsingsområder, men realiteten er at kun løpende saker knyttet til Friluftsløven og henvendelser fra publikum blir fulgt opp. Imidlertid så arbeides det nå mer på tvers for å få gjennomført enkelttiltak som Byløypa og plan for Friluftslivets ferdselsårer.

15.3 Satsingsområder

15.3.1 Godt liv for alle

Se virksomhetsplan 2021 for oversikt over satsingsområder for hele året. Enheten arbeider i tråd med denne i alle avdelinger. Her trekker vi derfor kun frem enkelte områder som fortjener/har behov for ekstra oppmerksomhet.

Kulturskolen nasjonalt og lokalt er i utvikling, og får stor plass i Barne- og ungdomskulturmeldingen 2021. Det oppfordres til å følge kulturskolerådets 3.0 modell. Kulturkammeret og samlokalisering av to kommunale avdelinger i et flerbrukshus som også rommer det frivillige kulturlivet trekkes frem i stortingsmeldingen som et godt eksempel på utvikling av fremtidsrettede kulturtilbud til barn og unge.

Biblioteket satser særlig på formidling og lesestimulering for barn og unge. Vi forstår de økonomiske signalene slik at våre prioriteringer skal være å opprettholde dagens betjente åpningstider og tilbudet om meråpent bibliotek. Dette vil vi gjøre ved at personalressursene rettes mot kjernetjenester og daglig sørvis. Så langt som mulig vil ressurser til innkjøp av medier skjermes. Vi vil prioritere ressurser til prosjekter og tilbud som retter seg særlig mot barn og unge, og mot lesing og leselyst.

15.3.2 Grønt samfunn

Avdeling Park, idrett og friluft er i gang med å elektrifisere mest mulig av avdelingens maskinpark.

15.3.3 Regional vekst

Bomuldsfabriken

Torbjørnsbu kunstarena: To nye installasjoner som har vært planlagt over mange år, kunne endelig åpne for publikum 8. mai. Omtaler og kritikker i Kunstavisen, Fedrelandsvennen og Agderposten.

Mediestrategi og nasjonal/internasjonal synlighet: Vi arbeider aktivt for at Bomuldsfabriken skal synes i større grad på den nasjonale og internasjonale kunstscenen.

15.3.4 Samarbeid for å nå målene

Ungkultur/Kulturkammeret har en helhetlig tilnærming til ungdomsarbeid hvor det sosialfaglige og kulturfaglige er gjensidig avhengig av hverandre. En tverrfaglig tilnærming er derfor sentral i vårt arbeid. Etter åpning av nytt bygg har en rekke nye samarbeid åpnet seg, eksempelvis med NAV, Enslige mindreåriges uteteam, avd. innen psykisk helse, AVO, Helsestasjon - seksuell helse osv.

Kulturnettverket og park/idrett/friluft samarbeider 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. Dette er også en målsetting i plan for friluftslivets ferdselsårer.

15.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

15.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,7 %	1,3 %	-1,4 %
Langtid	4,4 %	3,9 %	-0,5 %
Fravær, sum	7,1 %	5,2 %	-1,9 %

15.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	55,7	56,8	1,1
Midlertidige årsverk	5,1	7,2	2,1
Sum årsverk	60,8	64	3,2

Økning i faste årsverk er knyttet til kulturnettverket som midlertidig har fått overført to ansatte fra Nordisk informasjonskontor. Det er ikke avklart hvor disse permanent skal ansettes utover arbeidet knyttet til byjubileet, som i 2021 beregnes til 50 %. I tillegg har kulturnettverket prosjektfinansiert midlertidig 40 % stilling knyttet nytt prosjekt på Moltemyr skole.

Prosjektstillinger Ung kultur/kulturskole - se mer i siste del av rapporten.

15.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	73,3 %	73,8 %	0,5 %
Heltidsandel fast ansatte	52,6 %	54,6 %	1,9 %

Kulturskolen har de siste årene bidratt til at andelen heltidsansatte øker, ved å øke stillingsprosent til ansatte med mindre stillingsprosenter ved naturlig avgang ol. Dette er en utvikling vi ønsker å fortsette med, men det tar tid med begrensede midler.

15.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	5	5	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	3	5	3 700	10

15.5 Investeringer

Det vises her til hoveddokumentet for konkrete beløp, men følgende prosjekt kommenteres:

4678 - Inventar Kilden/Kanalgården: prosjektet er budsjettert med inntekt, noe som aldri har vært forutsetningen. Dette må rettes opp. På grunn av kostnader til inventar, nøkkelkortsystem og justering av akustikk utover hva enheten kunne forutse under planlegging har vi et overforbruk. Det gjenstår fremdeles noe arbeid som vil medføre kostander, blant annet utvendig og innvendig skilting i tråd med flerbrukshusets funksjoner. Det er derfor behov for å øke låneopptaket på dette prosjektet. Prosjektet avsluttes i løpet av 2021.

4695 - Kilden/Kanalgården - teknisk utstyr: merforbruk grunnet noe feilberegning av momskompensasjon og utgifter til prosjektorer til flere saler på bygget, en investering som sikrer inntekt ved utleie under Arendalsuka. Det ble søkt om tilskudd fra Kulturrom på 1,65 mill. kroner, men tilsagnet ble på 789 000 kroner. Det er derfor behov for å øke låneopptaket på dette prosjektet. Prosjektet avsluttes i løpet av 2021.

4668 - Byhistorien bind 2: Totalkostnaden er lavere enn budsjettet og prosjektet kan avsluttes med et mindre låneopptak enn budsjettet.

4674 - Byhistorien bind 3: Prosjektet er under arbeid, avsluttes i 2022/23. Bystyret har her vedtatt en finansiering ved egeninntjening på 50 %. Det har vært arbeidet med sponsorer uten å få de helt store uttellingene. Det bes derfor om at bind 3 budsjetteres opp med det lånebeløpet som er ubrukt på bind 2.

4657 - Turstier i nærområder: Prosjekt Kyststi har blitt noe mer arbeidskrevende enn forutsatt. Slutføring av prosjektet dekkes derfor over dette prosjektet, slik at det ikke er behov for ytterligere finansiering.

15.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Ung kultur/Kulturkammeret har flere store prosjekter, som er knyttet opp til stab Ungkultur/Kulturkammeret. Felles for noen disse er at de er finansiert av eksterne søknadsmidler, og satt opp som egne prosjekter i Kulturkammerets budsjett. Dette for å styrke og gi nye ungdomstilbud/fritidstilbud, som tillegg til eksisterende. Midlene kan kun benyttes til formålet det er søkt om, de kan ikke benyttes til ordinær drift.

Game/Playmaker støttet fra Gjensidige stiftelsen, i samarbeid med flere lokale aktører. Dette tilbudet er forankret i stab Ungkultur, og har som målsetting å møte ungdom som «faller mellom» idrett og kulturfeltet. Det urbane tilbudet gis rundt i oppvekstområdene og sentrum. Prosjektleder ansatt i 30 % stilling.

Jenter er støttet fra Integrerings og mangfolds direktoratet(IMDI) og (LIM) Likestilling, integrering og mangfold. Jenter-prosjektet er et tilbud til unge jenter med flerkulturell bakgrunn, som trenger en tilpasset mindre tryggere møteplass/aktivitetsarena. Prosjektet vektlegge medvirkningsprosessen med jentene for å skape et godt og relevant innhold. Dette prosjektet er et fylkeskommunalt samarbeid, hvor flere kommunale og frivillige aktører jobber mot negativ sosial kontroll.

KK (koordinert kulturarbeid) er et nasjonalt pilotprosjekt som er forankret nasjonalt i UKM, Ungdom og fritid, Norsk Musikkskoleråd og Norsk kulturskoleråd. Pilotprosjektet har følgeforskning, og Arendal er en av fem kommuner i Norge som er plukket ut til å delta i dette prosjektet. Som et resultat av dette pilotprosjektet har Kulturkammeret blitt synliggjort i landets første **kulturmelding for barn og unge**.

Andre utviklingstiltak i regi av Ungkultur/Kulturkammeret:

Fagdag for fritidsmedarbeidere

Pilotprosjekt - Ungkultur og UKM Agder ønsker å gi et alternativ til Sørlandske lærerstevne. Landsorganisasjonen Ungdom og fritid har jobbet frem et høyskoletilbud(BA) for fritidsfeltet, dette er med på å gi vårt fagfelt et viktig løft. Med dette som inspirasjon ønsker vi at også fritidsmedarbeiderne får en egen fagdag i året. Fritidsmedarbeiderne har sitt ansettelsesforhold på skolene.

Seksuell helse

I samarbeid med sentrum helsestasjon 2020/21, har sexolog Berit Bulien vært jevnlig inne i det åpne fritidstilbudet og snakket om seksuell helse. Dette tilbudet har vært dialogbasert og i medvirkning med ungdommene.

Gamingtilbud

Et direkte resultat av ungdomsmedvirkning, og en utvidelse av kulturbegrepet. Dette tilbudet benyttes regelmessig av f.eks. Familietjenesten, Stinta skole, tilbud innen psykisk helse osv. Ungkultur bemanner gamingrommet på tirsdager mellom kl. 14 - 17. Grunnet liten stabskapasitet er ikke dette tilbudet ytterligere bemannet.

Arendalsuka

samarbeid med landsorganisasjonene TVERGA, Ungdom og Fritid, LNU og Norsk Musikkskoleråd. I samarbeid ønsker vi å legge til rette for politiske debatter, arrangement, workshops og et sted å «henge»/møteplass for ungdom.

Biblioteket

Vi fortsetter satsing på lesing og lese lyst for de yngste. Sommerles! er en nasjonal kjempesuksess som har like gode resultater i Arendal som ellers i landet. Som en videreutvikling har Arendal bibliotek startet «Vinterles» som skal gi ekstra lesefokus en hel måned i januar-februar. Det er også planer om å lage lignende leseprosjekter som dekker større deler av året, men dette vil i tilfelle skje på regionalt nivå.

Med eksterne prosjektmidler har vi startet utviklingen av prosjektet «Gunvald og lesevalpene» - et mobilt formidlingsprosjekt som skal nå brukergrupper utenfor bibliotekets fysiske rom, og er rettet mot de aller yngste, familiene og barnehagene.

Sommerskole

Kulturenheten tok imot invitasjon om å bidra med tilbud i sommerskolen på strak arm. Sammen har vi satt sammen tilbud med kunst/streetart, teater, gaming, dans, musikktilbud med band/hiphop/rap.

«Sommerskolens presseteam» er bibliotekets bidrag til Sommerskolen Arendal, og er et tilbud for 7—10.trinn. Presseteamet skal dokumentere sommerskolens aktiviteter og deltakere i form av reportasjer, intervjuer, bilder og tekster.

Alle tilbudene er finansiert med midler fra Utdanningsdirektoratet til sommerskole i Arendal.

Bomuldsfabriken har inngått et samarbeid med UKM i Agder Fylkeskommune om å gjennomføre workshops med billedkunstnere som retter seg spesielt mot skulpturelle teknikker. Programmet for dette vil starte høsten 2021 og ta utgangspunkt i den store sommerutstillingen: *As far as my Eye can Sea- The Expedition Exhibition*.

Samarbeid UiA

Våren 2022 vil Bomuldsfabriken samarbeide med Universitetet i Agder om flere praksisplasser der studenter kan få innsikt i driften ved Bomuldsfabriken Kunsthall. Praksisen omfatter montering, formidling og kuratering.

Mangfoldstrategi

har som mål å intensivere sin mangfoldstrategi og har derfor ansatt kunstner Razan Akramawi i en 50 % et engasjement på et halvt år, med muligheten for utvidelse. Akramawi gjennomfører omvisninger på arabisk og samarbeider med blant annet Voksenopplæringen i Arendal.

Galleri/verksted Bomuldsfabriken

Vi er i gang med oppussing av rom i første etasje for å tilrettelegge for et verksted/aktivitets rom for barn og unge. Verkstedet er støttet av Agder Fylkeskommune med 100 000kr.

Bomuldsfabriken Kunstklubb for unge

I samarbeid med Kulturkammeret og kulturskolen i Arendal fikk Bomuldsfabriken en støtte på 30 000 kroner fra UKM til å gjennomføre en Kunstklubb for ungdom med oppstart høsten 2021. Kunstklubben vil gi ungdom en mulighet til å fordype seg i samtidskunstheltet ved egen praksis ved vårt verksted hvor kunstnere gjennomfører workshops og muligheter for utstilling i galleriet. Kunstklubben vil også inneholde omvisninger, møte med kunstnere, atelierbesøk og en mulighet for å delta i kuratering og formidlingsarbeid.

Kulturnettverket har startet 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 Statsforvalterens skjønnsmidler.

16 Brann

16.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	24 982	23 522	1 460	6
Andre driftsutgifter	5 530	5 229	301	5
Sum utgifter	30 511	28 751	1 761	6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-2 983	-1 801	-1 182	-40
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-644	644	0
Andre inntekter	-7 467	-7 471	4	0
Sum inntekter	-10 450	-9 915	-535	-5
Sum netto	20 061	18 836	1 225	6

Oppsummering økonomi

Enheten styrer mot balanse for 2021. For enhet Brann viser rapporten et avvik på 1,2 mill. kroner i mindreforbruk.

Det er et stort etterslep på lovpålagte øvelser og kursvirksomhet grunnet koronarestriksjoner siste 13 måneder. Dette er kostnader som vil komme i tredje tertial 2021.

16.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

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

2021 blir et utfordrende år for enheten med reduserte budsjett og reduserte lederressurser mens det skal forberedes flytting/samløkalisering av 110-sentralen samtidig som det skal utredes og søkes samarbeid/sammenslåing med Grimstad brann og redning. En politisk avgjørelse om dette samarbeidet kommer i juni 2021, og et nytt felles brannvesen kan være operativt fra 1/1-2022.

Enhetsleder har holdt igjen ansettelse i vakante årsverk på beredskap som innsparing. Innen disse er ansatt i løpet av sommeren er vi sårbare for sykdom. Dessverre medførte dette mye overtid og mange AML-brudd som følge av covid-19 (karantene og ventekarantene) og enkelte langtidssykemeldinger.

16.3 Satsingsområder

16.3.1 Godt liv for alle

Det forebyggende fokuset på risikogruppene vil bli spisset og forsterket i handlingsprogramperioden i samarbeid med kommunenes helse og omsorgstjenester. Enheten 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.

16.3.2 Samarbeid for å nå målene

For å nå brannvesenets mål om 0 branndøde og færre alvorlige branner holder det ikke lengre at vi er raske og gode til å slukke branner. Vi må tenke helhetlig oppgaveløsning ved bruk av tverrsektorielt samarbeid. Spesielt gjelder dette på forebygging.

Våre oppgaver har blitt mer kompliserte og innbyggerne og samfunnet forventer mer av oss i dag. Det er i større grad enn tidligere, fokus på at vårt samfunnsoppdrag må løses helhetlig og med bidrag fra flere sektorer. Et samarbeid som er tidsriktig og en helt nødvendig måte å jobbe på.

16.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

16.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,7 %	1,5 %	-0,2 %
Langtid	4,5 %	4,4 %	-0,1 %
Fravær, sum	6,2 %	5,9 %	-0,3 %

16.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	69,6	67	-2,6
Midlertidige årsverk	3	7	4
Sum årsverk	72,6	74	1,4

16.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	39,3 %	38,5 %	-0,8 %
Heltidsandel fast ansatte	37,3 %	36,8 %	-0,5 %

16.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	2	16	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	0	1	3 700	10

16.5 Investeringer

Investering som planlegges innenfor budsjett:

- 250 000 kroner, ATV/6-hjuling til Vegårshei stasjon
- 3 mill. kroner, ny brannbil Froland stasjon
- 300 000 kroner, diverse lette brannpumper og skogbrannutstyr
- 500 000 kroner ombygging eksisterende brannbiler med nytt frigjøringsutstyr

16.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Organisasjonen har meldt betydelig flere HMS-avvik og forbedringsmeldinger enn tidligere. Enhetsleder håper rutiner og kultur for å melde flere avvik og forbedringsmeldinger fortsetter.

Gitt bestillingen fra bystyret om å søke samarbeid, eller sammenslåing med Grimstad brann og redning har 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.

SAMLOK-prosjektet er allerede i gang med å forberede flytting av 110-sentralen til Kristiansand. Nye lokaler med de 2 andre nødmeldesentralene er i detaljplanlegging. 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.

17 Vitensenteret

17.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	4 082	3 472	609	15
Andre driftsutgifter	4 635	3 792	843	18
Sum utgifter	8 717	7 264	1 452	17
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 054	-134	-921	-87
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-43	-80	38	88
Andre inntekter	-3 299	-8 835	5 536	168
Sum inntekter	-4 396	-9 049	4 653	106
Sum netto	4 321	-1 785	6 106	141

Oppsummering økonomi

Vitensenteret har et stort avvik pr. april. Dette knytter seg i hovedsak til at vi har fått inn 5,1 mill. kroner i statlige midler, øremerket sommerskole. Vitensenteret har prosjektledelse for Arendal kommunes sommerskole. I samråd med stab økonomi vil ikke dette beløpet konsekvens innmeldes i 1. tertial da prosjektet vil gå i null ved prosjektavslutning i august.

Øvrige avvik knytter seg til:

- Vakante stillinger. En ansatt budsjettert oppstart i januar, startet i februar. På grunn av korona får to andre stillinger senere oppstart enn budsjettert. På grunn av lavere salg av tjenester i løpet av våren har vi anledning til å utsette ansettelsene. Det er også flere store prosjekter som ikke får oppstart før til høsten, som vil kreve ressurser.
- Reduserte utgifter på bakgrunn av mindre aktivitet og mindre innkjøp av forbruksmateriell.
- Reduserte inntekter på salg av billetter, bursdager, VitenKlubb og event grunnet korona-nedstengning.

Vitensenteret mottok 1,8 mill. kroner i korona-kompensasjon i desember 2020. Disse midlene vil bli brukt for å dekke inntektstap i 2021.

17.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vitensenteret tar sitt ansvar gjennom god prosjekt- og driftskontroll av egen økonomi. Vi har sikret gjennom vårt nasjonale nettverk og egeninnsats fått kompensasjonstilskudd utenom den som kommunene har fått. Bruk av ressurser på tvers av enheter for å gjennomføre satsninger som er viktig for Arendal kommunes innbyggere og videreutvikling. Utvikler innhold som det er behov for, som finansieres av andre aktører enn kommunen, og jobber aktivt for å løfte frem Arendal som et reisemål og godt bosted.

17.3 Satsingsområder

17.3.1 Godt liv for alle

Oppstarten av 2021 har vært tøff for Vitensenteret Sørlandet, som det har vært for de aller fleste. Smittevernrestriksjoner har bidratt til at vi har hatt redusert tilbud, og det vi har gjennomført har vi

måtte bruke betydelig mer ressurser for å gjennomføre. Vi har etablert gode rutiner i henhold til smittevern, fleksibel organisasjon og tett oppfølging av status i vår region slik at vi har vært i drift i hele perioden.

Alt vi tilbyr til barnehager og skoler har blitt gjennomgått og oppdatert. Det er varierende hvor mye endringer som har blitt gjort, men noen tilbud har blitt vesentlig endret. Dette har blitt gjort for å ivareta alle de nye føringene som ligger i fagfornyelsen og som et ledd i vårt kvalitetsarbeid om at våre tilbud skal være samfunnsaktuelle.

Vi har i denne perioden inngått noen avtaler med andre aktører hvor vi skal samarbeide om å løfte Arendal som en reiselivsdestinasjon. Felles kampanjer, nettsider og lage ordninger som gjør at man forenkler kjøp og bookinger for tilreisende.

Vi fikk tidlig med oss at regjeringen skulle øremerke midler til sommerskolesatsning til Norges kommuner. På grunn av nedskjæringer, er stab til oppvekst redusert, og da er det fint at Vitensenteret kunne forplikte seg til å ta ansvar for en mulig sommerskole. Det er omfattende arbeid, skal kanskje bare gjøres en gang i dette omfanget, nybrottsarbeid og veldig mange aktører måtte involveres svært tidlig for å ivareta ulike grupper i kommune. Satsningen Arendal sommerskole, mener vi er en god måte å skape et godt fellesskap mellom ulike organisasjoner, kulturtilbud, idrettslag og Arendal kommune, og ville være et kjærkommet tilbud for barnefamilier i Arendal.

I denne perioden har vi fått et enda tettere samarbeid med utdanningsaktører, næringsliv og aktører som Vitensenteret, som kan bidra til at de fremtidige arbeidstakerne får interesser for relevante fagområder. Det vil komme et stort behov for arbeidstakere hos en rekke bedrifter på Sørlandet de neste årene, så vi trenger at flere fullfører videregående skole, flere kvinner i arbeid og flere tilflyttere. Vitensenteret har i denne perioden fått delta og ha en stemme inn i dette viktige arbeidet sammen med næringslivet. Vi har kjennskap til behovet i helsetjenestene, men næringslivet har vi ikke hatt like mye kunnskap om, så dette er verdifullt for vitensenteret sin videreutvikling som en regional utviklingsaktør.

17.3.2 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.

Vi har startet opp i 2021 med bærekraftsmålet «Ren energi for alle», og har utviklet den største installasjonen vi noen gang har gjort på Vitensenteret Sørlandet. Inspirasjonen har vært dyktige unge mennesker fra ulike land som ved bruk av enkle gjenstander og kreativitet har bidratt til at barn har fått leselys, at arbeidsplasser har blitt skapt og man har fått vanntilgang.

Det har blitt sendt søknad til miljødirektoratet til innkjøp av materiell til nytt undervisningsprogram hvor man skal være ha ekspedisjon i fjæra. Denne ble innvilget. Vi har også sendt inn vår første virksomhetsplan for besøkssenteret. I første tertial har vi ansatt vedkommende som blir daglig leder for Besøkssentret til Raet nasjonalpark, som vil starte opp i august.

Vi har sendt mer informasjon til Fiskeridirektoratet vedrørende vår søknad om å få visningssenter status for oppdrettsnæringen. Håper fortsatt på at vi får en avklaring i løpet av sommeren. Arbeidet har gitt oss flere spennende konsepter, samarbeidspartnere og ny kunnskap som vil være verdifullt i vår marine formidlingssatsing.

17.3.3 Regional vekst

Det merkes godt at vi fortsatt leverer med en del smittevernsrestriksjoner, slik at det å etablere nye relasjoner med nye samarbeidspartnere er noe mer krevende. På tross av det har vi startet opp flere samarbeid som vi håper skal gi resultater utover høsten i form av nye aktiviteter for våre innbyggere.

I vårt arbeid med å være mer samfunnsaktuell har vi knyttet til oss noen unge mennesker som har samtaler med andre unge mennesker i kommunene om hva de mener Vitensenteret bør fokusere på innen bærekraftsmålet «Ansvarlig forbruk og produksjon». Dette arbeidet ble initiert og startet opp i denne perioden.

Arbeidet med Kvinesdal-satsingen går fremover, og vi har fått tilsagn på søknad til Sørlandet kompetansefond, som vil dekke en del av det arbeidet som gjøres i tilknytning med å skape et fremtidig bærekraftig driftsgrunnlag for denne vitensenteravdelingen.

Det er tett dialog mellom Universitetet i Agder og Vitensenteret, og den har vært svært aktiv i denne perioden. Det er ønskelig å aktivt med å se hvordan vi i fremtiden kan jobbe mer sammen og på flere områder.

Vitensenteret har dialog med flere utviklingsaktører som ønsker vår kompetanse, og samarbeid. Dette er selvsagt hyggelig, og vi erfarer at det oppleves som nyttig for andre at vi deler raust med våre erfaringer og kompetanse. Vitensenteret Sørlandet er en regional utviklingsaktør, og vi har møtepunkter i flere ulike kommuner i løpet av et år. Vi ser verdien av det å jobbe på tvers av sektorer og kommuner, i forhold til å kunne foredle de gode ideer, konsepter og løsninger inn i egen kommune.

17.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vitensenteret leverer tjenester i hele regionen. Tjenester som er basert på behov og ønsker fra departement, direktorat, kommuner, fylkeskommunen eller næringslivet. Dette fordrer at vi har dialog og samarbeid med mange. Det som vi har i denne perioden fått til er å bli en del av miljøer som diskuterer identifiseringen av fremtidens kompetansebehov i næringslivet, økt samarbeid med UiA, og nasjonale prosjekter.

17.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

17.5 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,3 %	1,1 %	-2,2 %
Langtid	3 %	1,6 %	-1,4 %
Fravær, sum	6,3 %	2,6 %	-3,6 %

17.5.1 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	11	12	1
Midlertidige årsverk	0,6	0,6	0
Sum årsverk	11,6	12,6	1

17.5.2 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100 %	100 %	0 %
Heltidsandel fast ansatte	90,9 %	91,7 %	0,8 %

Vitensenteret ansetter kun i 100 % stillinger.

17.5.3 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	0	3 000	0
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	0

17.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vitensenteret Sørlandet driver med et kontinuerlig utviklingsarbeid. Vi har alltid en rekke prosjekter gående til enhver tid. I denne perioden har det vært utvikling av intern kompetanse i utvikling av installasjoner, videre oppfølging av våre innovative tenkning i forhold til marin satsning, og den totale gjennomgangen vi har hatt av alle våre leveranser til barnehager og skoler er et stort kvalitetsforbedringsarbeid. Vitensenteret må i noen sammenhenger dokumenterer hva vårt utvikling- og fornyelsesarbeid bygger på. Vi bruker forskningsbasert metode, og har i denne perioden inngått samarbeid med flere partnere i utvikling av et kompetansehevende løp som går over 1 år. Dette kompetansehevende tiltaket har et forskningsbasert grunnlag, og vi vil i denne perioden utviklet noen nye tilbud til skoler og fritidsmarkedet. Målet er å utvikle læringsløyper i våre utstillinger, med et godt brukergrensesnitt og i samhandling med målgruppene.

18 Arendal voksenopplæring

18.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	14 227	16 804	-2 577	-18
Andre driftsutgifter	6 335	5 869	466	7
Sum utgifter	20 562	22 673	-2 111	-10
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-167	-96	-70	-42
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-433	-703	270	62
Andre inntekter	-7 124	-6 928	-196	-3
Sum inntekter	-7 724	-7 727	3	0
Sum netto	12 838	14 946	-2 108	-16

Oppsummering økonomi

Enheten har avvik på utgifter, hovedsakelig lønn. Det forventes lavere lønnsutgifter høsten 2021. Enheten har usikre inntekter da det er svært lav bosetting av nye flyktninger og enslige mindreårige. Prognosen til tertial viser at enheten har behov for å budsjettere inn deler av disposisjonsfondet i 2021 for å kunne gå i balanse.

Det er særlig krevende for enheten å beregne grunnbemanning da elevantallet er uforutsigbart. Anmodningstallene om bosetting av overføringsflyktninger og enslige mindreårige synker, samtidig har det høsten 2020 kommet flere familiegjenforente enn ventet. Driften og de økonomiske rammene er uforutsigbare da de styres av følgende forhold:

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

18.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Skolen skal ivareta oppgaver med færre ansatte neste skoleår. Som en konsekvens blir det reduserte åpningstider i resepsjon og bibliotek, omfordeling av oppgaver/ oppgaveportefølje til ledere og administrasjonen, samt nedleggelse av alternativt opplæringstilbud.

Skolen har i 2020 nedbemannet med 2,3 årsverk lærere ved naturlig avgang som ikke er erstattet. Skolen nedbemanner med 2,6 årsverk fra 01.08.2021 innenfor stillingene miljøterapeut, konsulent og sekretær som følge av bystyrevedtak. Skolen nedbemanner med ytterligere 4 årsverk lærere fra 01.08.2021 som følge av behov for bemanningstilpasning og bystyrevedtak. Skolen nedbemanner med totalt 9 årsverk i 2020-2021.

Uteteamet/ EMÅ har vært i gjennom stor nedbemanningsprosess. Fra 2020 synker inntektene knyttet til bosetting av enslige mindreårige ytterligere. Høsten 2020 skal det vurderes omorganisering av Uteteamet og tilpasning til rammer for 2022.

18.3 Satsingsområder

18.3.1 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.

Tiltak innenfor innsatsområdet -Utdanning, kvalifisering og arbeid

Grunnskoleopplæring for voksne (opplæringsloven § 4 A-1)

- Det er gjennomført opplæringstilbud på 25-30 undervisningstimer pr. uke for ca. 200 deltagere.
- Forberedende voksenopplæring (modulbasert opplæring) med utprøving av nye arbeidsrettede læreplaner i grunnskoleopplæring for voksne. Prosjekt i regi av Kompetanse Norge med varighet på 6 år (2017- 2023). Mål om raskere gjennomføring av grunnskolen og kvalifisering til videregående opplæring for denne gruppen.
- Kombinasjons og innføringstilbud for unge voksne i alderen 16-23 år i samarbeid med Sam Eyde VGS er videreført. Mål om å fremme integrering mellom ungdommer og forebygge frafall fra videregående opplæring for minoritetsspråklige.

Norskopplæring og samfunnskunnskapsopplæring (introduksjonsloven)

- Det er gjennomført undervisningstilbud på dagtid og kveldstid fra 3- 30 undervisningstimer pr. uke for ca. 150 deltagere.
- Eget tilbud til høyt utdannede innvandrere og flyktninger, (MOT- intensiv norskopplæring, ressursmobilisering og arbeidstrening for deltagere med høyere utdanning)
- Innvilgelse og videreføring av nytt prosjekt finansiert av IMDI. Forberedelse til VGS for personer som har gjennomført grunnskole i hjemlandet. Hovedgrep er omvendt undervisning med morsmålsstøtte i flere fag. Mål om økt gjennomføring av VGS for denne gruppen.
- Samarbeid med Kirkens Bymisjon om internt språk, - og praksisplass gjennom brukbutikken «Bazar» som høsten 2020 flyttet til nye lokaler på Torvet.
- Praksis- klasser med kombinasjon av norskopplæring og praksis i offentlige og private virksomheter.
- Skolen har tilbudt nettundervisning og kveldsundervisning for deltagere som ikke har anledning til å følge ordinær undervisning, eller som supplement til andre tiltak.

Spesialundervisning for voksne (opplæringsloven § 4 A-2)

- Det gjennomført individuelt tilrettelagte opplæringstilbud for ca. 30 deltagere som har særlige behov for opplæring i grunnleggende ferdigheter for å kunne fungere i samfunnet og i dagliglivet. Det er gjennomført opplæring i ADL- trening, grunnleggende kommunikasjon, grunnleggende lese,- og skriveopplæring.
- Det er gjennomført opplæring til hørsel,- og synshemmede.
- Enheten mottatt økende henvendelser fra innbyggere som har behov for ASK(alternativ og supplerende kommunikasjon) på grunn av ulike sykdommer, som for eksempel ALS eller slag. Sammen med helse og levekår er det nedsatt en arbeidsgruppe for å forbedre rutiner, koordinering mellom instanser og bedre opplæringen for denne gruppen.

Karriereveiledning

- Gjennom skolens karriereveileder er det gitt tilbud om veiledning for alle skolens deltagere med behov for dette. Det er gitt systematisk, målrettet og obligatorisk veiledning til alle deltagere i modul 3 og 4 klassene. (utdanningsvalg) Målet er at skolens deltagere skal kunne reflektere over egen kompetanse og kunne ta velinformerte valg om utdanning deretter.
- Våren 2021 er ca. 80 deltagere veiledet og søkt inn til videregående opplæring.
- Det har blitt gjennomført tilpassede jobbsøkerkurs til ulike klasser.

Andre tiltak for deltagere i introduksjonsprogrammet

- Det er gjennomført obligatorisk ICDP/ foreldreveiledningskurs for introdeltagere med barn under 18 år.
- Det er gjennomført 50-timers samfunnskunnskapskurs på arabisk, swahili, tigrinja, norsk og engelsk.
- Det er gjennomført ulike kurs for introdeltagere i samarbeid med NAV: kjøreteori, friluftsliv, fysisk aktivitet menn, fysisk aktivitet kvinner, helsekompetanse, IKT for nybegynnere og engelsk for viderekomende.

Gjennomføring av prøver

Våren 2021 gjennomfører 98 kandidater prøver i samfunnskunnskap og statsborgerprøver. 115 kandidater gjennomfører skriftlig norskprøve og 153 kandidater gjennomfører muntlig norskprøve. Til sammen 13 prøvegjennomføringer.

Kompetansepluss- kurs

Mål om å styrke grunnleggende ferdigheter. Ett kurs er gjennomført i samarbeid med Arendal kommune/ helse og ett i samarbeid med Kirkens Bymisjon/ ettervern. Kurset med Kirkens Bymisjon er noe utsatt og gjennomføres i 2021. Opplæringen vil foregå i Agder Fengsel, Avdeling Froland.

Tiltak innenfor innsatsområdet- Hverdagsintegrering og retten til å leve et fritt liv

- Samfunnskontakt har opprettholdt samarbeid ut mot sivilsamfunn og frivillig sektor til tross for endringer på grunn av korona. Det har vært ulike samarbeid i MHFA og frivillige organisasjoner, NAV og ulike initiativ i Arendal.
- Flere av de planlagte aktivitetene og arrangement har blitt satt på vent som for eksempel Folk møter folk, og Åpen dag.
- Det har våren 2021 ikke vært frivillige i undervisningen på skolen.
- Det er produsert en fotoutstilling- «Vi og våre drakter» med midler fra IMDI i samarbeid med Kuben, Tyholmen Frivilligsentral og MHFA som en del av «Sammen i verden».
- I samarbeid med Caritas er det startet opp informasjonssenter for flyktninger og innvandrere. Caritas har «drop in» - kontor to dager pr. uke på Arendal voksenopplæring.
- Med midler fra Statsforvalteren har skolen videreutviklet «Prosjekt frihet» til å omfatte ungdomsskoler («Prosjekt Frihet UNG»). Prosjektet har som formål å sette fokus på mobbing og sosial kontroll i et bredt perspektiv. Skolen har stått for sertifisering for øvrige skoler i Arendal kommune.
- Tett kontakt med Aust- Agder familievernkontor. På grunn korona ble «drop in»- tjenesten satt på vent, men deltagere har fått hjelp via telefon. Familievernkontoret og Arendal voksenopplæring har publisert en artikkel i Tidsskrift for psykisk helsearbeid om å gjøre Familievernets tjenester relevante og tilgjengelige for flerkulturelle familier.
- Lavterskel helsetilbud med helsesykepleier på skolen i samarbeid med NAV og helsestasjonen. Tett samarbeid med fastleger, minoritetsrådgiver og øvrig tjenesteapparat.
- Arendal voksenopplæring har våren 2021 jobbet aktivt med å tilrettelegge for informasjon om korona. Skolen har produsert filmer på flere ulike språk og etabler en internasjonal gruppe som har tatt ansvar for oversettelse av fortløpende viktig informasjon. Skolen tar ansvar for informasjon til alle skolens deltagere om vaksine.

Avdeling enslige mindreaktige

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.

18.3.2 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.
- Samarbeid med Agder Fylkeskommune og Karriere Arendal for å sikre bedre overgang til VGS for de voksne samt å styrke muligheter for praksiskandidatordningen og fagbrev på jobb.
- 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.

18.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

18.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,1 %	1,9 %	-0,2 %
Langtid	2,8 %	5,5 %	2,6 %
Fravær, sum	5 %	7,4 %	2,4 %

Flere ansatte i langtidssykemelding av kjente årsaker.

18.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	51,3	54,4	3,1
Midlertidige årsverk	1,8	4,4	2,6
Sum årsverk	53,1	58,8	5,7

De faste årsverkene har økt da avdeling for enslige mindreårige ble innlemmet i Arendal voksenopplæring. De midlertidige årsverkene har økt grunnet flere ansatte i langtidssykemelding

18.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90 %	89,2 %	-0,8 %
Heltidsandel fast ansatte	71,9 %	68,9 %	-3,1 %

18.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	2	1	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	0	1	3 700	20

18.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Skolen har gjennomført kursrekke i bruk av Teams og digitale verktøy i undervisningen våren 2021.
- Skolen har i 2020- 2021 deltatt i «Digital nasjonal konferanse» i regi av Kompetanse Norge. Kompetanseheving og iverksetting av intensive lesekurs for deltagere med særlige behov for økt lesekompetanse. Det er iverksatt 3 intensive lesekurs.
- Tre lærere har fått innvilget videreutdanning neste skoleår, og en leder har fått innvilget videreutdanning i ledelse.
- Ansatt på Uteteamet har deltatt på kurs i traumebevisst omsorg våren 2021.
- Det planlegges kompetanseheving i kollegaveiledning for alle lærere.
- Det er innvilget videreføring av prosjekt på norskavdelingen med midler fra IMDI. Nye metoder i norskopplæringen for å styrke deltagere som har mål om VGS.
- Det planlegges oppstart av prosjekt «skreddersøm» i samarbeid med NAV- Arendal. Mål om arbeid for deltagere som ikke skal fullføre grunnskolen. Tett oppfølging av lærer og NAV- veileder på arbeidsplassen.
- Det planlegges oppstart av prosjekt i samarbeid med Kirkens Bymisjon. Ny metode i opplæringen for deltagere i grunnskolen. Prosjektet er delvis finansiert av AVDIR.

19 NAV Arendal

19.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	29 058	28 333	725	2
Andre driftsutgifter	24 688	25 341	-653	-3
Sum utgifter	53 746	53 674	71	0
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-167	-144	-23	-14
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-962	962	0
Andre inntekter	-4 648	-3 004	-1 644	-35
Sum inntekter	-4 815	-4 110	-705	-15
Sum netto	48 931	49 564	-633	-1

Oppsummering økonomi

Enheten styrer mot balanse ved hjelp av innsparinger og fond og under forutsetning at tiltakene i punkt 19.2 blir håndtert.

19.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har hatt innsparingskrav på 1 til 4 mill. kroner årlig de siste 6 årene. Konsekvensen av dette er at mye av handlingsrommet for å justere driften for å komme i balanse, utvikle og effektivisere tjenesten er betydelig redusert. Dette går primært utover utviklings og samarbeidsprosjekter og i noen grad ikke lovpålagte tjenester.

Enheten jobber med å redusere antall årsverk med 7 som følge av bosetting av færre flyktninger og andre innsparingstiltak. Innsparingen vil være gjennomført før nyttår og med økonomisk halvårsggevinst for 2021. Det er viktig å påpeke at konsekvensene for tjenesten vil være store. Et annet viktig moment er at personalreduksjoner på dette området ofte øker sosialhjelpsutgiftene siden veiledning og tett oppfølging er det disse menneskene trenger for å komme videre i livet. Det er lovpålagte oppgaver som vil prioriteres, og oppgaver som sosialfaglig oppfølging, og tett oppfølging (Supported Employment) reduseres.

Sosialhjelpsutbetalingene var forventet å øke som følge av mange ledige og permitterte under pandemien. Dette har ikke skjedd enda. Mye av årsaken til dette er at statlige ordninger som forskuddsutbetaling av ledighetspenger, høyere sats på ledighetspenger og andre ordninger har fungert godt. Det vil med stor sannsynlighet likevel komme en effekt etter hvert. Det har skjedd etter alle tidligere kriser som bankkrisen, finanskrisen, offshorekrisen etc.

Aktivitetsplikt 30-39 år

I bystyresak 20/199 ble det vedtatt at Rådmannen i tertial 1 2021 vil se på hvordan forutsatt innsparing, jf. bystyrets vedtak på 4 mill. kroner, med arbeidspunkt kan løses. Bystyret vedtok PS 19/226 at NAV Arendal skulle søke om å bli nasjonal pilot på aktivitetsplikt for personer mellom 30-39 år. Det er ikke blitt søkt om prosjektmidler til dette som forutsatt. Årsaken til dette er delvis pandemien og at det ikke har vært prosjektmidler via fylkesmannen til dette.

Dokumentnr.: 20/11737-1 side 2 av 5 formålet. Et prosjekt kunne vært interessant, men vil med stor sannsynlighet innebære en vesentlig egenandel for kommunen. Gitt kommunens vanskelige økonomiske situasjon er finansiering av nye tiltak ikke mulig. NAV bruker sin tiltaksmeny.

Strøm

Nye konsekvensjusteringer/tiltak - med begrunnelse	HP	2020	2021	2022	2023	2024
Økning strøm, justering fra HP 2020-2023	2021-2024	2 000 000	800 000	1 000 000	1 200 000	1 400 000

I 2020 var det høye strømpriser og vi fikk derfor en økning i rammen for å dekke dette på sosialhjelp. I 2021 meldte NAV Arendal inn som et tiltak at behovet ikke var der lengre og fikk en rammereduksjon på 1,2 mill. kroner.

I tillegg til denne rammereduksjonen har vi blitt redusert med ytterligere 1,8 mill. kroner i strøm noe som tilsvarer 3 mill. kroner total innsparing på strøm. Vi ønsker derfor i 1. tertial at 1,8 mill. kroner blir tilbakeført rammen da et så høyt trekk er urealistisk.

Startlån og Husbanken

Startlån og Husbankens øvrige virkemidler er svært gode tiltak for å redusere fattigdom. Volumet på Startlån har nådd et volum som overstiger den administrative ressursen på området. Det er nødvendig å styrke dette området med et årsverk hvis man skal klare å låne ut de 150 millionene som kommunen er tildelt for 2021. Det kan også være at utlånsrammen kan økes ytterlig, noe som er en ønsket utvikling, men den administrative ressursen må økes parallelt.

