Årsrapport 2020

ARENDAL
KOMMUNE

Innholdsfortegnelse

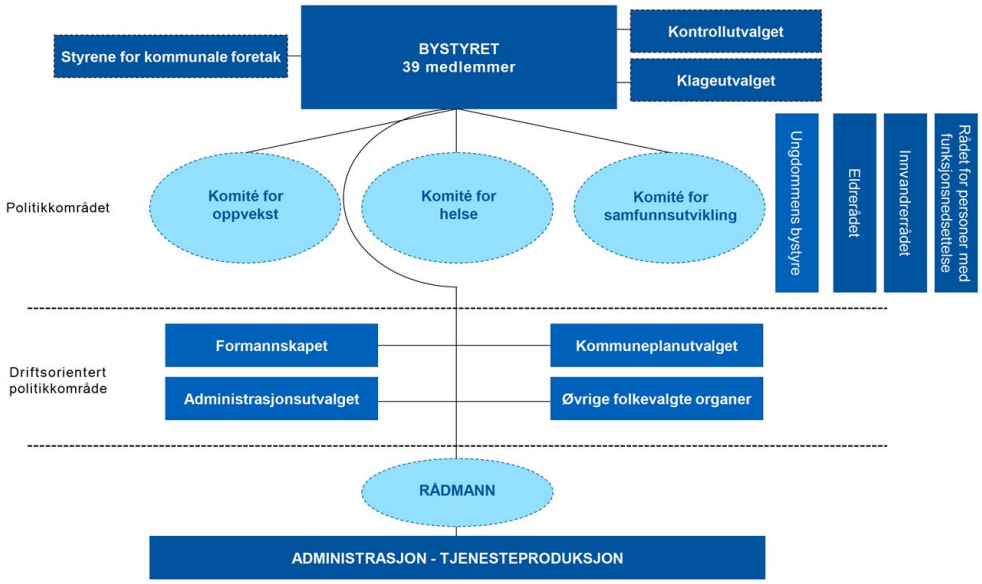
1 Politisk aktivitet og organisering 4
2 Befolkning 6
3 Økonomi 7
4 Covid-19 9
5 Arbeidsgiverstrategi 11
6 Barn, unge og familier 21
7 Helse og levekår 34
8 Kultur, infrastruktur og utvikling 44
9 Rådmannen m/stab 50
10 Felles overføringer og drift 54
11 Kommunalteknikk og geodata 56
12 Kultur 61
13 Brann 68
14 Innovasjon og kompetanse 71
15 Vitensenteret 76
16 Arendal voksenopplæring 82
17 Østre Agder 88
18 Psykisk helse og rus 90
19 Koordinerende enhet 96
20 Mestring og habilitering 108
21 Hjemmebaserte tjenester 115
22 Institusjon 124
23 NAV Arendal 128
24 Østre Agder krisesenter 133
25 Legevakten 139
26 Spesialpedagogiske tjenester 144
27 Lunderød skole og ressurssenter 149
28 Barnevern 152
29 Avlastning og bosetting 156
30 Forebyggende tjenester 160
31 Birkenlund skole 164
32 Asdal skole (1411) 168
33 Stuenes skole 172
34 Nedenes skole 175
35 Stinta skole 179
36 Roligheden skole 183
37 Hisøy skole 187
38 Eydehavn skole 191

39 Flosta skole 195
40 Moltemyr skole 199
41 Myra skole 205
42 Nesheim skole 208
43 Rykene oppvekstsenter 212
44 Sandnes skole 216
45 Strømmen oppvekstsenter 219
46 Tromøy barnehagene 223
47 Hisøy barnehageenhet 226
48 Barnehager sentrum øst 230
49 Stinta barnehageenhet 234
50 Jovannslia barnehageenhet 238
51 Øyestad barnehageenhet 241
52 Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder 245
53 Arendal eiendom KF 248
54 Arendal havnevesen KF 252

Innledning

Årsrapporten 2020 gir en generell oversikt over tjenesteproduksjonen i kommunen i de ulike områdene. Den inneholder også rapporter fra de enkelte driftsenhetene i kommunen, samt kommunens to foretak. For overordnet redegjørelse for kommunens virksomhet i 2020 vises det til årsberetningen.