Oppsummering

I 1.tertial ber vi derfor om at

- Handlingsplan 2020-2023 om innsparing på grunn av aktivitetsplikt 30-39 år på 4 mill. kroner bes reversert siden vi kan ikke se hvordan vi skal kunne løse dette i budsjettet for 2021 og økonomiplanen videre.
- Innsparing på strøm bes redusert fra 3 mill. kroner til 1,2 mill. kroner som vi opprinnelig meldte og ber derfor om at 1,8 mill. kroner blir tilbakeført budsjettet.
- Ønskes det at man låner ut startlånsrammen på 150 mill. kroner må området styrkes med 1 årsverk med halvårsvirkning i 2021 med en kostnad på 379 000 kroner og helårsvirkning 2022.

Dette tilsvarer totalt ca. 6,2 mill. kroner i 2021.

19.3 Satsingsområder

19.3.1 Godt liv for alle

NAV Arendal er en vesentlig aktør i det lokale levekårsarbeidet. At arbeidslinjen er sentral i virksomhet er jo naturlig, men brukerne vår lever helhetlige liv og vi ønsker å se dem i den konteksten. Vi tror det bidrar til at flere kommer raskere i arbeid og har høyere livskvalitet når økonomi, bosituasjon, nettverk og aktiviteter fungerer i en helhet. Mange av tiltakene har et forebyggende perspektiv i forhold til rusproblemer og dårlig psykisk helse. Fattigdom og levekårsproblemer er fortsatt en stor utfordring i Agder og må ha stort fokus fra offentlige tjenester i samarbeid med næringsliv og sivilsamfunn.

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

- Brukerdrevet tjenesteutvikling. Her har vi fått på plass nytt brukerutvalg i 2021 i samarbeid med NAV Grimstad.
- Brukernære relasjonelle metoder (SE-Supported Employment): Tett oppfølging er en av hovedsatsingsområdene i NAV Arendal og i 2020 var det ca. 25 veiledere som jobbet etter denne metoden.
- Digitalisering og effektiv brukeroppfølgning. Pandemien medførte at man måtte bruke, digitale verktøy i oppfølgingen av brukerne enn tidligere. Dette medførte at både praktisk bruk og digitale verktøy fikk en boost. NAV Arendal var godt forberedt siden digitalisering

har vært en hovedsatsing de siste årene. Alle veiledere i NAV Arendal har mobil, bærbar PC, og er godt trent i bruk av Teams og digitale verktøy. Digital sosialhjelpsbehandling kom på plass i 2019, og bruk av videosamtaler og brukerportalen NAV.NO og portalen mot arbeidsgiver Arbeidsplassen.no er mye i bruk. Ikke digitale brukere blir også godt ivaretatt.

- Bruker i en helhetlig kontekst. Mennesker lever helhetlige liv og for å kunne gi god veiledning og rådgivning er det viktig å se bruker i denne konteksten. Både, helse, arbeidsliv, utdanning og frivillig sektor utgjør rammene for et godt liv i full jobb.

I 2021 skal kommunen bosette 29 flyktninger og det er 498 flyktninger som blir fulgt opp i 5 års sløyfa. Flyktning og bosettingsarbeidet har hatt god utvikling de siste årene og fra 2021 byttet NAV kommunalt område og kommunalsjef til «Samfunnsutvikling» Målet med dette var en innsparring og ønske om tettere samarbeid mellom NAV Arendal med ansvar for introduksjonsprogram og bosetting og Arendal Voksen opplæring som har ansvar for norsk opplæring, grunnskole og kvalifisering. Innsparingene på området er større enn reduksjonen i bosetting. Dette medfører en innstramming av tjenestetilbudet.

Boliger var et stort tema i Media og politisk i 2020. NAV tildeler 3 typer boliger til brukere som har vanskeligheter med å skaffe bolig selv. Dette er ordinære boliger, forsterkede boliger og midlertidige boliger. NAV definerer behovet sammen med andre aktuelle enheter og jobber tett opp mot Eiendomsforetaket for å framskaffe egnede boenheter. Det var en fin utvikling for alle de 3 boligtypene i året som gikk ved at man fikk flere forsterkede boliger og at man fikk mer egnede ordinære boliger. NAV vil være aktiv i kommunens påbegynte Bolig strategi, slik at utviklingen på området sees mer i en helhet.

NAV Arendal forvalter Husbankens virkemidler som Startlån, Bostøtte og noen andre tilskuddsordninger på vegne av kommunen. I 2020 ble de ny «Rekord» for utlån av startlån med 180 mill. kroner, dette har gitt mange en mulighet til å anskaffe egen bolig. Det er høye ambisjoner for utlån i 2021 men dette kan bli noe begrenset på grunn av personalressurser på området.

Gjelds og økonomirådgivning ble et viktig område under pandemien da mange fikk vesentlig mindre i inntekt og fikk som følge av dette økonomiske problemer. NAV Arendal tok initiativ opp mot Statsforvalteren og fikk styrket denne tjenesten lokalt med et årsverk og et årsverk opp mot alle kommunene i Agder. Fra før er vi vertskommune for Ressurssenter for økonomirådgivning som har 15 kommuner som medlemmer.

19.3.2 Grønt samfunn

NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011 og re-sertifiseres gjennom utviklingstiltak rundt energisparing, elektriske biler og grønne innkjøp. Enheten skal re-sertifiseres i løpet av året. NAV Arendal fulgte likevel opp de tiltakene som var satt opp rundt internkultur for kildesortering og bruk av enhetens elektriske biler.

19.3.3 Regional vekst

NAV sitt hovedområde er jo å skaffe arbeid, men for å klare dette er arbeidsgiverne også våre kunder. Kvalifisering er også et viktig område for NAV, både i egenregi med Arbeidsmarkeds kurs, tiltak som underbygger og støtter utdanning, samt tett samarbeid med utdanningsaktørene innenfor, videregående, fagskole og høyskoler og universiteter.

Næringsliv og virksomheter er viktige samarbeidspartnere for NAV. Det er her jobbene finnes for både de godt kvalifiserte og de som har behov for bistand og tilpasninger. Samarbeid med Næringsforeningen og næringslivets organisasjoner som NHO og Virke gir felles forståelse for utfordringene rundt arbeidsmarkedspolitikken, behov for kompetanse og internasjonal påvirkning. Godt arbeid jf. nyetableringer er også spesielt viktig i et år med mange ledige og permitterte.

Morrow batterifabrikk er en svært spennende etablering. Selv om hoved fabrikk ikke skal starte før i 2024 skal det bygges en pilotfabrikk og gjøres mye anleggsarbeid og oppsetting av driftsbygninger. NAV Arendal jobber tett opp mot kommunens øvrige prosjektorganisering for etableringen. Hovedområdene for NAV er rekruttering og kvalifisering. NAV har et spesielt ansvar

for de som har en utfordring med å komme inn på arbeidsmarkedet, og det er viktig å huske på disse gruppene. Det er allerede etablert samarbeidsfora opp mot Eide nettverket, NAV Agder og Fylkeskommunen. Mange bransjer vil påvirkes av en slik etablering, ikke minst anleggs/entreprenør bransjen, samt Arendal havn med flere. Her er det også nødvendig med et regionalt samarbeid og i noen tilfeller nasjonalt og internasjonalt. Ekspertene på batteriområdet har vi i liten grad Norge, og her kan NAV sin rekrutteringsordning mot EU (Eures) være viktig.

Utvikling av brukerrelaterte tiltak i samarbeid med lokale arbeidsmarkedsbedrifter og sosiale entreprenører som Kirkens bymisjon, Røde Kors og Wood & Food er viktig. Deler av dette fungerte bra, mens det også var noe som ble påvirket av pandemien i perioder med nedstenging etc. Proflex og Durapart ble i 2020 slått sammen til Jobbklar og det har skapt grunnlag for noen nye satsinger rettet mot unge uføre og andre som står langt fra arbeidslivet. Disse utvikles videre og tydeliggjøres i 2021, herunder «Ansettelse som metode».

19.3.4 Samarbeid for å nå målene

NAV har en stor samarbeidsflate og er helt avhengig av å jobbe tett sammen med kommunale tjenester, fastlege og spesialisthelsetjenesten i tillegg til alle arbeidsgivere som rekrutterer våre brukere. Arbeidsmarkedsbedriftene Jobbklar, Mølla med flere bistår også i arbeidet med å få folk i arbeid. Frivillige organisasjoner gir også et vesentlig bidrag til at mennesker kommer i arbeid og lever gode, helhetlige liv.

19.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

19.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,8 %	0,4 %	-0,5 %
Langtid	1,6 %	2 %	0,4 %
Fravær, sum	2,5 %	2,4 %	-0,1 %

19.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	70,3	69,1	-1,2
Midlertidige årsverk	12	14,6	2,6
Sum årsverk	82,3	83,7	1,4

Innsparingen vil være gjennomført før nyttår og med økonomisk halvårsgevinst for 2021

19.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94,9 %	94,7 %	-0,3 %
Heltidsandel fast ansatte	82,4 %	80,8 %	-1,6 %

NAV Arendal ansetter bare medarbeidere i 100 % stillinger. Det er likevel noen som med bakgrunn i avtaleverket og personalreglementet får innvilget omsorgspermisjoner og utdannelsespermisjoner. Dette medfører at noen har reduserte stillinger i perioder, eller permanent som følge av helse og tilrettelegging.

19.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	8	6	3 000	
Antall Kvalitets avvik	0	3	3 700	

19.5 Vold i nære relasjoner

Veilederne har i sin dialog med brukerne, og spesielt der det er familier og barn, et stort fokus på hvordan de har det. Det er etablert rutiner for samarbeid med barnevernet, politi og andre aktuelle instanser for å koordinere oppfølgingen med disse der det er behov for det. Høsten 2019 hadde Fylkesmannen tilsyn med samarbeidet mellom NAV og Barnevernet. NAV fikk ingen avvik i dette tilsynet.

Siden NAV kan være utsatt for trusler og vold trenes det jevnlig på slike situasjoner og det gis god opplæring.

NAV Arendal har fått mange gode tilbakemeldinger på sikkerhetsrutinene og hvordan vanskelige situasjoner er håndtert.

19.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Nå under Korona Pandemien har vi fått god uttelling for satsingen på digitalisering. Alle kunne bare ta med seg PC og mobil og jobbe hjemmefra. I tillegg har mange tatt med seg skjermer, stoler og annet utstyr for å ha en mer ergonomisk arbeidsplass på hjemmekontoret. Alle systemer for dialog internt og med bruker var ferdig gjennomført og gitt opplæring i, så brukerne har opplevd gode tjenester og god oppfølging også i den perioden samfunnet har vært lukket ned.

Det foregår mye utvikling rundt våre årlige hovedsatsingsområder som beskrevet i virksomhetsplanen. For 2021 så er disse:

- Digitalisering på alle områder både internt og mot bruker og arbeidsgivere.
- Sykefraværsoppfølging.
- Inkluderingsdugnaden
- Redusere sosialhjelpsutbetalingene
- Utvikle kontakten med arbeidsgivere og næringslivet.

I tillegg til disse så har vi konkrete prosjekter vi jobber med som i stor grad er en del av satsingene over. Dette er:

- Prosjekt Bolig Los
- Prosjekt Erfaringskonsulent
- Prosjekt arbeid og aktivitet for unge med rusutfordringer.
- Forprosjekt «ansettelse som metode» sammen med Jobbklar
- Fattigdom og spesielt barne- og familiefattigdom rapport til bystyret i november. Har fått 1. årsverk fra Statsforvalteren i år, med opptil 5 års varighet.

All utvikling er selvfølgelig påvirket av Pandemien, men de satsingene vi er opptatt av blir bare viktigere i den situasjonen man står i. På noen områder medfører omdisponering av ressurser forsinkelser.

20 Koordinerende enhet

20.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	46 605	48 064	-1 459	-3
Andre driftsutgifter	8 465	8 967	-503	-6
Sum utgifter	55 070	57 032	-1 962	-4
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-7 040	-5 849	-1 191	-17
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-2 478	2 478	0
Andre inntekter	-4 819	-4 730	-90	-2
Sum inntekter	-11 859	-13 057	1 197	10
Sum netto	43 210	43 975	-765	-2

Oppsummering økonomi

Tabellen over viser et merforbruk på -0,7 mill. kroner. Samlede lønnskostnader, inkludert sykelønnsrefusjon er positivt. Øvrige driftsutgifter har et lite overforbruk, men skyldes blant annet en feilført faktura på 0,5 mill. kroner. som gjelder årlige vedlikeholdskostnader på helse og omsorg sitt fagsystem.

Prosjekt 7288 og 7472 (covid-19 og vaksinasjonsutgifter) blir belastet enheten. Kostnadene beløper seg så langt til 2.0 mill. kroner. Med forbehold om at bystyre vedtar tertialrapporten og enheten blir kompensert for disse utgiftene melder enheten et overskudd på 0,6 mil kroner.

Koordinerende enhet har påtatt seg belastningen på vegne av sektoren ved å organisere beredskapslager, teststasjon og vaksinasjonsutgifter.

Enhetsleder har tett oppfølging med økonomirådgiver. Vi har møter månedlig hvor gjennomgang av regnskap, herunder lønn og drift gjennomgås.

20.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Bystyrets vedtak nedtrekk overtid, sykefravær og heltidssatsingen.

Reduksjon årsverk støttetjenester.

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.

20.3 Satsingsområder

20.3.1 Godt liv for alle

Helse og omsorg 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 enhetens virksomhetsplan og vil gjenspeiles i kapitlene under.

Gode forløp

Utvikling av fysio-/ergoterapitjenesten

Oppfølging av satsningsområdene i fysio/ergoterapiplanen er påbegynt. Det er rekruttert en 100 % psykomotoriker og ved tildeling av ledig 50 % hjemmel innen psykomotorikk vil dette styrke denne delen av fysioterapitjenesten som ønsket. Rekrutteringsprosessen med ny ergoterapeut, for å møte behovet for tilrettelegging i hjemmene, er avsluttet og vil være i drift fra høsten. Vedtatt styrking av en halv avtalehjemmel for barn og personer med funksjonshemming, hovedsakelig i varmtvannsbasseng, er foreløpig ikke igangsatt, da det krever flere avklaringer. Anbefalingene fra OSS sitt fagutvalg innen rehabilitering foreligger enda ikke, så evaluering av rehabiliteringsarbeidet innad i kommunen er ikke igangsatt. Aktiv skole har startet forberedelsene til å utvide tilbudet til

flere skoler fra høsten 2021.

Utvikling av bemanningsenheten

Målsettingen for bemanningsenheten i 2021 er å koble på de resterende avdelingene i Helse og omsorg. Denne prosessen er startet. I tillegg arbeides det med å opprette egen arbeidsgruppe som skal jobbe med utvidelse av bemanningsenhet mot barnehage og skole.

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. Det er etablert et tettere samarbeid med kokker og kjøkkenpersonell, og fokus rundt matsvinn og næringsrik mat. Personale ved kjøkkenet på Myratunet er med på matservering to ganger i uken på hver korttidsavdeling, noe som er hyggelig for brukere og personell.

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 har i denne perioden blitt installert kamera for kontinuerlig tilsyn. I tillegg er fallsensorer tatt i bruk der det er hensiktsmessig. Avdelingene har høyt fokus på e-rom med videre god dokumentasjon i bruken av e-romløsningen. Avdelingene ønsker å videreutvikle konseptet testarena, da man ser mange ulike løsninger som kan forenkle hverdagen for ulike grupper pasienter. Dette fordrer til god utprøving blant pasienter og systematisk opplæring av personell og videre med brukere.

Statlig finansiering av omsorgstjenester

Arendal kommune skal etter bystyrets vedtak gjennomføre et forsøk på statlig finansiering av omsorgstjenester. Formålet er å se om statlig finansiering av omsorgstjenestene gir økt likebehandling på tvers av kommunegrenser og riktigere behovsdekning. Forsøket omfatter en statlig finansieringsmodell og skal blant annet se statlige tildelingskriterier for omsorgstjenester. Koordinerende enhet ved tjenestekontor og rådgivere e-helse er sentrale i dette prosjektet. Det er ansatt en prosjektansvarlig ved Tjenestekontoret som primært skal jobbe med prosjektet sammen med egen prosjektgruppe. Vi har i oppstartsperioden vært nødt til å oppgradere fagsystemet Gerica, som blant annet innebærer noen endringer i saksbehandling.

Prosjekt «bærekraftige helse og omsorgstjenester»

Koordinerende enhet har sammen med andre tjenester i helse og omsorg startet arbeidet med utvikling av 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.

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.

Det gode menneskemøte

Frisklivssentralen (FLS) er under utvikling. Det jobbes kontinuerlig med å forbedre og utvide tilbud til flere utsatte grupper. Nye lokaler skal utredes, og vi har hentet 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. Med tanke på nye lokaler for Frisklivssentralen, fysio/ergoterapitjenesten og innsatsteam hverdagsrehabilitering har sondering av nye lokaler så vidt startet. Det er gjort en SWOT-analyse og et enkelt kostnadsoverslag for flytting fra Myratunet og til mer egnede lokaler.

Trygge individer – Trygge hjem

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.

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.

Flere ansatte ved korttidsavdelingene har startet utdanning innen avansert kartlegging. Avdelingsledere følger opp ansatte i de ulike avdelingene og benytter seg av tilgjengelige kurs via Dossier. Samtlige sykepleiere har gjennomført oppfriskningskurs innen legemidler. 2 avdelingsledere planlegger lederutdanning høsten 2022 og en avdelingsleder har søkt videreutdanning innen ledelse med oppstart i juni.

I tillegg gjennomfører sykehjemsleger undervisning der man ser behov for å øke kompetanse. Det har vært gjennomført kurs i blant annet observasjonskompetanse med dokumentasjon, Parkinsonssykdom, delir og om den nødvendige samtalen rundt livets siste dager.

Avdelingene er dyktige til å benytte kompetanse på tvers av avdelinger for opplæring, veiledning og råd.

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.

Fagplanen for 2021 var ferdig utarbeidet desember 2020, men arbeidet med enhetens aktivitetsplan er noe forsinket. Arbeidet ble påbegynt i begynnelsen av mai.

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. Alle avdelingene har egne ressurspersoner. Enkelte avdelinger har jevnlig etiske refleksjoner, mens andre avdelinger jobber med å få satt etisk refleksjon i system.

20.3.2 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. Bruk av Evondos medisineringsrobot er startet opp, som vil bidra til mindre utrykning av kjøretøy og videre spart tid.

Arendal kommune har tatt i bruk nasjonale e-helseløsninger, som for eksempel 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 å effektivisere og digitalisere kommunikasjonen mellom innbygger og pleiere i kommunen. Velferdsteknologisk knutepunkt i sammenheng med digitale trykksalarmer gir en betydelig økt kvalitet i pleien. Notatene fra Responssenteret blir automatisk overført til Gerica i kommunen.

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.

20.3.3 Regional vekst

KØH og Digital hjemmeoppfølging

I januar ble tre telemedisinske sentraler (TMS) sentralisert til en felles TMS på Agder, lokalisert i Arendal ved Myratunet. Dette for å se på en fremtidig bærekraftig løsning og svare ut hvordan denne tjenesten kan se ut over i drift. Det har vært 2 fellesmøter med alle involverte kommuner på Agder, i tillegg til møter internt i prosjektet og inn mot Helsedirektoratet. Over 60 pasienter i Agder mottar digital hjemmeoppfølging pr. tidspunkt. Dette er pasienter med diagnoser som kronisk lungesykdom (KOLS), hjertesvikt og diabetes.

Digital hjemmeoppfølging (DHO) fikk i tillegg, som følge av pandemien, utviklet en plattform for å gi avstandsoppfølging av covid-19 pasienter. Farsund og Arendal har benyttet denne løsningen og tilbakemeldingene fra pasientene har vært utelukkende positive.

Videre har det blitt jobbet med pasientforløp og overganger sammen med sykehuset. Det er bevilget midler fra Helsedirektoratet til å pilotere og videreutvikle overganger og samarbeid ut 2021. Prosjektet i nasjonalt velferdsteknologiprogram utløper 01.07.2021.

Driften av kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) er tilnærmet normal, med til tider fullt belegg. Det gjenspeiler at det er lite sirkulasjon på korttidsplasser i kommunene, både i at innleggelser kunne vært styrt direkte mot et korttidsopphold, og at utskrivningsklare pasienter blir liggende lenger i avdeling. Det er meldt om bekymring for kommunenes beredskap av behandlingstrengende Covid pasienter, da det er få og til tider ingen ledige plasser.

OSS IKT forum

Arendal kommune er leder av OSS IKT-forum og dette forumet er viktig i arbeidet med økt elektronisk samhandling mellom kommunene og Sørlandet sykehus.

20.3.4 Samarbeid for å nå målene

Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) har flere pågående initiativer i samarbeid med Sørlandet Sykehus (SSHF), Arendal.

Diagnostisk sløyfe har fokus på gode avklaringer i den akutt medisinske sløyfen og riktig behandlingsnivå med fokus på gode pasientforløp. Diagnostisk sløyfe har ikke blitt utredet videre da kommunen venter på at sykehuset skal svare ut oppfordring til videre møter. Det har likevel vært flere innleggelser der denne sløyfen har vært en del av pasientforløpet. De pasientene som får en diagnostisk sløyfe, er godt avklarte og rett i målgruppen for KØH.

Det har vært avholdt møte med legevakt og skadepoliklinikken der forbedring i alle ledd har blitt identifisert. Dette skal det jobbes systematisk videre med i et samarbeid mellom alle nivåer.

Det er opprettet et veletablert samarbeid med KOLS koordinator ved SSHF. Dette gir synergier også utover digital hjemmeoppfølging.

E-helse, digitalisering og velferdsteknologi

Velferdsteknologi har mange interessenter, og for å nå målet kreves samarbeid med ulike aktører som er involvert. Dette er for eksempel leverandør, teknisk support, tjenestekontor, ulike enheter i tjenesten, IKT, brukere/pårørende og andre. Det samarbeides helt fra et behov oppstår og blir meldt, til bruker får tildelt teknologien og til man eventuelt avslutter tjenesten. Daglig drift av tjenesten krever også samarbeid for å sikre at alle oppgaver blir ivaretatt.

20.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

20.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,6 %	2 %	-0,6 %
Langtid	8,8 %	4,9 %	-3,8 %
Fravær, sum	11,4 %	6,9 %	-4,4 %

Enheten har en betraktelig redusert fraværspersent sammenliknet med samme periode i 2020. Avdelingene jobber aktivt med ansattes tilstedeværelse og oppfølging av sykemeldte.

20.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	168,1	167,1	-1
Midlertidige årsverk	13,5	11,8	-1,7
Sum årsverk	181,6	178,9	-2,7

Reduksjon av 1 årsverk ved støttetjenester helse og omsorg.

20.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,6 %	82,3 %	0,7 %
Heltidsandel fast ansatte	46,1 %	46,8 %	0,7 %

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er høy i enheten. Årsaken er heltidsstillinger legetjenesten, tjenestekontor, fagstillinger, støttetjenester og avdelingsledere.

20.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	14	32	3 000	
Antall Kvalitets avvik	153	55	3 700	

20.5 Vold i nære relasjoner

Enheten er godt kjent med handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Alle avdelinger hadde i 2020 en gjennomgang av planen. Ifølge enhetens fagplan er det satt av tid til ny gjennomgang av planen høsten 2021.

20.6 Investeringer

Planlegging av carport for innsatsteam hverdagsrehabilitering ved Myratunet er iverksatt.

Ombygging av korttidsavdelingen i 2. etasje på Myratunet, samt kjøkkenarealer er planlagt, men forsinket på grunn av arbeidsbegrensninger i forbindelse med pandemien.

20.7 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har startet opp enkelte innovasjonsprosjekter, men på grunn av pågående pandemi har noen prosjekter blitt preget av forsinkelser, blant annet «Den store klassefesten». Flere av prosjektene har fått tilført kompetanse- og innovasjonsmidler fra Statsforvalteren.

«Ressurssykepleiere i kreftomsorg og lindring» fortsetter sine samlinger med fokus på erfaringsutveksling og kompetanseheving hos sykepleiere i de ulike tjenestene. Digitalt møte vil gjennomføres høst 2021 dersom det ikke er mulig å møtes fysisk. I det interkommunale samarbeidet har det heller ikke kunnet gjennomføres samlinger, men det har blitt arbeidet med en gjennomgang av ressurssykepleiers funksjonsbeskrivelse og intensjonsavtale.

«Livsløst kurs» er et mestringskurs med fokus på tilstedeværelse, håp, energiøkonomisering og mulighet for erfaringsutveksling med andre. Planlagt kurs for kreftpasienter og deres pårørende første del av 2021 ble dessverre avlyst grunnet smittesituasjon ettersom det er en sårbar gruppe. Planlegges nytt kurs høsten 2021.

«Barn som pårørende veileder» er utarbeidet for å sikre at utsatte barn og unge får tidlig hjelp, og at vi imøtekommer barnas behov når de er pårørende. Det er arbeidet frem en digitalisert utgave som er ferdigstilt 1. tertial av 2021. Videre arbeides det nå med e-læringskurs for å nå ut med kompetansen til de ulike tjenestestedene. Det vil også informeres ut i tjenestene om e-læringskurset og bruken av veilederen.

«Fysisk og kognitiv trening for personer med kognitiv svikt» er i fortløpende drift. Det har vært perioder hvor tilbudet ikke har blitt gjennomført på grunn av Covid19 restriksjoner. Tilbudet har siden oppstart 2020 vært gitt 12 ulike brukere. Tilbakemeldinger fra både personene selv og deres pårørende er at dette oppleves å være et godt tilpasset og nyttig tilbud. Vi ser at deltakere bedrer sosial interaksjon og at de støtter og hjelper hverandre. De gir verbalt tydelig uttrykk for trivsel og opplevelse av nytte. Dette til tross for at demenssykdom er i utvikling hos dem alle. Tilbudet har utsatt behovet for annen kommunal oppfølging som ordinært dagaktivitetstilbud hos flere brukere. Tilbudet videreføres nå i 2021 og det vil bli arbeidet med å inkludere dette i kommunens faste tilbud fra 2022.

Arbeidet med «Demensvennlig samfunn» er redusert pga. smittevernsrestriksjoner og at ressurser fra prosjektet er brukt inn i smittesporingsarbeid. Arbeidet med å merke turløyper på Hove er i gang i samarbeid med Hoves venner.

«SHAPE» prosjektet har startet opp og har gjennomført 6 samlinger av 10 totalt. Dette er et EU-prosjekt med rammer som innebærer at 4 personer har nå tilbud om kurs og 2 personer er i kontrollgruppe. Tilbakemeldingene fra deltakere er svært positive. De prioriterer oppmøte, deltar aktivt og uttrykker at de opplever nytte av samtale og tipsene de får gjennom kurset. Pårørende har fått tilbud om digitalt kurs parallelt for å kunne støtte deltakerne. Det har vært noe tekniske vansker med dette, men deltakerne snakker med sine pårørende om de tema de har fått kunnskap om på kurset. Vi har flere aktuelle deltakere til tilsvarende kurs i egen regi til høsten.

Effektiv samhandling for kvalitet og ressursutnyttelse innen hjelpemiddelformidling. Er i gang og det gjennomføres jevnlig møter med digitale søknader i DigiHotprosjektet. Prosjektet for bedre samhandling mellom terapeuter og kommunalt lager er videreført og planlagt avsluttet i juni.

Foreldreguide skal overleveres kommunikasjon for å legges ut på Arendal kommunes nettside.

Koordinatortreff: Andre tjenester som ikke har koordinatoransvar; som barnevernstjenesten, spesialpedagogiske tjenester etc. blir invitert for også å ta del i informasjon fra felles samarbeidspartener. Det er viktig for å styrke tverrfaglig samarbeid utover bare ansatte med koordinatoransvar.

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 utbredning. Videre må det jobbes med tidlig innføring og installasjon hos brukere. Vi må ha fokus på at trygghetsteknologi skal følge pasienten gjennom hele innsatstrappen.

Overføring av IKT prosjekter til drift: Vedrørende fokus på å overføre de ulike velferdsteknologiske løsningene fra prosjekt til drift og videre bredding av tjenestene, skal Arendal kommune sammen med Grimstad være pilot for integrasjon av Safemate m/GPS til Responssenter. I denne perioden har Arendal kommune vært i flere planleggingsmøter med leverandør, vertskommunen Kristiansand og Grimstad kommune, og har også revidert aktuelle dokumenter internt. Oppstart av pilot er foreløpig ikke bestemt, trolig vår/høst 2021. Dette er trolig formålstjenlig for videre bredding av tjenesten.

21 Mestring og habilitering

21.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	65 392	73 587	-8 195	-13
Andre driftsutgifter	7 074	6 019	1 055	15
Sum utgifter	72 467	79 606	-7 140	-10
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 230	-871	-359	-29
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-4 855	4 855	0
Andre inntekter	-1 488	-496	-992	-67
Sum inntekter	-2 718	-6 222	3 504	129
Sum netto	69 748	73 384	-3 636	-5

Oppsummering økonomi

Som tabellen over viser har enheten pr. 1. tertial et merforbruk på vel 3,6 mill. kroner.

Merforbruket er i hovedsak knyttet til avlastningstilbudet, som fra 01.02.2021 ble en del av Mestring og Habilitering etter at tilbudet i 2 år tilhørte annen enhet og annen sektor.

Regnskapsresultatet for avlastningstilbudet har de siste årene vist et betydelig merforbruk, noe som har vært varslet av daværende enhetsleder.

Utviklingen i avlastningstilbudet de siste årene har i hovedsak handlet om at flere og flere av brukerne er tyngre og mer ressurskrevende, flere har fått økt avlastning og det har vært nødvendig å «bosette» noen av disse med 70-100 % tilbud.

På bakgrunn av et betydelig merforbruk allerede tidlig i 2021 ble det bestemt at det skulle gjennomføres en kartlegging av ressursbehovet i avlastningstilbudet. Kartleggingen ble gjennomført i mars/april, og resultatet av denne viser at dagens avlastningstilbud tilsvarer et behov på 60 - 65 årsverk. Dette er langt over vedtatt budsjett, og kartleggingen viser at avlastningstilbudet er underbudsjettert med ca. 10 - 12 mill. kroner.

Mestring og habilitering melder ved 1. tertial behov for en økning i budsjettrammen for 2021 tilsvarende 11,5 mill. kroner.

Dette knytter seg til følgende:

4,7 mill. kroner	3 egenandeler for ressurskrevende brukere, - hvorav 2 i avlastningstilbudet og 1 ved Post 4/Solsia
5,8 mill. kroner	20 % av lønnskostnader tilknyttet egenandeler
1,0 mill. kroner	Lønnskostnader knyttet til 4 brukere, som mer eller mindre er bosatt i avlastningstilbudet i påvente av Moldfaret bofellesskap (ekskl. egenandeler).

Totalt 11,5 mill. kroner.

Under forutsetning av at meldte behov innfris, forventes et årsresultat i balanse.

21.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten fikk ved inngangen til 2021 et sparekrav tilsvarende 2 årsverk fordelt på 2 år. Sparekravene er iverksatt og reduksjon på 2 årsverk er fordelt mellom to ansvar, henholdsvis 1,65 årsverk ved Jovanntunet til planlagt (ikke iverksatt) oppbemanning, og reduksjon på 0,35 årsverk ved Flosta, avd. C i 2022.

I tillegg meldte enheten 5,2 mill. kroner som sparetiltak i 2021 pga. forsinket oppstart av Moldfaret bofellesskap. Dersom avlastningstilbudet den gang hadde vært en del av Mestring og habilitering og de økonomiske utfordringene i avlastningstilbudet var kjent, ville vi ha vurdert dette annerledes. Merforbruket i avlastningstilbudet knytter seg i stor grad til økt avlasting og bosetting av aktuelle voksne brukere, og midler avsatt til Moldfaret burde vært benyttet til «midlertidig bosetting» av disse.

Med bakgrunn i enhetens økonomiske utfordringer (se pnkt.1) jobbes det med ulike tiltak for å redusere eller avgrense både merforbruk og presset på tjenestene. Disse er:

- opprette eget ansvar for de av brukerne som skal flytte til Moldfaret bofellesskap
- vurdere endring i bosituasjon for enkelte av brukerne
- omdisponere lederressurser, slik at lederspennet knyttet til avlastningen blir noe mindre
- øke samarbeidet omkring dagtilbud og dagavlastning.

Alle avdelingene i enheten melder at sparekravene tilknyttet heltid, sykefravær, innkjøp og overtidbruk er en utfordring, og flere melder at dette ikke lar seg innfri. Det er imidlertid fokus på alle tiltakene, men i små avdelinger blir denne type utfordring ekstra store.

21.3 Satsingsområder

21.3.1 Godt liv for alle

Tjenester

Nytt i 2021 er at avlastningstilbudet er tilbake i Mestring og habilitering etter at dette har tilhørt annen sektor i 2 år (fra 01.01 2019 tom 31.01.2021)

Tilbudene som gis i Mestring og Habilitering retter seg primært mot mennesker med utviklingshemming, autisme eller multifunksjonshemming og gis i form av boveiledertjeneste i eller utenfor bofellesskap, heldøgns omsorgstilbud, dag- og aktivitetstilbud og nå også avlastning både i og utenfor institusjon. I tillegg er Post 4 en av avdelingene i Mestring og Habilitering og består av både korttids- og langtidsplasser, samt en KØH-plass for mennesker med psykiske lidelser og/eller rusproblematikk.

Dagtilbud og avlastning

Dagtilbud gis ved Ellengård, Madshaven, Fagerheim og Natvig.

Pga. covid-19 er dagtilbudene fremdeles noe begrenset. Brukere som bor hjemme hos sine pårørende er høyest prioritert for dagtilbud, og det foregår fortløpende evalueringer ift. ytterligere økning av tilbudet. .

I april 2021 vedtok bystyret at Arendal skal bli en HELT MED-kommune, og at det i løpet av året 2021/22 skal opprettes 3 kommunale HELT MED-stillinger. Prosess for etablering samt utlysning av stillingene er startet. Det forventes ansettelse i 2 av disse i løpet av høsten 2021.

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

Satsingsområdene for Mestring og Habilitering er som beskrevet i virksomhetsplanen for 2021:

- **Alle innenfor! Ingen utenfor!**
- **Gode forløp**

- **Det gode menneskemøtet**
- **Trygge individ – Trygge hjem**

Satsingsområdene etterleves og tilpasses den korona-situasjonen vi er i. Målet er at alle brukerne som mottar tjenester i enheten, både i og utenfor bofellesskapene, i institusjonene, avlastningstilbudene og i dagtilbudene, skal oppleve å bli hørt og respektert. De skal oppleve trygghet, mestring og mest mulig deltakelse i eget liv.

Andre satsingsområder i enheten er:

Boligutvikling

Prosessen omkring byggingen av Moldfarets bofellesskap er godt i gang, men er, som nevnt i både i virksomhetsplan og årsrapport, noe forsinket. Det er imidlertid etablert samarbeid mellom eiendomsforetak, kommunens administrasjon, pårørende og arkitekt, og flere møtepunkt mellom disse forventes i løpet av året 2021.

Som videre nevnt i virksomhetsplan har to nye private grupper meldt seg. Disse kommer i tillegg til de kommunale og private bofellesskap som er beskrevet i vedtatte boligplan. Det har vært jobbet med å få en avklaring på hvorvidt disse nye private boliggruppene skal synliggjøres i 10-års investeringsplan til tross for at bystyret ikke har vedtatt byggingen av disse.

05.05.21 vedtok Formannskapet rådmannens forslag til vedtak for det videre arbeidet med HØP:

«Arendal bystyre ber rådmannen i det videre arbeidet med HØP innarbeide 2 kommunale og 4 private bofellesskap innen utgangen av 2025. Både drift og investering.

Arendal bystyret ber Arendal Eiendom i det videre arbeidet med disse bofellesskapene i de tilfellene kommunen ikke har egnet tomt, vurdere å utlyse en totalentreprise inkludert egnet tomt.»

Ettersom kommunen allerede har åpnet opp for at private kan slå seg sammen og ta initiativ til bygging av bofellesskap for barna sine, vil dette sannsynligvis være en løsning flere velger i årene som kommer.

Kompetanse

Nyansatt fagutvikler for Mestring og Habilitering startet 1.april 2021, og er godt i gang med utarbeidelse av kompetanse- og aktivitetsplan for enheten for 2021. Planen bygger bl.a. på enhetens virksomhetsplan, og forventes ferdigstilt i løpet av mai måned.

Div. e-læringskurs vil bli en del av aktivitetsplanen, og flere av disse er allerede på plass. Flere vil komme på plass, deriblant et etterlengtet kurs i HOL, kap.9.

Prosjekt vedr kost, ernæring og fysisk aktivitet er i slutfasen, og temaet blir en naturlig del av enhetens kompetanseplan.

Etisk refleksjon er i bruk i mange avdelinger og videreføres som planlagt.

For øvrig har vi, som beskrevet i virksomhetsplan 2021 også fokus på:

Rekruttering

Følges opp som planlagt

Inkludering

Følges opp som planlagt, bla. gjennom etablering av HELT-MED -stillinger

Mestring og selvbestemmelse

Følges opp som planlagt.

21.3.2 Grønt samfunn

Det er pr. 1.tertial ingen endringer i forhold til det som er nevnt i enhetens virksomhetsplan.

Det er kun 2 av 16 biler tilknyttet enheten, som er el-biler. Det planlegges innkjøp av ny bil til bruk i dagtilbudet ved Ellengård, og hvis mulig vil dette bli en el-bil. Ett av bofellesskapene har pr. dags dato en el-sykkel til disposisjon.

Ved Ellengård har det i vinter vært stor produksjon av tennbriketter og «Miljøteier» som begge er

gjennbruks-produkt og således gode miljøtiltak.

21.3.3 Regional vekst

Enhetens satsing på heltidskultur er det største bidraget til regional vekst. Å skape gode, trygge betingelser for ansatte i 100 %-stillinger kan bidra til at personer med ønsket kompetanse søker seg til Arendal kommune.

21.3.4 Samarbeid for å nå målene

2021 har fortsatt vært preget av en korona pandemi, og enkelte møtepunkt og samarbeidsmøter er satt på vent. For å lykkes i målet om å tilrettelegge for gode tjenester er det imidlertid en forutsetning at det etableres jevnlig samarbeid med aktuelle instanser og/eller med pårørende, og flere samarbeidsmøter har derfor blitt gjennomført fysisk, gjerne i «lånte lokaler» pga. møterommenes størrelse,- eller de er gjennomført digitalt.

Brukerrådet, som er opprettet som et samarbeidsorgan mellom enhetens administrasjon og pårørende til brukere av tjenesten i enheten, har i 2021 fått tre nye medlemmer, og har allerede gjennomført 2 møter dette året.

Av samarbeidsparter vi forholder oss til og som vi har jevnlig samarbeidsmøter med kan 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, sykehuset, spesialisttjenesten for både barn og unge, (HAVO, HABU og ABUP) 3.linjetjenesten (PUA, Dikemark), Statsforvalteren, Stendi, fastleger, kommunelegene, ulike menigheter, frivillige organisasjoner, politi, Securitas m.fl.

21.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

21.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,1 %	2,7 %	-0,4 %
Langtid	6,9 %	7,6 %	0,8 %
Fravær, sum	9,9 %	10,3 %	0,4 %

Ettersom avlastningstilbudene fra 01.02.2021 ble en del av Mestring og Habilitering, vil tallene over ikke være sammenlignbare.

Dersom tallene likevel er en indikasjon på fraværet i enheten, er det ingen overraskelse at langtidsfraværet har økt. Flere ansatte har vært satt i både karantene og ventekarantene og har hatt lengre fravær pga. dette. Andre ansatte har av andre og ulike grunner vært langtidssykemeldt, men det er få av disse som meldes som jobbrelatert.

At korttidsfraværet er redusert med 0,4 % er mer overraskende, da opplevelsen i avdelingene er det motsatte. Fravær inntreffer raskere nå enn før eks. ved symptomer på forkjølelse. Ansatte er oppfordret til å holde seg hjemme til resultat av korona-test foreligger.

Det jobbes hele tiden med tiltak for å øke det generelle nærværet, og det er stor bevissthet blant avdelingslederne i forhold til dette.

MOA i regi av HR oppleves som et svært godt og viktig bidrag i sykefraværsoppfølging, og kan være et virkemiddel til å redusere sykefraværet. Flere avdelingsledere har i løpet av disse månedene i 2021 benyttet seg av tiltaket.

Raskere frisk benyttes der dette vurderes som hensiktsmessig.

21.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	178,6	224,6	46
Midlertidige årsverk	16,9	39,3	22,4
Sum årsverk	195,6	263,9	68,3

Heltidskultur

Som tabellen over viser har det i 2021 vært en stor økning i antall faste og midlertidige årsverk.

Økningen skyldes i hovedsak at avlastningstilbudet pr. 01.02.2021 ble en del av Mestring og Habilitering.

Avlastningstilbudet melder om 60-65 årsverk, noe som stemmer rimelig godt med oversikten over.

I enheten for øvrig er det relativt stabilt i forhold til antall årsverk, - unntaket er en liten økning i forbindelse med omgjøring av vikarmidler til faste stillinger.

21.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	75,7 %	73,4 %	-2,3 %
Heltidsandel fast ansatte	27,5 %	29,1 %	1,6 %

Heltidskultur

Tallene over gir ikke et fullstendig bilde av utviklingen i enheten da avlastningstilbudet ble knyttet til Mestring og habilitering 01.02.2021. Tallene viser en positiv utvikling med hensyn til heltidsandelen blant fast ansatte. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse viser derimot en uheldig utvikling. Ved 2. tertial i 2020 hadde Mestring og Habilitering en gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant fast ansatte på 78 %, mens vi nå er på 73,4 %.

Tallene viser en forventet endring i negativ retning. Denne kan bl.a. forklares med at avlastningstilbudet representerer en annerledes drift enn de andre avdelingene, og har, med økt aktivitet i helgene, store utfordringer i forhold til turnus og fordeling av helgetimer blant ansatte. Resultatet er flere ansatte i små stillinger, - gjerne bare på helg. I tillegg etterstrebes det at barn og unge som er på avlastning skal kunne forholde seg til færrest mulig ansatte, noe som også byr på ekstra utfordringer i forhold til utarbeidelse av turnus.

Det er pr. 1. tertial uvisst hvordan vi skal kunne løse dette i avlastningstilbudene. Ulike tiltak må vurderes, eks tiltak tilknyttet dagtilbudene.

Tallene over har ikke tatt høyde for kombistillinger som over flere år har vært ett av Mestring og Habilitering sine virkemidler i forhold til heltidskultur. Pr. 1. tertial har enheten 5 kombistillinger mellom dagtilbudet Ellengård og ulike bofellesskap.

Ulike tiltak knyttet til heltidskultur er beskrevet i enhetens virksomhetsplan, og følges videre opp i 2021.

21.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	132	137	3 000	200
Antall Kvalitets avvik	116	115	3 700	300

21.5 Vold i nære relasjoner

Handlingsplan mot vold i nære relasjoner er kjent i enheten. E-læringskurs ble gjort tilgjengelig for ledere og ansatte i 2020.

Som et ledd i dette arbeidet har enheten satt fokus på opplæringsprogrammet VIP (Viktig Interessant Person). VIP-programmet er et voldsforbyggende program som skal gi personer med kognitiv funksjonsnedsettelse bedre evne til å forstå egne følelser, egenmestring og selvbestemmelse, samt evne til å sette grenser og forstå hva som er vold og overgrep.

Opplegget ble presentert og gjort kjent for enkelte ansatte i febr-21, kursinstruktører skal få opplæring. Iverksettelse av opplæring videre ut mot brukerne vil sannsynligvis ikke kunne skje før andre halvdel av 2021.

21.6 Investeringer

I investeringsbudsjettet for 2020 lå det 658 000 kroner til utskifting av biler i Mestring og Habilitering. I 2021 er det i tillegg avsatt 300 000 kroner til samme formål. Det ble ikke foretatt kjøp i 2020, men, som meldt i 2. tertial 2020, ønsket vi å benytte hele beløpet i 2021.

Ellengård vil i løpet av mai måned gå til innkjøp av bil. Sannsynligvis vil dette være en el-bil til en verdi av ca. 600 000 kroner. Anskaffelsesprosess er igangsatt.

Det resterende beløpet vil benyttes til å oppjustere eller erstatte annen bil i enheten.

Helse og Levekår hadde i 2020 5,5 mill. kroner i investeringsmidler til inventar og utstyr. Mestring og Habilitering ble tildelt 620 000 kroner av disse. Det er enda et par innkjøp som ikke er belastet investeringskontoen, da disse pga. covid-19 enten ikke er gjennomført eller varen ikke mottatt pga. forsinket levering.

21.7 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det skal hele tiden være fokus på kvalitetsforbedring i tjenestene, og avvikssystemet bidrar til dette settes på dagsorden. Meldte avvik følges fortløpende opp i den enkelte avdeling, i personalmøter og i møter i HMS- og Kvalitetsutvalgene. Behandling og evaluering av avvik, kan føre til forbedringer eller justeringer av etablerte rutiner og/eller tiltak.

Når det gjelder innovasjon og utvikling har de siste årene vært preget av innføring og bruk av velferds- eller mestringsteknologi i form av digitale verktøy, tekniske hjelpemidler osv.

Mestring og habilitering har i mange år benyttet seg av velferdsteknologi i form av digitale overvåkings- og varslingssystem. Tilsvarende digitale løsninger er nå også tatt i bruk i avlastningstilbudene.

Ellengård sammen med ett av bofellesskapene er i gang med forberedelsene til å kunne ta i bruk et nytt digitalt system som innebærer nye metoder for planlegging og kommunikasjon mellom dagtilbud og beboer/bruker.

22 Hjemmebaserte tjenester

22.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	81 753	87 493	-5 740	-7
Andre driftsutgifter	12 860	12 653	207	2
Sum utgifter	94 613	100 146	-5 533	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 589	-1 337	-252	-16
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-6 349	6 349	0
Andre inntekter	-12 702	-523	-12 179	-96
Sum inntekter	-14 290	-8 209	-6 082	-43
Sum netto	80 322	91 937	-11 615	-14

Oppsummering økonomi

Nødvendig oppbemanning i hjemmesykepleien på grunn av økninger i antall brukere og tjenestebehov gjorde at enheten ved inngangen til 2021 sto med en uløst utfordring for å styre mot balanse ved årets slutt.

Etter april måned melder enheten om et estimert merforbruk for året etter tiltak på – 8,2 mill. kroner. Resultatet forutsetter at merkostnader for covid-19 (7288), vaksinasjon (7472) og BPA blir kompensert gjennom 1. tertial.

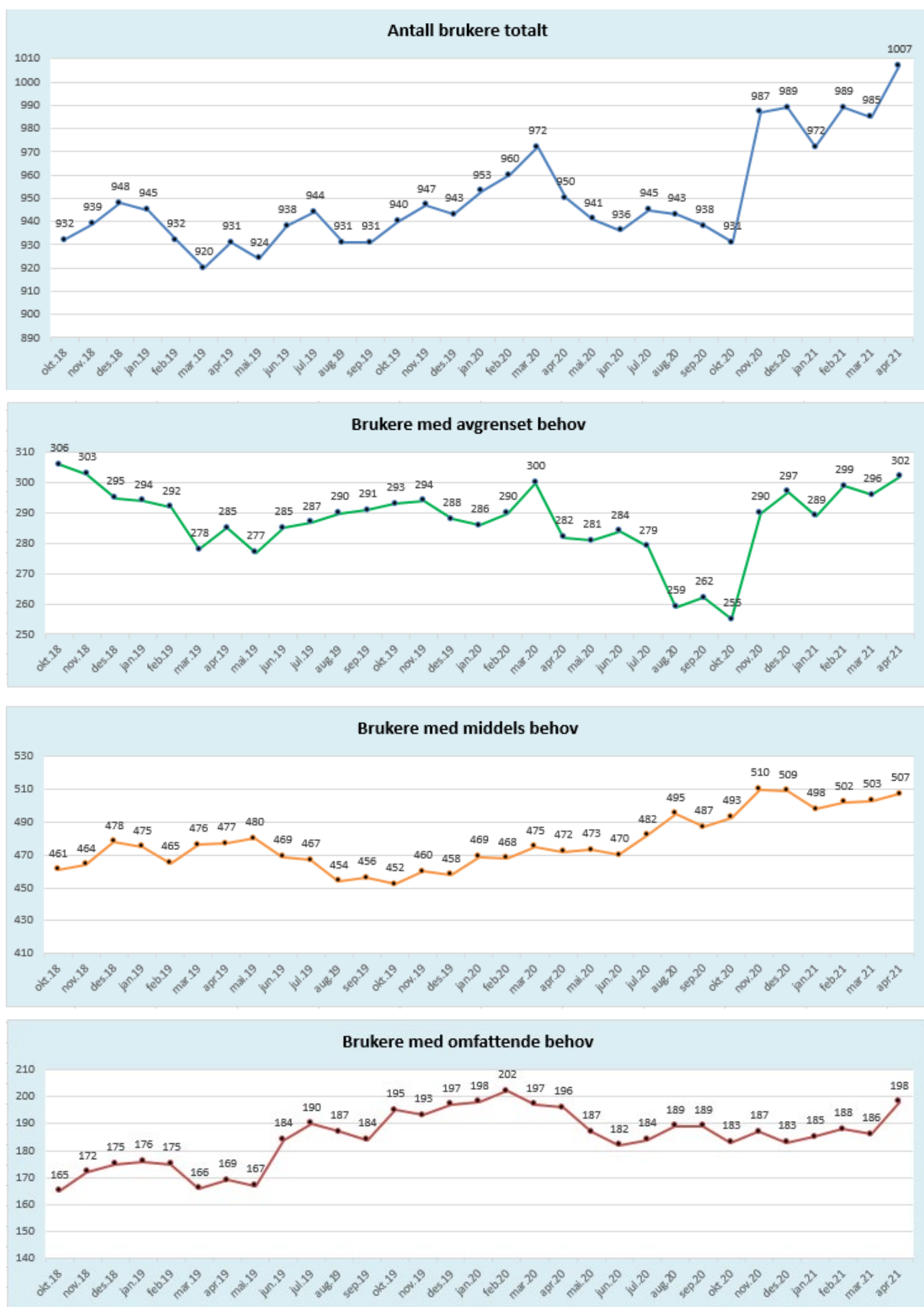
Merkostnader for covid-19 og vaksinasjon etter april måned er 2,85 mill. kroner. Nye vedtak/økte kostnader innenfor BPA utgjør 1,5 mill. kroner. I tillegg kommer prisregulering BPA jf. Norsk standard 8035 på 350 000 kroner. Enheten ber om at disse merkostnadene blir kompensert gjennom 1. tertial med til sammen 4,7 mill. kroner.

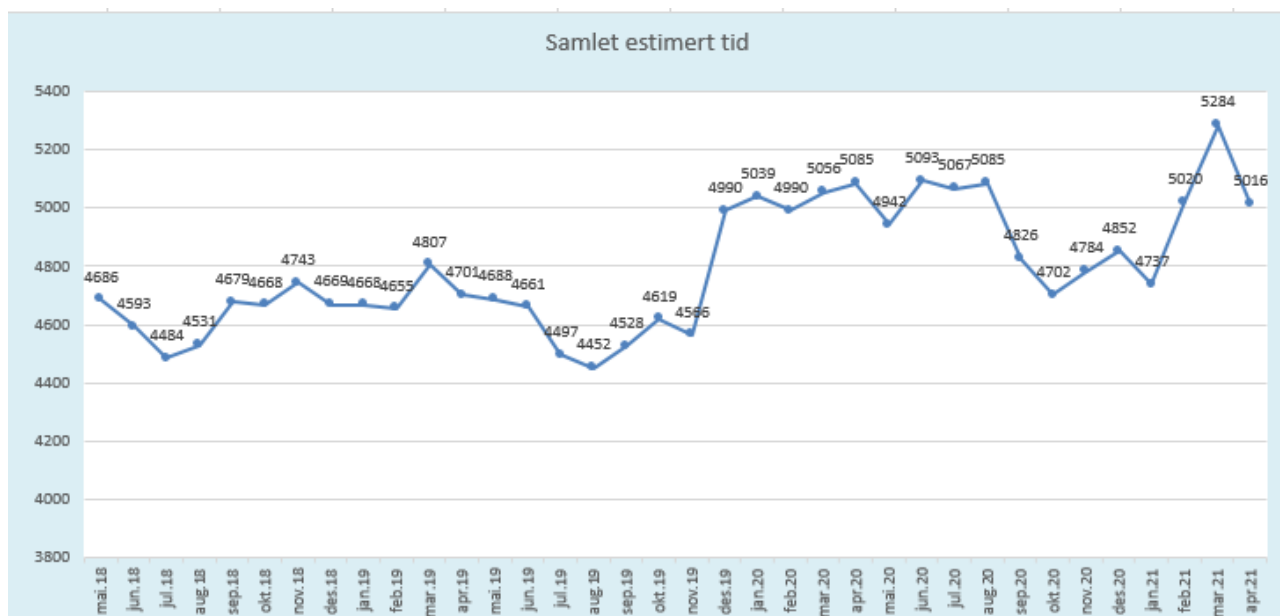
Det tas forbehold om inntekter for ressurskrevende brukere som beregnes mot slutten av året. Enheten har fått meldt en ny ressurskrevende bruker og vil komme med kostnadsberegninger vedrørende egenandel i 2. tertial.

22.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Innenfor hjemmesykepleien har antall brukere og tjenestebehov økt, og det har vært helt nødvendig å bemanne opp ut over budsjett for å håndtere økningen. Effektivitetstall for hjemmesykepleien er stabilt høy og viser at bemanningen økes, men også reduseres når dette er mulig og forsvarlig.

Det har i 1. tertial vært særdeles store utfordringer ved en av omsorgsboligene med behov for oppbemanning i lengre perioder, også på natt.





Alle avdelinger gjennomfører tiltak med mål om at enheten skal styre mot balanse. Tiltak som er beskrevet i 2. tertial 2020 og i virksomhetsplanen for 2021 videreføres, men tar ikke ned totalt stipulert merforbruk, det avverger at dette skal bli større.

22.3 Satsingsområder

22.3.1 Godt liv for alle

Enheten har arbeidet videre med satsningsområdene i Helse og Omsorg, men covid-19 pandemien har på noen områder redusert enhetens gjennomføringsevne.

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Antall brukere på dagaktivitetssentrene har i perioden vært halvert på grunn av smittevern hensyn. Nå som de fleste brukerne er vaksinert er det en målsetting at det i løpet av de neste månedene er mulig å ha en tilnærmet normal drift med samme antall plasser som før pandemien.

Inkluderingsarbeidet har hatt store begrensninger under pandemien og mange frivillige har savnet tilhørigheten og møteplassene de tidligere hadde. De er imidlertid fulgt opp med jevnlig telefon kontakt og det er arbeidet med å motivere dem til å bli digitale nettvenner. Frivillige som er vaksinert vil fra slutten av mai 2021 kunne bidra inn i gruppeaktiviteter og individuelle aktiviteter for beboere/ brukere som er vaksinert. Frivillige, beboere og miljøverter ser veldig frem til dette.

På grunn av smittevern regler har det i perioden ikke vært gjennomført kulturelle arrangement i regi av Seniorkultur, men fra juni måned er det igjen planlagt for utekonserter og lokale konserter for mindre grupper.

Samarbeidsprosjektene med frivilligsentralene, "Sammen til bords" og "Digitale nettvenner" er fulgt opp.

Dagaktivitetssentrene for personer med demens har startet opp igjen med hukommelse stimulerende terapi og tilbudet skal etablere også i omsorgsboligene i løpet av 2021.

Det er planlagt at elever fra voksenopplæringen og enkelte personer som trenger arbeidspraksis skal få praksisplasser igjen fra juni 2021.

Gode pasientforløp som arbeidsmetodikk sikrer nettverkskartlegging og bedre system på samarbeid og samspill med samarbeidspartnere.

Alle avdelinger jobber kontinuerlig med arbeidsmiljøet, for å sikre en god og inkluderende arbeidsplass for alle, uansett kjønn, etnisitet, seksuell legning, alder, religion o.a.

Gode Forløp

Avdelingene har jobbet aktivt med å følge opp sjekklister og rutiner i «Gode Pasientforløp» og arbeidsmetodikken er nå godt implementert og sikrer en systematisk oppfølging av brukere. Ernæringskartlegging, fallforbygging, tannhelsetjeneste og brannsikkerhet er en del av oppfølgingen og er med på å forebygge og forhindre innleggelser og uheldige hendelser. Gjennom feedback fra ansatte som jobber i «felt» via fagkoordinatorer til fagutvikler, blir sjekklister stadig videreutviklet/forbedret og iblant forenklet, slik at de stadig blir bedre tilpasset tjenestene.

Tiltakspakke demens er foreløpig ikke godt nok implementert i alle avdelinger, i hovedsak pga. manglende kapasitet og ressurser.

NEWS 2 har nå erstattet TILT. Kartleggingsmetoden er mer tilpasset den geriatriiske brukergruppen og er også i bruk av helseforetakene og ambulansetjenesten.

Det er innført bruk av sårjournal ved oppfølging av sårbehandling etter TIME-prinsippet. Dette sikrer en bedre beskrivelse og oppfølging av sår.

Oppgaver knyttet til medisinadministrasjon 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. Det har ikke vært kapasitet til å arbeide med dette i 1. tertial.

Ansatte på dagaktivitetssenterne begynner å bli mer kjent med «Leve hele livet» reformen og de har sterkt fokus på brukermedvirkning. På grunn av smittevernrestriksjoner har det blitt mer tid til individuelle aktiviteter og fokus på «hva er viktig for deg». Det har ikke vært mulig å gjennomføre arrangementer/aktiviteter for større grupper.

Enheten har søkt Statsforvalter i Agder om tilskuddsmidler og fått bevilget 151 000 kroner til «Eldre ut på middag». I samarbeid med lokale restauranter, It-taxi og frivillige vil vi tilby billig festmiddag og gratis transport til 250 hjemmeboende eldre den andre uka i juni.

Enheten har også søkt og fått bevilget 499 000 kroner fra Statsforvalter til «Aktivitetstiltak for å forebygge ensomhet». Gjennom flere åpne aktivitetstilbud for eldre hjemmeboende i tiden fremover vil det blant annet arrangeres hage- og parkfester med underholdning, noen treningsapparater til uteområder og en minigolfbane.

Det gode Menneskemøtet

På grunn av smittevernrestriksjoner har det ikke vært mulig å samle ansatte til gode refleksjoner i fellesskap. Refleksjon i mindre grupper og på teams er prøvd ut, men det er håp om at personalgruppene igjen kan samles i større grupper når alle blir vaksinert.

Basert på verdiene i måltavlen jobbes det daglig med å skape gode menneskemøter.

Trygge Individer - Trygge Hjem

Implementeringen av Gode Pasientforløp har vært et viktig tiltak for å få mer struktur og systematikk på en målrettet god oppfølging av den enkelte brukeren. Dette har derfor vært et viktig bidrag for å sikre «Trygge individer-Trygge hjem». Arbeidsmetodikken sikrer en tidligere oppdagelse av forverring og risikoområder. Metodikken kan også hindre unødvendige innleggelser og gi bedre brukerforløp internt og eksternt.

Ansatte følger opp rutiner ift. brannsikkerhet og har økt oppmerksomhet på å observere «farer» eller behov for brannvarslere i hjemmet.

Kontinuitet er en viktig faktor for å oppdage tegn på sykdom som kommer gradvis hos eldre. Fagkoordinator har ansvar for å tildele tjenesteansvarlig og primærkontakt til alle brukere for å sikre et nødvendig samarbeid og koordinering.

Serviceerklæring deles ut til alle nye brukere.

Kompetanse og Rekruttering

Som følge av covid-19 pandemien er ikke alle tiltakene i aktivitetsplanen fulgt opp. Kompetansetiltak for å møte pandemien og kurs i smittevern og håndhygiene har hatt en hovedprioritet. Kompetanseheving har i større grad foregått gjennom e-læringskurs og internundervisning i mindre grupper.

Det er en målsetting å bli bedre på kompetansemobilisering også mellom avdelingene. Utprøvingen av et sykepleierteam på tvers har gitt mange gode erfaringer som det er ønskelig å utvikle videre.

Mange av nettverksmøtene for ressurspersonene innenfor prioriterte kompetanseområder har blitt kansellert pga. pandemien, men organiseringen fungerer likevel tilfredsstillende.

Etisk refleksjon er et viktig satsningsområde, men det har vært vanskelig å prioritere og gjennomføre med gjeldende smittevernregler. Mange avdelinger har likevel fått til etisk refleksjon i mindre grupper eller på teams med gode erfaringer. Det er også meldt inn problemstillinger til etisk råd.

Avdelingene skal sørge for god veiledning og oppfølging av både nyansatte, studenter og læringer. Enheten har oppdatert et introduksjonshfte, som deles ut til alle våre vikarer og læringer/studenter. I tillegg er det laget et eget skriv for hver avdeling. Enhetens opplegg for samhandlingsstudentene er i år ytterligere forbedret.

22.3.2 Grønt samfunn

Enheten har fulgt opp sin del av Handlingsplan for klima og energi, vedtatt av bystyret desember 2019 PS 19/228 og har hatt et særlig fokus på:

- Ny leasingbilavtale og lagt til rette for med ladeinfrastruktur for å ta i bruk flere el-biler i 2021.
- Oppfølging av følgende e-helsesatsinger:
 - DigiHelse
 - Kjernejournal
 - Evondos medisineringsrobot
- Bruk av elektroniske møteplasser og kommunikasjonsplattformer som eks vis Teams når dette er hensiktsmessig og mulig.

22.3.3 Regional vekst

Enheten har fulgt opp satsningen i virksomhetsplanen og har hatt et særlig fokus på:

- Pilotering og medvirkning i prosjekter innenfor e-helse og velferdsteknologi.
- Utvikling av heltidskultur.
- Prosjekt med Senter for e-helse ved UiA for å redusere ensomhet og isolasjon blant eldre.

22.3.4 Samarbeid for å nå målene

Det er aktivt samarbeid mellom de ulike tjenestekområdene og med aktuelle samarbeidspartnere.

Det har i perioden vært et samarbeid med UIA for å finne aktuelle prosjekt for å forebygge ensomhet og isolasjon blant eldre. I denne sammenhengen er det gjort en kartlegging gjennom intervjuer og det er planlagt workshop for et utvalg av hjemmeboende eldre.

22.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

22.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,8 %	2,9 %	-0,9 %
Langtid	9,4 %	10,4 %	1 %
Fravær, sum	13,2 %	13,3 %	0,1 %

Enheten har samlet sett en uforandret fraværprosent, men har under pandemien likevel lyktes i å redusere korttidsfraværet. Det er til dels store variasjoner i fraværet mellom avdelingene.

Ansatte med høyt fravær følges opp gjennom MoA samtaler i samarbeid med HR. Alle sykemeldte følges opp iht. IA-avtalen og flere har fått tilbud om tilrettelegging og bistand fra Raskere frisk. NED prosjektet er ikke fulgt opp i 1. tertial på grunn av pandemien.

22.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	305,7	307,4	1,7
Midlertidige årsverk	34,5	28,7	-5,8
Sum årsverk	340,2	336,2	-4

Endringer i antall årsverk skyldes endringer i vakanser og IRA.

22.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	78,2 %	77,8 %	-0,4 %
Heltidsandel fast ansatte	36,6 %	36,5 %	-0,1 %

Enheten følger opp retningslinjene for heltid og avdelingene har hatt fokus på å øke heltid fra ny turnusperiode. Avdelingene er i prosess for å forberede og gjennomføre nødvendige endringer.

22.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	119	86	3 000	300
Antall Kvalitets avvik	383	304	3 700	1 000

22.5 Vold i nære relasjoner

Oppfølging av vold i nære relasjoner blir ivaretatt gjennom eget sjekkpunkt i gode pasientforløp. Det er vist film med eksempler på etiske dilemmaer knyttet til vold i nære relasjoner, det er reflektert rundt erfaringer de ansatte har rundt denne problemstillingen og det er snakket om kommunens retningslinjer for oppfølging.

22.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Covid-19 pandemien har medført at enhetens innovasjonsevne er redusert også i 2021.

Innenfor området trygghetsteknologi arbeides det videre med et særlig fokus på nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester) og kjernejournal. I tillegg satses det videre i et prosjekt for å teste ut Evondos, som er multidosedispensere montert i brukers hjem. Det har ikke vært kapasitet til å utrede muligheten for å etablere en opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi eller elektroniske planleggingsverktøy for bemanning, kompetanse og effektive kjøreruter.

«Sykling på gjengrodde stier» har vært en satsning over tid og enheten har flere Motitech sykler i bruk på flere omsorgssentre. Avdelingen søkte om tilskuddsmidler fra Fylkesmannen for å

forebygge ensomhet i 2020 og fikk midler til innkjøp av en ny spesialtilpasset Motitech sykkel for å utvide satsningen. Enheten fikk i denne sammenhengen også bevilget midler til innkjøp av nettbrett og «prosjekt Digital nettvenn» startet opp høsten 2020. Beboere i omsorgsboliger og på dagaktivitetssenter har fått opplæring i bruk av videosamtaler via Duo Google app. De har også fått tilbud om hjelp til videosamtaler for å holde kontakt med familie og venner. I 2021 har Dagaktivitetssentrene og omsorgsboligene videreført satsningen. Det er lagt til rette for å holde kontakt med familie og venner via video samtaler og i tillegg brukes videosamtaler/nettbrett til felles aktiviteter for elever og beboere for å opprettholde kontakt og samarbeid med skole. Nettbrett og videosamtaler har også vært tatt i bruk for å ha aktiviteter i små kohorter i ulike etasjer i omsorgsboligene samtidig (for eksempel bingo).

På grunn av pandemien har det ikke vært kapasitet til å arbeide videre med implementeringen av en tillitsbasert driftsmodell. Det må for øvrig avklares hvorvidt og ev. på hvilken måte innføringen av statlig finansiering av omsorgstjenestene vil påvirke videre prosess.

På tross av pandemien har enheten ved to anledninger prøvd ut et tverrgående sykepleierteam og løst alle systemutfordringer ved en slik organisering. Teamet har også testet ut funksjonen som «innkomstteam» i hjemmesykepleien. Teamet kan raskt etableres som et covid-19 team og det til vurdering om det også kan tas i bruk under ferieavviklingen i sommer.

Ordningen med «medisinskap» med kodelås hjemme utvides for stadig flere brukere i hjemmesykepleien.

Enheten er i ferd med å implementere et sentralt lagerstyringssystem for medisinsk forbruksmateriell i alle hjemmesykepleiesonene.

Enheten har foreløpig ikke vurdert om LAR pasientene skal betjenes fra en eller flere avdelinger fremover.

Arbeidet med å foreslå forbedringstiltak ift. ALS pasienter og sykepleierbemanning i sårbare perioder er påbegynt, men foreløpig ikke slutført.

Det er jobbet videre med å få til et bedre samarbeid på tvers i sentrumsavdelingene, men framdriften har vært utfordrende pga. pandemien. Ny organiseringen har imidlertid vært evaluert og samarbeidet skal videreutvikles før sommeren og i forbindelse med innføringen av ny turnus fra nyttår.

Dagaktivitetssentrene har fortsatt en prosess for å implementere HST (hukommelse stimulerende terapi).

Arbeidet med samlokaliseringen av hjemmebaserte tjenester er noe utsatt pga. covid-19 og prioriteringen av vaksineringsprogrammet.

Det er arbeidet med tiltak for å gjøre driften ved Solhaug 3 mer robust. Endringer skal gjennomføres før sommeren.

Det er opprettet en multidosegruppe som jobber for å effektivisere og bedre samarbeidet rundt multidoseoppfølging.

Det er igangsatt et arbeid for å lage en informasjonsfilm som et ledd i å redusere kostnadene på leasingbilene.

Enheten har fått informasjon om Statlig finansiering av omsorgstjenester, men foreløpig ikke involvert i det forberedende arbeidet.

På grunn av pandemien og prioriteringen av vaksineringsprogrammet har det ikke vært kapasitet til å ha møter i kvalitetsforbedringsteamet.

23 Institusjon 1

23.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	64 719	68 202	-3 483	-5
Andre driftsutgifter	10 186	11 082	-895	-9
Sum utgifter	74 906	79 284	-4 378	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-15 487	-13 909	-1 579	-10
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-3 632	3 632	0
Andre inntekter	-1 813	-1 627	-187	-10
Sum inntekter	-17 301	-19 168	1 867	11
Sum netto	57 605	60 116	-2 511	-4

Oppsummering økonomi

Enheten leverer et negativt resultat på - 2,5 mill. kroner. I realiteten er resultatet 500 000 kroner svakere, det er knyttet til feil periodisering i budsjett på Helligdagsgodtgjørelse, det vil utjevnes i løpet av neste 4 mnd., men det bidrar til noe usikkerhet i økonomirapporteringen neste måneder.

Enheten har bokført kostnader til covid-19 på 3 mill. kroner som kreves kompensert. Videre er der en uløst utfordring knyttet til vedtak i bystyret på 2,1 årsverk knyttet til pleiefaktor. Under forutsetning av at dette blir vedtatt driver enheten i balanse og forventer at stram økonomihåndtering vil føre til et regnskap i balanse ved årets slutt.

Det knyttes imidlertid usikkerhet til økende antall ressurskrevende pasienter som overføres til langtidsopphold fra andre deler av tjenesten. Dette er utfordrende bemanningsmessig da disse ikke kompenseres grunnet alder over 67 år. Vi har også fått 2 pasienter under 67 år, men dette kommer vi tilbake til i Tertial 2. Et forsiktig anslag på kostnader til gruppen over 67 år er en uløst kostnad på mellom 1,5-2,0 mill. kroner for inneværende år.

23.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Fra 2021 har bystyret besluttet å splitte enhet Institusjon i 2 enheter. Avdelingene Solhaug, Rød 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 Rød 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 etterlengtet 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.

23.3 Satsingsområder

23.3.1 Godt liv for alle

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

Personsentrert omsorg står i sentrum gjennom livsglede-satsingen.

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

De fleste personer som har et behov for heldøgns omsorg er 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 innkommestrukturer
- 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 vil vi 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.

23.3.2 Grønt samfunn

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

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

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

Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene våre og i kommunen for øvrig. 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.

23.3.3 Regional vekst

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

23.3.4 Samarbeid for å nå målene

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

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

23.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

23.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,7 %	2,4 %	-0,4 %
Langtid	7,4 %	6,9 %	-0,5 %
Fravær, sum	10,2 %	9,3 %	-0,9 %

Enhetens korttidsfravær til covid-19 relatert fravær er på ca. 1 %.

23.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	306,5	237,2	-69,3
Midlertidige årsverk	49,3	28,7	-20,6
Sum årsverk	355,8	265,9	-89,9

23.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	71,5 %	73,2 %	1,8 %
Heltidsandel fast ansatte	23,1 %	22,2 %	-0,9 %

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.

23.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik		Feil i QM+	3 000	1500
Antall Kvalitets avvik		Feil i QM+	3 700	600

23.5 Vold i nære relasjoner

23.6 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.

24 Østre Agder krisesenter

24.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	3 053	3 003	49	2
Andre driftsutgifter	396	272	124	31
Sum utgifter	3 449	3 275	173	5
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-189	189	0
Andre inntekter	-59	-32	-26	-44
Sum inntekter	-59	-221	162	275
Sum netto	3 390	3 055	336	10

Oppsummering økonomi

Budsjett for 2021 har et nedtrekk på 3 % etter budsjettvedtak i Østre Agders Rådmannsutvalg i 2020.

Tidligere innsparinger på innleie av vikarer og vakant stilling grunnet lavere pågang, har ført til et mindreforbruk. Det er nå høy pågang på senteret og det vil være nødvendig å sette inn vikarer fortløpende ved fravær.

Gavemidler på bundne fond benyttes aktivt hele året og gjøres opp ved årets slutt.

Det styres mot balanse ved årets slutt. Et eventuelt mindreforbruk vil bli avsatt på fond i henhold til samarbeidsavtalen.

Det er lagt opp til fakturering av samarbeidskommunene i løpet av juni.

24.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Krisesentertilbudet har hatt lavere pågang de senere årene og det har dermed vært mulig å redusere vikarbruk ved fravær noe og likevel ha en forsvarlig drift. Enheten har dermed hatt mindreforbruk over flere år. Midlene er satt på fond i samsvar med samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter. I 2020 ble 1,2 mill. kroner tilbakeført til den enkelte kommune etter gjeldende fordelingsnøkkel.

Det ble vedtatt ytterligere 3 % nedtrekk for budsjett 2022 og dermed holdes vakante stillinger ledige. Det vil på bakgrunn av dette utarbeides ny bemanningsplan i løpet av høsten 2021 som ivaretar vedtatt nedtrekk.

Det ble vedtatt i Østre Agders rådmannsutvalg å gi sin tilslutning til utbygging av lokaliteter for menn tilknyttet dagens eksisterende tilbud for kvinner. Løsningen får separat adkomst i samsvar med regelverket for krisesenteret og forutsetter felles bruk av personalressurser. Stipulert kostnad for investeringsprosjektet 6,75 mill. kroner, hvorav 0,5 mill. kroner dekkes av fondsmidler. Med bortfall av om lag 0,11 mill. kroner pr. år knyttet til leie av dagens tilbud for menn så vil økningen knyttet til drift av dette tilbudet begrenses til 67 000 kroner pr. år inkludert finansieringskostnader. Når byggingen er iverksatt vedtar rådmannsutvalget at summen skal kompenseres. Dette legges inn fra 2023.

Prosjektet ligger inne i 10 års investeringsplan og inngår i HØP 2022-2025 med bevilgning der som forutsetning for at prosjektet vedtas.

24.3 Satsingsområder

24.3.1 Godt liv for alle

Et hvert menneske har rett til et liv uten vold!

«Krisesenterloven skal sørge for at de som er utsatt for vold i nære relasjoner har tilgang til et krisesentertilbud i form av botilbud, dagtilbud, telefontilbud og oppfølging i reetableringsfasen.»

Enheten har stort fokus i oppfølgingsarbeidet på å kartlegge voldsutsatte voksne og barns behov. Gjennom kartleggingen kan enheten bistå videre med planlegging og tilrettelegging i å få et godt liv.

Traumeomsorgen skjer gjennom samtaler med primærkontakter og aktivt miljøarbeid. Det gis råd og veiledning i tillegg til aktiviteter ute og inne som også bringer latter og humor og skaper gode minner. Vold i nære relasjoner og traumene som følger med er viktig å få stabilisert. Målet er at brukere skal få bistand til selv å finne sitt gode liv.

Barnefokus er framtrедende i Krisesenterloven og gir sterke føringer på oppfølging av barn som kommer til krisesenteret, eller som krisesenteret får kjennskap til via voksne som kontakter enheten. FNs barnekonvensjon gir barn på krisesenter samme rettigheter som barn generelt. Dermed blir det viktig å tilrettelegge barns opphold i tråd med dette.

Enheten mottar årlig gavemidler som gir mulighet til å tilby aktiviteter som ellers hadde vært vanskelig å få til fra ordinære budsjettmidler. Det bidrar til mye glede og trivsel! Miljøarbeidet er intensivert spesielt de siste månedene med høyere pågang.

Når enheten får kjennskap til vold eller at barn har vært/er vitne til vold, eller andre forhold som gir bekymring, meldes dette til barneverntjenesten. Dette har vært fulgt opp etter gjeldende rutiner.

Krisesenteret samarbeider med mange aktuelle tjenester, og har kontaktpersoner i flere av disse som bidrar til å effektivisere oppfølgingen, ikke minst med tanke på tidsbruk. For noen er det viktig å etablere seg raskt på nytt og da er det viktig å finne tiltak som gjør dette mulig. Risikovurdering, sikkerhetsplan og ulike beskyttelsestiltak må ofte på plass slik at behovet for beskyttelse og forutsetninger for å ha en god hverdag er innfridd. Likedan vil økonomiske forhold være viktig å ha under kontroll. Da vil samarbeid med andre tjenester være helt nødvendig. Nav, barnevern, Familievernkontoret, politi, er sentrale medspillere for krisesenteret.

I virksomhetsplanen for 2021 har enheten et ønske om å styrke samarbeidet med tjenester innenfor psykisk helse og rus i samarbeidskommunene. Bakgrunnen for nettopp dette er at Østre Agder krisesenter ikke har et fast etablert krisesentertilbud til voldsutsatte personer i aktiv rus eller voldsutsatte med store psykiske utfordringer. Spesielt vil det være gunstig å etablere en kontaktperson som kan bistå i det kravet som ligger i loven om å etablere ry tilsvarende likeverdig tilbud for voldsutsatte med særlige utfordringer. Dette er meldt inn som tema i møte med samarbeidsutvalget for Østre Agder krisesenter i september 2021.

24.3.2 Grønt samfunn

Gjenbruk er enhetens satsing til et grønt samfunn. Møbler og inventar, klær, leker og sportsutstyr er i hovedsak det som enheten forvalter til gjenbruk.

I vinter ble krisesenterets Facebook side benyttet til å etterspørre varme vinterklær og sko til barn og responsen var umiddelbar! Enhetens gjenbrukslager kunne fylles opp og utdeling til aktuelle ble gjennomført.

Det er stor anvendelse av gjenbruk, ettersom lageret tømmes med nye beboere som kommer til opphold uten å ha noe med seg.

I reetableringer for voldsutsatte som har hatt opphold på krisesenteret også i år, fått bistand til å kjøpe for egne midler eller motta møbler og utstyr, utover det enheten har hatt tilgjengelig. Det har gjort det mulig å skape seg et nytt hjem relativt fort.

24.3.3 Regional vekst

Krisesenteret er praksissted for 3. års sykepleiestudenter ved UIA, i samhandlingspraksis fom 26.04. -26.05.2021. Gjennom praksisen legges det vekt på informasjon om krisesenteret hvordan det interkommunale samarbeidet skjer og hvordan samarbeidet med de mest aktuelle tjenestene er systematisert.

Via enhetens årshjul som skal kvalitetssikre systematisk samarbeid, får studentene kompetanse på hvor viktig det er at samarbeid skjer både regelmessig og fortløpende for å holde god utvikling i voldsutsattes saker.

Samtidig ønsker enheten å skape en bevisstgjøring hos ansatte om hvor viktig det er å avdekke og følge opp vold i nære relasjoner ute i arbeidslivet, men også som innbygger. Informasjonsarbeidet skjer i krisesenterets verts- og samarbeidskommuner i aktuelle tjenester, samt via sosiale medier og stands. Pga. covid-19 har stands ikke vært gjennomført i tertialen.

24.3.4 Samarbeid for å nå målene

Arendal kommunes handlingsplan om vold er under evaluering og leder og fagutvikler ved enheten deltar i arbeidsgruppen som har dette mandatet. Tiltaksoversikten i handlingsplanen inkluderer mange tjenester som skal og må samarbeide for å forebygge vold og følge opp vold i nære relasjoner. Arbeidet med evalueringen er planlagt ferdigstilt i løpet av juni. Planen skal vedtas i bystyret høst 2021.

Enhetens systematiske samarbeid er nedfelt i et internt årshjul. Leder har ansvar for å innkalle til alle møter som har inngått så langt i år og videre framover.

24.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

24.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,6 %	2,4 %	0,8 %
Langtid	0,7 %	16,8 %	16,1 %
Fravær, sum	2,3 %	19,2 %	16,9 %

Fraværet ved enheten er høyt og skyldes 4 langtidsfravær. 2 av fraværene har gått fra 100 % sykemeldinger til graderte og det forventes høyere nærvær på sikt. Begge fraværene er tilrettelagt etter avtale mellom sykemeldt og arbeidsgiver.

Korttidsfraværet er både covid-19 relatert og ordinært sykefravær.

Tilrettelegging og avklaring er tema i oppfølgingsmøter.

Fravær har vært fulgt opp etter gjeldende retningslinjer. Informasjon om sykefravær, herunder arbeidsgivers plikter og den sykemeldtes medvirkningsplikt har vært tema i internsamling. Agder Arbeidsmiljø, HR og Arbeidslivsenteret v/NAV bisto med orientering om muligheter i forebyggende og oppfølgende tiltak for ansatte som står i fare for å bli sykemeldt eller har en løpende sykemelding.

HMS-utvalget i enheten har vært preget av sykefravær. Pågående prosess i utvalget for å fremme et godt helsebringende arbeidsmiljø og god kvalitet på tjenesten har dermed stoppet noe opp, men nytt møte gjennomføres 14.mai.

Det har vært avholdt 1 møte i HMS-utvalget hvor rollene i utvalget ble gjennomgått. HTV erstattet PTV i utvalgsmøtet.

Feil og mangler på bygg og utstyr har vært behandlet på bakgrunn av avviksmeldinger og Helpdesk.

Arbeidsplan for neste periode (07.06. til 05.12.2021) er utarbeidet og godkjent av tillitsvalgte.

24.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	10	10	0
Midlertidige årsverk	0,3	0,4	0,1
Sum årsverk	10,3	10,4	0,1

Enheten har hatt 1 ansatt med permisjon pga. hospitering i annen enhet. Dette gjelder opparbeiding av pleiepraksis som kreves for å ta fagbrev som helsefagarbeider. Det var usikkert hvor lang tid som ville medgå og dermed ble dette vikariatet ikke lyst ut.

Pågangen av voldsutsatte var lav den første delen av 2021. Vakante vakter ble dermed stående ledig uten å sette inn vikar.

24.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	77,2 %	77,2 %	0 %
Heltidsandel fast ansatte	38,5 %	38,5 %	0 %

Neste 26 ukers plan har vært under arbeid og i den forbindelse har aktuelle ansatte etter ønske fått utvidet stillingen i planperioden. Det har ikke vært aktuelt å øke opp stillinger fast nå. Bakgrunnen er ønske fra ansatte og planlagt arbeid med ny bemanningsplan etter nedtrekk på 3 % vedtatt i Østre Agders rådmannsutvalg for 2021 og videre med 3 % i 2022, hvor det vil være fokus på å se etter mulighet for utvidelse av økt fast stilling.

24.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	3	4	3 000	5
Antall Kvalitets avvik	8	8	3 700	8

24.5 Vold i nære relasjoner

Enheten arbeider fortløpende med forebygging og oppfølging av vold i nære relasjoner.