1 Politisk aktivitet og organisering



Bystyret

	Ordfører Robert Cornels Nordli, Ap	
Komite for samfunnsutvikling (12 medlemmer) Leder: Vanja Grut, Ap	Komité for oppvekst (11 medlemmer) Leder: Ingjerd Livollen, SP	Komité for helse (14 medlemmer) Leder: Inger Brokka De Ruiter, SV
Svein Harald Monsen, Ap	Jelena Høegh-Omdal, Ap	Nina Jentoft, Ap
Arne Jenssen, Ap	Asbjørn Karl Olsen, Ap	Josef Hæier, Ap
Einar Krafft Myhren, SV	Cathrine Krogstad Hansen, Ap	Vigdis Thorbjørnsen, Ap
Pål Koren Pedersen, V	Øystein Olsen Krogstad, KrF	Atle Svendal, Ap
Milly Olimstad Grundesen, SP	Fredrik Wilhelm Schulze, SV	Terje Østebø Eikin, KrF (varaordfører)
Jens Aldo Carrizo-Nilsen, MDG	Linda Dagestad Øygarden, H	Erik Fløystad, SP
Roar Gundersen, H	Kristoffer A. Lyngvi-Østerhus, H	Geir Fredrik Sissener, H
Erik Johan Tellefsen Lindøe, H	Anders Kylland, FrP	Benedikte Nilsen Glommen, H
Andreas Arff, FrP	Thore Kristian Karlsen, Hove	Nina Roland, H
Maurith Julie Fagerland, FrP	Jonny Ingebrigtsen, Rødt	Ingrid D. Skårmo, FrP
Ingebjørg Godskesen, PP		Edward Terjesen, Uavh.**
		Knut Arne Tveiten, HP
		Kristina Stenlund Larsen, Sp
		Edward Terjesen meldte seg ut av FrP 17.01.20.

Haagen Poppe, H, er leder av kontrollutvalget og er derfor ikke med i noen komité.

Formannskap

Robert Cornels Nordli, Ap, Leder

Terje Eikin, KrF

Nina Jentoft, Ap

Milly Grundesen, Sp

Inger Brokka de Ruiter, SV

Geir Fredrik Sissener, H

Linda Dagestad Øygarden, H

Anders Kylland, FrP

Ingebjørg Godskesen, Pp

Behandlede saker

Utvalg	2017	2018	2019	2020
Bystyret	176	194	248	246
Komité for helse	38	41	36	40
Komité for samfunnsutvikling	37	40	34	45
Komité for oppvekst	42	45	49	39
Formannskapet	102	152	102	151
Kommuneplanutvalget	147	191	144	122

Kommuneplanutvalget

Milly Olimstad Grundesen, Sp, Leder

Cathrine Krogstad Hansen, AP

Einar Krafft Myhren, SV

Ivar Grødal, V

Øystein Olsen Krogstad, KrF

Roar Daniel Gundersen, H

Benedikte Nilsen Glommen, H

Maurith Julie Fagerland, FrP

Tomm Wilgaard Christiansen, Sp

2 Befolkning

Folketall

Ved årsskiftet var det 45 065 innbyggere i kommunen. Veksten fra forrige årsskifte var på 66 personer, dette er lavt i forhold til tidligere år.

I 2020 vokste folketallet i Arendal med 0,15 prosent. Vi er ligger fortsatt på et lavt nivå i forhold til landet som helhet, selv om veksten også nasjonalt var lav i år 2020.

Folketall	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Folketall	44 313	44 576	44 645	44 785	44 999	45 065
Endring siste år	94	261	69	140	214	66
Endring i %	0,21	0,59	0,15	0,31	0,48	0,15
Nasjonal endring i %	0,93	0,85	0,71	0,62	0,74	0,44

Fødsler og dødsfall

Fødsler og dødsfall	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fødsler	436	456	422	405	372	379
Dødsfall	348	383	373	367	374	388
Fødselsoverskudd	88	73	49	38	-2	-9
Fødsler i % av folketall	0,99	1,03	0,95	0,91	0,83	0,84
Fødsler i % av folketall (Norge)	1,14	1,13	1,08	1,04	1,02	0,99

Fødselstallet er på veg ned, både I Arendal og I resten av landet. I Arendal ble det i 2020 født marginalt flere enn i 2019. I likhet med 2019 hadde vi også i 2020 et fødselsunderskudd (det vil si at det dør flere enn det fødes).