Det er fokus på å gjøre tematikk rundt vold så allment kjent som mulig og at det finnes hjelp til å komme ut av volden! Informasjon om tilbudet er en viktig og prioritert oppgave for enheten i alle kommunene som deltar i samarbeidet med krisesenteret. Covid-19 har begrenset mulighet til stands, men via hjemmeside og en aktiv facebookside holdes informasjonen aktiv der. Presentasjoner på stands vil gjenopptas så snart smittevern kan tillate det.

Akuttberedskapen har vært driftet som normalt og dette har også vært presisert på enhetens hjemmeside i tillegg til informasjon om aktuelle smitteverntiltak.

Utover dette har enheten gjennomført presentasjoner av tilbudet på voksenopplæringen og helsestasjoner via Teams og det har fungert greit. Erfaringen viser likevel at presentasjoner med fysisk oppmøte og mer direkte kontakt med deltakerne har større nytteverdi, fordi dialogen ofte reduseres med et digitalt møte.

Det gjøres mye forskning på voldsfeltet og via Bufdir., Statsforvalter og RVTs (Regionalt senter for

traumatisk stress og selvmordsforebygging) har det vært mulig å oppdateres med webseminarer og digitale kurs. Enheten har fått på plass flere bærbare PCer og dermed har ansatte hatt økt mulighet til å følge disse så langt kapasiteten har gjort det mulig.

Ansattes kunnskap om vold og bredden i voldsbegrepet, knyttet til menneskerettigheter om å leve et liv uten vold, skal bidra til at voldsutsatte skal velge seg vekk fra volden. Sentralt i dette målet er kommunikasjonskompetanse i å snakke om volden med de som enheten gir tjeneste til.

Samarbeid og samhandling med ulike aktuelle tjenester har vært opprettholdt på tilnærmet samme nivå som før covid-19 og gjør at brukere av tjenesten får en god framdrift i oppfølgingen.

Enkelte voldsutsatte velger å reise tilbake til voldsutøveren de har flyttet fra. Det har hatt et ekstra fokus i år i oppfølgingen av den enkelte, å bevisstgjøre om hvor sammensatt volden kan oppleves. Båndene til voldsutøver kan være sterke, til tross for hva man utsettes for. Dette sammen med risikovurdering og ev. en individuell sikkerhetsplan gjennomgås nå systematisk dersom voldsutsatt velger å reise tilbake til utøver.

Meldeplikt til barneverntjenesten og avvergeplikt til politiet har vært fulgt rutinemessig ved aktuelle alvorlige bekymringer i tjenesten.

24.6 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 Agder krisesenter innebærer døgkontinuerlig telefonvakt, botilbud ved behov for beskyttelse, dagsamtaler, informasjonsarbeid og faglig og praktisk oppfølging.

Aktivitetstall

Botilbud:	2019	2020	Hittil 2021
Kvinner	40	34	10
Menn	2	0	1
Barn	30	28	16
Overnattingsdøgn:	2019	2020	Hittil 2021
Kvinner	734	859	201
Menn	68	0	29
Barn	885	439	297
Dagsbesøk:	2019	2020	Hittil 2021
Kvinner	37 (146 besøk)	51 (110)	7 (24)
Menn	3 (4)	1 (7)	(0)
Samtaler på telefon (nytt i 2020-erstatte oppmøte:		2020	Hittil 2021
Kvinner		35 (94 samtaler)	17 (37 samtaler)
Menn		1	1 (1 samtale)

Det pågår et samarbeid med ATV (alternativ til vold), Familievernkontoret i Agder og Østre Agder krisesenter for å sortere oppfølgingen til voldsutsatte som de tre tilbudene gir. Målet er å sortere og synliggjøre forskjeller og eventuell sammenfallende oppfølging. I tillegg er det et fokus på å kvalitetssikre bredden i tilbudet til voldsutsatte.

1 samarbeidsmøte med ATV og krisesenteret er avholdt og 1 møte i slutten av mai, hvor også Familievernkontoret deltar, er planlagt.

Kompetanseutvikling

Enheten deltar i et kompetanseprogram i regi av RVTS (regionalt senter for traumatisk stress og selvmordsforebygging). Programmet hadde oppstart i 2020 og går over 2 år. I en intern digital samling for enheten deltok alle ansatte i et individuelt e-læringskurs med ekstra fokus på utviklingstraumer og traumebevisst omsorg. Ansatte har tilgang på kurset i 2 år og i kurset er det lagt opp til aktiv bruk av refleksjon. Refleksjonene har vært tema og har vært videre bearbeidet i årets personalmøter.

Gjennomførte/Fortløpende

MMA RVTS (Menneskemøteakademiet) 2-årig kompetanseutviklingsprogram for krisesenteransatte. 2020 -2022: alle ansatte

Enheten har anskaffet lisens på et digitalt kurs fra RVTS i «traumeforståelse og traumebevisst omsorg» gjennomført i tertial 1. Kurset er gjennomført av ansatte og etterarbeid har vært tema i personalmøter. .

Verdibasert miljøarbeid: alle ansatte

Implementering av verdiene har vært tema i personalmøter og fortsetter videre

Traumebevissthet og traumeforståelse vedlikehold og utviklingskurs/opplæring: alle ansatte

Se MMA RVTS.

Kurslederkurs-snakkemedbarn.no: fagleder og 1 barnefaglig

Gjennomført.

Kontinuerlig kompetansedeling-daglig/personalmøter/interne fagdager

Relevante kurs/seminarer innen voldsproblematikk: Aktuelt har vært fordelt etter tema og ansattes /tolle og oppgaver

Enhetens verdier

I 2020 og videre i 2021 har enhetens verdier kommet på plass

- Trygghet
- Respekt
- Humor og lek
- Vennlighet

I arbeidet med implementeringen av verdiene har det vært viktig å arbeide fram kjennetegn som skal synliggjøre verdiene i hverdagen.

Verdier og kjennetegn skal videre «speiles» gjennom samtaler med brukere og i bl.a. medarbeidersamtaler med ansatte og i møter med samarbeidstjenester.

Krisesentertilbudet til menn

Dagens krisesentertilbud til menn er geografisk adskilt fra tilbudet til kvinner og er ikke heldøgns bemannet. I 1.tertial har dette tilbudet vært bebodd og det gir absolutt utfordringer å gi et godt tilbud, når pågangen i kvinnetilbudet har vært høy og personalet ikke kan være fysisk tilgjengelig i tilbudet for menn. Det er lett å kjenne på ensomheten når man sitter isolert og kun får tilmålt tid med tilgang på ansatte.

Den samlokaliserte løsningen med bruk av eksisterende personell ved tilbudet til kvinner og barn og i tilbudet for menn og barn, vil gi to tilbud som er fullverdige og likestilte.

25 Legevakten

25.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	11 076	11 582	-506	-5
Andre driftsutgifter	2 343	4 400	-2 057	-88
Sum utgifter	13 419	15 982	-2 563	-19
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-517	-408	-109	-21
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-232	232	0
Andre inntekter	-772	-2 116	1 344	174
Sum inntekter	-1 289	-2 757	1 468	114
Sum netto	12 130	13 225	-1 095	-9

Oppsummering økonomi

Covid-19 medfører fortsatt mye ekstra utgifter til utstyr, vakthold, renhold og økt bemanning. Utgiftene føres på eget prosjektnummer og er hittil i år på 3.5 mill. kroner, der Arendals andel utgjør ca. 60 %.

Budsjettet for nødnett ble økt i 2021, men regnskapet tom april viser en negativ differanse på 172 800 kroner. Hvis utgiftene holder seg på samme nivå resten av året, vil underskuddet bli rundt 520 000 kroner, der Arendals andel vil være ca. 245 000 kroner.

Avvik i andre inntekter skyldes refusjoner fra Helfo for 2020, som ikke ble utbetalt før i februar i år.

Til konsekvensjustert budsjett er det meldt inn 10 000 kroner til farmasøytisk tilsyn og 35 000 kroner til medisinskteknisk tilsyn. I tillegg er det meldt økte kostnader på 350 000 kroner til vikar for daglege grunnet langtidsfravær. Alle beløpene er totalbeløp, der Arendals andel utgjør ca. halvparten.

Ordinær legevakt melder om balanse.

25.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Legevakten er et interkommunalt samarbeid, der Arendal Kommune er vertskommune. Et eventuelt nedtrekk i Legevaktens budsjett fra Arendal Kommune, vil medføre tilsvarende trekk for de andre kommunene, altså en dobling i reduksjon.

Legevakt er en lovpålagt del av den akuttmedisinske kjeden, og legevakta har en minimumsbemanning mtp den beredskapsfunksjonen vi har. Koronapandemien har ført til nye og ressurskrevende arbeidsoppgaver som har krevd styrket bemanning. Økt bemanning for å håndtere testtelefon og smittebrakke kan ikke dekkes inn uke for uke, så er derfor lagt inn i neste planperiode juni-desember.

Legevakten har faste innkjøpsansvarlige for å sikre en riktig lagerbeholdning, og har stort fokus på å drive mest mulig rasjonelt og ressurseffektivt.

25.3 Satsingsområder

25.3.1 Godt liv for alle

En alvorlig trafikkulykke i vår rammet en av legevaktens ansatte i arbeidstiden. Ulykken gikk hardt inn på alle kolleger og har preget arbeidsmiljøet i ettertid.

Legevakten har stort fokus på pasient- og personalsikkerhet og medarbeidernes mulighet for å kunne mestre jobben de er satt til å gjøre.

Legevaktens lokaler har store begrensninger, noe som medfører at sikkerhet og taushetsplikt utfordres og brytes hver dag. Lokalenes begrensninger har blitt ekstra tydelige i forbindelse med pandemien. Helsebrakka er en nødløsning for å ivareta smittevernet, men den har sine begrensninger i forhold til taushetsplikt og akuttmedisin.

Vi registrerer med stor glede at arbeidene til nytt LV/KØH bygg er i full gang.

Alle ansatte har fått tilbud om covid-19 vaksine, og nesten alle er fullvaksinerte.

Legevakten har stort fokus på å unngå koronasmitte blant pasienter og ansatte. Det er utarbeidet lokale prosedyrer som endres fortløpende i takt med FHI's anbefalinger. Det er innført ekstra renhold i helgene, og spriting av tastatur, telefoner, håndtak og armlener på hver vakt. Det brukes fullt smittevernutstyr både ved testing og i helsebrakka, og ved sykebesøk til pasienter med luftveissymptomer. Det brukes munnbind og hansker i nærkontakt med ordinære pasienter.

Legevaktens sykepleiere betjener testtelefonen for Arendal og Frøland kommunes innbyggere. Dette er en bookingtelefon for teststasjonen på Longum, men fungerer like mye som en rådgivningstelefon som ivaretar befolkningens koronaspørsmål på en god måte.

Legevakta jobber kontinuerlig med utvikling og forbedring av våre tjenester.

Kvalitetssikring av Manchester Triage er et satsingsområde i år, for ytterligere å ivareta pasientsikkerheten. Hver sykepleier har fått tilbakemelding på hvordan triageverktøyet har blitt brukt, og hvor deres forbedringspotensial ligger.

Den systematiske håndteringen av avvik og klager videreføres, og på personalmøtet i februar ble en hendelse vi kan lære av gjennomgått med sykepleiergruppa.

25.3.2 Grønt samfunn

Legevakten ble Miljøfyrtårnsertifisert allerede i 2011 og ble re-sertifisert for 3. gang i februar i år. Koronapandemien har medført et stort forbruk av engangsutstyr som smittevernbekledning og desinfeksjonssprit. Dette er ikke miljøvennlig, men er nødvendig med tanke på både pasient- og ansatt-sikkerhet.

Den årlige rapporten til stiftelsen Miljøfyrtårnet ble levert i april.

25.3.3 Regional vekst

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

25.3.4 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.

25.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

25.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,5 %	1,6 %	0,1 %
Langtid	6,1 %	3,3 %	-2,9 %
Fravær, sum	7,7 %	4,9 %	-2,7 %

25.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	23,4	24,4	1
Midlertidige årsverk	6	4,8	-1,2
Sum årsverk	29,4	29,2	-0,2

25.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	58,5 %	56,8 %	-1,7 %
Heltidsandel fast ansatte	7,5 %	7 %	-0,5 %

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på helg og høytid, noe som fører til mange små helgestillinger. Heltidsprosjektet har medført at stillinger under 60 % ikke kan lyses ut, samtidig som legevakta ikke har lønnsmidler til å øke småstillingene. Noen av løsningene som ligger i heltidsprosjektet, er ikke gjennomførbare på en høyaktivitetsavdeling som en legevakt er. Legevakta har ikke-rullerende plan over 26 uker, og det jobbes videre med å finne løsninger på helgeutfordringene.

25.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	5	2	3 000	
Antall Kvalitets avvik	12	11	3 700	

25.5 Vold i nære relasjoner

Vold i nære relasjoner er en kommunal oppgave, som legevakten har hatt fokus på i mange år med bevisstgjøring og kompetanseheving.

Akuttmedisinforskriften stiller krav til at alt helsepersonell på legevakt skal ha gjennomført kurs i volds- og overgrepshåndtering. Terskelen er lav for å sende bekymringsmelding til barnevernet. Både i telefon- og oppmøtetriage er vold i nære relasjoner et tema.

Stengte skoler og barnehager, og reduserte behandlingstilbud for utsatte grupper i koronatiden, forverrer situasjonen for sårbare grupper. Legevaktens ansatte har blitt påminnet om å ha økt fokus på disse.

25.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I 1. tertial har Legevakta hatt fokus på følgende punkter under innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring.

Re-sertifiseringen til Miljøfyrtårn er en tidkrevende prosess med innlevering av mye skriftlig dokumentasjon. Legevaktens HMS-gruppe jobbet med dette i januar, men den største jobben ble utført av legevaktens fagutviklingssykepleier som er prosjektleder for Miljøfyrtårnarbeidet. Digitalt møte med sertifisøren ble avholdt 1. februar og vi ble sertifisert nok en gang.

Som et ledd i kvalitetssikringen av triageringen, har instruktørene, gjennomgått 5 journaler fra hver sykepleier, og gitt skriftlig tilbakemelding til hver enkelt på nøyaktighet og fullstendighet i notatet. Målet er at alle sykepleierne skal vurdere pasientens hastegrad på en riktig og lik måte.

Legevaktens opplæringsplan er under stadig revidering, og i løpet av 1.tertial er oppbyggingen av innhold og mål for hver opplæringsvakt tydeliggjort. Vaktsykepleierne får bedre verktøy for å ivareta nyansatte og vikarer med økt kvalitet.

Koronasituasjonen har vanskeliggjort teoridager med fysisk oppmøte for endel av våre medisinstudenter som skal være sommervikarer. Dette har vi løst ved å produsere et digitalt undervisningsopplegg som vikarene får link til via Teams.

26 Institusjon 2

26.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	26 050	27 618	-1 568	-6
Andre driftsutgifter	1 861	3 268	-1 407	-76
Sum utgifter	27 911	30 886	-2 975	-11
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-4 649	-4 432	-217	-5
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-1 563	1 563	0
Andre inntekter	-362	-492	130	36
Sum inntekter	-5 011	-6 487	1 477	29
Sum netto	22 901	24 399	-1 498	-7

Oppsummering økonomi

- Balanse på fast lønn, på alle tre avdelinger.
- Overforbruk lønn har flere årsaker, men i stor grad pågående 1-1 bemanning på grunn av utagerende bruker. Covid-19 medvirker også til merforbruk på lønn.
- Det vil bli søkt om egenandel for ressurskrevende bruker på Røed, innmeldt i tertial.
- Overforbruk på medisinsk forbruksmateriell, men mye av dette vil dekkes via covid-midler.
- Utgifter ved gjeldende sykefravær dekkes i stor grad av sykelønnsrefusjon, men vi har en utfordring med svært høyt fravær ved den ene av enhetene.
- Det er nødvendig med kompetanseøkning ved Solhaug (omgjøring 6 årsverk). Dette kan kun skje ved å omgjøre helsefagarbeiderstillinger til sykepleierstillinger. Det søkes derfor om lønnsmidler for å kunne gjennomføre dette tiltaket.
- Høyere lisensutgifter enn budsjettet samt økte utgifter i forhold til vedlikehold av medisinsk teknisk utstyr.

Vi styrer mot balanse dersom overnevnte tas til følge i justering tertial.

26.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Fra 2021 ble Institusjon inndelt i 1 og 2. Institusjon 2 er bestående av avdelingene Solhaug, Røed og Elim. Tankegangen bak å dele institusjon i to enheter, er at når det kommer nytt heldøgns omsorgssenter på Saltrød (helsehus), vil nevnte avdelinger (BOS) bli med over til det nye omsorgssenteret jf. bystyrevedtak. Denne endringen utgjør overføring av ca. 83 årsverk fra Institusjon 1.

Bystyret har vedtatt at somatiske pleieavdelinger skal ha en pleiefaktor på 0,7. Når Institusjon 2 ble skilt ut, ble pleiefaktor justert etter vedtaket. Justering av årsverkene har medført en overføring av 0,8 til Røed BOS og 1,2 til Elim Bokollektiv fra 1.1.2021.

Etter prosess i enheten er det gjort satsing på kvalitet ved at det nå er fagkoordinator i hver avdeling i 20 % stilling. Dette er en nødvendig satsing på fag og et riktig steg i retning kompetanseheving. Det bidrar til at enhetens fagutvikler får bedre muligheter til å jobbe med fag. Det at det er et fagnettverk som medvirker med kontinuerlig fokus på fag, øker kvalitet i flere ledd.

Samtlige av enhetenes avdelinger er i 2020 sertifisert som Livsgledehem. Resertifisering vil skje høsten 2021.

Det ligger et etterslep på systematisk vedlikehold av medisinskteknisk utstyr. Vi ser at kostnader ved registrering og vedlikehold koster mer enn budsjett midlene vi har tilført på denne posten.

I avdelingenes egne handlingsplaner legges vekt på følgende satsingsområder:

- Gjennomføre prosesser etter bestilling om heltid, hvert sykehjem har en målsetting om å få til økt andel med heltid jf. vedtak. Det innebærer at minst 50 % av ansatte skal ha 100 % stilling og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 75 %. Vi har stor tro på at vi vil lykkes på Solhaug og Røed med å nå denne målsettingen. Elim har liten sirkulasjon av medarbeidere og flere av medarbeiderne ønsker ikke heltid. Det vil derfor kunne ta noe lengre tid å nå målsettingen her. Det jobbes kontinuerlig med saken også på Elim. Vi er på vei og oppretter blant annet en avdeling med langvakter fra 2022.
- Kommunens målsetting om sykefravær på under 6,5 %, jobbes det med ved alle enheter. Vi har høyt fravær ved Solhaug. Avdelingsleder jobber systematisk for å redusere fraværet. Tiltak er god oppfølging av sykemeldte, bruk av MOA samtaler, raskere frisk og nærværsledelse.
- Kontinuerlig jobbing med reduksjon i bruk av overtid og ekstrahjelp. Bildet er komplisert fordi vi har beboere som krever 1-1 bemanning.
- Redusere matsvinn ytterligere og nå en målsetting om 50 % reduksjon i forhold til 2019 målingen.
- Legge planer sammen med fagutvikler for bruk av fagkoordinatorer med fokus på fag, prosedyre, veiledning og kvalitetsutvikling mv.
- Konkret plan for regelmessig etisk refleksjon, vi har samarbeid med institusjon 1.

26.3 Satsingsområder

26.3.1 Godt liv for alle

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

Personsentrert omsorg står i sentrum gjennom livsgledesatsingen samt at vi satser på gode pasientforløp. Institusjon 2 vil «nysatse» på implementering av Gode pasientforløp. Satsingen er viktig med tanke på samhandlingen mellom sykehus og kommune.

Avdelingslederne er kjent med måltavla for Helse og omsorg med verdiene: Respekt, Samarbeid, Engasjement og Ansvarlighet som fundament i alle prosesser.

Vi har svært mange beboere med demens. Beboerne på våre institusjoner har flere fellestrekk som høy alder, aldersforandringer, kroniske sykdommer, mange sykdommer samtidig, mange medisiner, sviktende egenomsorg. Det er estimert at ca. 80 % av beboerne på institusjon, har en grad av kognitiv svikt. Beboerne med demens vil alltid ha en utvikling som av sin sykdom som progredierer.

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 gitt utfordringer, men det jobbes godt med livsglede. Det er fokus på å gjøre ting som høytlesning, gode måltider, musikkstunder etc.

Vi jobber med rutiner for å ivareta:

Det gode menneskemøtet

- Gode inntakstrutiner, vi vil jobbe etter gode pasientforløp
- Fortløpende dokumentasjon
- God kommunikasjon med beboere og pårørende. Vi følger opp pårørende samtaler.
- Livsgledearbeid
- Personsentrert omsorg, det jobbes med å tilpasse individuelt slik at beboerne skal ivaretas på best mulig måte. Min historie bidrar i dette arbeidet.
- Samhandling i og på tvers av enheter

Overnevnte er verdier som vi ønsker skal kjennetegne vårt arbeid. Vi skal kjennetegnes for samarbeid, engasjement, ansvarlighet og respekt. Medarbeidere skal lære av hverandre, og vi skal ha lav terskel for å spørre hverandre. Hva vi sier vi vil gjøre, hva vi bør gjøre, hva vi faktisk gjør, hva vi føler og tenker skal preges av våre verdier. Medarbeidere skal kunne kjennetegnes av å inneha od kompetanse og ha et genuint ønske om at beboernes ve og vel er vårt hovedfokus. Brukerinvolvering i den grad det er mulig.

26.3.2 Grønt samfunn

Vi er ikke miljøfyrtårnsertifisert på alle tre avdelingene. Det betyr imidlertid ikke, at vi ikke har et grønt samfunn og fokus på miljøvern. Vi har hatt en hard prioritering på oppgaver og har et mål om å bli sertifisert i løpet av året. Vi har fått en utsettelse på sertifisering på bakgrunn av andre prioriterte oppgaver.

Avdelingene 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.

Kjøkken og avdelinger jobber sammen for å oppnå 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. Vi jobber med en bevisstgjøring av matbestilling, kanskje vi ikke trenger å bestille like mye av alt? Dette er et viktig tiltak, men det fordrer at den som bestiller kjenner matvaner til våre beboere og er bevist på hva som bestilles. Målsettingen vil være å redusere matsvinnet i 2021 enda mer. Det tror vi er mulig ved å fokus på at matsvinn er ikke ønskelig og ved å formidle gode holdninger gjennom påminnelser og en bevisstgjøring.

26.3.3 Regional vekst

Enhetens satsing på heltidskultur er det største bidraget til regional vekst. Heltidskultur medvirker til å skape en jobb det er mulig å leve av. Heltids arbeid gir gode og trygge betingelser for våre ansatte. Ansattes mulighet til å ha en stilling som gir mulighet for lån i banken, og å kunne leve av inntekten. Heltids satsing vil gi en 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.

26.3.4 Samarbeid for å nå målene

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

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

26.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

26.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid		2 %	
Langtid		8,4 %	
Fravær, sum		10,4 %	

Ettersom Institusjon 2 er ny i 2021 er sammenligningsgrunnlaget ikke tilstede. Vi har lavt fravær ved Røed og Elim, men Solhaug jobbes det aktivt med for å få til en reduksjon i fraværet.

26.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	1,6	90,6	89
Midlertidige årsverk	1	9,8	8,8
Sum årsverk	2,6	100,4	97,8

26.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	80 %	70,8 %	-9,2 %
Heltidsandel fast ansatte	50 %	30,5 %	-19,5 %

26.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik			3 000	
Antall Kvalitets avvik			3 700	

26.5 Vold i nære relasjoner

Vi har ikke hatt hovedfokus på dette området. Det har heller ikke vært rapportert inn hendelser avvik på vold i nære relasjoner den siste tiden. Vi er allikevel godt kjent med at det har vært hendelser hvor pårørende opptre truende ovenfor sine beboere. Vi har fra tid til annen også ansatte som lever under vanskelige familieforhold med vold og psykisk mishandling på hjemmebane.

Ansatte har fått tilbud om kurs; vold i nære relasjoner. Flere har gjennomført kurset.

26.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enhetens interne fagutviklingsnettverk skal utarbeide en klinisk kompetansestige for sykepleiere/vernepleiere i enheten. Nivåinndeling for sykepleiere med systematisk oppfølging og avklaring av ferdigheter og sertifisering/resertifisering inndelt etter 4 definerte nivåer.

Det er søkt om midler fra Statsforvalteren til å kunne utvikle en kompetansetrapp/stige for ansatte på bachelornivå. Fagutvikler starter arbeidet sammen med fagkoordinatorerne i løpet av 2021 om alt går etter planen. Dette er et stort arbeid, men svært viktig tiltak for å forbedre faget og bedre tilpasse utviklingsmuligheter for den enkelte ansatte.

Dersom vi lykkes i dette arbeidet, vil vi videreutvikle et lignende konsept for helsefagarbeiderne.

Denne kvalitetsforbedringen vil kunne bidra til at kommunen er enda mer attraktiv arbeidsplass som har et faglig fokus.

27 Lunderød skole og ressurscenter

27.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	10 022	10 836	-814	-8
Andre driftsutgifter	255	152	104	41
Sum utgifter	10 277	10 988	-710	-7
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-78	-57	-21	-27
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-528	-852	324	61
Andre inntekter	-200	-25	-174	-87
Sum inntekter	-806	-935	129	16
Sum netto	9 471	10 053	-582	-6

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk på 740 000 kroner pga. økte lønnsutgifter, men har pr. nå ikke mottatt de forventete refusjoner.

Høst-21 vil skolen ha 31 elever mot 27 inneværende år. I den forbindelse må budsjett justeres.

27.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi sparer der det er mulig:

*ikke vikar ved fravær av 1 ansatt pr. base

*færre kveldsmøter

*basemøter bakes inn i vaktplan. Færre ansatte på jobb om morgenen fordi timer tas ut i fritid i stedet for overtid

27.3 Satsingsområder

27.3.1 Godt liv for alle

Alle elever er godt ivaretatt med individuelle opplæringsplaner og kvalifisert personal. I tillegg godt samarbeid med andre instanser.

Hovedfokus er kommunikasjon, ofte via ulike ASK-hjelpemidler.

27.3.2 Grønt samfunn

Venter fremdeles godkjent rapport for miljørettet helsevern fra kommuneoverlege ift Miljøfyrtårnsertifisering.

27.3.3 Regional vekst

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

27.3.4 Samarbeid for å nå målene

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

Lunderød skole og ressurscenter har også et samarbeid med UiA, bl.a. i undervisning av vernepleierstudenter og vi har årlig studenter i praksis.

27.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

27.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,6 %	3,6 %	0 %
Langtid	16,2 %	9,9 %	-6,3 %
Fravær, sum	19,8 %	13,6 %	-6,3 %

Sykefravær er lavere selv om det er høyt.

Håper på samme gode utvikling videre i 2021.

27.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	41,6	41,8	0,2
Midlertidige årsverk	4,7	3,7	-1
Sum årsverk	46,3	45,5	-0,8

Det har vært nødvendig å sette inn 0,8 årsverk som dubling på elev.

I tillegg skal Lunderød ha refundert lønnsutgifter fra Asdal skole.

27.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,3 %	90,8 %	0,4 %
Heltidsandel fast ansatte	71,7 %	71,7 %	0 %

27.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	7	10	3 000	25
Antall Kvalitets avvik	2	1	3 700	8

27.5 Vold i nære relasjoner

Regelmessige samarbeidsmøter med foreldre og avlastning. Dette vil være en arena for å kunne ta opp bekymring vedrørende enkeltelev.

27.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I ukentlige møter presenterer lærerne tema, knyttet opp mot kompetansemål i fagfornyelsen.

Detaljert ukeplan, som er utarbeidet på basemøte presenteres også. Vi ønsker at hele personalet, ikke bare lærere, skal involveres mer i gruppeundervisning.

28 Birkenlund skole

28.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	13 975	15 239	-1 264	-9
Andre driftsutgifter	445	399	46	10
Sum utgifter	14 420	15 638	-1 218	-8
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-917	-744	-173	-19
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-492	-1 446	954	194
Andre inntekter	-75	-77	3	4
Sum inntekter	-1 483	-2 267	784	53
Sum netto	12 938	13 372	-434	-3

Oppsummering økonomi

Birkenlund skole vil ha et merforbruk på bunnlinja også denne våren. Det er planlagt og vil i sin helhet bli kompensert av refusjoner for lærere som er med på videreutdanning og elever det er søkt IMDI-midler for.

Inntektene ved SFO går ned på grunn av at færre barn benytter tilbudet, og utgiftene har samtidig gått opp som følge av inndeling i kohorter og stadig flere barn som trenger 1-1 oppfølging på SFO.

Skolen har også et høyere langtidsfravær enn budsjettet, det fører til merforbruk på lønn, men også økte sykelønnsrefusjoner. Vi ser at korttidsfraværet er høyt også som en følge av at terskelen for å holde seg hjemme ved koronasymptomer er lav og på grunn av ulike karantene bestemmelser.

28.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det er kuttet i ressurs til merkantilt (25 %) og vi må også kutte i to 60 % assistent stillinger til sommeren.

28.3 Satsingsområder

28.3.1 Godt liv for alle

I virksomhetsplan har skolen synliggjort hvordan vi arbeider for at elevene skal få et godt liv. Oppsummert dreier det seg om å gi elevene faglige- og sosiale ferdigheter.

Ved Birkenlund har vi dette og neste skoleår et ekstra fokus på elevenes læringsmiljø ved at vi er med på et læringsmiljøprosjekt i regi Udir. Der arbeider vi særlig med hvordan elevene skal få en fellesskapsfølelse og alle elevene opplever et trygt og godt læringsmiljø.

Skolen ser at for å nå disse målene så er det viktig at vi arbeider tverrfaglig i kommunen, og BTI benyttes derfor.

28.3.2 Grønt samfunn

Birkenlund skole er re-sertifisert innenfor Miljøfyrtårn, og arbeider målrettet for å nå de målene som er satt der. Det er særlig innenfor å redusere mengden restavfall vi har utfordringer.

28.3.3 Regional vekst

Skolen tar imot studenter fra UIA, elever fra videregående skole og kandidater fra NAV for å bidra i arbeide med å utdanne/forberede innbyggerne til arbeidslivet.

28.3.4 Samarbeid for å nå målene

Birkenlund samarbeider med flere for å nå våre mål. Det kan nevnes Udir gjennom Læringsmiljøprosjektet, Ambulerende skoleteam gjennom systemarbeid i enkeltklasser, Lunderød ressurscenter gjennom Bikuben, HABU og ABUP gjennom enkeltelever og de andre kommunale instansene som arbeider med barn- og unge.

28.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

28.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,6 %	2 %	0,4 %
Langtid	10,1 %	6,5 %	-3,6 %
Fravær, sum	11,7 %	8,5 %	-3,2 %

Vi har hatt et samarbeid med kommunens HMS avdeling for å jobbe systematisk med fraværet ved skolen. Vi har også et nært samarbeid med Agder Arbeidsmiljø og Raskere Frisk

Selv om tallene fortsatt er høye, så viser utviklingen en positiv effekt.

28.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	56	55,7	-0,3
Midlertidige årsverk	3,7	8,2	4,5
Sum årsverk	59,7	63,9	4,2

Oversikten viser at vi har vært nødt til å ta inn vikarer på grunn av fravær og at vi har vært nødt til å styrke bemanningen rundt noen få enkeltelever.

28.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,1 %	85,7 %	-0,4 %
Heltidsandel fast ansatte	56,9 %	56,9 %	0 %

Andelen heltidsansatte har stabilisert seg noe - også på grunn av vårt arbeid med å redusere sykefraværet. Arbeidet med å øke andelen heltidsansatte må alltid vurderes opp mot ansattes helsemessige arbeidskapasitet. I noen tilfeller er det er vel så viktig at innbyggere har et tilsettingsforhold til en arbeidsplass.

28.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	35	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	20

Vi opplever at avvikssystemet blir stadig mer brukt ved skolen. Det skrives særlig avvik på elever som utagerer mot hverandre og mot ansatte. Tiltakene er ofte å tilpasse opplæringstilbudet ytterligere, innhente råd fra sakkyndige instanser og samarbeid med eleven/foresatte.

28.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	12		
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		

Vi har hatt noe bortfall av spesialundervisning på grunn av fravær hos ansatte og vansker med å skaffe vikar. I vedtakene blir pedagogtimer angitt som årstimer, og vi vil etter planen være ajour med å ta disse timene igjen før sommerferien.

28.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	7	7
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	3	0

28.5 Vold i nære relasjoner

Skolens sosiale team møtes hver uke der vi drøfter vårt arbeid med og skaffer oss oversikt over hva vi jobber med. Vi samarbeider tett med barnevernet i en rekke saker.

Vi har deltatt på psykiskhelse dagen og uke 6. Uke 6 i 2021 var temaet identitet, seksualitet, egen grenser og å kunne si ifra til en voksen. Temaene knyttes opp mot livsmestring- og folkehelse.

28.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Inneværende skoleår har vi gjort flere endringer for å bedre kvaliteten, for eksempel:

- 1) Fagfornyelsen - hvor undervisningens innhold endres i tråd med nasjonale føringer
- 2) Tatt i bruk digitale læremidler - hvor elevene har fått egne enheter og stadig mer av undervisningen organiseres via digitale plattformer.
- 3) Endret organisering av skoledagen - hvor undervisningsøktene har blitt lengre, men færre
- 4) Skolen deltar i Læringsmiljøprosjektet - hvor vi får hjelp fra eksterne veiledere som hjelper oss i arbeidet med å bedre elevens trivsel og trygghet
- 5) Utvikling av vår GNO avdeling (elever som trenger grunnleggende norsk opplæring) og Bikuben (elever som trenger mer grunnleggende hverdagslivstrening)

29 Asdal skole

29.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	14 653	15 599	-946	-6
Andre driftsutgifter	726	602	123	17
Sum utgifter	15 379	16 201	-823	-5
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-609	-478	-132	-22
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-340	-892	552	162
Andre inntekter	-133	-102	-30	-23
Sum inntekter	-1 082	-1 472	390	36
Sum netto	14 296	14 729	-433	-3

Oppsummering økonomi

Asdal skole har i overkant av 700 000 kroner utestående i refusjoner som kommer inn nå denne våren. Det betyr at innenfor normal drift vil vi gå vi i balanse dette halvåret.

Allikevel har vi utfordring i forhold til økonomien.

En økonomisk utfordring denne våren er at vi har tre elever som går på SMI skolen. Dette har man etter BTI møter konkludert med er det beste for disse elevene. Dette kommer til å koste Asdal skole ganske mye, avhengig av hvor mange timer de klarer å få disse elevene på SMI- skolen. Denne utgiften kan beløpe seg til en million kroner dette halvåret. Dette er en utgift Asdal skole må dekke selv. Det er avklart at kun en av tre elever vi har på SMI i dag vil fortsette på SMI til høsten.

Vi har også en elev på ressurscenteret som vi skal betale for frem til sommeren. Dette blir også en betydelig kostnad.

Disse ekstraavgiftene som er beskrevet her, vises ikke i periodisert budsjett, da vi får refusjonskrav fra SMI skolen når det nærmer seg sommeren.

Perioden har også vært utfordrende i forhold til vikarutgifter. Mange ansatte er til enhver tid hjemme i korttidsfravær grunnet covid-19, fordi at man skal holde seg hjemme ved symptomer. Dette medfører at det blir en ekstra stor kostnad på vikartimer, noe som ikke blir refundert siden det er korttidsfravær.

29.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det er kuttet tre barne- og ungdomsarbeiderstillinger og 90 % IKT -ansvarligstilling fra forrige skoleår.

Vi handler kun inn det som er strengt tatt nødvendig, og prøver så langt det er mulig å unngå overtidsbetaling.

29.3 Satsingsområder

29.3.1 Godt liv for alle

Ivarettatt etter enhetens virksomhetsplan. Vi følger BTI modellen på enheten.

29.3.2 Grønt samfunn

Enheten skal resertifiseres som miljøfyrtårn dette semesteret. Vi ligger litt etter i dette arbeidet grunnet alt som har skjedd i forhold til pandemien. Møte er avtalt med veileder for resertifisering i uke 20.

29.3.3 Regional vekst

Det har vært vanskelig å legge til rette for aktiviteter under pandemien med alle lag og foreninger vi vanligvis samarbeider med. Her har det vært store begrensninger som vi ikke rår over.

29.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har hatt en god dialog og et godt samarbeid med elever, foresatte, nærmiljøet og andre instanser i egen organisasjon, til tross for alle begrensningene som pandemien har lagt. Mye har blitt gjort over Teams.

29.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

29.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,2 %	2,1 %	0,9 %
Langtid	5,7 %	4,6 %	-1 %
Fravær, sum	6,9 %	6,8 %	-0,1 %

Korttidsfraværet har gått noe opp. Det er tydelig at dette skyldes en lavere terskel for å holde seg hjemme ved symptomer, grunnet pandemien. Korttidsfraværet er fortsatt lavt.

29.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	54,6	54,6	0
Midlertidige årsverk	8,3	8,2	-0,1
Sum årsverk	62,8	62,8	0

29.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9 %	84 %	0,1 %
Heltidsandel fast ansatte	46,2 %	46,2 %	0 %

29.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Antall HMS avvik	4	11	3 000	60
Antall Kvalitets avvik	0	4	3 700	60

HMS avvik gjelder utelukkende stor utagerende adferd.

29.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Vi setter inn ekstra timer med spesialpedagog for å forhindre at pedagogtimer med spesialpedagog bortfaller. Dette medfører ekstra kostnader.

29.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	5	5
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

29.5 Vold i nære relasjoner

Vi har dette som tema i ukentlige kapittel9a/BTI-møter, hvor helsesykepleier, familietjenesten, sosiallærer og ledelsen ved skolen er tilstede. Kommunens handlingsveileder følges. Ved bekymring meldes dette til barnevernet umiddelbart.

29.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Asdal skole jobber systematisk med det psykososiale miljøet til elevene og psykisk helse. Vi har vært sammen med RVTS Sør nå i 1, 5 år, og fortsetter med det vi har lært gjennom arbeidet med RVTS.

Vi har også kompetanseutvikling med stort fokus på den nye læreplanen hvor vi ønsker å utvikle en god praksis som øker elevenes læringsutbytte både sosialt og faglig.

Etter nedstengning og åpning av skolen, føler vi at Asdal skole har fått et kjempeløft hos pedagogene i forhold til den digitale skolen. Dette har vi tatt med oss inn i arbeidet med de nye læreplanene.

30 Stuenes skole

30.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	16 222	16 329	-107	-1
Andre driftsutgifter	475	595	-120	-25
Sum utgifter	16 697	16 924	-227	-1
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-493	-628	135	27
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-450	-842	392	87
Andre inntekter	-66	-90	24	36
Sum inntekter	-1 009	-1 561	551	55
Sum netto	15 688	15 363	325	2

Oppsummering økonomi

På Stuenes skole arbeider vi mot et resultat i økonomisk balanse. Uforutsette behov hos enkelte elever kan dessverre påvirke resultatet negativt, men vi gjør alt vi kan for å unngå det.

30.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi gjør så godt vi kan på skolen hver eneste dag for å holde oss innenfor de gitte økonomiske rammene, slik at kommuneøkonomien ikke påvirkes ytterligere negativt.

30.3 Satsingsområder

30.3.1 Godt liv for alle

På Stuenes skole har vi fokus på livsmestring. Mestring gjennom læring, sosialt samspill og positiv forsterkning. Vi har fokus på læringsmiljøet.

30.3.2 Grønt samfunn

Vi har fokus på bærekraftig utvikling, miljøbevissthet og kjærlighet til naturen. Dette er vi daglig svært opptatt av gjennom opplæringen, informasjon på ukeplanene, utviklingsarbeid og ulike elevprosjekter.

30.3.3 Regional vekst

På Stuenes skole ser vi alle sammen svært positivt på ny batterifabrikk og bygging av helsehus (med barnehage!) Alle elever og ansatte har vært oppe og sett på tomte hvor batterifabrikken skal ligge, og det er voldsomme dimensjoner. Ulike elevgrupper har laget forslag til hvordan man kan bygge ut boligområder, styrke kollektivtilbudet og ellers gjøre det attraktivt å bosette seg i vårt område.

30.3.4 Samarbeid for å nå målene

Det er ingen som er god alene. Vi er avhengig av godt, tverrfaglig samarbeid for å lykkes med å gi alle elever et godt opplæringstilbud, foresatte en tillit til skolen og alle en trygg oppvekst og høyest mulig grad av livsmestring.

30.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

30.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,3 %	4,3 %	3 %
Langtid	7,1 %	6,2 %	-0,9 %
Fravær, sum	8,3 %	10,5 %	2,1 %

Vi synes fortsatt nærværet er høyt ved Stuenes skole. De ansatte strekker seg ofte svært langt for å komme på jobb og møte elevene hver eneste dag.

30.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	53,5	53,4	-0,1
Midlertidige årsverk	12,7	16,8	4,1
Sum årsverk	66,1	70,2	4,1

Vi har mange elever med svært store, sammensatte utfordringer som har behov for ekstra støtte i perioder, og midlertidig ansatte kan da være en løsning for å roe ned en situasjon, skape trygge rammer og få gode rutiner på plass.

Ansatte i ulike permisjoner skaper også behov for noen midlertidig ansatte.

30.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,2 %	93,6 %	1,4 %
Heltidsandel fast ansatte	69 %	70,2 %	1,2 %

Vi arbeider kontinuerlig for å tilby flest mulig 100 % stillinger.

30.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Antall HMS avvik	1	40	3 000	75
Antall Kvalitets avvik	2	1	3 700	25

30.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	155	345	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

På grunn av rødt tiltaksnivå i forhold til smittevern har flere timer med spesialpedagogisk hjelp gått ut denne våren, da vi må bemanne de mindre elevgruppene med faste pedagoger.

30.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	5	8
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	1	2

30.5 Vold i nære relasjoner

Dette jobber vi med gjennom ulike opplæringsprogram i alle klasser. Det har vært tatt opp på medarbeidersamtaler. Vi har gode rutiner på å melde bekymringssaker til barnevernstjenesten og vi har mange elever som får hjelp på Barnehuset og Stine Sofies stiftelse årlig.

30.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

På Stuenes skole har vi hatt utviklingsområdene Nye fagplaner og Læringsmiljøprosjektet som har stått i fokus dette skoleåret. Det er arbeid vi vil fortsette med og videreutvikle gode standarder, rutiner, godt og dynamisk systemarbeid og et felles eierforhold til.

31 Nedenes skole

31.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	14 825	15 326	-501	-3
Andre driftsutgifter	448	624	-176	-39
Sum utgifter	15 272	15 950	-678	-4
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-974	-903	-71	-7
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-305	-778	472	155
Andre inntekter	-65	-89	24	37
Sum inntekter	-1 344	-1 770	425	32
Sum netto	13 928	14 181	-253	-2

Oppsummering økonomi

Kombinasjonen av merforbruk på lønn og bortfall av inntekter genererer et merforbruk på årsbasis. Prognosene for året er fortsatt usikre, men en stor del av merforbruket er koronarelatert og vil ventelig bli kompensert.

31.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi søker kontinuerlig å finne kvalitetsmessig gode løsninger innenfor den gitt budsjetrammen.

31.3 Satsingsområder

31.3.1 Godt liv for alle

Gjennom å skape gode og trygge læringsmiljøer søker vi å ruste elevene våre til å mestre livene sine både her og nå og for fremtiden.

Vi har lav terskel for å opprette plan for tiltak iht. kap 9A i Opplæringsloven, vi jobber systematisk med samarbeidspartnere som helsesykepleier, Familietjenesten, Ambulerende team, PPT o.a. der det av ulike grunner er påkrevd med ekstra støtte for elevene våre.

31.3.2 Grønt samfunn

Bærekraftig utvikling er ett av tre tverrfaglige temaer i de nye læreplanene i skolen. 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.

Skolen er miljøfyrtårnsertifisert.

31.3.3 Regional vekst

31.3.4 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.

31.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

31.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,3 %	2,7 %	1,5 %
Langtid	5,1 %	4,6 %	-0,6 %
Fravær, sum	6,4 %	7,3 %	0,9 %

En stor andel av korttidsfraværet er koronarelatert.

31.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	57,3	56,9	-0,4
Midlertidige årsverk	4,8	6,9	2,1
Sum årsverk	62,1	63,8	1,7

Økningen i midlertidige stillinger er knyttet mot fravær samt ekstraordinære tiltak for enkeltelever.

31.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,8 %	87,6 %	0,7 %
Heltidsandel fast ansatte	51,5 %	55,4 %	3,9 %

Vi har i samarbeid med fagforeningene arbeidet bevisst i ansettelsesprosesser for at flest mulig av våre ansatte skal ha 100 %- stillinger.

31.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	6	3	3 000	60
Antall Kvalitets avvik	1	4	3 700	10

Vi antar at de lave tallene i noen grad kan tilskrives kohortorganiseringen ved skolen. Likevel har vi grunn til å tro at det er en underrapportering. Vi vil fortsette å oppmuntre til bruk av rapporteringssystemet.

31.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	14	23	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Ofte lite hensiktsmessig å sette inn vikar ved spes. ped. læreres fravær. Dreie seg i stor grad om sårbare elever der relasjon er vesentlig for kvalitet i opplæringen. Økningen skyldes høyt fravær. Vi planlegger for at vedtak blir oppfylt på årsbasis.

Da vi har romforhold som ikke egner seg for sammenslåinger har vi heller ikke pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper å melde om.

31.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	10	7
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

31.5 Vold i nære relasjoner

For å sikre at elevene på Nedenes får den nødvendige kunnskapen om temaene benytter vi læringsressursene i vårt forebyggende program Mitt Valg, supplert med LINK (Livsmestring i norske klasserom) samt NRK sin programserie vedrørende temaet.

Personalet har hatt kurs i traume- bevisst tilnærming - noe vi opplever har gitt en økt bevissthet og forståelse for problemstillingene.

31.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Den kollektive digitale kompetansehevingen i forbindelse med hjemmeskole har vært betydelig.

Arbeidet med Fagfornyelsen er vårt viktigste innovasjon- og utviklingsarbeid i 2021.

32 Stinta skole

32.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	16 094	16 790	-697	-4
Andre driftsutgifter	995	653	342	34
Sum utgifter	17 089	17 443	-354	-2
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-794	-771	-23	-3
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-333	-675	342	103
Andre inntekter	-164	207	-371	-226
Sum inntekter	-1 291	-1 239	-52	-4
Sum netto	15 797	16 204	-406	-3

Oppsummering økonomi

Stinta skole har et merforbruk på lønn 1. tertial. Årsaken er økt bruk av vikarer i perioden, og elever med nytt vedtak om spesialundervisning. Dette har medført økt bruk av lærertimer. I tillegg er det dobbeltført inntekter fra UIA i 2020, som medfører en negativ inntekt på 107 678 i 2021.

Inntekter: Stinta skole har utestående inntekter fra IMDI. Deler av inntektene skal dekke merforbruket for 2020. Antatt saksbehandlingstid er inntil 5 måneder. Totalbeløpet er 799 140 skal inntektsføres på 2020.

I tillegg er det søkt IMDi midler for to nye familier.

Stinta skole har utfordringer mht. korttidsfravær som er koronarelatert, men som ikke blir refundert.

Det er lavere inntekter i SFO enn budsjettet, grunnet redusert antall barn. Vi vurderer fortløpende tiltak i SFO for å redusere lønnskostnadene.

Enhetens mål er et budsjett i balanse mot årets slutt.

32.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har redusert en 56 % fagarbeiderstilling fra 1. juni 2021

32.3 Satsingsområder

32.3.1 Godt liv for alle

Enheten videreføres sitt arbeid med:

- Å sikre alle elever et trygt og godt læringsmiljø. Elevundersøkelsen viser at elevene trives på Stinta, og at mobbetallene er lave. Alle klasser fra 5. til 10. klassetrinn har valgt ut to områder de ønsker å jobbe med på bakgrunn av sine resultater. Motivasjon og trivsel er to områder mange klasser ønsker å jobbe med.
- Skole- hjem samarbeidet. I perioden har det vært gjennomført utviklingssamtaler på TEAM og med fysisk oppmøte på skolen. det er gjennomført FAU møter og SU møter på TEAMS.
- Stinta har i perioden arbeidet med satsingene : Fysisk aktivitet, lesing og Fagfornyelsen.

32.3.2 Grønt samfunn

Stinta skole skal re sertifiseres som Miljøfyrtårn.

32.3.3 Regional vekst

32.3.4 Samarbeid for å nå målene

Stinta skole samarbeider med NUBU i forhold til PALS, og vårt systematiske arbeid med læringsmiljøet.

I tillegg har Stinta skole inngått et samarbeid med UIA og Dekom Østre Agder om en pilot med utgangspunkt i Ståstedsanalysen. Ståstedsanalysen er gjennomført og Stinta skal sammen med UIA velge et satsningsområde med oppstart i august 2021.

32.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

32.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,5 %	2,6 %	1,1 %
Langtid	7,1 %	5,7 %	-1,4 %
Fravær, sum	8,6 %	8,3 %	-0,3 %

Stinta skole har et høyere korttidsfravær i perioden sammenliknet med samme periode i 2020. Samlet sett er fraværet på samme nivå 1. tertial i 2021 som i 2020.

32.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	58	57,4	-0,6
Midlertidige årsverk	9,9	11,1	1,2
Sum årsverk	67,9	68,5	0,6

32.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,6 %	89,6 %	-0,9 %
Heltidsandel fast ansatte	64,1 %	62,5 %	-1,6 %

32.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	1	20	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	1	16	3 700	50

Vi har etter et lavt antall avvik i hele 2020 motivert våre medarbeidere til å skrive avvik, og

informert om viktigheten av å skrive avvik. Dette har gitt resultater. HMS-utvalget gjennomgår avvikene i sine møter, og setter inn egnede tiltak der det er nødvendig.

32.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	15 timer på barnetrinnet, 7 timer på ungdomstrinnet	20 timer på barnetrinnet 12 timer på ungdomstrinnet		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0			0

Det er et mål for enheten å la elevene ta igjen den tapte spesialundervisningen i løpet av året. Antall timer må ses på som et årsregnskap der eleven får oppfylt sine rettigheter til spesialpedagogisk hjelp i løpet av året.

32.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	2
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert		

32.5 Vold i nære relasjoner

Vårt BTI team møtes hver annen uke der vi drøfter vårt arbeid med "Vold i nære relasjoner". Handlingsveilederen drøftes med jevnlig mellomrom på trinn, team og i SFO. Stinta skole har ved to anledninger deltatt i UKE 6. UKE 6 i 2021 var temaet identitet, seksualitet, egen grenser og å kunne si ifra til en voksen. Temaene knyttes opp mot livsmestring- og folkehelse.

32.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I perioden har enheten videreført arbeidet med fagfornyelsen. Vi har arbeidet med baklengs planlegging, Folkehelse og livsmestring og IKT - bruk av digitale verktøy og lokale læreplaner.

Stinta skole er en av tre pilotskoler i regionen som har inngått et samarbeid med UiA i forhold til videre arbeid med fagfornyelsen. Skolen har gjennomført en ståstedsanalyse som danner grunnlag for videre samarbeid med UiA fra høsten 2021.

33 Roligheden skole

33.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	15 121	16 120	-1 000	-7
Andre driftsutgifter	483	559	-75	-16
Sum utgifter	15 604	16 679	-1 075	-7
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-850	-1 032	183	22
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-317	-314	-3	-1
Andre inntekter	-85	-109	25	29
Sum inntekter	-1 251	-1 456	204	16
Sum netto	14 353	15 223	-870	-6

Oppsummering økonomi

Roligheden skole har hatt ekstra utgifter knyttet til koronapandemien på 384 000 kroner.

Det er også et etterslep på refusjoner knyttet til gjesteelever, videreutdanning for lærere og sykepengerefusjon.

33.2 Satsingsområder

33.2.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

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

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 sjørretbekker i Hovekilen. Dette er et samarbeid med næringslivet, kommunen og Havforskningsinstituttet.

Roligheden skole fremmer elevenes leseferdigheter ved bl.a. 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.

33.2.2 Grønt samfunn

Roligheden skole er selvforsynt med elektrisk strøm ved hjelp av solceller på taket og energibrønner som henter jordvarme.

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 fra 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.

33.2.3 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. Tiltakene har vært noe redusert i forhold til koronasituasjonen.

Skolen samarbeider tett med Tromøy fritidsklubb. Elever som har faget «arbeidslivsfag» vedlikeholder lokalene til Tromøy fritidsklubb.

Tromøy fritidsforum organiserer også andre aktiviteter i helger og på kveldstid for skolens elever.

Skolen samarbeider også med idrettslaget Trauma og Tromøy skolemusikk

33.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

33.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,8 %	3,7 %	1,9 %
Langtid	5,4 %	3,5 %	-1,9 %
Fravær, sum	7,2 %	7,2 %	0 %

33.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	57,2	57,9	0,7
Midlertidige årsverk	6,8	6,9	0,1
Sum årsverk	64	64,8	0,8

33.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,4 %	86,4 %	1,1 %
Heltidsandel fast ansatte	53,7 %	55,2 %	1,5 %

33.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	1	15	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	26	11	3 700	70

33.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	56	32		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

33.3.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	0	4
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

33.4 Vold i nære relasjoner

Barn og unge skal ha kunnskap om vold, krenkelser, seksualitet og kropp, vold knyttet til seksualitet, og vold i nære relasjoner, tilpasset alder og utvikling.

- Skolen skal påse at barn og unge får den nødvendige kunnskapen om temaene, som beskrevet i kompetansemål etter 2., 4., 7. og 10. trinn.

Roligheden skole hadde seksualitet og grensesetting som tema for hele skolen i uke 6.

Temaet vil bli tatt opp på alle trinn i forhold til det tverrfaglige temaet «Folkehelse og livsmestring». Skolen benytter bl.a. materiell fra programmet «Mitt valg» i forhold til dette temaet.

33.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Roligheden skole driver kvalitetsarbeid basert på organisasjonslæring, og vi arbeider bevisst med å være en lærende organisasjon der utvikling og læring skjer på arbeidsplassen.

Koronasituasjonen har medført utvidet digital kompetanse i personalet.

Roligheden skole har fokus på fagfornyelsen og innføring av ny læreplan og benytter

Utdanningsdirektoratets kompetanseutviklingsmateriell i dette arbeidet.

Roligheden skole er en av tre pilotskoler i regionen som har inngått et samarbeid med UiA i forhold til videre arbeid med fagfornyelsen. Skolen har gjennomført en ståstedsanalyse som danner grunnlag for videre samarbeid med UiA fra høsten 2021.

34 Hisøy skole

34.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	13 890	15 457	-1 568	-11
Andre driftsutgifter	576	416	159	28
Sum utgifter	14 466	15 874	-1 408	-10
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-959	-860	-100	-10
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-746	-937	191	26
Andre inntekter	-90	-231	141	157
Sum inntekter	-1 795	-2 028	232	13
Sum netto	12 670	13 846	-1 176	-9

Oppsummering økonomi

Enheten har fortsatt et merforbruk på lønn, øvrig drift har vi god kontroll på.

Det jobbes grundig med å finne løsninger, og vi ser kontinuerlig på effektivisering ift.. organisering, samt at vi er restriktive med vikarbruk. Hovedutfordringen er at vi ligger helt i nederste grense ift.. anbefalt pedagogdekning ift. elevtall (GSI). Dvs. at dersom vi reduserer pedagogstillinger ytterligere, vil vi ikke kunne oppnå anbefalt lærernorm ift. antall elever. Når det gjelder fagarbeiderstillinger har planlagt reduksjon på 30 % fra 01.08.21. En utfordring er at det i skrivende stund ser ut til at SFO får en økning på 15 flere barn fra høsten 2021. Dette er gledelig, men det betyr samtidig at vi med dagens bemanning ikke klarer å ivareta gjeldende bemanningsnormen for SFO. Vi vil da ha behov for inntil 40 % stilling fagarbeiderstilling for å kunne ivareta normen, og dermed gi elevene et godt tilbud.

Enhetsleder er i jevnlig dialog med skolesjefen vedrørende den økonomiske situasjonen.

34.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har etter dialog med skolesjefen, ikke mer å kutte for å ivareta anbefalt pedagogtetthet. Dette betyr som det fremgår i tallene, at lønnsutgiftene er jevnt for høye ift.. budsjett.

Vi jobber kontinuerlig med effektivisering bl.a. ift. spesialundervisning, samt vi er generelt restriktive ift.. vikarinnsatser og drift.

Den økonomiske fordelingsmodellen til enhetene skal sees på fra 2022, noe som er bra.

Det kan tyde på at vår enhet kommer ugunstig ut av dagens ordning.

34.3 Satsingsområder

34.3.1 Godt liv for alle

Vi ønsker å forberede og «ruste» alle våre elever på livet de møter etter endt skolegang hos oss. Fundamentet i dette er å gjøre elevene trygge på seg selv. For å oppnå dette må det være rom for å feile, rom for støtte og rom for veiledning og utvikling både hos elever og ansatte.

Skal vi skape trygge elever på det være tydelig og trygge rammer. Det jobber vi kontinuerlig med å få til hos oss. Det krever utvikling og fornying også av oss som jobber her. Det å kunne se hver elev er lett å si, men vi må gjøre det i praksis - hver dag.

Det betyr at alle våre samarbeidspartnere og redskaper vi bruker på brukes riktig.

Samarbeid og åpenhet er viktig, særlig i de «vanskelige» sakene.

34.3.2 Grønt samfunn

Vi forsøker etter beste evne å være miljøbevisst i vårt virke. Vi har nettopp startet et andelslandbruk sammen med lokale krefter. Her vil vi etter hvert kunne dyrke og høste våre egne grønnsaker til bl.a. faget mat og helse.

34.3.3 Samarbeid for å nå målene

Vi har et godt og tett samarbeid med FAU, SU og SMU på vår enhet. Konstruktive møter i vårt HMS- og kvalitetsutvalg har vært viktig, særlig nå i koronatiden vi er inne i. Vi har også hatt med våre elevråd i viktige saker rundt elevmiljøet på skolen.

Vi har et godt samarbeid med barnehagene ift. overgangen til skolen, noe som er viktig for tryggheten både for barn og foresatte. Andre naturlige samarbeidspartnere som skolehelsetjenesten, PPT, ABUP, HABU og andre skoler, har vi et konstruktivt og nyttig forhold til. Mest av alt handler det om helheten av at vi ansatte på Hisøy skole, fremstår som «ett lag». Vi jobber kontinuerlig med å følge opp vårt elev-, læring- og samarbeidssyn, til det beste for våre elever.

34.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

34.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,1 %	2,2 %	1 %
Langtid	4,3 %	5,5 %	1,2 %
Fravær, sum	5,4 %	7,6 %	2,2 %

34.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	59	58,1	-0,9
Midlertidige årsverk	2,1	3,8	1,7
Sum årsverk	61,1	61,9	0,8

100 % stilling er sagt opp i februar, og er erstattet av midlertidig stilling ut skoleåret.
70 % midlertidig stilling er knyttet til enkeltelev.

34.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,3 %	88 %	-1,3 %
Heltidsandel fast ansatte	63,6 %	60,6 %	-3 %

100 % stilling sagt opp februar 2021.

34.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	1	7	3 000	40
Antall Kvalitets avvik	2	0	3 700	20

Vi bruker QM+ når det er avvik. Vi kan fortsatt bli flinkere til å rapportere i systemet dersom det er avvik.

34.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Vi har ingen elever som ikke får det tilbudet som beskrevet i enkeltvedtaket. Skolen har heller ingen pedagogiske uforsvarlige undervisningsgrupper.

34.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	1	7
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	1

For å kunne forebygge best mulig effektivt, er vi tidlig inne med aktivitetsplan for den enkelte elev. Dette har vist seg å være virkningsfullt.

34.5 Vold i nære relasjoner

Skolen jobber forebyggende med bl.a. LINK og med tverrfaglig tema i den nye lærerplanen (livsmestring og folkehelse). I tillegg har rektor og helsesykepleier timer/foredrag/samtaler med klasser og elever tilknyttet tematikken på det forebyggende nivå.

Vi bruker også skolens ressursteam til å drøfte saker, samt at vi samarbeider med barnevernet når det er aktuelt.

34.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har kontinuerlig fokus på vårt elev-, læring og samarbeidssyn på vår skole. Dette samtidig med at vi har utviklet en mer helhetlig standard på SFO. (Hisøy skole sin «Gullstandard»).

Vi har endret litt organisatorisk på spesialundervisningsfeltet, som vi mener vil gi et mer helhetlig, effektivt og tidsbesparende resultat. I tillegg bruker vi mye tid på å sette sammen team, hvor rett kompetanse på rett sted er hovedmålet.

At vi har lyktes i å få flere ansatte til å jobbe 100 %, har også vært viktig ift.. økt kvalitet på våre tjenester. Ikke bare er det i tråd med heltidskulturen til kommunen, men det har bidratt til mer kontinuitet og forutsigbarhet i tilbudet vi gir.

35 Eydehavn skole

35.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	4 581	4 736	-155	-3
Andre driftsutgifter	228	272	-44	-19
Sum utgifter	4 809	5 008	-199	-4
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-273	-284	11	4
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-213	-286	74	35
Andre inntekter	-31	-38	7	23
Sum inntekter	-516	-609	92	18
Sum netto	4 293	4 399	-107	-2

Oppsummering økonomi

Vi har i 1. tertial hatt ekstra kostnader som følge av covid-19 situasjonen. Smittesituasjonen i vårt område har tiltatt og vi har måtte innføre tiltak som har resultert i økte lønnsutgifter. Merforbruket har også gått til oppdekking av personell i karantene.

Vi regner med å få inn kompensasjon for det meste av merforbruket, men ser at noe av merforbruket ikke er blitt registrert riktig som ekstraavgift som følge av covid-19. Vi håper å få rettet opp dette.

Vi tar sikte på å lande innenfor budsjett ved årsslutt når alle typer refusjoner er kommet inn.

35.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har kommet i havn med nedbemanning internt med naturlig avgang/reduksjon av stillinger. Bemanningsplan sendt inn og godkjent.

Ellers har vi før covid-19 situasjonen tilspisset seg i vårt område klart dekke inn det meste av vikarbehovet med å flytte av personell internt. Vi har med god erfaring brukt vikarmidler for høyere vaksentetthet og ansatte er flinke å dekke inn for hverandre. Elever blir minst skadelidende av fravær med denne ordningen og de ansatte synes det fungerer godt.

35.3 Satsingsområder

35.3.1 Godt liv for alle

Eydehavn skole jobber systematisk og godt med BTI arbeidet for elevenes beste. Vi har nært og regelmessig (ukentlig) samarbeidsmøter med barnevern og familietjenesten.

35.3.2 Grønt samfunn

Eydehavn skole kan nå høste god erfaring av å ha forbedret rutiner rundt kildesortering i samarbeid med renhold, klima- og miljørådgiver i kommunen og Agder renovasjon. Som følge av samarbeidet har vi halvert restavfallet vårt og får nå sortert vår største avfallsmengde riktig. Tørkepapir havner nå i matavfall som det skal.

Elevene har hatt flere prosjekt med opprydding i nærområde med fokus på sporfri ferdsel og rekreasjon i naturen. Ved å bli med avfall helt til gjenvinningsstasjonen har de lært av avfall blir til ny ressurs.

35.3.3 Regional vekst

Eydehavn skole holder sitt elevtall og vil øke noe neste skoleår. Vi opplever mange hjem er tilfredse med tilbudet og ønsker ha sine elever på vår skole. Enkelte elever som har søkt plass til oss har vi måttet si nei til da trinnet har vært fullt.

Vi går en spennende, men også utfordrende tid i møte. Batterifabrikken vil kunne bringe vekst og flere familier til området, men vi er også engstelige for hvordan bygging av ny vei vil påvirke de flotte naturområdene vi bruker.

35.3.4 Samarbeid for å nå målene

Selv om situasjonen vi er i begrenser mye samarbeid utenfor enheten Eydehavn skole har vi hatt noen opplegg og fått brukt lokale krefter innen historie i ekskursjoner og opplæring.

I arbeid for bærekraftig utvikling har vi nå fått til et velfungerende system for kildesortering helt frem til gjenvinningsstasjonen. I samarbeid med renhold i kommunen, miljørådgiver og Agder renovasjon har vi fått til en logistikk som har resultert i minst halvering av restavfall som forlater Eydehavn skole.

35.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

35.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1 %	1,9 %	0,9 %
Langtid	9,7 %	11,9 %	2,1 %
Fravær, sum	10,8 %	13,8 %	3 %

Vi ser en økning i sykefravær. Både korttid- og langtid dreier seg i hovedsak om covid-19 situasjonen.

35.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	18,8	17,8	-1
Midlertidige årsverk	1,7	3,7	2
Sum årsverk	20,6	21,6	1

En ansatt er i permisjon. foreløpig er det bare vikar inne.

En assistent ekstra og midlertidig hos oss dette skoleåret i et BTI-samarbeid med barnevern som følge av behov for ekstra oppfølging på skolen og i hjemmet. Behovet opphører neste skoleåret da eleven ikke vil være ved skolen lenger.

35.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,7 %	85 %	-4,8 %
Heltidsandel fast ansatte	66,7 %	66,7 %	0 %

Vi har en god heltidskultur på Eydehavn med gode tall. De som ikke har 100 % stilling har ikke mulighet for mer.

35.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	3	1	3 000	7
Antall Kvalitets avvik	3	2	3 700	7

Vi har opplevd avvikssystemet ikke har fungert til tider. Noe som er blitt ordnet. Det er fortsatt en vei å gå for å få inn vanen hos alle med å bruke dette som et forbedringsverktøy. Ellers er det ansatte meget løsningsorienterte og gir melding om at det er få uforventede negative hendelser.

35.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Vi mener det ikke vil bli avvik på årstimer i vedtak med spesialundervisning selv om enkelte timer er falt bort i denne perioden. Det er planlagt flere spesialundervisningstimer i uka enn vedtak tilsier for lettere kunne ta igjen ved bortfall.

35.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	3
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

35.5 Vold i nære relasjoner

Eydehavn skole har ukentlige samarbeidsmøter med barnevern og Familietjenesten for å ivareta barna hjemme, i fritiden og på skolen. Vi bruker undringsnotat, hyppige elevsamtaler og observerer aktivt i timer, overganger og friminutt. Personalet er orientert om de nye rutinene i Arendal når vi er bekymret for en elev.

Vi jobber tett med en dyktig og stabil helsesykepleier hos oss, Vi er veldig glade for dette kom på plass og at ressursen er noe økt. Det er ingen tvil om at dette har stor betydning for i arbeidet for å avdekke vold i nære relasjoner.

35.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I det pedagogisk utviklingsarbeid med forberedelser og evaluering av undervisningen fokusere vi hva den nye i læreplanen sier om utvikling av praksis og metoder. Med tverrfaglig fokus, bruk av kreative evner og digitale verktøy vil vi sette elevene i stand til å finne sin læringsvei og vise sin kompetanse på måter de mestrer best.

Vi vet at organiseringen av arbeidsøktene har mye å si for utbytte og sikter mot å gi elevene oppgaver de opplever er aktuelle for de hvor de selv er med i tolking og vurdering av læringsmål.

36 Fløsta skole

36.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	4 154	4 124	30	1
Andre driftsutgifter	236	228	8	3
Sum utgifter	4 390	4 352	38	1
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-308	-305	-3	-1
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-43	-234	191	444
Andre inntekter	-32	-37	5	16
Sum inntekter	-383	-576	193	50
Sum netto	4 007	3 776	231	6

Oppsummering økonomi

Regnskapet for 1. tertial er 6 % mindre enn budsjett. Dette skyldes et sammenfall av reduserte utgifter og større inntekter enn budsjettet for perioden.

36.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten styrer i tråd med egen virksomhetsplan og politiske- og administrative føringer.

36.3 Satsingsområder

36.3.1 Godt liv for alle

Ivaretatt iht. enhetens virksomhetsplan.

36.3.2 Grønt samfunn

Ivaretatt iht. enhetens virksomhetsplan.

36.3.3 Regional vekst

Koronapandemien har gjort arbeidet vanskelig med å forene gode krefter i vårt nærområde for å sikre regional vekst, og status quo vil neppe være annerledes ved 2. tertial. Det er tvilsomt om dette arbeidet egentlig kommer skikkelig i gang før covid-19 utfordringene er et tilbaketrukket stadium.

36.3.4 Samarbeid for å nå målene

Til tross for alle begrensningene koronapandemien innebærer, så opplever enheten et godt samarbeid med elever, foresatte, nærmiljøet og tverretattlig i egen organisasjon.

36.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

36.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,2 %	3,5 %	3,3 %
Langtid	9,7 %	7,5 %	-2,2 %
Fravær, sum	9,9 %	11 %	1,1 %

Koronarelatert fravær er en åpenbar forklaring på økt korttidsfravær. Langtidsfraværet viser en positiv trend siden en langtidssykemeldt ansatt er på vei tilbake i sin opprinnelige stilling. Dette fraværet er ikke arbeidsrelatert.

36.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	14,9	15,2	0,3
Midlertidige årsverk	2,5	2,5	0
Sum årsverk	17,4	17,7	0,3

36.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,7 %	89,5 %	1,8 %
Heltidsandel fast ansatte	64,7 %	64,7 %	0 %

Tallene for Heltidsandel fast ansatte gjelder 100 % lønnsandel og ikke personer ansatt i 100 % stilling. Vi har for tiden 2 ansatte på AAP og 3 ansatte som av diverse årsaker har redusert lønnsandel som påvirker Heltidsandel fast ansatte negativt.

36.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	1	0	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	10

Det har vært en del vansker med det nye avvik- og kvalitetssystemet (QM+) i 1. tertial, men jeg tror likevel at resultatet er et stykke unna enhetens målsetning. Covid-19 påvirker nok også disse resultatene siden arbeidsdagen i seg selv ofte oppleves som et avvik fra en normal arbeidsdag, og en følelse av «sånn er det bare, slik situasjonen er nå».

36.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Iht. enhetens målsetninger.

36.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	0	2
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

36.5 Vold i nære relasjoner

Barn og unge skal ha kunnskap om vold, krenkelser, seksualitet og kropp, vold knyttet til seksualitet, og vold i nære relasjoner, tilpasset alder og utvikling.

- Skolen skal påse at barn og unge får den nødvendige kunnskapen om temaene, som beskrevet i kompetansemål etter 2., 4., 7. og 10. trinn

Alle trinn følger *Kunnskapsløftets* kompetansemål om disse temaene, og antall saker vi har hatt til *Barnehuset* de siste årene kan gi en pekepinn på at både ansatte, og elevene selv, har kunnskap om temaene. I tillegg har hele personalet gjennomført nettkurset «Alt det jeg er» (En digital kunnskapsreise for lærere og lærerstudenter om tema vold og seksuelle overgrep), noe som ytterligere har økt kompetansen til ansatte. Elisabeth Nærestad (BTI-leder) har vært en viktig bidragsyter i dette arbeidet.

36.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det har også i år vært liten tid til innovasjon og nybrottsarbeid i løpet av 1. tertial. Innføring og implementering av nytt læreplanverk (fagfornyelsen) har vært svært tidkrevende å gjennomføre og lagt beslag på det meste av utviklingstiden vår.

I tillegg har fortsatt koronapandemien ført til at vi måtte jobbe med helt andre utfordringer enn planlagt. Det å gi et godt skoletilbud i en koronapandemi representerer likevel en del verdifulle erfaringer som nok kan sies å ha vært av det innovative slaget. Både elever, lærere og foresatte har fortsatt måtte forholde seg til en ny virkelighet og ta i bruk ny teknologi for å opprettholde læringsarbeidet og kommunikasjonen skole-hjem. Digitale løsninger som Teams, One Drive, Facetime, It's learning og Office 365 er flittig brukt, og både elever - og ansattes IKT-kompetanse har økt i denne perioden. Jeg er helt sikker på at skolen vil ha glede av den digitale kompetansehevingen blant elever og ansatte når skolehverdagen en dag vender tilbake til det normale.

37 Moltemyr skole

37.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	12 682	15 708	-3 027	-24
Andre driftsutgifter	1 117	726	390	35
Sum utgifter	13 798	16 434	-2 636	-19
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-541	-450	-92	-17
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-468	-1 139	672	144
Andre inntekter	-211	-508	297	141
Sum inntekter	-1 220	-2 098	877	72
Sum netto	12 578	14 337	-1 759	-14

Oppsummering økonomi

Den økonomiske situasjonen til skolen er utfordrende. At skolen har kommet i denne situasjonen er sammensatt, men skolemodell, redusert elevtall og færre elever med behov for tospråklig opplæring, samt for høy bemanning krever at enheten må sette inn tiltak for å tilpasse driften deretter. Det har blitt jobbet aktivt med å få ned lønnskostnadene og det er tett dialog med HR, økonomi og skolesjefen. Det er satt inn tiltak for å redusere bemanningen på skolen som pr. i dag ikke samsvare med skolens budsjett. Det er tatt flere grep for å redusere bemanningen på enheten uten at dette foreløpig er synlig i tallene. Det gjøres ytterligere grep da enheten har ansatte som slutter eller går over i andre stillinger i kommunen. Disse stillingene dras inn. Enheten har også flere ansatte som vil være i permisjoner kommende skoleår. Det vil ikke bli satt inn vikarer i alle disse stillingene. Disse grepene vil gi reduserte lønnskostnader, men det er like vel klart at enheten vil ha merforbruk regnskapsåret 2021. Prosessen med nedbemanning vil fortsette i 2022.

37.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Moltemyr skole tar innover seg de økonomiske utfordringene Arendal kommune står overfor. Skolen har denne perioden arbeidet med, og planlegger også kommende periode innstramminger og endringer i egen organisasjon for å imøtekomme situasjonen. Dette betyr:

- Nedbemanning ved naturlige avganger
- Reduksjon i antall stillinger

37.3 Satsingsområder

37.3.1 Godt liv for alle

Moltemyr skole med i Læringsmiljøprosjektet pulje 5 (UDIR). Skolen har denne våren fått veiledning av team satt sammen av fagpersoner fra Læringsmiljøsentret og erfarne skole- og barnehagefolk. Vi 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 bidrar med forslag til tiltak samt forslag til fagstoff. Moltemyr skole er godt i gang med dette arbeidet og våren 2021 er det forebygging som har vært hovedtema i prosjektet. Skolen skulle etter planen ha startet på et prosjekt som skulle omfatte 1. - 10.trinn med fokus på inkluderende væremåte og språkbruk. Da vi startet dette arbeidet så vi at det var nødvendig å

forankre prosjektet bedre i personalet. Skolens prosjektgruppe besluttet å utsette oppstarten til høsten, ta ett steg tilbake og bruke våren til å forankre arbeidet i personalet. Det ble derfor startet med å bygge felles forståelse i personalet og revidere skolens handlingsplan for godt læringsmiljø sammen med Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø. SFO er en viktig arena for sosial læring for de minste elevene, og er også aktivt deltagende i prosjektet. FAU orienteres løpende og har bidratt med å sette fokus på språkbruk hjemme i samarbeid med skolen.

Koronasituasjonen og begrensede muligheter til å treffes fysisk har gjort at vi ikke har greid å ha de møteplassene med foresatte som vi hadde sett for oss å ha. Vi håper at vi til høsten får muligheten til å treffes fysisk og heve kvaliteten på skolens utviklingsarbeid, og samarbeidet med FAU.

37.3.2 Grønt samfunn

Det er ingen elever på skolen som er avhengige av ordinære skoleskyss, men flere elever benytter seg av rutebuss. Vi ser imidlertid at det er en stor utfordring at mange barn som bor i området blir kjørt til skolen. Det skaper trafikkmessige utfordringer samt at det er negativt med tanke på elevenes fysiske helse. Det er gjennom vinteren avholdt flere trafikkaksjoner i samarbeid med FAU uten at det ser ut til å ha ført til at færre barn blir kjørt til skolen.

Enheten har fokus på kildesortering og klimavennlige tiltak i forbindelse med innkjøp og drift.

Moltemyr er en gammel skole med utfordringer på ventilasjon. Dette medfører utfordringer med inneklima.

37.3.3 Regional vekst

Moltemyr skole har plass til flere elever på 9 av 10 trinn og ønsker nye elever velkommen.

37.3.4 Samarbeid for å nå målene

Moltemyr skole legger 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. Drømmebanken har for 2021 fått midler fra IMDI til å sette opp en lavvo. Denne vil bli satt opp på skolens område og være et samarbeid mellom foresatte på et bestemt klassetrinn og Drømmebanken. Det ventes på en avklaring med eiendomsforetaket på hvor lavvoen kan plasseres.

37.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

37.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0 %	2,5 %	2,5 %
Langtid	84,3 %	6,8 %	-77,5 %
Fravær, sum	84,3 %	9,3 %	-75 %

Det er en feil i uttrekket for Moltemyr. Tallet for 2020 ser ut til å være nærvær.

Tallene for april er trolig ikke med i beregningen da skolen er i gang med å ta i bruk et nytt system, Visma Flyt Timeplan, hvor fravær under 14 dager skal føres. Noe av fraværet for mars og alt for april er ført i Visma Flyt Timeplan.

Det oppleves at fraværet er høyt og det er usikkerhet om tallene gir det riktige bildet.

Det har vært mye korttidsfravær knyttet til korona på grunn av testing og karantene hos personalet.

37.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	50	49,7	-0,3
Midlertidige årsverk	12,9	13,5	0,6
Sum årsverk	62,9	63,2	0,3

Enheten har en liten nedgang faste årsverk, hvilket er bra med tanke på den økonomiske situasjonen. Dessverre er det en liten oppgang på midlertidig årsverk som gir en liten økning for perioden. Midlertidige årsverk vil bli betydelig lavere med den planen som er lagt for å redusere bemanningen. Faste årsverk vil også reduseres kommende periode.

37.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,2 %	90,3 %	1,1 %
Heltidsandel fast ansatte	62,5 %	63,6 %	1,1 %

37.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	7	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	0	4	3 700	5

Det er to HMS avvik som gjelder vold. Det ene er på 1.-4.trinn der det innimellom er elever som tar ut sitt sinne fysisk. Det kan gå ut over ansatte eller medelever. Det andre er på 8.-10.trinn. Episoden gjaldt psykisk belastning fra elev ovenfor en ansatt. Disse elevene anses som sårbare barn.

37.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	27,5	246,5		20
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper		0		0

Avvik mht. pedagogtimer kan ses i sammenheng med flere perioder med meget stort fravær som både skyldes koronatesting, karantene i forbindelse med koronautbrudd i kommunen denne våren og annet kort- og langtidsfravær.

37.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	16
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert		2

At skolen er med i Læringsmiljøprosjektet har resultert i økt fokus på viktigheten av gode aktivitetsplaner.

37.5 Vold i nære relasjoner

De ansatte har over flere år fått hevet sin kompetanse gjennom kurs og opplæring, blant annet gjennom et samarbeid med RVTS. Flere av våre ansatte innehar kompetanse på feltet, og deler gjerne sin kompetanse i kollegiet.

I koronaperioden har det vært ekstra fokus på det sårbare barna og de ansatte er ekstra oppmerksomme på å følge med.

37.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Office 365 har vært et godt verktøy til bruk for elever og lærere i perioder med hjemmeundervisning og karantene når kommunen har hatt mye smitte.

Moltemyr skole har tatt i bruk Visma Flyt Timeplan og har brukt dette gjennom hele skoleåret. Fra mars blir variable trekk og tillegg samt fravær under 14.dager ført i VFT. Vi i ledelsen er veldig fornøyde med programmet og håper at samkjøring med HR-portalen skal gå greit.

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, er i gang. Det er Kulturenheten som drifter prosjektet. Fritidsmedarbeider på Moltemyr er ansatt av Kulturenheten til å gjennomføre prosjektet. Prosjektet går over tre år.

38 Myra skole

38.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	7 681	7 725	-44	-1
Andre driftsutgifter	323	349	-26	-8
Sum utgifter	8 005	8 074	-70	-1
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-533	-416	-117	-22
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-171	-164	-7	-4
Andre inntekter	-58	-40	-18	-31
Sum inntekter	-762	-621	-141	-19
Sum netto	7 243	7 454	-211	-3

Oppsummering økonomi

Vi har brukt ca. 44 000 kroner mer til lønnsutbetalinger enn budsjettet. Her ligger utgifter til lærling (som vi ikke hadde budsjettet med) og lønn til vikarer (korttid). Det har også vært nødvendig å leie inn ekstra ressurs til elev ved skolen (tiltak BTI nivå 3). Vi har hatt færre langtidssykemeldte enn kalkulert, slik at refusjoner for sykemeldte har vært lavere enn budsjettet (ca. 26 000 kroner mindre enn budsjettet)

Vi har gjort innkjøp av bøker for neste år og forventer å bruke mindre på innkjøp av nytt læreverk til høsten (merforbruk avrundet til 35 000 kroner).

Det er færre betalende på SFO enn budsjettet. Vi ser en nedgang av betalende hver vår og forventer en økning av betalende på SFO til høsten (ca. 117 000 kroner mindre i inntekter enn budsjettet)

Ansettelse for høsten 2021 er gjort, og vi søker å bruke mindre enn bemanningsplanen for skolen fra 01.08. Dermed forventer vi å spare inn på driftsbudsjettet.

38.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi følger jevnlig med i enhetens regnskap. I forhold til ansettelse i langvarige vikariater, har vi en behovsvurdering før det ansettes. Det gjelder fra og med 01.08.2021.

Vi jobber for å holde oss innenfor den budsjetttrammen som vi har fått.

38.3 Satsingsområder

38.3.1 Godt liv for alle

Det har vært krevende for alle tilknyttet skolen å jobbe under denne koronapandemien, men vi har fokusert på å trygge elever, foresatte og ansatte. Det skal være lav terskel for å ta kontakt med skolen. Elever som må være hjemme på grunn av koronasituasjonen, skal ha kontakt med skolen en gang daglig og få tilbud om hjemmeundervisning digitalt.

38.3.2 Grønt samfunn

Skolen bruker de fantastiske uteområdene til lek og utforsking. Fagplanene - spesielt i natur og miljøfag har tema om grønt samfunn, for hvert klassetrinn.