Flytting

Flytting	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Innflytting	1 829	2 174	1864	1 866	1 913	1 846
Utflytting	1 824	1 984	1843	1 775	1 697	1 770
Flytteoverskudd	5	190	21	90	216	76

Innflytting i 2020 er lavere enn året før, og utflyttingen er ganske stabil. Dette er årsaken til økningen i folketallet.

Arbeidsledighet

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-29 år	6,3 %	6,2 %	6,1 %	5,2 %	5,0 %	3,5	4,3	6,3
30-74 år	3,3 %	3,0 %	3,8 %	3,8 %	3,3 %	2,1	2,3	3,0
15-74 år	4,0 %	3,8 %	4,3 %	4,1 %	3,6 %	2,4	2,7	3,7

Antallet registrerte arbeidsledige i Arendal er preget av koronapandemien. Antallet registrerte ledige i mars 2020 var 11,1 % for arbeidsstokken totalt, og over 20 % for de under 30 år. Arbeidsledigheten sank markant utover året og lå i november kun 1 % lavere enn året før. Arendal og resten av Agder har klart seg betydelig bedre enn det sentrale Østlandet.

3 Økonomi

Regnskapet for 2020 viser at tross bedre resultat enn opprinnelig budsjettert så avsluttes regnskapet med et negativt netto driftsresultat med 21 mill. kroner eller -0,54 % av brutto driftsinntekter for Arendal kommune, og negativt netto driftsresultat på 8,4 mill. kroner for Arendal konsern. Bak disse tallene ligger det selvfølgelig en rekke uforutsette hendelser, og situasjonen med koronapandemien gjennom stort sett hele 2020 har gjort det vanskeligere å sammenlikne resultatet i forhold til normal drift.

Rådmannen har i årsberetningen drøftet de økonomiske resultater for 2020. Sammen med regnskapsdokumentet vil dette gi et bredt bilde av kommunens økonomiske situasjon pr 31.12.2020.

3.1 Overordnet økonomiske nøkkeltall for regnskap 2020

Regnskapet for 2020 viser at tross bedre resultat enn opprinnelig budsjettert så avsluttes regnskapet med et negativt netto driftsresultat med 21 mill. kroner eller -0,54 % av brutto driftsinntekter for Arendal kommune, og negativt netto driftsresultat på 8,4 mill. kroner for Arendal konsern. Bak disse tallene ligger det selvfølgelig en rekke uforutsette hendelser, og situasjonen med koronapandemien gjennom stort sett hele 2020 har gjort det vanskeligere å sammenlikne resultatet i forhold til normal drift.

Rådmannen har i årsberetningen drøftet de økonomiske resultater for 2020. Sammen med regnskapsdokumentet vil dette gi et bredt bilde av kommunens økonomiske situasjon pr 31.12.2020.

Et enkelt bilde på sentrale nøkkeltall i regnskapet kan oppsummeres i følgende punkter:

Netto driftsresultat konsern : 8,4 mill. kroner (neg)

- AE: - 8,1 mill. kroner (pos)
- AH: - 4,5 mill. kroner (pos)
- AK: 21,0 mill. kroner (neg)

Resultater for Arendal kommune:

- Netto driftsresultat opprinnelig budsjett: 64,7 mill. kroner (neg) -1,73 %
- Netto driftsresultat v regnskap: 21,0 mill. kroner (neg) -0,54 %•
- Netto bruk av disp.fond oppr. budsjett: 62,3 mill. kroner
- Netto bruk av disp.fond ved regnskap: 42,8 mill. kroner
- Lånegjeld opprinnelig budsjett: 4,242 mrd. kroner
- Lånegjeld ved regnskap: 4,330 mrd. kroner
- Sum saldo fond for enheter 38,6 mill. kroner og fellesfond 39,7 mill. kroner
- Sum bundne fond totalt 86,6 mill. kroner

Årsrapporten vil senere vise ulike nøkkeltall for de ulike tjenestene og utvikling i disse.