I tillegg er skolen miljøfyrtårnsertifisert, så vi sorterer og rapporterer om kast og forbruk årlig. Dette blir tatt opp på personalmøter. Elevene oppfordres til å sykle eller gå til skolen.

38.3.3 Samarbeid for å nå målene

Det samarbeides internt, med foresatte, andre samarbeidspartnere i kommunen knyttet til skole og oppvekst og med MUIL, for å nå skolens mål.

38.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

38.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,1 %	3,2 %	1,1 %
Langtid	4,1 %	3 %	-1,1 %
Fravær, sum	6,1 %	6,2 %	0,1 %

Vi har hatt færre langtidssykemeldte ved skolen. Langtidssykemeldinger har til nå ikke vært jobbrelaterte.

Korttidsfraværet har gått noe opp på grunn av koronasituasjonen. Det er lav terskel for å holde seg hjemme ved forkjølelssymptomer. Det har også vært noen ansatte i ventekarantene.

38.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	31,5	29,5	-2
Midlertidige årsverk	1,1	2,3	1,2
Sum årsverk	32,6	31,8	-0,8

Vi har redusert i bemanning i tråd med kommunestyrets vedtak. Reduksjonen har vært gjort ved å ikke ansette etter at personell har sagt opp.

Vi har ansatte som har hatt permisjon og til disse har det vært leid inn vikarer.

I tillegg har vi leid inn ekstra ressurs på grunn av tiltak bestemt i samarbeidsmøte (BTI nivå 3).

38.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,6 %	84,4 %	-3,2 %
Heltidsandel fast ansatte	66,7 %	60 %	-6,7 %

Vi har flere som ønsker å jobbe deltid. I tillegg har vi to ved skolen som ble overført (overtallige i andre enheter) som jobber ufrivillig deltid.

Det er ikke ev «villet» situasjon for oss å ha to i ufrivillig deltid.

38.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	1	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	3	0	3 700	30

Det har bare vært meldt et avvik 1.tertial.

Årsaken er koronatiltakene og at det antakelig underrapporteres i QM+

Avvik blir tatt opp med jevne mellomrom og det blir informert om viktigheten av å rapportere.

38.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak		0		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper		0		0

38.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	1	4
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	1

38.5 Vold i nære relasjoner

Temaet blir tatt opp på fellesmøter, i tillegg til at det er tema i klassene - folkehelse og livsmestring.

38.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Koronaen har gjort til at vi ikke har fått jobbet med satsingsområdene våre som planlagt. Blant annet skulle vi vært aktive brukere av Mitt Valg opplegget nå, men kursingen har blitt utsatt hver gang. Vi har planlagt kurs i Mitt Valg mandag 16. august 2021 i Kragerø. Vi jobber med kvalitetsforbedring i forhold til bevisst bruk av personell, og vi jobber med kvalitetsforbedring i forhold til opplegg rundt elever med utfordringer (faglig og sosialt).

39 Nesheim skole

39.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	3 742	4 731	-989	-26
Andre driftsutgifter	195	137	59	30
Sum utgifter	3 937	4 867	-930	-24
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-275	-247	-28	-10
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-143	-638	495	346
Andre inntekter	-31	-24	-6	-19
Sum inntekter	-449	-909	460	102
Sum netto	3 488	3 958	-470	-13

Oppsummering økonomi

Virksomheten har et merforbruk og har tatt grep i form av å nedbemanne fra høsten av med 1,2 årsverk assistent/fagarbeider, samt kutt i vikarbudsjettet. Med disse tiltakene har vi redusert så mye vi kan uten å måtte kutte i lovpålagte oppgaver. Vi har også fra nyttår redusert med 20 % pedagog.

Vi har flere langtidssykmeldte og balansen mellom lønnsutgifter og sykelønnsrefusjoner vil jevne seg mer ut i løpet av året.

39.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten er i en nedbemanningsprosess og reduserer i løpet av året 1,2 årsverk assistentstillinger. Da er vi nådd et minimum for å kunne drive lovpålagt tjenester som sfo drift, leksehjelp og inspeksjon når skolebussen kommer om morgenen og svømmeundervisning.

Enheten går likevel mot et merforbruk da budsjettet er redusert. Pga. nedgang i elevtall vil budsjettet være svært stramt, og det vil etter hvert være vanskelig å levere tjenester i form av systemtiltak og styrking og tidlig innsats, samt å kunne sette inn vikar ved korttidsfravær.

Enheten har også ansatte med seniortiltak som skal avholde ferie, noe som påvirker budsjettet.

39.3 Satsingsområder

39.3.1 Godt liv for alle

Vi er opptatt av at Nesheim skal være et godt sted å være for alle, og at alle skal oppleve mestring. Vi arbeider aktivt med våre rutiner for å fange opp, og sette inn tiltak tidlig dersom forventet læringsprogresjon uteblir. Vi bruker aktivt BTI-systemet både når det gjelder undersøkelser og samarbeid med eksterne samarbeidspartnere. Vi har BTI og psykososialt læringsmiljø som faste innslag på fagmøtene våre. Vi bruker Mitt Valg aktivt på alle klassetrinn. Dette semester har vi fokusert særlig på å redusere krenkende språkbruk bl. elevene. Vi legger opp til en aktiv skoledag, med mye innslag av uteskole og ulike utflukter med læringsmål. Vi er i ferd med å opprette hjertesone for å bedre trafikkikkerheten og skoleveien til elevene. Den nye læreplanen har temaer som folkehelse og livsmestring, demokrati og medborgerskap og bærekraftig utvikling. Dette er temaer som integreres godt inn i alle deler av virksomheten vår gjennom ulike aktiviteter og

undervisningsopplegg. På Nesheim tenker vi at elevene skal mestre livet og bli gode samfunnsdeltakere som voksne.

39.3.2 Grønt samfunn

Bærekraftig utvikling er et av de tverrfaglige teamene i den nye læreplanen. Vi legger vekt på resirkulering i K&H. Vi har skolehage som forsyner oss med grønnsaker og poteter. Vi øker digitaliseringen slik at papirforbruket minker. Vi bruker nærmiljøet og uteområdet aktivt for å lære elevene å ta vare på naturen. Fra og med fjerde klasse bruker elever og lærere sykkel aktivt for å komme til ulike destinasjoner.

39.3.3 Regional vekst

Det er vanskelig å si noe om regional vekst annet enn at skolen ligger sentralt i forhold til E-18, og i relativ nærhet til den nye batterifabrikken. Det blir spennende å se hvilke ringvirkninger dette får for nærområdet.

39.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten samarbeider godt med aktører det er naturlig å samarbeide med og har lav terskel for å ta kontakt. Målet er å levere kvalitet i form av god undervisning i henhold til læreplan og godt og trygt skolemiljø for elevene. Vi har jevnlig møter med FAU og SU og har lav terskel for å ta kontakt med foresatte dersom det er behov for det. Vi har faste foreldremøter og utviklingssamtaler og har gjennom pandemien tilbudt samtaler via Teams. Vi har faste møter med PPT, og benytter oss også av tjenesten i form av systemtiltak for å bedre klassemiljø i enkelte klasser.

39.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

39.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,4 %	3,1 %	2,7 %
Langtid	27 %	20 %	-7 %
Fravær, sum	27,4 %	23 %	-4,4 %

Korttidsfraværet er relativt lavt. Det har vært noe fravær i forbindelse med planlagte inngrep. Veldig lite koronarelatert fravær. Enheten har hatt flere langtidssykmeldte som har ført til relativt høy prosent.

39.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	17,9	17,9	0
Midlertidige årsverk	1,8	3,8	2
Sum årsverk	19,7	21,7	2

Pga. flere langtidssykmeldte så har vi også flere i midlertidig årsverk. Vi kommer til å redusere antall årsverk i løpet av året.

39.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,4 %	85,4 %	0 %
Heltidsandel fast ansatte	47,6 %	47,6 %	0 %

Vi arbeider for at folk skal være heltidsansatte. Merkantil ansatt deles med annen skole. De to stillingene som reduseres fra august er deltidsstillinger slik at andelen heltidsansatte vil gå opp i prosent.

39.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Antall HMS avvik	1	1	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	2	0	3 700	10

Vi har som mål og bli flinkere å levere inn avvik. Noe er kulturbetinget, og noe handler om tidsklemme. Alle skal ha fått opplæring i avvikssystemet og installert appen på sin telefon/iPad

39.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	1	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Vi skjermer spesialpedagogiske timer så langt det lar seg gjøre og setter inn ekstra styrking dersom noe er frafalt grunnet ekskursjoner etc. Kontaktlærer har ansvar for å rapportere til rektor dersom timer bortfaller, og de ikke klarer å ta disse igjen på teamet.

Vi har ikke uforsvarlige pedagogiske grupper, men vi har grupper med mange utfordringer som det er vanskelig for en enkelt pedagog å håndtere alene.

39.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	1	0
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

Pandemien har gjort til at elever har vært adskilt i små kohorter, og nye rutiner har vært innført slik at antall saker har blitt redusert betraktelig. Vi har også profittert på hjelp fra PPT med systemtiltak.

39.5 Vold i nære relasjoner

Vi følger programmet Mitt Valg og i den forbindelse underviser vi elevene i temaet vold i nære relasjoner. I tillegg har vi benyttet oss av programmene fra NRK Super. Vi er også raske til å

opprette undringsnotat hvis det er noe vi undrer oss over. Vi samarbeider med helsesykepleier i forhold til dette temaet.

39.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Målet er å være en skole i kontinuerlig utvikling i takt med de krav samfunnet stiller. Vi har denne perioden utviklet vår digitale kompetanse og bruk. De ansatte har brukt perioden til å arbeide med fagfornyelsen og i den forbindelse tatt i bruk nye digitale verktøy. Vi har også tatt i bruk Visma timeplanplanlegger. Vi har denne høsten hatt jevnlig Hms- og kvalitetsutvalgsmøter hvor vi arbeider for å opprettholde et godt arbeidsmiljø. Vi har også arbeidet med å skriftliggjøre og systematisere våre rutiner når det gjelder ulike sider av virksomheten. Enheten har hatt utfordringer med flere langtidssykmeldte slik at progresjonen i arbeidet har gått noe langsommere enn forventet.

40 Rykene oppvekstsenter

40.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	7 601	7 739	-138	-2
Andre driftsutgifter	512	562	-50	-10
Sum utgifter	8 113	8 300	-188	-2
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-561	-643	82	15
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-70	-662	592	846
Andre inntekter	-88	-8	-80	-91
Sum inntekter	-719	-1 313	594	83
Sum netto	7 394	6 988	406	5

Oppsummering økonomi

Enheten beregner å gå i økonomisk balanse ved årets slutt. Skolen har en elev ved SMI-skolen og venter en større faktura før sommeren fra dem.

40.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det arbeides kontinuerlig med organisering slik at hverdagen er best mulig effektivisert. Det vil fra høsten bli kutt i assistentstilling for å tilpasse oss den økonomiske utfordringen.

40.3 Satsingsområder

40.3.1 Godt liv for alle

Ivaretatt iht. enhetens virksomhetsplan.

40.3.2 Grønt samfunn

Vi har fortsatt vårt arbeid med opprydning i nærområdet. Barnehagen og skolen har egne kampanjer for dette. Normalt ville vi tatt med oss foreldrene inn i disse prosjektene, det har ikke blitt gjort grunnet pandemien.

Rykene SFO er med i prosjektet Matjungelen. Her har barn og ansatte presentert arbeidet med ulike temaer om mat og ernæring. Temaene handler om mat som er bra for kroppen, plastsøppel og resirkulering.

40.3.3 Regional vekst

Det har vært vanskelig å legge til rette for aktiviteter med lag og foreninger vi vanligvis samarbeider med, grunnet pandemien.

40.3.4 Samarbeid for å nå målene

Det samarbeides godt med skolens samarbeidspartnere for å nå skolens mål.

40.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

40.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,6 %	4,1 %	1,5 %
Langtid	4,1 %	9,8 %	5,7 %
Fravær, sum	6,7 %	13,8 %	7,2 %

Enheten har normalt lavt sykefravær, men har den senere tiden opplevd økt fravær grunnet testing og ventekarantener.

40.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	29	29	0
Midlertidige årsverk	4,7	4,3	-0,4
Sum årsverk	33,7	33,3	-0,4

En planlagt nedgang.

40.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88 %	88 %	0 %
Heltidsandel fast ansatte	54,6 %	54,6 %	0 %

Det samarbeides godt med tillitsvalgt, verneombud og ansatte om gode holdninger til helhetskultur. Alle ansatte med 90 % stilling eller mer har fått tilbud om en 100 % stilling. En ansatt har takket ja til dette fra 01.08.2021.

Undrer meg over 54,6 % heltidsandel fast ansatte - er det i dette tallet tatt høyde for at ansatte har stillinger både i skole og SFO? Etter mine beregninger skal denne prosenten være høyere.

40.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Antall HMS avvik	3	5	3 000	
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	

Dette er i hovedsak avvik på elever som utagerer mot voksne med slag eller spark.

40.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0		
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		

40.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	0	3
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

40.5 Vold i nære relasjoner

Enhetens lokale *Handlingsplan mot vold og trusler i skolen* er evaluert og oppjustert. Lokale risikovurderinger er oppdatert og justert. Risikovurderingene er også tatt opp i skolens HMS utvalg.

Enheten har arbeidet mye med implementering av BTI modellen og enhetens ressurspersoner har holdt ansatte oppdatert på siste nytt.

40.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolens innovasjonsarbeid innen spesialundervisning har gått fremover i denne perioden. Det har vært et godt samarbeid med Lunderød ressurscenter om teknikker for innlæring av bokstaver for elever med store lærevansker. Skolen har også forbedret undervisningen for elever med dysleksi. Samtlige ansatte har gjennomgått kursing om digitale hjelpemidler for dyslektikere i regi av PPT. Det er gjennomført opplæring av elever og foreldre innen hjelpemidler for dyslektikere.

Barnehagen har fortsatt arbeidet med *Psykisk helsefremmende barnehagemiljø*. Studentene fra UIA arbeidet spesifikt med voksenrollen i barnehagen og enheten vil ta med seg studentenes tips og ideer til videre arbeid.

41 Sandnes skole

41.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	7 227	9 104	-1 877	-26
Andre driftsutgifter	381	311	70	18
Sum utgifter	7 608	9 415	-1 807	-24
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-774	-731	-43	-6
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-267	-1 007	740	277
Andre inntekter	-75	-41	-34	-45
Sum inntekter	-1 115	-1 779	664	60
Sum netto	6 493	7 636	-1 144	-18

Oppsummering økonomi

Merforbruket skyldes utgifter grunnet korona og økt bemanning på sfo for å opprettholde kohortene på en forsvarlig måte med tanke på smittevernveilederen. I tillegg har vi fortsatt et sykefravær på nærmere 20 %.

I planleggingen for neste skoleår legger vi opp til en minimumsbemanning i forhold til lærernorm og Opplæringsloven. Vi samarbeider med Agder A-miljø for å finne tiltak som øker nærværet.

41.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har fått et lavere budsjett enn forespeilt og således måtte tilpasse oss kommunens økonomiske situasjon. Vi har ansatt en overtallig midlertidig da vi trengte en vikar i et svangerskapsvikariat.

Vi har vært i møter med personal og skolekontor for å drøfte hvordan vi skal nedbemanne på en riktig måte fra høsten. Pandemien har gitt oss ytterlige økonomiske og menneskelige utfordringer, og dette skoleåret har vært ekstra krevende for oss.

41.3 Satsingsområder

41.3.1 Godt liv for alle

Vi har jevnlig møter med alle trinn på skolen hvor vi bl.a. gjennomgår om det er noen som har en undring angående elever. Vi melder elever til BTI eller andre instanser når det er aktuelt.

Vårt mål er at alle - både elever og ansatte - skal oppleve å bli sett og verdsatt for den en er - hver dag. Vi jobber for at hver enkelt skal bli den beste utgaven av seg selv. Et annet mål er at alle opplever mestring hver dag, tør å gjøre feil, tør å prøve igjen og takle motgang.

Et trygt og godt skolemiljø er en av forutsetningene for å få dette til. Dersom noen elever ikke føler de har det trygt og godt på skolen, lager vi §9A-tiltaksplaner. Vi har et tett og godt samarbeid med helsesykepleier.

Vi gjennomfører dialogmøter med nav og fastlegen, har kontakt med Agder A-miljø og raskere frisk når ansatte strever av ulike grunner.

41.3.2 Grønt samfunn

Vi jobber med bærekraftig utvikling i forbindelse med K-2020. Vi lærer elevene å bli kjent med, bli glad i, å bruke og ta vare på naturen i nærområdet.

Vi er med i prosjektet «adopter en bekk» .

41.3.3 Regional vekst

Det jobbes med oppgradering av uteområdene gjennom en ny skatepark, ny butikk og nye boligområder i vår skolekrets. Dette sammen med kommunens arbeid i forhold til Morrows batterifabrikk håper vi gir en positiv effekt på befolkningsveksten på Tromøy øst slik at vi kan fortsette vårt gode arbeid her på skolen.

Vi er opptatt av omdømmebygging og at ikke Tromøya bare blir for turister, men også barnefamilier som ønsker å flytte hit for å etablere seg og at noen vil starte nye bedrifter. Sentralt i dette er en god skole.

41.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi samarbeider med FAU, foreldrene, Tromøy Fritidsforum, Tromøy Idrettslag, helsesykepleier, og andre kommunale og fylkeskommunale etater.

41.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

41.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,6 %	2 %	0,4 %
Langtid	10,5 %	15,8 %	5,2 %
Fravær, sum	12,2 %	17,7 %	5,6 %

Dette tertialet har vært svært krevende. Somatiske lidelser, uhell og koronarelaterte utfordringer har ført til ekstremt høyt fravær.

41.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	33,3	32,4	-0,9
Midlertidige årsverk	3,9	4,5	0,6
Sum årsverk	37,2	36,9	-0,3

Det er en planlagt nedgang. Dessverre kom ytterlige sykemeldinger slik at vi måtte øke midlertidige årsverk noe.

41.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,6 %	85,2 %	-2,4 %
Heltidsandel fast ansatte	50 %	47,4 %	-2,6 %

Vi er en IA-bedrift. Alle som kan, får tilbud om så stor stilling som mulig.

41.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Antall HMS avvik	2	0	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	4	5	3 700	30

Kvalitetsavvikene går på bortfall av spesialundervisning. Vi har erstattet timene i etterkant.

41.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2021
	1. tertial 2020	1. tertial 2021		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	4	5		
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		

Elevene har fått sine spes. ped. timer i etterkant.

41.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	5	7
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

41.5 Vold i nære relasjoner

Alle ansatte har lest og reflektert rundt handlingsplanen. Vi har et personale som er observante i forhold til dette. Oppleveres noe, brukes handlingsplanen.

41.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Da skolen stengte ned i mars 2020, lærte våre ansatte å bruke Office 365, teams og andre digitale plattformer som kommunikasjonsform og i undervisningen. Disse erfaringene er blitt videreført i vår daglige praksis. Vi har jobbet med Fagfornyelsen og vil lage lokale læreplaner i forhold til denne utover høsten.

42 Strømmen oppvekstsenter

42.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	8 182	8 783	-601	-7
Andre driftsutgifter	362	269	93	26
Sum utgifter	8 544	9 052	-508	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-967	-952	-15	-2
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-67	-299	232	346
Andre inntekter	-59	-213	154	261
Sum inntekter	-1 093	-1 464	371	34
Sum netto	7 451	7 588	-137	-2

Oppsummering økonomi

Første tertial viser et merforbruk på 137 000 kroner. Når refusjon for styrket tilbud i barnehagen, samt sykelønnsrefusjon fra NAV er på plass, vil enheten være i økonomisk balanse. Vi håper også på å få refundert litt på Koronaregnskapet. Slik det ser ut nå vil enheten styre mot regnskapsmessig balanse ved årets slutt.

42.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har fem ansatte som går av med pensjon i løpet av våren/sommeren. De færreste av disse blir erstattet som følge av nedgangen i antallet barn i barnehagen, samt kommunens og enhetens generelle økonomiske situasjon.

42.3 Satsingsområder

42.3.1 Godt liv for alle

Skolen arbeider aktivt med sitt antimobbeprogram; Olweus, mens barnehagen arbeider med; Psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø.

Vi er i ferd med å utdanne to nye lærere til ressurspersoner innen Olweus. Disse utdannes av RKBV Vest, i form av nettverkssamlinger med tilsvarende ressurspersoner ved andre Olweusskoler rundt omkring i landet.

42.3.2 Grønt samfunn

Oppvekstsenteret er godkjent som miljøfyrtårn og arbeider etter retningslinjene som ligger i denne godkjenningen.

Barnehagen har fått tilført noen midler til å lage en liten kjøkkenhage. Dette vil det arbeides med utover våren.

42.3.3 Regional vekst

Skolen har fortsatt sin lille økning av elevtallet også dette tertialet. Dvs. at vi har god

klasseoppfylling og at noen trinn er helt fulle.

I forbindelse med hovedopptaket til neste barnehageår som nylig er gjennomført, ser vi dessverre at nedgangen i barnetallet fortsetter. Noe som betyr at de som går av med pensjon i liten grad blir erstattet.

42.3.4 Samarbeid for å nå målene

Ved Strømmen oppvekstsenter har vi et godt samarbeid med FAU både i barnehagen og i 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.

42.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

42.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,4 %	3,9 %	1,5 %
Langtid	2,5 %	1,1 %	-1,4 %
Fravær, sum	4,8 %	4,9 %	0,1 %

Vi er veldig fornøyde med sykefraværsutviklingen i enheten. På tross av at vi står midt oppe i en pandemi er folk friske og på jobb!

42.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	32,4	31,6	-0,8
Midlertidige årsverk	2,5	4,5	2
Sum årsverk	34,9	36,1	1,2

Tabellen viser at vi har en økning i antallet midlertidig ansatte. Dette har sin årsak i at vi har noen som går av med pensjon i vår og at det er satt inn vikarer for disse frem til sommeren. De midlertidige ansettelsene er gjort i samarbeid med HR og omplasseringsutvalget på grunn av overtalligheten i barnehagene.

Vi har en liten økning i antallet årsverk som først og fremst knytter seg til behov for ekstraressurser i barnehagen.

42.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,5 %	87,8 %	0,2 %
Heltidsandel fast ansatte	48,7 %	50 %	1,4 %

Tabellen gjenspeiler ikke virkeligheten da ansatte med flere stillinger i enheten som til sammen utgjør 100 % ikke regnes som fulltid. Dvs. at de som er inntatt flere deler av oppvekstsenteret (skolen, sfo og barnehagen), eller har flere stillinger på skolen, telles som deltid selv om de jobber 100 prosent. De reelle tallene er betydelig bedre enn de som er presentert i denne tabellen med tanke på heltidskultur.

I forbindelse med at 5 medarbeidere går av med pensjon i løpet av våren/sommeren, får vi mulighet for å samle sammen stillinger, slik at de som ansettes får 100 % stilling.

42.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	5	4	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	5	1	3 700	5

Skolen og barnehagen rapporterer fortsatt lite avvik på tross av at vi har hatt fokus på dette i personalet.

42.4.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	4	23		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Vi har hatt lite fravær i første tertial, og har dermed klart å dekke inn det meste av fraværet med vikarer.

42.4.6 Læringsmiljø

	2. tertial 2020	1. tertial 2021
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	3	1
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

42.5 Vold i nære relasjoner

Personalet i barnehagen har vært igjennom et 12 timers kurs med tema: Omsorgssvikt, traumer, vold og seksuelle overgrep.

Vi har arbeidet videre med dette på planleggingsdager/personalmøter i forhold til caser, og vi har øvd oss på problemstillinger.

Pedagogene har hatt kurs i samtaleverktøyet «Kroppen er min» og bruker dette i sitt daglige virke.

42.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolen har innført ny læreplan, Fagfornyelsen, fra skolestart høsten 2020. Mye av felles møtetid og teamtid dette tertialet har gått med til implementeringen av læreplanen. Spesielt har fokuset vært på utarbeidelse av lokale læreplaner i matematikk, norsk og engelsk.

Barnehagen, sammen med de andre kommunale barnehagene, driver kompetanseheving på psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø. Dette handler om livsmestring. Barnehagen deltar på Re-komp samlinger fra UIA.

43 Tromøy barnehagene

43.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	4 473	4 342	131	3
Andre driftsutgifter	147	549	-402	-273
Sum utgifter	4 620	4 891	-271	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-657	-707	50	8
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-199	199	0
Andre inntekter	-21	-188	167	795
Sum inntekter	-678	-1 094	416	61
Sum netto	3 942	3 797	145	4

Oppsummering økonomi

Det ser ut som om Tromøy barnehageenhet skal havne i økonomisk balanse i 2021.

43.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi jobber hele tiden for å ha fulle barnegrupper i våre tre hus. Det har vi nå. Men er spent på situasjonen som vi nå sitter i med Fjellvik naturbarnehage som bare har tatt inn 14 barn. Det kan skape utfordringer for oss i forhold til antall voksne med tanke på sikkerheten for å drive en naturbarnehage.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

På brukerundersøkelsene opplevde vi stort sett gode tilbakemeldinger. Barnehagene fikk gode tilbakemeldinger på læringsmiljø. Foreldrene i Fabakken ga oss 4,9 på tilfredshet og var en av 228 barnehager som skåret så høyt. På Fjellvik fikk vi 4,8.

Vi jobber hele tiden for å utvikle oss til å bli bedre barnehager.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten jobber hele tiden for at våre medarbeidere skal være aktivt med på å medvirke på sin arbeidssituasjon. Vi jobber for at våre medarbeidere skal ha en stor grad av autonomi. Vi jobber for at vi skal ha en god kommunikasjonsform. Vi skal ha fokus på nærvær og å være helsefremmende. Oppfølging av medarbeiderundersøkelsens fokusområder, mestringsledelse og mestringsklima blir det jobbet med på ledermøter, gjennom fagutvikling og med den enkelte på medarbeidersamtaler.

Våre HMS - mål er:

1. Slipp barna til
2. Være en helsefremmende barnehage
3. Personalet skal ha et nærvær på 95 %

Vi bruker også *Raskere frisk* til medarbeidere som har behov for det. Raskere frisk er et godt verktøy for å drive en helsefremmende barnehage.

Tjenester

Tromøy barnehageenhet har for tiden et stort trykk på barnehageplassene, men ser at det nå er utfordrende å fylle opp Fjellvik naturbarnehage og har pr. i dag 14 barn tatt opp til høsten. Dette skaper utfordringer for å kunne være en barnehage som utvikles videre. Ønsker full bemanningsnorm gjennom hele barnehagedagen.

Læringsmiljø

Vi er med i *barnehagemiljø og krenkelser* gjennom UDIR. Dette er et nettkurs om barnehagemiljø og krenkelser. Nettkursene har som formål å utvikle kompetansen i barnehager og hos eier og myndighet slik at elevene og barna får oppfylt sin rett til et trygt og godt miljø fritt for krenkelser. Gjennom kursene videreutvikler deltakerne både sin individuelle kompetanse og organisasjonens kollektive praksis. Dette er et kurs som går i fire semestre, og hele personalet i barnehagen er med.

Realfagskommune

Tromøy barnehageenhet har stort fokus på realfag i hverdagen. Vi har laget egen realfagsplan. Fokuset vårt er å heve matte- og naturfagkunnskapen – følge barns nysgjerrighet og undring. Vi ønsker fokus på dette i hverdagen.

Ergonomi & pedagogikk

Denne endringen som vi startet med høsten 2014, er det som ligger til grunn for jobben vi gjør i barnehagene våre. Vi har stort fokus på å:

1. Slippe barna til
2. Være en helsefremmende barnehage
3. Personalet skal ha et nærvær på minst 95 %

Jobbingen med *ergonomi & pedagogikk* skal være med i alt vi gjør. Det er ikke noe som kommer på siden av andre prosjekt, her skal det bakes inn. Personalet er stolt av det vi har fått til. Vi har fått til en mestringsfølelse hos barn og ansatte som er med på å gjøre våre barnehager til en god plass å være.

43.3 Satsingsområder

43.3.1 Godt liv for alle

Vi jobber hele tiden for å kunne legge til rette for gode opplevelser og mestring for barn og voksne.

43.3.2 Grønt samfunn

Vi skal fornye miljøfyrtårnsertifikatet i år og har fokus på å utvikle oss videre.

43.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

43.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,9 %	1,3 %	0,4 %
Langtid	2,7 %	4,7 %	2 %
Fravær, sum	3,7 %	6,1 %	2,4 %

43.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	17,8	18,8	1
Midlertidige årsverk	2,7	1,9	-0,8
Sum årsverk	20,5	20,7	0,2

43.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	93,7 %	94 %	0,3 %
Heltidsandel fast ansatte	79 %	80 %	1 %

43.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	0	3 000	5
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	5

43.5 Vold i nære relasjoner

Vi jobber med BTI. Alle ansatte har fått kompetanseheving på vold- og overgrep. Dette er veldig nyttig. Vi jobber med dette på planleggingsdager, fagutviklingen og ledermøter.

43.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det skjer mye innovasjonsarbeid med alt vi gjør rundt korona krisen. Her kommer nok mye til å bli tatt med videre.

44 Hisøy barnehageenhet

44.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	5 772	6 166	-395	-7
Andre driftsutgifter	111	196	-85	-77
Sum utgifter	5 883	6 362	-480	-8
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-486	-577	91	19
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-12	-436	425	3 542
Andre inntekter	-19	-120	101	532
Sum inntekter	-517	-1 133	617	119
Sum netto	5 366	5 229	137	3

Oppsummering økonomi

Enheten ligger pr. nå i balanse. Enheten har som mål å styre mot balanse ved årsskifte.

Vi er spent på hvordan den nye organiseringen av spes. ped. ressursene vil påvirke enhetens økonomi. Vi vet pr. i dag at vi fra høsten av har flere vedtak enn vi har lønnsmidler til.

44.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har jobbet mye med å ruste organisasjonen for en god delingskultur, noe som innebærer at vi har gode rutiner på å fordele ressursene på best mulig måte når behovene oppstår.

Dette har vært en periode preget av unntakstilstand og fleksibiliteten som normalt finnes har vært sterkt redusert pga. smittevern hensyn. I tillegg har terskelen for å være hjemme vært mye lavere enn ellers. Dette har påvirket enheten dit hen at vi har hatt større utgifter til vikarer enn normalt.

Enheten har en stram økonomi, men vi prøver å ha et nøkternt forbruk og en bevisst holdning ved alle nyanskaffelser og innkjøp.

44.3 Satsingsområder

44.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Pga. smittesituasjonen er det mange ting som har vært utfordrende. Samarbeid på tvers av avdelinger, erfaringsdeling, å utvikle en felles pedagogisk praksis som er forankret hos alle. Vi har forholdt oss til virksomhetens satsningsområder, men jobbet mer parallelt enn opprinnelig planlagt.

En positiv gevinst er at de ansatte opplever å være mer tilstede for sin barnegruppe, og at vi ser at leken har fått mer ro med færre avbrudd enn ellers. Det er nyttige erfaringer som vi tar med oss videre.

I det lange løp, og institusjonen sett under ett, er ikke dette en holdbar løsning.

Barnehage - hjem samarbeid

Møtepunktene med foreldrene har vært redusert pga. smittevern hensyn. Foreldre har i perioder levert barna i porten eller har måtte bruke kortere tid på levering i garderobene for å holde avstand til andre.

Felles foreldremøter har vært avlyst.

Alle avdelingene har gjennomført foreldresamtaler, både planlagte og spontane, med strengt smittevern.

Samarbeidsutvalget har ikke hatt fysiske møter, med utvekslet informasjon via tlf.

Vi har sett betydningen av alternative kommunikasjonsformer i møte med foresatte. Å sikre tydelig og god informasjon fortløpende har vært viktig, særlig i forhold til stadig skiftende råd og veiledere.

44.3.2 Grønt samfunn

Vi er miljøfyrtårnsertifisert og jobber med tema som å ta vare på nærmiljøet, søppelsortering o.l. Vi har også et bevisst forhold til miljø og bærekraft når det gjelder diverse innkjøp.

44.3.3 Regional vekst

Vi opplever å være en attraktiv barnehage når det gjelder søknader på barnehageplass, og er ydmyke i forhold til vårt gode rykte. Vi har jobber hardt med å vise hvilke kvaliteter og hvilken kompetanse vi har, og det kommer vi til å fortsette å jobbe med. Kvalitet i alle ledd og med alt vi gjør er det viktigste for oss.

Vi opplever også å bli fremhevet fra eksterne samarbeidspartnere som en svært god barnehage i forhold til barn med spesielle behov.

Det er veldig mye bra kompetanse i Stemmehagen som vi tilstreber å beholde, dele og videreutvikle.

44.3.4 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid er en viktig og naturlig del av en barnehagehverdag.

Vi har tett samarbeid med eksterne samarbeidspartnere som Habu, logopeder, fagteam, koordinator, PPT osv.

Samarbeid med skole i forhold til førskolebarna er en godt innarbeidet rutine hver vår. Formelle overgangsmøter er avviklet som normalt, mens besøk på skolen sammen med barna er satt på vent pga. koronasituasjonen.

Foreldresamarbeidet har denne våren også vært noe redusert pga. korona. Vi har ikke hatt felles foreldremøter, men det har vært avviklet utviklingssamtaler på alle avdelinger.

Samarbeidet innad på huset har også vært noe redusert pga. koronasituasjonen.

44.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

44.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,2 %	7,9 %	5,7 %
Langtid	13,1 %	1,2 %	-11,9 %
Fravær, sum	15,3 %	9,1 %	-6,2 %

Det er svært gledelig at langtidsfraværet har gått så mye ned.

Korttidsfraværet er høyt, men kan i stor grad forklares med koronafravær, da spesielt i februar hvor hele barnehagen måtte stenges pga. karantene.

HM-utvalget og arbeidsgiver har stort fokus på hvordan enheten kan jobbe forebyggende.

44.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	21,9	21,6	-0,3
Midlertidige årsverk	6,8	8,4	1,6
Sum årsverk	28,7	30	1,3

Endring i årsverk handler om økt antall barn i barnehagen

44.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,2 %	89,9 %	-1,3 %
Heltidsandel fast ansatte	54,2 %	54,2 %	0 %

Vi har en del ansatte med små barn som har krav på redusert stilling, samt noen andre ansatte som også ønsker å jobbe redusert. Vi prøver å imøtekomme disse ønskene, blant annet som et forebyggende tiltak i en tøff arbeidshverdag.

44.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	3	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	0	3	3 700	10

44.5 Vold i nære relasjoner

Den økte kompetansen som de ansatte fikk etter kursrekken som kommunen hadde i fjor gjør at denne problemstillingen skal ligge langt fremme i bevisstheten til alle de ansatte i alt de foretar seg i barnehagen.

Det har vært svært lite felles møtevirksomhet og kursing pga. korona, så overføringen av kunnskap til de nyansatte har ikke vært så bra som ønskelig.

Førskolebarna jobber med temaet «kroppen er min» og det har blitt kjøpt inn en del nye barnebøker med dette som tema. Bøkene blir flittig brukt av både barn og ansatte og hjelper oss til å sette ord på ulike problemstillinger sammen med barna.

44.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Også de siste månedene har vært preget av korona. Møtevirksomhet på Teams, veiledning fra eksterne veiledere som Habu via digitale plattformer o.l. har gitt oss en ganske forbedret kompetanse på det tekniske området.

Vi jobber med temaet Psykisk helsefremmende barnehager. Vi har blant annet endret en del på lekemiljøene, tatt bort noe og supplert med materiell som i større grad bidrar til økt kreativitet og fantasi. Vi skulle hatt besøk av ekstern kursholder ved flere anledninger dette barnehageåret, men har måtte ty til digitale forelesninger/kurs i stedet. Det har fungert bra og de ansatte har vært fornøyd med løsningen.

45 Barnehager sentrum øst

45.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	3 941	4 526	-585	-15
Andre driftsutgifter	124	96	28	23
Sum utgifter	4 065	4 622	-557	-14
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-440	-517	77	18
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-358	358	0
Andre inntekter	-22	-44	23	105
Sum inntekter	-461	-919	458	99
Sum netto	3 603	3 702	-99	-3

Oppsummering økonomi

Enheten ligger an til å gå i balanse 1. tertial.

Merforbruk regnskap pr. 1. tertial: 99 000 kroner.

Av dette er 61 666 kroner merforbruk overført fra 2020. Vi har noe utestående refusjoner på sensoroppdrag og stipend for studenter.

Vi har drevet veldig stramt frem til nå så tallene ser bra ut, men denne måten å drive barnehage på, er belastende for ansatte på sikt. Det vil være økt behov for å både kunne handle inn kjøkkenutstyr, formingsmaterialer, leker etc. Vi har også et merforbruk fra 2020 som trekkes hver måned som gjør at resultatet ikke vil gå i balanse ved årets slutt.

45.2 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. Det positive er at alle ansatte fra Møllers får jobb videre i Gullfakse. Dette pga. økt antall barn og 1,5 støtteressursstilling.

Vi har kuttet i vikarbudsjetten, utstyrbudsjettet, 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.

45.3 Satsingsområder

45.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer og et godt sosialt klima. Vi fortsetter å jobbe mye med voksenrollen (å være tilstedeværende, aktiv, autoritativ voksen), den ansattes gjørekompetanse, barns lek og lekemiljøet, samt barns rettigheter etc. Dette er temaene på våre møter.

Vi har språkglede som tema dette året, og begge barnehagene har jobbet mye med eventyr, og det har vært brukt mye konkrete og dukketeater for å jobbe aktivt med språket og

språkopplæringen.

Vi har i vår gått igjennom filmene som statsforvalteren har laget i forbindelse med den nye loven om et trygt og godt barnehagemiljø, følge med og melde fra, skriftlig plan og skjerpet aktivitetsplikt. Begge barnehagene har sett 4 av 5 filmer og vi har reflektert over refleksjonsspørsmålene som hørte til.

Barnehage-hjem samarbeid

Vi har hatt to samarbeidsutvalgsmøter denne våren; 18 januar og 8. april

Enheten legger ut felles informasjon, planer og dokumentasjon på hjemmesiden og i januar fikk Gullfakse opprettet en egen Facebookside. Denne har vært brukt aktivt, og foreldrene «liker» og gir oss gode tilbakemeldinger.

Enheten bruker også aktivt Vigilo til å gi praktiske beskjeder til og fra foreldre.

Levering- og hentesituasjonene fungerer greit på tross at de leverer ved døren og ikke kommer inn i garderoben. Vi jobber for at alle blir møtt med vennlighet og interesse når de kommer til barnehagen. Ved henting får foreldrene informasjon om barnas dag.

Foreldrene til førskolebarna har hatt foreldresamtaler i forbindelse med overgangen til skolen.

45.3.2 Grønt samfunn

Vi følger tiltakene som står i virksomhetsplanen 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.

Vi har denne våren solgt/gitt vekk møbler og utsyr fra Møllers i stedet for å kaste.

Vi har ikke hatt noe kjøregodtgjørelse i denne perioden.

Til høsten starter vi arbeidet for å bli miljøfyrtårnsertifisert. Kurset starter 26. august 2021

45.3.3 Regional vekst

Vi har ved hovedopptaket denne våren tilbudt tre flere barnehageplasser enn hva vi normalt har gjort. Dette pga. økt etterspørsel om barnehageplass i Birkenlund område og fordi Gullfakse barnehage har godkjent areal for flere barn enn hva som har vært benyttet de siste årene.

45.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har et godt samarbeid med foreldre, bedrifter i nærmiljøet eks. matbutikken, våre samarbeidspartnere som skole, helsestasjon, andre barnehager, PPT etc.

45.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

45.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,9 %	2,7 %	-0,2 %
Langtid	6,8 %	10,6 %	3,9 %
Fravær, sum	9,7 %	13,3 %	3,6 %

Vi har høyt langtidssykefravær pga. alvorlig sykdom hos to av våre ansatte. Begge har fått gode prognoser og regner med å være tilbake i august. Vi følger tett opp de sykmeldte.

45.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	16,9	16,7	-0,2
Midlertidige årsverk	1,5	2,1	0,6
Sum årsverk	18,4	18,8	0,4

Vi har en ansatt som har søkt 20 % ulønnet stilling denne våren, og har inne en vikar for henne i denne 20 %. Vi har brukt litt ringevikar for å dekke opp støtteressurs og økt behov.

45.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,7 %	83,7 %	-1 %
Heltidsandel fast ansatte	65 %	60 %	-5 %

Vi har en ansatt som pga. helsemessige årsaker ønsket å jobbe 80 % istedenfor 100 % dette halvåret som er årsaken til endringen.

Fra 1. august blir Gullfakse og Møllers sammenslått, og ved behov for å øke stillinger vil vi tilby ansatte å øke sine stillinger før vi ev. søker etter nye folk.

45.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	1	3 000	15
Antall Kvalitets avvik	0	1	3 700	10

45.5 Vold i nære relasjoner

Vi deltok i kursrekken om vold og seksuelle overgrep som kommunen arrangerte høsten 2019, og vi fortsetter å ha fokus på dette arbeidet i 2021. Vi har som mål at alle ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å kunne fange opp alle barn som utsettes for vold og seksuelle overgrep. Dette er tema på ledermøter og avdelingsmøter, og vi drøfter våre bekymringer rundt enkeltbarn med kollegaer/enhetsleder, og kontakter våre samarbeidspartnere når vi er bekymret, og sender bekymringsmelding der det er behov for det.

Barnehagene har jobbet med implementeringen av BTI-modellen.

Pedagoger som har fått opplæring i «Kroppen er min» og noen har vært på oppfølgingssamling høsten 2020. Dette er implementert i vårt årshjul.

45.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det siste året har barnehagene våre virkelig blitt utfordret til å tenke nytt og gjennomføre dagene utfra nye og endrede bestemmelser pga. covid-19. Vi har i denne perioden vært på Rødt nivå og vi har hatt stengt (23.4.21) pga. ventekarantene. Personalet er løsningsfokuserte på alle områder og har vist stor endringskompetanse.

Vi arbeidet med temaet Psykisk helsefremmede barnehagemiljø. Vi ser og jobber med egne holdninger, voksenrollen, gjørekompetanse og tenke nytt i forhold til lekemiljøet vårt. Planleggingsdagen i januar brukte vi blant annet på å se webinar fra Line Melvold. I februar deltok

vi på kurset: Rosa kompetanse, som handler om økt kunnskap og forståelse for ulik seksuell legning. I april jobbet vi med loven om trygt og godt barnehagemiljø og den ansattes ansvar.

Enheten deltar i Rekomp (Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen). Vi har denne våren deltatt i pulje 0. Pulje 0 er kompetanseheving innen prosess- og utviklingsledelse. I denne anledning har vi i ledergruppa øvet oss på å veilede hverandre på ledermøter ved å bruke ulike metoder.

De siste månedene forbereder vi oss på en sammenslåing av Gullfakse og Møllers, og vi vil i tiden fremover bruke møter på å bli «kjent» slik at overgangen blir bra og at kvaliteten på tilbudet videreføres.

46 Stinta barnehageenhet

46.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	4 816	5 104	-287	-6
Andre driftsutgifter	141	136	5	4
Sum utgifter	4 957	5 240	-283	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-638	-660	23	4
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-422	422	0
Andre inntekter	-22	-134	113	514
Sum inntekter	-659	-1 217	558	85
Sum netto	4 298	4 023	275	6

Oppsummering økonomi

Merforbruk på lønn vil kompenseres av refusjoner. Vi arbeider for at vi skal være i balanse. Vedtaket om nedlegging av en barnehage, vil endre budsjettforutsetningene.

46.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Samtidig med å overholde og tilpasse kommunens økonomiske utfordringer har vi hatt mange andre endringer og utfordringer dette året. En barnehage skal avsluttes og Strømsbuåsen vil bli en barnehage bestående av en bukett barn, foreldre og ansatte fra to barnehager og i tillegg til 20 helt nye barn.

Denne våren har vi grunnet mange barn og positive erfaringer med kohortløsninger startet på et endringsarbeid på Strømsbuåsen. Vi vil fortsette å ha faste inndelte leke og oppholdsareal inne. En av de store garderobene skal endres til et lekeareal for en av barnegruppene. Det planmessige er på plass, nå gjenstår arbeidet med de fysiske endringene. Vi har fått beskjed om at det er forsinkelser grunnet forhandlinger om ny rammeavtale, men vi håper arbeidet kan starte snart slik at alt er helt klart til oppstart for 84 barn på Strømsbuåsen i aug-21.

Vi har også startet opprydding/ sortering av utstyr på Gåsungen. Vi har p.t. ikke fått beskjed om hva bygget skal brukes til, så vi har ikke fått gjort de endringer på utelekeplassen som var planlagt. Vi håper på en snarlig avklaring av Gåsungens fremtid.

46.3 Satsingsområder

46.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi har gode erfaringer med våre endrede lekemiljøer for å være psykisk helsefremmende barnehager. Vi opplever at barna får brukt kreativiteten sin spesielt godt. Det er mye spennende samarbeid og godt samspill i leken mellom barna på gruppene. De ansatte har vært tilstede med «sine» barn i «sin» kohort, noe som nok har bidratt til et trygt og godt læringsmiljø med fokus på lekens egenverdi.

Vi har startet opp med refleksjonsfilmene fra statsforvalter som er sendt ut som bidrag i arbeidet for å ivareta ny lov om et trygt og godt barnehagemiljø.

Vi har startet besøk med ansatte og barn fra Gåsungen til Strømsbuåsen. For å ivareta smittevern har barna fra Strømsbuåsen vært på tur eller inne når barna fra Gåsungen har vært på besøk. Vi har opplevd viktigheten av denne tilvenningen, spesielt for barna på Gåsungen, som begynner å få litt mer eierforhold og trygghet til Strømsbuåsen.

Barnehage-hjem samarbeid

Samarbeidet mellom ansatte og foreldre har vært preget av de ulike gjeldende smitteverntiltak. Det har vært mye informasjon på digitale plattformer, men vi har også fått gjennomført foreldresamtaler gjennom fysiske møter denne våren.

Foreldrene har vært gode på å respondere på fortløpende og oppdatert informasjon. Noe som ble spesielt tydelig når vi måtte sette en hel gruppe i familiekarantene. Vi vet at mange nå er lei, lengter etter det normale, men samtidig må vi ivareta smittevernet til pandemien er over.

46.3.2 Grønt samfunn

Enheten har vært miljøsertifisert siden 2009 og skulle i løpet av mars -21 resertifiseres. Dette arbeidet er satt på vent, grunnet smittevernhensyn. Dette barnehageåret har vi valgt «Bærekraftig utvikling» som fellestema.

Gjennom bærekraftig utvikling har vi arbeidet for å fremme gode holdninger, opplevelser, nysgjerrighet og undring for hverandre og for naturens mangfold. Barna har fått erfaringer i å ta vare på seg selv, (livsmestring) hverandre og det å få være en del av vårt samfunn.

Barna har denne våren vist et spesielt engasjement for såing av ulike frø. Det har vært plantet «upoppet» popcorn, tomatkiver, agurkskiver, sukkererter, poteter og mye mer. Ansatte har også sammen med barna snekret en stor kompostbinge. Det har vist seg at de store vinduene i Strømsbuåsen er velegnet for planting og vekst, nesten som et drivhus.

46.3.3 Regional vekst

Våre barnegrupper har vært på mange turer rundt i nærmiljøet i Arendal by.

Vi har hatt gode søkerlister ved hovedopptaket i mars og frem til nå. Vi har p.t. barn på ventelister.

Vi deltar i Rekomp, noe som har bidratt til mer samarbeid på tvers av flere barnehager i fylket.

46.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har hatt møte med ny helsesykepleier for vårt område. Det har ikke blitt så mange besøk på Stinta skole som normalt, men vi har hatt møte med bl.a. avdelingsleder på Stinta for å ivareta arbeidet med overgang fra barnehage til skole. Vi vil fremover styrke dette samarbeidet for å bidra til at barna får en trygg og god relasjon til vår nærmeste skole.

Vi har fortsatt å bruke butikker og catering fra nærmiljøet vårt for å støtte opp om lokal drift. De andre samarbeidspartnere har vært bl.a. PP-tjenesten, Nav, UIA, opplæringskontoret og spesielt de andre kommunale barnehagene i Arendal.

46.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

46.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	4,3 %	4,2 %	-0,1 %
Langtid	5,4 %	6,1 %	0,7 %
Fravær, sum	9,7 %	10,4 %	0,7 %

Vi arbeider for å ha et godt nærvær i begge barnehagene. Det har vært endel fravær knyttet til karantene og luftveissymptomer med ventetid til testresultat har foreligget.

46.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	22,8	22,8	0
Midlertidige årsverk	2	2	0
Sum årsverk	24,8	24,8	0

46.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95 %	99,1 %	4,1 %
Heltidsandel fast ansatte	79,2 %	78,3 %	-0,9 %

46.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	1	0	3 000	16
Antall Kvalitets avvik	1	0	3 700	16

46.5 Vold i nære relasjoner

Alle ansatte har gjennomgått både teori og praktiske øvelser gjennom kursrekken om vold og seksuelle overgrep. Det har ikke vært ny gjennomgang i år grunnet smittevern hensyn, men dette er så viktig arbeid at vi bør ha jevnlig repriser med både teori og praktiske øvelser hvert år for å være best mulig i stand til å ivareta barnets beste.

I begge barnehagene har barna som skal starte på skolen gjennomgått samlinger med hovedtemaet : «kroppen er min». Deltemaene bidrar til at barna blir mer trygge på egne grenser, på hva som er lov/ikke lov og på det å fortelle om det vanskelige.

46.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har fortsatt vårt arbeid med å være to psykisk helsefremmende barnehager. Vi har også startet på den digitale håndbok i systematiseringen av arbeidet. Vi har gjennomgått de juridiske rammer og vil fortsette dette systematiske arbeidet når vi etter hvert er sammen i Strømsbuåsen.

Som tidligere nevnt har vi arbeidet med fysiske kvalitetsforbedringer i Strømsbuåsen. Vi har i HMS utvalget foretatt risikanalyse på de endringer som skal gjennomføres. Ansatte har vært utrolig kreative og løsningsorientert for å finne gode og praktiske løsninger. Men det har vært et savn at barnehagene ikke har kunnet være tilstede sammen i denne perioden frem til sammenslåing .

Enheten har deltatt i REKOMP (Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen). Vi har vært i pulje 0 våren 2021 der temaet er prosess og utviklingsledelse. Neste pulje har vi søkt om deltakelse i bærekraftig utvikling. Vi håper det blir mulighet til å sammen delta fysisk i den videre kompetanseutviklingen.

47 Jovannslia barnehageenhet

47.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	6 127	6 199	-73	-1
Andre driftsutgifter	164	257	-93	-57
Sum utgifter	6 291	6 456	-165	-3
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-551	-591	40	7
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-390	390	0
Andre inntekter	-26	-49	24	92
Sum inntekter	-577	-1 030	453	79
Sum netto	5 713	5 426	288	5

Oppsummering økonomi

Lønnsutgiftene er noe høyere enn budsjett, dette kompenseres av sykelønnsrefusjoner. Enheten forventer balanse ved årsslutt.

47.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

I årets budsjett har vi kuttet i midler til vikar, utstyr, overtid/ekstrahjelp og mat 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.

47.3 Satsingsområder

47.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi har hatt fokus på å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Målet har vært å la barna oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale.

Enheten har hatt et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø. Vi har jobbet med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet mobbeatferd i barnehagen.

Begge barnehagene jobber for å være psykisk helsefremmende barnehager, og vi har hatt 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. Tema vi har jobbet med er: Hvordan sikrer vi vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken?

Barnehage-hjem samarbeid

Enheten fokuserer på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Hente og bringe situasjonen har vært en arena vi har jobbet spesielt med. Vi vil ha fokus på anerkjennende kommunikasjon som grunnpilar i det barnehage-hjem samarbeidet.

Enheten har:

- 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

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.

47.3.2 Grønt samfunn

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.

I perioden har vi hatt opplegg der vi:

- har fokus på søppelsortering og plukking av søppel.
- har fokus på å unngå/ redusere 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.

Prosessen med miljøfyrtårn sertifisering starter august 2021 .

47.3.3 Samarbeid for å nå målene

For å nå målene har vi i perioden samarbeidet med 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.

47.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

47.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,3 %	3,3 %	1 %
Langtid	11,9 %	8,4 %	-3,4 %
Fravær, sum	14,2 %	11,8 %	-2,4 %

Enhetens har noe høyere korttidsfravær første periode i år sammenlignet med første periode i fjor, det skyldes hovedsakelig regler knyttet til covid-19. Langtidsfraværet er på vei nedover. Det jobbes kontinuerlig med å redusere sykefraværet, og enheten har fokus på forebyggende tiltak.

47.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	23,3	23,3	0
Midlertidige årsverk	1,8	1,8	0
Sum årsverk	25,1	25,1	0

Ingen endring

47.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,6 %	89,6 %	0 %
Heltidsandel fast ansatte	69,2 %	69,2 %	0 %

Ingen endring. 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 nytilsetninger, blir det alltid først vurdert å øke stillingen til de som har redusert stilling.

47.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	24	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	1	1	3 700	30

47.5 Vold i nære relasjoner

Personalet har gjennomført 4 samlinger dette barnehageåret med temaet «Kroppen min». Det er de eldste barna som har deltatt på samlingene. Temaene på samlingene var: 1. «Kroppen og grenser», 2. «Hemmeligheter», 3. «Hvem bestemmer?», 4. «Si det til noen». Samlingene varte ca. 11/2 time. Hele personalet har deltatt på kursrekken om vold og seksuelle overgrep, der samtlige har fått større kunnskap om hvordan vi fanger opp barn som utsettes for krenkelser og overgrep tidlig.

47.6 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 deltar 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.

48 Øyestad barnehageenhet

48.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	2 752	3 462	-710	-26
Andre driftsutgifter	89	79	10	11
Sum utgifter	2 841	3 541	-699	-25
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-439	-458	19	4
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-223	223	0
Andre inntekter	-15	-39	24	160
Sum inntekter	-454	-720	266	59
Sum netto	2 388	2 821	-434	-18

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk på fastlønn pr. 1. tertial 2021. Dette skyldes hovedsakelig for mange ansatte i forhold til antall barn i januar-mars. Enheten har tatt inn flere barn slik at grunnbemanningen pr. april er riktig.

48.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det blir utfordrende å komme i balanse ved årsslutt på grunn av trekk i budsjettet på 393 000 kroner som skyldes merforbruk i 2020 samt et generelt trekk på 150 000 kroner.

Det er vanskelig å finne tiltak som kan dekke inn underskuddet på 2020-regnskapet, samt holde igjen forbruket på 2021-budsjettet. Det eneste stedet det er mulig å få en innsparing på er bruken av vikar. En stor innsparing her kan gå ut over det pedagogiske tilbudet vi skal gi, samt barnas sikkerhet og helse til personalet som nå må stå i det når vi har sykdom og når personalet skal ta ut seniordager, 5. og 6. ferieuke.

48.3 Satsingsområder

48.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi har de siste årene hatt et stort fokus på leken som læringsarena. God og tilrettelagt lek fremmer trivsel og utvikling Gjennom leken opplever barna utfordringer, mestring og glede.

Vi har som mål å være en psykisk helse fremmende barnehage. Vi har overtid hatt fokus på lekemiljøer og voksenrollen i leken.

På grunn av smittesituasjonen har det vært mange ting som har vært utfordrende. Det har vært problematisk å få samlet hele personalgruppa til felles planlegging. Dette medfører at det vi har planlagt tar lengre tid å få gjennomført. Barnegruppene har også vært mer delt en vanlig.

Barnehage - hjem samarbeid

På grunn av smittesituasjonen har møtepunktene med foreldrene vært begrenset. Foreldrene har levert og hentet barn i porten eller i garderoben for rask levering og henting på grunn smittevern .

Mye av kommunikasjonen med foreldrene har gått gjennom det digitale kommunikasjons-verktøyet

Vigilo.

Alle avdelingene har gjennomført foreldresamtaler. Vi har i perioden januar - mai hatt to samarbeids-utvalgsmøter på Teams.

48.3.2 Grønt samfunn

Enheten er ikke Miljøfyrtårnsertifisert, men begynner jobben med å bli det i august 2021.

Vi forsøker å begrense bruken av engangs-artikler.

Barna for opplæring i å sortere søppel og ta vare på miljøet. De er med på å rydde søppel i nærmiljøet.

Vi har ingen kjøretøy i enheten, heller ingen store utgifter i forbindelse med kjøregodtgjørelse.

48.3.3 Samarbeid for å nå målene

Vi samarbeider med foreldre, PPT, helsestasjon, andre kommunale barnehager, «barnehagekontoret» mm for å nå målene vi har satt for driften av barnehagen, enkelt barn og barnegruppene.

48.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

48.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,1 %	4,7 %	1,6 %
Langtid	9,7 %	9,2 %	-0,4 %
Fravær, sum	12,8 %	13,9 %	1,2 %

Enheten har gjennom flere år hatt et generelt høyt sykefravær. . Det er flere ansatte som har kroniske sykdommer og har derfor fravær i perioder som skyldes dette. I vår har vi også hatt en ansatt som har vært plaget med luftveisinfeksjoner og har vært borte fra jobb inntil 3 uker.

Enheten deltar i opp opplegget fra Stami «En bra dag på jobb».

48.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	13,1	13	-0,1
Midlertidige årsverk	0,5	0,5	0
Sum årsverk	13,6	13,5	-0,1

Enheten ivaretar pr. april dagens bemanningsnorm. Den 50 % midlertidige stillingen er en ansatt som har varig tilrettelagt stilling, og som kommer utenom bemanningsnormen, 60 % av stillingen blir dekket av NAV.

48.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,3 %	86,7 %	-0,7 %
Heltidsandel fast ansatte	73,3 %	73,3 %	0 %

De i enheten som jobber redusert gjør dette ut fra helsemessige årsaker og etter eget ønske.

48.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	0	3 000	25
Antall Kvalitets avvik	2	0	3 700	25

48.5 Vold i nære relasjoner

Vi deltok i kursrekken om vold og seksuelle overgrep som kommunen arrangerte høsten 2019, og har hatt dette som et fokus område i vårt videre arbeid. Gjennom økt kunnskap og refleksjon i personalgruppen har vi håp om å fange opp flere barn og familier som utsettes for krenkelser på et tidlig tidspunkt.

Gjennom kommunikasjons verktøyet «Kroppen er min» settes det søkelys på følgende tema for barna: Kropp og grenser - Hvem bestemmer? - Hemmeligheter - si det til noen.

Enheten jobber også med å implementere BTI for å sikre gode rutiner og prosedyrer.

48.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi fortsetter arbeidet vårt med å være en psykisk helsefremmende barnehage. For å få en faglig bakgrunn for arbeidet vårt bruker vi boka til Line Melvold «Barn er budbringere».

Med korona utfordringer har organisasjonen blitt utfordret til å tenke nytt i forhold til organisering av personalet, barnegrupper, innhold i barnehagedagen og retningslinjer i forhold til smittevern.

De ansatte har måttet ta i bruk nye digitale kommunikasjons verktøy.

49 Livsmestring

49.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	35 365	33 191	2 174	6
Andre driftsutgifter	5 929	10 047	-4 119	-69
Sum utgifter	41 293	43 238	-1 945	-5
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-109	-135	26	24
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-127	-1 476	1 349	1 062
Andre inntekter	-715	-2 037	1 322	185
Sum inntekter	-952	-3 648	2 697	283
Sum netto	40 342	39 590	752	2

Oppsummering økonomi

Enheten viser til tabell og et overskudd pr. 1 tertial på 0,7 mill. kroner.

Tallene inneholder nedtak 5 årsverk iht. bystyrevedtak, men disse budsjettmidlene er foreløpig ikke tatt ut av budsjettet.

Enheten har store utgifter knyttet til brukere som enheten kjøper tjenester/bemannet bolig til.

Enheten melder inn følgende behov til 1 tertial:

Økt bemanning Torbjørnsbu bofelleskap: 1 125 000 mill. kroner (halvårseffekt).

Ny ressurskrevende bruker egenandel pluss 20 %: 2 752 000 mill. kroner.

Stiftelseskapi tal Fontenehus: 100 000 kroner.

Inn på tunet: 400 000 kroner.

Med forbehold om at enheten får dekket disse meldes det om balanse ved årets slutt.

49.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har fokus på økonomi og har dette som fast tema i ledermøte. Det er også jevnlig e møter hver måned med økonomi ift. status.

Avdelingslederne er bevisst ved vikar bruk og vurderer behov for innleie av vikarer ved fravær. Langvaks turnus og heltid er med på å holde et allerede stramt budsjett.

Uforutsette utgifter til brukere som en kjøper tjenester til (bemannede boliger Stendi) er utfordrende.

Teams møter og fokus på å gå/sykle til brukere der det lar seg gjøre er med på å redusere drivstoff/vedlikeholdsutgifter til bil.

Enheten har valgt å redusere 5 årsverk på følgende områder:

2 årsverk miljøarbeidertjenesten.

2 årsverk aktivitet og mestring.

1 årsverk familie og helse.

Dette innebærer at en gjør en forskyvning av medarbeidere og oppgaveprioriteringer internt.

49.3 Satsingsområder

49.3.1 Godt liv for alle

Enheten har fokus på hva som er til brukernes beste i aldergruppen 0-110. En jobber recoverybasert, forebyggende og gir lavterskeltilbud. Gjennom aktivitet og mestring har man fokus på aktiviteter som skal gi økt mestring.

Enheten har etablert kontakt med styret for Fontenehus i Arendal.

Prosjekt idretten skaper sjanser fortsetter med mål om deltakelse i Artic Race 2021

Frelsesarmeen har overtatt ansvar for gatefotball, men har bistand fra aktivitet og mestring.

Feltsykepleier har utekontor på nye T5.

Det er søkt og gitt tilskudd til prosjekt GAME (forebygge radikaliserings) sammen med bla hjertet for Arendal og Friskus.

Enheten er med i forprosjekt Ung Arena (prosjektet heter Snakk om det).

Enheten har fokus på å ivareta kolleger og det er særlig viktig å opprettholde når det over tid har vært strenge smittevernsrestriksjoner som påvirker den enkelte på og utenfor jobb.

49.3.2 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 bruke beina når det er hensiktsmessig.

En avdeling har fått el-sykkel.

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

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

49.3.3 Regional vekst

Enheten vil fortsette å ta i bruk e-helse og velferdsteknologi der det er hensiktsmessig og mulig.

49.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten har fokus på samarbeid med aktuelle tjenester/aktører til brukernes beste. Enheten er deltakere i BTI. Det er etablert samarbeidsmøter mellom klinikk for psykisk helse og avhengighetsbehandling og kommunen.

Arendal kommune har inngått avtale om FACT ung samarbeid og enheten har allerede en stilling i FACT team.

Enheten ønsker å etablere felles arbeidsgruppe med spesialisthelsetjenesten for forebygging av selvmord.

49.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

49.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3 %	1,8 %	-1,2 %
Langtid	8,2 %	5,2 %	-3 %
Fravær, sum	11,2 %	7,1 %	-4,1 %

Enheten har fokus på arbeidsnærvær og det er jevnlig dialog med HR for å se på tiltak for å redusere sykefravær. Enhetens mål for 2021 er 6 % sykefravær.

49.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	96,9	115,4	18,5
Midlertidige årsverk	4,9	8	3,1
Sum årsverk	101,8	123,4	21,6

Enheten har etter omorganisering fått tilført 21,6 årsverk. I all hovedsak gjelder dette tidligere familietjeneste.

49.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	80,8 %	83,1 %	2,3 %
Heltidsandel fast ansatte	52,5 %	56,8 %	4,3 %

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 på muligheter for ytterlig å øke stillingsstørrelser. En ønsker å innføre langtidsvakter i flere boliger.

Enheten overtok tidligere Blåkors i nov 2020 med mange små stillinger og vakante stillinger. Dette gjør at en historisk får en gjennomsnittlig liten nedgang i heltidsandel faste ansatte.

49.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	27	101	3 000	
Antall Kvalitets avvik	25	21	3 700	

49.5 Vold i nære relasjoner

Dette er et kontinuerlig fokus i tjenestene. Enheten har vært gjennom omorganisering, noe som har medført at arbeidet med å systematisere dette ikke er startet for fullt. Alle medarbeiderne har fått digital opplæring.

Enheten vil vurdere om inntaksskjema og rutiner kan ytterligere forbedres med tanke på å

avdekke vold i nære relasjoner. Det er vanskelig å avdekke fordi svært mange skjuler det for hjelperne, særlig i rusmiljøet.

49.6 Investeringer

Det er vedtatt å påbegynne kjøp/bygging av overgangsbolig (2+2-bolig) i 2020. Det er satt av 3 mill. kroner til drift i 2021. KFet har sett på flere bygg/tomter, uten hell så langt. Det jobbes fortløpende med dette, men det er usikkert når bygging, ev. ombygging, kan starte. Enheten ser på innholdet i dette på nytt, da med tanke på unge under 18 år og barnevernsreformen.

Arbeidet med Lassens hus er i gang.

49.7 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har etter en omorganisering som nå er landet fokus på kulturbygging og lokalisasjoner som det fremdeles jobbes med.

Det er etablert digitale fellesmøter i enheten der en kan gi informasjon holde faglig innlegg. Enheten har fokus på effekt og prøver å måle kvalitet i arbeidet en gjør. Enheten skal ha 2 dagers opplæring/oppdatering i FIT i september.

Enheten har faste dialogmøter med HTV og HVO.

Enheten har startet arbeidet med felles SharePoint Site.

Enheten har fokus på å registrere avvik og bruker også dette når det oppstår situasjoner/hendelser som kan forbedres. QM+ blir brukt som «forbedringsportal» i enheten. Det er meldt mange avvik særlig fra bemannede boliger og flere avvik omhandler vold og trusler. Enheten anmelder alvorlige vold og trusler mot ansatte og har fokus på å forebygge dette.

50 Spesialpedagogiske tjenester

50.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	12 232	14 643	-2 411	-20
Andre driftsutgifter	2 817	779	2 038	72
Sum utgifter	15 050	15 423	-373	-2
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-10	-10	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-580	-1 067	487	84
Andre inntekter	-1 442	-1 780	338	23
Sum inntekter	-2 032	-2 857	825	41
Sum netto	13 018	12 565	452	3

Oppsummering økonomi

Enheten har som alltid et mindreforbruk i slutten av april måned, og det skyldes manglende periodisering av de store utgiftene til spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging for barn under skolepliktig alder. Disse kommer som refusjonskrav i to perioder, en vår og en høst.

Som tydelig beskrevet i Virksomhetsplanen for 2021 opplever enheten et stadig økende behov for spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging hos barn under skolepliktig alder, og i Årsberetningen for 2020 står det; «Arendal kommune har de siste årene hatt en økning av barn i barnehagealder med alvorlige utviklingsdiagnoser som krever mye ressurser. Dette sammen med økt kompetanse og satsing på tidlig identifisering samt et sterkt fokus på tidlig innsats, bidrar også til at utgiftene på feltet øker kraftig. Flere barn enn før får tidlig hjelp, og dette har en kostnad som **må** måles opp mot den gevinsten denne innsatsen vil ha både menneskelig og økonomisk for disse barna».

KOSTRA tall er en god indikasjon på dekningsgrad og produktivitet på feltet, og gir oss gode grunnlagsdata for å sammenligne oss med andre kommuner. Tallene pr. 1.12.2020 viser at andelen barn i kommunale barnehager som får spesialpedagogisk hjelp er 6,2 %, og i private barnehager var andelen som fikk spesialpedagogisk hjelp 3,3 %. Ser vi alle barnehagene i Arendal kommune under ett er det grovt regnet 4,4 % av alle barn under skolepliktig alder som får spesialpedagogisk hjelp i Arendal kommune.

For kommunegruppe 11 som Arendal kommune sammenligner seg med ligger andelen på 4,6 % i 2020. Arendal kommune har dermed en lavere andel barn i aldersgruppen 0-6 år som får spesialpedagogisk hjelp enn sammenlignbare kommuner. Tallene synliggjør at dagens ramme som på ingen måte dekker det faktiske behovet på feltet er en underbudsjettering, og selv med en lavere dekningsgrad enn sammenlignbare kommuner blir ikke denne gruppen prioritert i tilstrekkelig grad økonomisk.

Dette sammen med en sterk økning i antall barn med autismespekterdiagnose i alderen 0-6 år i Arendal kommune de siste årene generer et stort ressursbehov som gir økte utgifter.

Barn med autisme har rett til tett oppfølging, og kommunen må påregne spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging tilsvarende minimum en full stilling pr. barn. Det betyr at en økning på 12 barn fra 2017 til 2021 har en pris på 7 200 000 kroner eller 600 000 kroner pr. barn/år, og har medvirket sterkt til et merforbruk i enheten de to foregående årene, og vil også gjøre det i 2021 dersom enhetens ramme ikke økes vesentlig.

Både Pedagogisk psykologisk tjeneste og Sandum alternative opplæringssted klarer å drive innenfor sine rammer. Merforbruket er i Pedagogisk fagteam og det faktiske forbruket i denne avdelingen i 2020 vil danne grunnlag for en realistisk ramme til spesialpedagogisk hjelp og

tilrettelegging for barn under skolepliktig alder. Ved flyttingen av spesialpedagoger til kommunale barnehager vil en økning i rammen på feltet være en del av denne overføringen. Det er viktig å understreke at dette er lovpålagte oppgaver og viktig i arbeidet med tidlig innsats.

Faktisk forbruk i Pedagogisk fagteam i 2020 var 25 376 595 kr, og rammen til avdelingen i 2021 er 19 075 582 kroner. Med fratrekk av inntekter, samt innsparinger der det er mulig gir oss et behov for en økning på 5 mill. kroner til spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging for barn under skolepliktig alder i 2021. Økningen kommer alle barn og barnehager til gode.

50.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten er i rute med nedbemanningen av 5 årsverk, og har funnet varige løsninger på alle stillingene. Innen utgangen av 2021 vil vi ha nedbemannet med til sammen 3,5 årsverk i ulike deler av tjenesten, og reduksjonen vil få konsekvenser for kommunens innbyggere. Det er sannsynlig at vi med færre rådgivere vil få lengere saksbehandlingstid i PP tjenesten, og det blir vanskelig å prioritere annet arbeid enn det individrettede sakkyndighetsarbeidet. I praksis betyr dette for eksempel at vi i liten grad kan følge opp og være tettere på barnehager og skoler slik det forutsettes i Stortingsmelding 6. Vi ser allerede økt «turn over» i denne gruppen høyt kvalifiserte medarbeidere, og dette kan forsterkes ytterligere dersom de opplever at arbeidspresset og arbeidsoppgavene i PP tjenesten endres vesentlig.

Sandum alternative opplæringssted må sannsynligvis redusere inntaket av elever når vi reduserer på antall undervisningsstillinger på ungdomstrinnet. Dette er uheldig med tanke på at Arendal kommune får store elevkull på disse trinnene de neste årene, og behovet for plasser på Sandum vil sannsynligvis øke som en følge av denne utviklingen.

50.3 Satsingsområder

50.3.1 Godt liv for alle

- Enhetens overordnede mål om like muligheter til vekst og utvikling for alle barn og unge og å sikre de tidlig og riktig innsats når et problem oppstår eller avdekkes, er krevende med en økonomisk ramme som ikke står i forhold til det faktiske behovet i kommunen.
- Enheten har gjennom PP- tjenesten lederansvar for ett av kommunen sine fire BTI- team. Teamet fikk ny leder i vår, og det er viktig å understreke at det har blitt mer krevende å prioritere dette arbeidet når PP tjenesten skal redusere med 1,5 årsverk. Vi vil derfor jobbe videre for å finne alternative løsninger på dette oppdraget.
- Brukerundersøkelsen hvor foresatte gir tilbakemelding på PP-tjenesten sitt arbeid tenk er gjennomført høsten 2021.
- Tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne i barnehagen vurderes i hvert enkelt tilfelle slik at tilretteleggingen treffer barnets behov i størst mulig grad. Vi opplever imidlertid at i saker der vi får klager fra foresatte, så velger Statsforvalteren og lyttet til foresatte og barnehagen. Dette innebærer at de faglige vurderingene kommunen gjør i de relativt få sakene der vi fatter vedtak som ikke er i tråd med foresatte og/eller barnehagens vurdering overprøves.
- Evaluering av det alternative opplæringstilbudet for mellomtrinnet på Hovetun utsettes til våren 2022.
- HMS- og Kvalitetsutvalget har gjennomført en risikovurdering i hele enheten i forbindelse med nedbemanning som synliggjør risiko og konsekvensene for den enkelte av de tre avdelingene.

50.3.2 Grønt samfunn

Alle tiltak er i rute

50.3.3 Regional vekst

Det er innført nytt felles fagsystem i PP- tjenesten sammen med 7 andre PP- kontor

50.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten fortsetter sitt samarbeid med barnehager og skoler på ulike møtearenaer for å sikre både samarbeid og felles faglig forståelse og utvikling.

Arbeidet med overføring av spesialpedagogene som skal i de kommunale barnehagene følger tidsskjemaet, og spesialpedagogene er fordelt. Prosessen har så langt det har vært mulig basert seg på frivillighet.

50.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

50.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,5 %	2,7 %	1,2 %
Langtid	8,4 %	6,6 %	-1,8 %
Fravær, sum	9,9 %	9,3 %	-0,6 %

Vi har en liten nedgang i langtidsfraværet, og det er positivt med tanke på at det har vært høyt. Økning i korttidsfraværet må tilskrives koronautbruddet, og forventes å normalisere seg når pandemien er over.

50.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	57,5	57,4	-0,1
Midlertidige årsverk	2,8	3,8	1
Sum årsverk	60,3	61,2	0,9

I tabellen ser det ut som om enheten ikke har hatt den forventede nedgangen i faste årsverk. Dette skyldes blant annet at det fortsatt ligger inne ansatte i HR systemet som ikke lenger jobber i enheten. Variasjonen i midlertidige årsverk har sammenheng med økningen i andelen barn med store sammensatte vansker.

50.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,3 %	91,1 %	-0,2 %
Heltidsandel fast ansatte	76,2 %	77,8 %	1,6 %

50.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	1	4	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	33	24	3 700	30

50.5 Vold i nære relasjoner

- Sandum alternative opplæringssted har gjennomført vergekurs.
- Handlingsplanen vil bli gjennomgått når vi kan felles samlinger igjen.

50.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Enheten jobber hele tiden med kvalitetsforbedringer og kompetanseheving, og vi har for tiden et sterkt fokus på å opprettholde vår daglige drift blant annet ved hele tiden å vurdere hvordan vi best kan utnytte de ressursene vi har.

51 Barnevern

51.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	19 567	22 853	-3 286	-17
Andre driftsutgifter	18 047	11 278	6 770	38
Sum utgifter	37 615	34 131	3 484	9
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-517	-1 148	631	122
Andre inntekter	-7 896	-9 039	1 143	14
Sum inntekter	-8 413	-10 187	1 774	21
Sum netto	29 202	23 944	5 258	18

Oppsummering økonomi

51.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Barneverntjenestens regnskap for første tertial viser at vi har et mindreforbruk på 5 mill. kroner sett i forhold til budsjett. Dette skyldes en tilbakebetaling fra staten hvor kommunen har fått medhold i en tvist om hvem som var ansvarlig for kostnader ved en institusjonsplassering. Vi har fått ca. 4,3 mill. kroner tilbake. I tillegg ligger vi ca. 1,5 mill. kroner over budsjett når det gjelder vanlig drift. Vi har hatt et par institusjonsplasseringer siste mnd. og resultat vil være avhengig av hvor mange plasseringer som kommer. Det er kjøp av institusjon og fosterhjem fra staten og lønn til kommunale fosterhjem som påvirker resultat og dette er noe vanskelig å forutse.

Når barnevernsreformen trer i kraft 1.1.22 overføres flere barnevernsoppgaver til kommunalt barnevern, herunder ansvaret for oppfølging av fosterhjem. På bakgrunn av dette melder enheten behov for tilsetning av 1 ny stilling knyttet til veiledning av fosterhjem/ oppfølging av oppgaver knyttet til barnevernsreformen. Halvårseffekten av denne stilingen stipuleres til 400 000 kroner. For inneværende år er stillingen tenkt finansiert ved å bruke av enhetens mindreforbruk.

51.3 Satsingsområder

51.3.1 Godt liv for alle

Barneverntjenesten praktiserer i hovedsak heltidskultur. Unntaksvis innvilges det noe permisjon til redusert stilling når ansatte har særlige behov. På barnevernvakta er det flere som ikke har 100 % stilling for å få turnus til å gå opp, men de tar ekstra vakter og fordeler vakter på vikariater når det lar seg gjøre.

51.3.2 Grønt samfunn

Tjenesten har flere miljøsparende tiltak, blant annet mest mulig papirløs saksbehandling, kildesortering, bruk av teams-møter der det kan gjennomføres for å unngå bruk av bil/ transport.

51.3.3 Samarbeid for å nå målene

Barneverntjenesten deltar i BTI-samarbeid for felles forebyggende arbeid på tvers av sektorene i kommunen. Barneverntjenesten ser på dette samarbeidet som viktig og nødvendig for at kommunen i fellesskap kan jobbe godt med tidlig innsats og gode tjenester til innbyggerne på ulike plan og for de forskjellige behov familien har.

51.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

51.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,9 %	1,5 %	-1,4 %
Langtid	13 %	8,1 %	-4,9 %
Fravær, sum	15,9 %	9,5 %	-6,4 %

Sykefraværet i barneverntjenesten har over mange år vært svært høyt, men er noe lavere nå enn tidligere. Det settes inn en rekke tiltak omkring arbeidsmiljø og veiledning for å forhindre slitasje. Likeså har vi inne faste ansatte på sykepengerefusjon for å kontinuerlig dekke opp sykefravær.

51.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	54,3	53,4	-0,9
Midlertidige årsverk	8,6	7,1	-1,5
Sum årsverk	62,9	60,5	-2,4

51.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95,3 %	95,4 %	0,1 %
Heltidsandel fast ansatte	77,2 %	75 %	-2,2 %

51.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	1	2	3 000	4
Antall Kvalitets avvik		2	3 700	8

51.5 Vold i nære relasjoner

De ansatte har gjennomført nettkurs. En av barneverntjenestens hovedoppgaver er å arbeide med familievold og vi utfører et omfattende arbeid både internt og i samarbeid med politi, familievern, krisesenter, Stine Sofies Stiftelse mv.

51.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Barneverntjenesten jobber med å forberede seg på barnevernreform og nye oppgaver og ansvarsområder som inntreffer fra nyttårsskiftet. Dette handler om økonomiske forberedelser, arbeid med å møte nye oppgaver omkring veiledning av fosterforeldre som tidligere har vært ivaretatt av staten, samt hvordan vi kan arbeide bedre forebyggende i tjenesten. Barneverntjenesten er også en aktiv deltaker i det generelle, tverrfaglige og forebyggende arbeidet hvor kommunen som helhet får et større ansvar for tidlig innsats og forebyggende arbeid mot barn og unge.

52 Helsestasjon

52.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	10 890	11 376	-486	-4
Andre driftsutgifter	2 948	2 765	182	6
Sum utgifter	13 837	14 142	-304	-2
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-457	-148	-309	-68
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-603	603	0
Andre inntekter	-2 778	-2 709	-69	-2
Sum inntekter	-3 235	-3 460	225	7
Sum netto	10 602	10 681	-79	-1

Oppsummering økonomi

Ser ut til å komme greit i balanse, venter fortsatt på tilskuddsmidler, har noe på fond som ev. skal settes over ved årsslutt om nødvendig. Har rapportert om forventet tap på inntekt på Vaksinasjonskontoret grunnet pandemien.

52.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Har ingen melding til konsekvensjustert budsjett for 2021. Har etter vedtaket i bystyret 12.des.2020 tatt ned budsjettet tilsvarende 1 årsverk for 2021, men kan ikke ta ned stillinger da vi har tilskuddsmidler som vi risikerer å miste. Dette er rapportert inn til konsekvensjustert budsjett for 2022.

52.3 Satsingsområder

52.3.1 Godt liv for alle

Pandemien har gitt store utfordringer både til våre brukere og til medarbeidere. Medarbeidere har hatt større korttidssykefravær og vi har ingen vikarer å sette inn i slike situasjoner. Det har vært stor tilpasningsdyktighet til de ulike smittevernrestriksjonene. De 4 første mnd. dette året har vi hatt stort sett normal drift med smittevernsrestriksjoner.

Når det gjelder våre brukere merker vi samme trend som nasjonalt at den psykiske helsa er en blitt en større utfordring hos både ungdommer, gravide og nybakte foreldre. Det betyr at vi må bruke ekstra tid og samarbeide godt med våre samarbeidspartnere for å komme disse utfordringene i møte.

52.3.2 Grønt samfunn

Enheten er miljøsertifisert og har i april fått godkjent resertifisering.

Enhetens ansatte oppfordres til samkjøring og bruk av offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser. Det har vært kjørt langt færre km med bil pga. pandemien og lite reising til kurs og møter

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

fått et eget låst rom ved innkjøringen til senteret som vi kan benytte til våre sykler både de enheten disponerer og de private. Tror dette vil føre til at flere sykler til jobb.

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

52.3.3 Samarbeid for å nå målene

Tjenestene (jordmortj., helsestasjon 0-5, skolehelsetjeneste 6-20, HFU) har som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling, god tilknytning og livsmestring. Enhetens målgruppe er alle gravide med partnere, samt alle barn, unge og deres familie. Ved behov også deres nettverk. 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. Leger og fysioterapeuter er viktige samarbeidspartnere som jobber daglig hos oss for å gi tilbud til målgruppen etter gjeldende retningslinjer.

Vi ble ny enhet jan.2021 og har de fire første mnd. lagt vekt på oppbygging av enhetens struktur og rutiner.

- Styringsgruppe, diverse faggrupper og HMS-utvalg er kommet i gang
- Helsestasjonsforum, svangerskapsforum, flyktningehelseforum, vaksinasjon- og smitteverns forum og selvmordsforebyggende forum (tverrfaglig og tverrenhetlig) er etablert sammen med nærmeste samarbeidspartnere.
- Enhetens prosedyrer og rutiner gjennomgås og revideres fortløpende
- Veiledning med ekstern veileder er i gang.
- Enhetens har samarbeidsavtaler etter nasjonale faglige retningslinjer med en rekke samarbeidsaktører som barneverntjenesten, enhet livsmestring, koordinerende enhet, fastleger, kommuneoverlegene og NAV. Det er etablert faste møtestrukturer i flere av samarbeidsavtalene og de følges opp
- Samarbeidsprosjekt med ABUP er kommet i gang.