3.2 Om KOSTRA

KOSTRA står for KOmmuneStatRApportering. Kommunen er pliktig å rapportere til KOSTRA. Det overordnede formålet med KOSTRA er å få frem relevante, pålitelig og sammenlignbar styringsinformasjon. Dette er styringsinformasjon for staten og kommunene kan bruke dataene til å vurdere egen utvikling over tid. KOSTRA gir også mulighet for å sammenlikne med andre kommuner/grupper og det gir et grunnlag for å vurdere egen drift.

Fra 2020 er kommunegruppene i KOSTRA lagt om. Kommunene er gruppert langs tre ulike dimensjoner: Folkemengde, bundne kostnader og frie disponible inntekter pr. innbygger. Arendal inngår nå i KOSTRA-gruppe 11 (tidligere 13). Denne består av byer med innbyggere mellom 45 000 og 75 000 innbyggere. Det er derfor naturlig å sammenlikne Arendal med gruppe 11. I tillegg er Agder, landet uten Oslo og Sarpsborg med som sammenligningsgruppe i KOSTRA-

dataene i dette dokumentet. Sarpsborg likner på Arendal langs flere dimensjoner og er derfor naturlig å sammenlikne oss med.

2020 er preget av korona og det påvirker KOSTRA-tallene. Tallene er derfor ikke nødvendigvis helt sammenliknbare fra 2019 til 2020, særlig på helse og omsorg. Det er ureviderte KOSTRA-tall som brukes i årsrapporten.

SSB har oppdaget feil i noen av sine beregninger. Vi er usikre på om dette påvirker våre indikatorer, og tar forbehold om at disse kan bli endret i reviderte tall.

3.3 KOSTRA

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Sarpsborg 2020
Frie inntekter pr. innbygger (kr)	52 263	54 206	56 711	56 908	58 193	57 477
Netto lånegjeld i kroner pr. innbygger	87 679	88 969	95 109	76 953	85 297	64 546
Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter	104,7	102,2	106	91,6	92,7	76,8
Disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter	4,7	4,3	3,4	9,1	13,3	9,9

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

Netto lånegjeld har økt noe fra 2019 til 2020 og er betydelig høyere enn sammenligningsgruppene. Utviklingen i gjeldsnivå mot brutto driftsinntekter forsterker bildet ved at gjelden øker mer enn inntektene de siste tre årene.

Disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter er redusert ytterligere fra 2019 til 2020 og er betydelig lavere enn sammenligningsgruppene. Indikatorene synliggjør at økonomien i kommunen er svært stram.

Landet uten Oslo er fjernet da det er kjent at det er feil i beregningene for noen kommuner i denne gruppen som påvirker resultatet på noen overordnede økonomitall.

Det er knyttet stor usikkerhet til om tallene for Arendal er riktige, særlig når det gjelder lånegjeld og det tas derfor forbehold om at disse tallene kan være feil.

4 Covid-19

4.1 Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

Kommunens enheter har ført merkostnader og mindreinntekter relatert til korona på eget prosjektnummer. I oversikten under har rådmannen forsøksvis isolert inntektsjusteringene fra staten pga. korona og kommunens merkostnader/mindreinntekter fra kommunens øvrige økonomi og ser på resultatet for kommunens koronaregnskap 2020. Det er vanskelig å isolere koronakostnader fullstendig fra andre kostnader, og det er noen usikkerhetsmomenter i oversikten som forklares nærmere under.

I bystyrets vedtak av budsjettet for 2020 ble det lagt til ca. 13 mill. kroner i kommunens inntektsanslag utover prognosemodellen fra KS. Dette var i all hovedsak med forventning om høyere skatteinntekter enn angitt av regjeringen. Disse 13 mill. kronene må holdes utenom koronaregnskapet. Det er likevel en mindreinntekt som påvirker regnskapet for 2020.

Netto har Arendal kommune fått tildelt 97,5 mill. kroner til å dekke merkostnader og mindreinntekter knyttet til korona. Elementene i dette er:

Generell tiltakspakke 31,68 mill. kroner. Kompenserte i all hovedsak for lavere skatteanslag. Skattetapet (skatt og inntektsutjevning) ble etter RNB beregnet til om lag 31,6 mill. kroner.