Tjenestene skal bidra til å styrke kommunens arbeid for tidlig innsats i alle ledd i det kommunale tjenesteapparatet. Vi skal bidra til å nå kommunens mål om at alle barn skal ha det bra hjemme, på skolen og i barnehagen. Dette er vi aktive i ved at 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 avdelingen og vi bruker handlingsveilederen aktivt.

Vi samarbeider om en rekke kurs og grupper. Noen av disse tilbudene har blitt rammet av pandemien, men er nå i ferd med å bygges opp igjen. Noen litt tilpasset situasjonen.

52.4 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

52.4.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2 %	2,8 %	0,9 %
Langtid	6,1 %	5,8 %	-0,3 %
Fravær, sum	8,1 %	8,6 %	0,5 %

Sykefraværet har økt grunnet koronapandemien. Ser at vi har en reduksjon i april så da ligger det samlet på 6,03.

52.4.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	58,6	40,2	-18,4
Midlertidige årsverk	7,9	7,2	-0,7
Sum årsverk	66,5	47,4	-19,1

Endringene i årsverk fra 2020 handler om at vi ble en egen enhet januar 2021.

52.4.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,5 %	85,5 %	-1,9 %
Heltidsandel fast ansatte	62,7 %	59,6 %	-3,1 %

Endringen i heltidsansatte handler om at vi ble en egen enhet i 2021 så tallene fra 2020 er enhet Forebyggende tjenester hvor Familietjenesten også er inkludert.

Enheten jobber for at stillinger lysnes ut som 100 % og at medarbeidere med faste stillinger prioriteres slik at alle som ønsker det får tilbud om opptil 100 % når noe blir ledig.

52.4.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	0	2	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	12	10	3 700	70

52.5 Vold i nære relasjoner

Enheten jobber etter kommunens handlingsveileder og egen prosedyre. Dette legges inn som tema i årshjulet til enhetenes personalmøter. Vi vil sammen med de andre tjenestene i vårt tjenesteområde arbeide for felles tiltakskort.

Alle jordmødre og helsesykepleiere skal etter gjeldende retningslinjer aktivt spørre brukere om dette ved gitte konsultasjoner. Vi har regelmessig fokus på å veilede hverandre på dette.

52.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten samarbeider med UiA om 3 forskningsprosjekter: Til rett tid, Godt begynt og Matstart.

Vi har tatt i bruk Teams som vårt felles lagringsområde.

Alle medarbeidere har deltatt i opplæring for bruk av *Teams*

Vi har blitt pilot for Digihelsestasjon og prosjektgruppa er i gang og legger en plan for om vi skal innføre dette rett før eller etter sommerferien.

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)

Vi har med tilskudd fra fylkeskommunen opprettet et prosjekt for digital skolehelsetjeneste for alle elever ved videregående skoler i Agder og læringer. Tjenesten skal hete «Preikes» og målet er å være i gang med livechat og annen chat ved skolestart 2021

Pr. i dag er helsestasjon for ungdom på Instagram.

Det er foretatt flere ROS analyser i enheten i 2020. Dette arbeidet følger vi nå opp, spesielt med tanke på koronaepidemien.

FIT (feedback informert tjeneste) skal brukes aktivt der hvor barn/ungdom/foreldre får veiledning utover ordinært program. Det må jevnlig følges opp skal det holdes oppe så vi har det jevnlig som tema i de ulike faggruppene.

Enheten har fått ansvar for sammen med Kristiansand som vertskommune og 11 omliggende kommuner å delta i «Familie for første gang» Det skal bygges opp et team på 8 personer som skal ha base i Kristiansand og Arendal og som skal gi tilbud til sårbare førstegangsggravide og følge opp til barnet er 2 år. Enheten må skaffe tilveie 2-3 arbeidsplasser og egnet lokale for møter osv.

53 Arendal eiendom KF

53.1 Innledning

Arendal eiendom KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten til styret i Arendal eiendom KF presenteres etter kommunelovens særregnskap. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal eiendom KF.

53.2 Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0	0
Sum generelle driftsinntekter	0	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-28 762	-28 988	226	1
Avskrivninger	80 274	80 274	0	0
Sum nettodriftsutgifter	51 512	51 286	226	0
Brutto driftsresultat	51 512	51 286	226	0
Renteinntekter	-400	-641	241	60
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	7	5	1	14
Avdrag på lån	0	0	0	0
Netto finansutgifter	-393	-636	242	62
Motpost avskrivninger	-80 274	-80 274	0	0
Netto driftsresultat	-29 156	-29 624	468	2
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	-2 178	-6 534	4 356	200
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-2 178	-6 534	4 356	200
Fremført til inndekning i senere år	-31 334	-36 158	4 824	15

Bevilgningsoversikt drift

Bevilgningsoversikt drift viser finansieringen av foretakets totale drift. Dette er en obligatorisk oversikt iht. forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap for kommune og kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap pr. 30.04, og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt. Oversikten angir ikke årsbudsjett eller årsprognose, men er en status i forhold til rapporteringstidspunktet.

Tabellen som helhet viser at det er et avvik mot budsjett på 4,8 mill. kroner. Dette skyldes i hovedsak periodisering av budsjett for bruk av bundne fond.

53.3 Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	-89 700	-93 004	3 304	4
Brukerbetalinger	0	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-21 275	-26 080	4 805	23
Sum driftsinntekter	-110 975	-119 084	8 108	7
Lønnsutgifter	23 093	24 519	-1 426	-6
Sosiale utgifter	6 826	6 695	131	2
Kjøp av varer og tjenester	45 946	50 695	-4 749	-10
Overføringer og tilskudd til andre	6 347	8 186	-1 839	-29
Overføringer - utgår fra 2020	0	0	0	0
Avskrivninger	80 274	80 274	0	0
Fordelte utgifter - utgår fra 2020	0	0	0	0
Sum driftsutgifter	162 487	170 370	-7 883	-5
Brutto driftsresultat	51 512	51 286	226	0
Renteinntekter	-400	-641	241	60
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	7	5	1	14
Avdrag på lån	0	0	0	0
Netto finansutgifter	-393	-636	242	62
Motpost avskrivninger	-80 274	-80 274	0	0
Netto driftsresultat	-29 156	-29 624	468	2
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	-2 178	-6 534	4 356	200
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	0	0
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-2 178	-6 534	4 356	200
Regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
Fremført til inndekning i senere år	-31 334	-36 158	4 824	15

Økonomisk oversikt drift etter art

Økonomisk oversikt drift viser finansieringen av foretakets totale drift, med et større detaljeringsnivå. Dette er en obligatorisk oversikt iht. forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap for kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap pr. 30.04, og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt.

Sum driftsinntekter er noe høyere i forhold til periodisert budsjett. Dette skyldes i hovedsak at det er regnskapsført fem måneder med leieinntekter på bolig. Mottatt sykkelønnsrefusjon avviker mot budsjett, det er et langt høyere sykefravær enn hva som er budsjettet som refusjon. Lønnskostnader, i hovedsak knyttet til renhold, ligger høyere enn budsjett og dette henger sammen med bruk av vikarer i denne perioden.

Kjøp av tjenester avviker noe mot budsjett og dette skyldes i hovedsak kostnader knyttet til energi sett i forhold til periodiseringen av budsjettet. Avskrivninger og motpost avskrivninger er ført i sin helhet på rapporteringstidspunktet.

Avvik på bruk av bundne fond, som er avsatte koronamidler fra 2020, skyldes periodisering av budsjettet.

53.4 Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Investeringer i varige driftsmidler	564 633	39 601	525 032	93
Tilskudd til andres investeringer	0	3 030	-3 030	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0
Sum investeringsutgifter	564 633	42 631	522 002	92
Kompensasjon for merverdiavgift	-92 286	-5 223	-87 063	-94
Tilskudd fra andre	-69 016	-2 615	-66 401	-96
Salg av varige driftsmidler	-12 950	-7 581	-5 369	-41
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0
Bruk av lån	-390 380	-20 511	-369 869	-95
Sum investeringsinntekter	-564 633	-35 930	-528 703	-94
Videreutlån	0	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0	0
Netto utgifter videreutlån	0	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundne investeringsfond	0	3 570	-3 570	0
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	0	3 570	-3 570	0
Fremført til inndeckning i senere år - udekket beløp	0	10 271	-10 271	0

Bevilgningsoversikt investering

Bevilgningsoversikt investering er en obligatorisk oversikt iht. forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap for kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap pr. 30.04 sammenlignet mot årsbudsjettet og dermed viser investeringsregnskapet at foretaket ligger langt under revidert budsjett.

Det er på rapporteringstidspunktet investert for 39,6 mill. kroner mot et revidert årsbudsjett på 564 mill. kroner. Tilskudd til andre er overføring av salgsinntekter iht. Bystyrevedtak 20/4867 til Arendal Næringssselskap AS. Det er flere prosjekt, som for eksempel KØH/legevakt, Lassens hus, helsehus, Marisberg barnehage og Agderparken nord som på dette tidspunktet har mye restmidler. Det vil i løpet av året påløpe kostnader slik at dette avviket vil reduseres.

53.5 Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2021

Driftsbudsjett

Ansvar	Driftsbudsjett, forslag til endring	Økte utgifter/ reduerte inntekter	Reduserte utgifter/ økte inntekter
AEKF	Bo og oppfølgingstjenesten - FDV leie Arendal gamle Rådhus		120 000
AEKF	Renhold nytt klasserom Nedenes skole		20 000
AEKF	Redusert FDV Møllers Asyl, fra aug-21	187 000	
AEKF	Redusert FDV Gåsungen, fra aug-21	191 000	
AEKF	Reduksjon lønn renhold		138 000
AEKF	Redusert drift eiendomsdrift		100 000
AEKF	Overføring koronamidler fra 2020 AK		1 996 000
AEKF	Vedlikehold ifm koronamidler	1 996 000	
Sum endring		2 374 000	2 374 000

Bo og oppfølgingstjenesten benytter kontorlokaler i Arendal gamle rådhus siden 2020 hvor det ikke er krevd leie. Fra 2021 vil de måtte betale en leie på 120 000 kroner som nå innarbeides i tertial. Fra august vil et nytt klasserom på Nedenes skole stå klar som medfører økt utgift til renhold som må kompenseres gjennom økt husleie.

Det er beregnet nedleggelse av to barnehager fra august og husleien vil dermed bli noe lavere for kommunen, som vist i tabell over.

Investeringsbudsjett

Investeringsbudsjettet, forslag til endring	Økte utgifter / reduerte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
Forprosjekt bofellesskap (BOF)	1 000 000	
Erverv i fm Eyde energipark	2 500 000	
Reduksjon prosjekt 06549 ENØK, ligger dobbelt i budsjett 2021		4 000 000
Ladestasjoner hjemmesykepleien	470 000	
Brannforebygging utleieboliger	2 000 000	
Mva kompensasjon	506 000	
Bruk av ubundne fond		2 000 000
Bruk av lån		476 000
Sum endring	6 476 000	6 476 000

Det er ikke avsatt forprosjektmidler til bofellesskap (BOF) og ber om at dette innarbeides i tertial. Det må tilføres midler i forbindelse med frikjøp av areal i Eyde Energipark.

Det ble en feil i vedtatt HØP 2021-2024 vedrørende prosjekt for ENØK tiltak. Prosjektet ligger dobbelt slik at dette tas ned nå i 1.tertial.

Prosjekt ladestasjoner til hjemmesykepleien skal starte i 2021 og videreføres i kommende HØP periode, total ramme er 2,6 mill. kroner. For at dette skal kunne starte i 2021 må det tilføres prosjektmidler og ber om at dette innarbeides i 1.tertial.

Det ble i 2020 startet en jobb med brannforebygging kommunale utleieboliger ved bruk av koronamidler. Dette arbeidet fortsetter i 2021 og for å finansiere dette innarbeides det bruk av ubundne fond som boligforvaltningen har avsatt.

Avslutning investeringsprosjekt

I oversikten nedenfor er det listet opp investeringsprosjekter som foreslås avsluttet. Det er sin helhet et mindreforbruk på 22 177 719 kroner. Det er i hovedsak avslutning av prosjektet Krematorium som er årsaken til dette.

Prosjektnr	Prosjektnavn	Regulert budsjett	Regnskap	Mer-/mindreforbruk
06253	Etterarbeid innomhus Sør amfi 2014	2 839 731	2 187 731	652 000
06254	Etterarbeid utenomhus Sør amfi 2014	3 097 312	2 877 392,13	219 919,87
06264	Transportmidler miljøvennlige HP 2015/18	5 600 901	5 285 901	315 000
06353	Grunnerverv Roligheden skole 2016	15 600 000	14 706 365	893 635
06379	Krematorium	20 000 000	-	20 000 000
06381	Asdal skole, påbygg ressurscenter HP 2017/2020	12 394 042	12 395 932	-1 890
06382	Madshaven, 2 boenheter HP 2017	11 939 121	11 937 120	2 001
06389	Drømmenes hus HP 2017-2020	3 525 788	661 623	2 864 165
06421	Saltrødpark skileikanlegg	479 091	429 091	50 000
06457	Lokaler til ny kulturskole HP 2019-2022	13 640 000	17 141 974	-3 501 974
06458	Stinta anlegg	5 000 000	4 959 793	40 207
06460	Kjøp av bgh tomt Marisberg HP 2019/2022	4 000 000	3 925 212	74 788
06484	Forprosjekt krematorium HP 2019	500 000	350 115	149 885
06525	Eydehavn kulturhus, ventilasjon 2019	848 844	825 565	23 279
06528	Nytt SD anlegg Eydehavn skole 2020	225 000	219 865	5 135
06531	Tiltak for syns og hørselshemmede 2020	200 000	201 350	-1 350
06536	Rykene skole - oppgradering akustikk 2020	350 000	336 904	13 096
06537	Asdal U skole oppgr.brannsikkerhet iht. nye regler 2020	865 000	903 463	-38 463
06538	Kilden utvendig oppgradering 2020	750 000	338 339	411 661
06556	Mulighetsstudie påbygg Færvik BOS 2020	100 000	93 088	6 912
06564	Ombygging og oppgradering klasserom og SFO Stinta skole 2020	500 000	500 287	-287
06565	Universell utforming Kilden 2020	500 000	500 000	-
Sum		102 954 830	80 777 110,13	22 177 719,87

53.6 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Spesielle utfordringer

Koronasituasjonen har satt driften under press, med behov for økt renholdsfrekvens og mer omfattende renholdsoppgaver. Merkostnader knyttet til korona føres på eget prosjekt og rapporteres ved årets slutt.

Sykefraværet i Arendal eiendom er høyt sett i forhold til målsetting og erfaringstall fra tidligere år. Noe av forklaringen kan relateres til Koronasituasjonen, men bildet er noe uklart. Det er iverksatt tiltak i de gruppene av ansatte hvor utviklingen har vært bekymringsfull.

Det vurderes om stillingsstoppen som har vært gjeldende i 2 år, skal oppheves. Stort arbeidspress knyttet til renhold og en mer utfordrende arbeidsdag på grunn av smittetiltak, er årsaker til dette.

Prosjektet "Heis til Fløyheia" følges tett. Det er ikke fremkommet nye avvik på budsjett eller fremdrift. Fremdriftsplanen innebærer fortsatt åpning av heisen innen felleferien.

Det er fra NAV og kommunen meldt stort behov for flere større familieboliger. Innenfor de rammene som foretaket har vil det bli kjøpt inn boliger, men det er et stramt marked og omsetningshastigheten er høy.

Konsernbidraget på 6 mill. kroner har blitt videreført i 2021. I en organisasjon med en høy andel av faste kostnader til lønn, serviceavtaler og andre lovpålagte oppgaver m.m. er handlingsrommet begrenset.

Omorganisering av avdeling for eiendomsdrift, hvor etablering av en vaktordning og omlegging av turnusordningen på Sør amfi, er tiltak som settes i verk for å effektivisere driften. Totalt vil endringen medføre en reduksjon av 4 stillinger i vedlikeholdsgruppen i løpet av en toårsperiode. Endringene vil gjennomføres uten oppsigelser.

November 2020 overtok foretaket drift av bygningsmassen på Torbjørnsbu bofellesskap (TBOF) tidligere Blåkors. Tidligere var driftskonseptet at kommunen betalte Blåkors for daglig drift og foretaket fakturerte beboere og overført disse inntektene til kommunen. Foretaket tok over driften av bygningsmassen 1. november 2020. Foretaket vil beregne FDV-leie og innarbeide dette i 2. tertial.

Arendal eiendom KFs tjenester

Eiendomsdrift

Hovedoppgavene til Eiendomsdrift er drift, renhold og vedlikehold av den kommunale bygningsmassen.

Korona-pandemien har preget den daglige driften. Råd fra helsemyndigheter og kommunens krisestab er fulgt opp, og det har vært godt samarbeid med kommunens ansatte innen smittevern. Eiendomsdrift har hatt full aktivitet under pandemien, men med spesielle tiltak for å redusere smittefare. Renhold har vært i et spesielt fokus, med forsterket renhold ved alle kommunale bygg.

Det er jobbet med et mandat og en gjennomgang av drift og vedlikehold, hvor målet er fortsatt redusert vedlikeholdsetterslep med vedtatte budsjettreduksjoner. Ansatte, tillitsvalgte og verneombud har medvirket og gitt innspill i prosessen.

Hovedkonklusjoner etter gjennomgangen er:

- Reduksjon av 4 årsverk, oppsigelser skal ikke benyttes
- Mer kjøp av tjenester innen maler- og tømrerfag. Roboter tas i bruk til plenklipping.
- Ivareta tilstrekkelig kapasitet i forhold til beredskap. Innføre vaktordning.
- Styrking av ledelse og kontrollfunksjon

Det er pr. 1. tertial et økonomisk overforbruk på drifts- og vedlikeholdsposter. Dette skyldes blant annet oppgaver som ble utsatt grunnet økonomi i 2020 og faste kostnader til lovpålagte oppgaver innenfor branntekniske anlegg, elektriske anlegg, heis og ventilasjon, samt vannprøver og serviceavtaler. Disse kostnadene utgjør en stor del av budsjettene og dette reduserer det økonomiske handlingsrommet til vedlikehold. Tiltak med redusert aktivitetsnivå på drift og vedlikehold iverksettes for å minimere et økonomisk overforbruk ved årets slutt.

Eiendomsdrift har pr. 1. tertial behandlet 1 413 (1 168) kundesøknader fra Helpdesk.

Akkumulert energiforbruk, inklusive strøm, fjernvarme/kjøling og bioenergi er pr. 1. tertial 14,0 MWh (12,2 MWh). Økt forbruk skyldes hovedsakelig en kald januar og februar i forhold til fjoråret.

Boligforvaltning

Avdeling for boligforvaltning har ansvar for kommunale utleieboliger.

Tomgangsleien er fortsatt lav (4 %). Restansene på husleie er 283 000 kroner (1 mill. kroner i 2020 på samme tidspunkt. Det ble i regnskapsavslutningen gjort en nedskrivning som i hovedsak forklarer forskjellen på 2020/2021.

Det er stort behov for forsterkede boliger og store eneboliger til familier. Det er igangsatt en prosess i forbindelse med regulering av tomt ved vanntårnet på HIS. Her skal det bygges to forsterkede boenheter iht. bystyres vedtak sak 21/62.

Eiendomsutvikling

Marisberg

I perioden 1. tertial er det solgt for 4,0 mill. kroner på Marisberg i felt C. Ved utgangen av april er det 2 ledige eneboligtomter igjen for salg og en opsjonsavtale på BK7 er utløpt. Tomt BK6 er fortsatt omfattet av opsjonsavtale, mens resten av tomtene i felt C er nå utsolgt. Det pågår dialog med grunneier om videre regulering og utvikling av neste byggetrinn.

Eyde energipark

Det er igangsatt områderegulering for Eyde energipark oppstart ble meldt i desember 2020, planprogrammet ble fastsatt i kommuneplanutvalget 3. mars 2021. Områdereguleringen gjennomføres med tanke på etablering av batterifabrikken til Morrow. Deler av området er allerede planert, men det gjenstår arbeider for å kunne gjøre hele den vestlige delen av Eyde energipark klar for batterifabrikken.

Agderparken nord

Detaljregulering ble vedtatt av bystyret 11.02.2021. Det pågår arbeider med anbudsdokumenter for å kunne starte utbyggingen av den første delen av området med tilhørende infrastruktur som må til. Blant annet må det gjøres utbedringer av fylkesveien Bråstadlina og krysset Bråstadlina/Frolandsveien som en del av tilretteleggingen for det nye næringsområdet. Det startes med å bygge ut den østlige delen av området ca. 40 daa og så legges det inn opsjoner på opparbeidelse av ytterligere areal.

Helle næringsområde – Eydehavn

Det er inngått kjøpekontrakt med en av grunneierne i området. Området er ca. 500 daa og ligger i tilknytning til planlagt vei mellom Eyde energipark og Nesken.

Prosjekt

Prosjektavdelingen håndterer investeringsprosjektene vedtatt i budsjett og handlingsprogrammet. Det arbeides sammen med ulike brukergrupper og enheter i kommunen. I første del av 2021 ble blant annet byggeprosjektet ny legevakt/KØH startet opp.

Flerbrukshall ved Sør amfi

Det ble vedtatt i bystyret februar 2021 et mandat på forprosjekt utvidelse Sør amfi og ny turnhall. Ut fra dette mandatet skal det utredes en løsning med flere involverte parter, som skal legges frem for styret i AEKF og bystyret sommeren/høsten 2021.

KØH/Legevakt/Korttidsplasser

Anbudskonkurransen ble avgjort tidlig i 2021 og det ble signert kontrakt med Veidekke Entreprenør As. Oppstart på byggeplass i april. Budsjett og fremdrift er i henhold til plan.

Helsehus

Arbeidet med nytt helsehus er delt mellom kommune og foretak.

Kommunen har ansvaret for å utarbeide områdereguleringsplan. Videre skal kommunens prosjektgruppe definere hvilke funksjoner som helsehuset skal inneholde. Foretaket står for byggeprosjektet og vil sammen med rådmannen legge fram en sak med forslag til

prosjektgjennomføringsmodell og vurdering av prosjektrisiko.

Lassens hus

Prosjektet fikk tilsagn på husbanktilskudd, og det ble vedtatt endret ramme i januar i bystyret. Planendring ble godkjent i april, og dermed arbeides det med oppstart rundt sommeren 2021.

Røed avlastningsboliger

Kontrakt med Asle Thorsen AS ble signert i mars, og oppstart på byggeplass april. Prosjektet utføres med massivtre. Budsjett og fremdrift er i henhold til plan.

53.7 Satsingsområder

53.7.1 Godt liv for alle

Bystyret vedtok 19.11.2020 nytt strategidokument for Arendal eiendom KF. Strategidokumentet innebar en forenkling i dokumentstruktur, og sammenfattet flere tidligere strategier og målsetninger. Strategidokumentet er nå delt opp i tre kolonner, og følger systemet i Handlings og økonomiplanen (HØP).

Tertialrapporten er en avviksrapport, og 1. tertialrapport vil følgelig fokusere på avvik fra mål som er satt i strategidokumentet eller i andre retningslinjer eller vedtak som er bindende for foretaket.

Godt liv for alle

Mål i strategidokumentet: Tilstedeværelse høyere enn 94 %.

Arendal eiendom er resertifisert etter HMS-standard ISO 45001, noe som innebærer sterkt fokus på helse- miljø og sikkerhet, med kvalitetskontroll av Det Norske Veritas. Sertifiseringen krever god intern kommunikasjon om viktige tema med mål om å ivareta arbeidsmiljøet og trivsel for alle ansatte.

Arendal eiendom har over tid arbeidet målrettet i forhold til å nå målsettingen om sykefravær på maksimalt 6 %. Sykefraværet hittil i 2021 er på 11,6 %.

Det er særlig langtidsfraværet som er bekymringsfullt og selv om en stor del av dette fraværet skyldes kjente sykdomstilstander hos enkeltpersoner, er nivået svært høyt. Foretaket vil jobbe aktivt med sykefraværet videre i 2021 på foretaks-, avdelings- og gruppenivå.

Kulturutviklende tiltak i hele organisasjonen er satt på vent på grunn av koronapandemien.

Personalmøter har vært veldig begrenset i perioden.

53.7.2 Grønt samfunn

Mål i strategidokumentet: Sørge for at verneverdige og fredede bygninger i foretakets eie blir tilfredsstillende vedlikeholdt.

Foretaket har en stor bygningsmasse å vedlikeholde. Bygget "Torbjørnsbu gård" har ikke hatt noe kommunalt formål, og det har kun vært foretatt et minimumsvedlikehold. I tråd med bystyrets vedtak er bygget annonsert i markedet med sikte på å få en forening eller liknende som har økonomi og en plan for å overta og vedlikeholde bygget.

53.7.3 Regional vekst

Mål i strategidokumentet: Utøve god vedlikeholdsplanlegging og redusere vedlikeholdsetterslepet til 90 mill. kroner i løpet av 2023

Det utvendige vedlikeholdsetterslepet var ved utgangen av 2020 på ca. 95 mill. kroner. Selv om foretaket hele tiden jakter effektivitetsgevinster, må 16 mill. kroner i koronamidler i 2020 bære store deler av æren for at ikke nivå på utvendig vedlikeholdsetterslep stod på stedet hvil eller steg. Store deler av foretakets budsjetter er bundet opp i faste kostnader, og nye bygg og nye lovkrav minsker

handlingsrommet år for år. Konsernbidraget på kroner 6 mill. kroner pr. år ser ut til å ha blitt etablert, og vil gjøre det krevende, om ikke umulig å nå målsettingen.

53.8 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

53.8.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,4 %	2,2 %	-0,2 %
Langtid	6,4 %	9,8 %	3,4 %
Fravær, sum	8,8 %	12 %	3,2 %

53.8.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	127,8	127,9	0,1
Midlertidige årsverk	3,4	4,9	1,5
Sum årsverk	131,2	132,8	1,6

53.8.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,2 %	85,3 %	0,1 %
Heltidsandel fast ansatte	61,3 %	60,7 %	-0,7 %

53.8.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik	50	122	3 000	300
Antall Kvalitets avvik	1 168	1 413	3 700	

53.9 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Strategidokumentet for Arendal eiendom KF har mål og tiltak for kvalitetsforbedring, organisasjonsutvikling og innovasjon. Dokumentet rulleres årlig og tas inn i foretakets årsberetning. På systemnivå er ISO 14001 ytre miljø, og 45001 arbeidsmiljø innarbeidet.

Det er i tillegg igangsatt arbeid med nytt verktøy for kvalitetsstyring og sertifisering av system for oppfølging av prosjekt. Veritas gjennomfører årlige revisjoner av våre ledelsessystemer.

53.10 Vedtak i foretakets styre

21/25 1.tertial 2021 - Arendal eiendom KF

Arkivsak-dok. 20/11682-5

Saksbehandler Karina Furevik

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Styret Arendal eiendom KF	18.05.2021	21/25

Daglig leders forslag til vedtak

1. Styret i Arendal eiendom KF tar tertialrapporten til etterretning.
2. Styret vedtar foreslåtte budsjettendringer.

Møtebehandling i Styret Arendal eiendom KF 18.05.2021:

Votering

Enstemmig

Styret Arendal eiendom KF vedtak

1. Styret i Arendal eiendom KF tar tertialrapporten til etterretning.
2. Styret vedtar foreslåtte budsjettendringer.

54 Arendal havnevesen KF

54.1 Innledning

Arendal havnevesen KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal havnevesen KF.

Den langsiktige utviklingen av havna må legge Internasjonale og nasjonale føringer til grunn. Spesielt nevnes Europas grønne giv (*European green deal* - og EUs transportplan: *-Sustainable and smart mobility strategi putting European transport on track for the future*. Nasjonal transportplan 2022-2033 skal vedtas av Stortinget i 2021.

Arendal havn er selvfinansierende -og mottar ingen midler, støtte eller økonomiske overføringer fra andre. Inntektene skal betjene alle utgifter. Samtidig påpekes at Arendal kommune hefter for havnas forpliktelser- dersom havna ikke selv klarer å betjene disse.

På kort og mellomlang sikt vil etablering av Morrow batteries i Eyde energipark legge betydelige føringer for utvikling, investeringer og fremdriftsplan i Arendal havn.

Etablerte godsstrømmer er selvforsterkende. Havneutbyggingen må speile Morrow sin plan - og sikre at godsstrømmene kan gå via Eydehavn når produktene skal til markedet i 2024.

Havna går inn i en periode med store investeringer. Godsvolum vil være avgjørende for å betjene investeringer og drift. Volumene vil gradvis øke frem mot 2028. Perioden 2024- 2027 vil utfordre havnas likviditet.

Sandvikodden tankanlegg er bygget i 1960. Pålagt og påkrevd oppgradering av anlegget må være gjennomført innen 2024. Arbeidene pågår og arbeidet forses i 2021. Dette medfører økte utgifter og økt låneopptak innværende år. Totalrammen 24 mill. kroner endres ikke, men kommer tidligere i perioden.

54.2 Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0	0
Sum generelle driftsinntekter	0	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-4 217	-11 754	7 536	179
Avskrivinger	0	10 395	-10 395	0
Sum nettodriftsutgifter	-4 217	-1 359	-2 858	-68
Brutto driftsresultat	-4 217	-1 359	-2 858	-68
Renteinntekter	-83	-77	-6	-7
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	834	839	-5	-1
Avdrag på lån	2 501	2 501	0	0
Netto finansutgifter	3 252	3 264	-11	0

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Motpost avskrivninger	0	-10 395	10 395	0
Netto driftsresultat	-965	-8 490	7 525	780
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	965	0	965	100
Mindreforbruk	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	965	0	965	100
Fremført til inndekning i senere år	0	-8 490	8 490	0

54.3 Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	0	-186	186	0
Brukerbetalinger	0	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-11 428	-19 284	7 856	69
Sum driftsinntekter	-11 428	-19 471	8 042	70
Lønnsutgifter	3 143	2 503	640	20
Sosiale utgifter	690	562	128	19
Kjøp av varer og tjenester	3 044	4 652	-1 608	-53
Overføringer og tilskudd til andre	333	0	333	100
Avskrivninger	0	10 395	-10 395	0
Sum driftsutgifter	7 211	18 112	-10 901	-151
Brutto driftsresultat	-4 217	-1 359	-2 858	-68
Renteinntekter	-83	-77	-6	-7
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	834	839	-5	-1
Avdrag på lån	2 501	2 501	0	0
Netto finansutgifter	3 252	3 264	-11	0
Motpost avskrivninger	0	-10 395	10 395	0
Netto driftsresultat	-965	-8 490	7 525	780
Overføring til investering	0	0	0	0

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	965	0	965	100
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	965	0	965	100
Regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
Fremført til inndekning i senere år	0	-8 490	8 490	0

Utgifter og Inntekter pr. ansvar

Tall i hele 1 000

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
6001002	Småbåthavn				
	Sum utgift	1 826	1 639	187	10
	Sum inntekt	-2 183	-6 784	4 601	211
	Sum netto	-357	-5 145	4 788	1 341
6001001	Arendal havnevesen				
	Sum utgift	7 614	8 578	-964	-13
	Sum inntekt	-8 222	-12 532	4 310	52
	Sum netto	-607	-3 954	3 347	551
6001003	Gjestehavn				
	Sum utgift	1 106	841	265	24
	Sum inntekt	-1 107	-232	-875	-79
	Sum netto	0	609	-609	0
6001006	Fellesområde				
	Sum utgift	965	10 395	-9 430	-977
	Sum inntekt	0	-10 395	10 395	0
	Sum netto	965	0	965	100

Per 6/5: Driftsinntekter 19,4 mill. kroner mot budsjett 11 mill. kroner. Nettodriftsresultat på 8,4 mill. kroner.

Viktigste årsaker: Inntekt fra småbåtplasser (6,7 mill. kroner) innbetales fullt i tertial 1, men er periodisert i budsjett. Økt volum veisalt. Leieinntekter fra areal endret til forskuddsvis betaling

Driftsresultatet i 1.tertial vil reduseres mot årsavslutning. Utgifter er periodisert over hele året. Økt vedlikehold, økte finansutgifter, redusert godsgjennomstrømming Sandvikodden vil kunne påvirke 2 tertial negativt.

Havn

Inntekt 12,5 mill. kroner – 4,3 mill. kroner mer enn budsjett: Største poster endring til forskuddsvis fakturert leie areal/lokaler mot budsjett basert på etterskuddsleie (ca. 4 mill. kroner) & økt volum av veisalt (ca. 2,2 mill. kroner).

Utgift 8,6 mill. kroner - 1 mill. kroner over budsjett: Ekstern innleie av maskiner og folk 900 000

kroner mer enn budsjett, skyldes økt volum av veisalt.

Småbåt

Inntekt 6,7 mill. kroner, 4 mill. kroner mer enn budsjett: (skyldes periodisering)

Utgift 1,6 mill. kroner utgiftene er periodisert og vil øke gjennom driftsåret.

Det er fremdeles ledige båtplasser

Gjestehavn

Inntekt under budsjett. Sesonginntekt er forventet i 2. tertial.

Utgift 0,2 mill. kroner lavere enn budsjett

54.4 Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A %)
Investeringer i varige driftsmidler	60 356	16 710	43 646	72
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0
Sum investeringsutgifter	60 356	16 710	43 646	72
Kompensasjon for merverdiavgift	0	0	0	0
Tilskudd fra andre	-1 651	0	-1 651	-100
Salg av varige driftsmidler	0	0	0	0
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0
Bruk av lån	-58 705	-15 171	-43 534	-74
Sum investeringsinntekter	-60 356	-15 171	-45 185	-75
Videreutlån	0	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0	0
Netto utgifter videreutlån	0	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0	0
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	0	0	0	0
Fremført til inndekning i senere år - udekket beløp	0	1 539	-1 539	0

54.5 Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2021

Driftsbudsjett

Det foreslås ikke endringer i driftsbudsjett pr. 1.tertial.

Investeringsbudsjett

Prosjektnr.	Økte utgifter / reduserte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
11487 Sandvikodden (oppgradering bygg fjellhall) 2019	8 100 000	
11472 Steikeritomt Eydehavn-forurensingsoppdrydding 2018	8 111 331	
11455 Pollen oppgradering 2016	400 000	
11493 Ny kai - Eydehavn 2021		18 000 000
11496 Teknisk utstyr 2020	3 150 000	
11498 Fergekai lokalferger 2021		2 500 000
11499 Gjesteavn	2 000 000	
11473 Ny havnekran	12 000 000	
Nytt: Masterplan Eydehavn - Regulering og prosjektering	4 000 000	
Nytt: Masterplan Eydehavn - kundeprosjekt tilrettelegging av tomter	8 600 000	
Nytt: Masterplan Eydehavn - kundeprosjekt bulkfelt 1	10 500 000	
Nytt: Masterplan Eydehavn -kundeprosjekt bulkfelt 2	10 500 000	
Sum endring	55 361 331	20 500 000

11487: Sandvikodden. Pålagt og påkrevet oppgradering. Opprinnelig estimert kostnad 29 mill. kroner i perioden 2020-2024. Arbeidet er kraftig forsert og gir økte utgifter i 2020 og 2021 og lavere investeringsutgifter i 2022-2024. Samlet forventet totalkostnad redusert fra 29 mill. kroner til 22,5 mill. kroner.

Per 2021 vil investeringen øke fra 4,4 mill. kroner til 12,5 mill. kroner, en økning på 8,1 mill. kroner som lånefinansieres pr. tert 1/2021.

11472: Forurensingsoppdrydding Eydehavn 2018-2021. Samlet totalkostnad er 25,8 mill. kroner. Opprinnelig budsjett 17,6 mill. kroner. Mer og kraftigere forurenset masse enn forutsatt. Underdekning, 8 111 331 kroner lånefinansieres.

11455: oppgradering Langbrygga. Ny ladestasjon til 700 000 kroner. Påløpt kostnader 2020-2021 7,89 mill. kroner mot budsjett 2020-2021 8,25 mill. kroner = 300 000 kroner ubrukt. Investering økes med 400 000 kroner lånefinansieres.

11493: Utsettes til 2022.

11496: Årlig ramme økes fra 1,35 mill. kroner til 2,5 mill. kroner pluss hjullaster 2 mill. kroner. Totalt 3,15 mill. kroner lånefinansieres.

11498: Utsettes til 2022.

11499: Investeringen økes til 4,5 mill. kroner der 2,0 mill. kroner. hentes fra fond.

11473: Ny havnekran, for lavt budsjett investering økes med 12 mill. kroner til 27 mill. kroner

Masterplan Eydehavn:

Nytt prosjekt Regulering og prosjektering

Regulering og prosjektering 4 mill. kroner lånefinansieres.

Nytt kundeprosjekt tilrettelegging av tomter

Elektrodetomten, Tømmertomten, Pålsodden. Totalt 25 000 kvm. (Avretting og asfalt +Overvannshåndtering) Totalt 8,6 mill. kroner lånefinansieres.

Nytt kundeprosjekt bulkelt 1

5 400 kvm, Eksisterende kunder har bedt om utvidete og bedre lagerfasiliteter, og noen eksisterende kunder må flyttes som en konsekvens av Masterplanen. Totalt 10,5 mill. kroner lånefinansieres.

Nytt kundeprosjekt bulkelt 2

5 400 kvm, (se kommentar over) Totalt 10,5 mill. kroner lånefinansieres.

54.6 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Arendal havn er selvfinansierende -og mottar ingen midler, støtte eller økonomiske overføringer fra andre. Inntektene skal betjene alle utgifter. Samtidig påpekes at Arendal kommune hefter for havnas forpliktelser- dersom havna ikke selv klarer å betjene disse

54.7 Satsingsområder

54.7.1 Godt liv for alle

Arendal havn bidrar og skal bidra til økt verdiskapning, bedriftsetableringer og arbeidsplasser i regionen. Arendal havn skal tilrettelegge for næringslivet, og bidra til økt konkurransekraft- og sikre at flere kan ha arbeid.

Arendal havn legger til rette for at folk flest enkelt skal kunne ha enkel tilgang til en fantastisk skjærgård. Dette gjøres gjennom utbygging, drift og tilrettelegging av ca. 1500 småbåtplasser, utsettingsramper og en rekke gamle brygger som er gode sluser til sjø for folk flest.

Arendal gjestehavns primære formål er å bidra til turist og besøksindustrien- og sikre flere besøkende til sentrum regionen.

54.7.2 Grønt samfunn

Arendal havn KF har gjort mye - men det gjenstår også mye: Havna skal være utslippsfri innen 2030

Landstrøm er etablert i sentrum, Eydehavn og Fiskemottaket.

Alt nytt utstyr skal være basert på utslippsfri teknologi - dersom det finnes.

Planlegging for elektrifisering av cruisekaiene pågår.

Planlegging for elektrifisering av lokalfergeleiene pågår.

De fleste småbåthavner er i dag forsynt med strøm - noe som åpner for å elektrifisere småbåthavnene i fremtiden.

Arendal gjestehavn er utrustet med strøm. Det etableres nå hurtiglader for fritidsbåtflåten i Pollen.

Utbyggingen på Eydehavn og godstransporten mellom kai og fabrikk skal etableres med fokus på bærekraft, der autonomi inngår.

Sandvikodden tankanlegg er i dag benyttet til import av HVO som er vesentlig for å redusere bruken av fossile kraftkilder.

Det er igangsatt flere prosjekter og utviklingsprogrammer for det grønne skiftet.

54.7.3 Regional vekst

Arendal havn er en regionhavn. Gods fra alle 8 kommuner øst i Agder føres over Eydehavn.

Arendal havn er (og har vært) i sterk vekst siden 2014. Presset på arealer, kaifronter og håndteringsutstyr er høyt- vekstraten vil fortsette ved etablering av nye virksomheter.

54.7.4 Samarbeid for å nå målene

Det er i dag etablert en formålstjenlig og god kommunikasjon mellom havn og kommune- på alle nivåer - og med aktører i næringslivet.

Arendal havn KF er et av flere «verktøy» for å oppnå overordnede mål. Samarbeid og kommunikasjon er avgjørende for å oppnå målene.

54.8 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

54.8.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,4 %	1,3 %	0,8 %
Langtid	2,7 %	5,6 %	2,9 %
Fravær, sum	3,1 %	6,8 %	3,7 %

54.8.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Faste årsverk	8,5	9,5	1
Midlertidige årsverk	1	1	0
Sum årsverk	9,5	10,5	1

54.8.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	30. april 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94,4 %	95 %	0,6 %
Heltidsandel fast ansatte	88,9 %	90 %	1,1 %

54.8.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhetens
	1. tertial 2020	1. tertial 2021	mål 2021	mål 2021
Antall HMS avvik		2	3 000	
Antall Kvalitets avvik		2	3 700	

54.9 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Kontinuerlig deltagelse i en rekke innovasjons og utviklingsprosjekter. Inkl. søknad om midler.

54.10 Vedtak i foretakets styre

Havnestyret Arendal havn KF har behandlet saken i møte 12.05.2021 sak 21/19.

Votering

Enstemmig vedtatt.

Arendal havnestyre vedtar tertialrapport no. 1/2021.



ARENDALE KOMMUNE