- 8,075 mill. kroner tiltakspakke foreldrebetaling barnehage og SFO.
- Skjønnsmidler korona på 37,31 mill. kroner.
- Redusert arbeidsgiveravgift, 12,9 mill. kroner – økt handlingsrom.
- Redusert deflator som ga omdisponering av lønnsavsetning på 33,3 mill. kroner.
- 500 000 kroner til etterlevelse og kontroll av smittevern.

I tillegg har kommunen fått 20,4 mill. kroner til tiltakspakke vedlikehold. Disse er holdt utenom i sum kompensasjon da de er tildelt konkrete vedlikeholdsprosjekter.

Skattetapet ble i RNB beregnet til 31,6 mill. kroner. I statsbudsjettet ble forventet skattenivå økt opp, men anslaget viste seg å være for optimistisk ved årets slutt. I tillegg til de 97,5 mill. kronene omtalt over er det ca. 5 mill. kroner i positiv effekt i skatt og inntektsutjevning i 2020 sammenlignet med RNB nivået.

Arendal kommune har ført totalt 97,5 mill. kroner i økte kostnader/mindreinntekter på prosjektnummer 7288 for koronaregnskapet. I tillegg kommer Arendal havn KF med ca. 2 mill. kroner og Arendal eiendom KF med ca. 1,6 mill. kroner i merkostnader/mindreinntekter. Merkostnadene summerer seg totalt for konsernet til 101,1 mill. kroner. Det er sannsynlig at noen merkostnader ikke er ført på prosjektet og fanget opp i oversikten.

Det er flere usikkerhetsmomenter i tallene. Det er grunn til å tro at det meste er ført på prosjektet, da det har vært høy bevissthet på dette gjennom året. Samtidig kan det også være besparelser knyttet til kurs, reise og liknende som går i motsatt retning i enhetene, som ikke fremkommer av oversikten. Kostnader til sykelønnsutgifter er dekket av staten fra dag 4 og dette kompenserer i tillegg for mye av vikarkostnadene. Enheten kan også hatt produksjonstap i perioden, og annet som har påvirket resultatet.

Kommunens merkostnader knyttet til korona ser ut til å være mer eller mindre dekket i 2020. Da er de 13 mill. kronene som gjelder økt forventning til frie inntekter holdt utenom. Det forventes ytterligere kompensasjon for kostnader i 2021, og det holdes regnskap med disse over konkrete prosjektnummer.

4.2 Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte, overordnet vurdering

Covid-19 har hatt til dels store konsekvenser for brukere av kommunens tjenester. Dette gjelder barn, unge, voksne og eldre. Så langt det har latt seg gjøre har nasjonal politikk vært å prioritere barn og unge når tiltak skulle fastsettes. Likevel har perioder med hjemmeundervisning, reduserte åpningstider i SFO og barnehage, reduserte muligheter for fritidsaktiviteter og sosialt samvær vært belastende for barn og unge gjennom 2020. Det samme gjelder begrensninger for brukere og pårørende som har behov for tjenester innenfor helse og omsorg. Det vises til enhetenes årsrapporter for mer utfyllende beskrivelser.

For de ansatte har covid-19 gitt flere utfordringer. En utfordring har vært at mange har måttet forholde seg til nye smittevernsrutiner med tilhørende merarbeid. Bruk av verneutstyr kan gjøre jobben tyngre og mer krevende. Ansatte i helse og omsorg har måttet stå i mange vanskelige situasjoner hvor de har ytt sitt aller beste under særdeles krevende forhold. For undervisningspersonell har hjemmeundervisning og kombinasjoner av hjemmeundervisning med ordinær klasseromsundervisning vært krevende. I stabene har mange måttet utsette sine ordinære oppgaver for å bistå med utarbeiding av nye rutiner, anskaffelse av smittevernutstyr, smittesporing, testing og etter hvert vaksinering. I mange tilfeller har de ordinære oppgavene måttet utføres i tillegg til de nye med tilhørende arbeidspress. Alle ansatte har kjent på usikkerhet, engstelse og nødvendigheten av å kunne omstille seg raskt til nye oppgaver og nye situasjoner. Ledere har gjennom hele perioden jobbet mye for å håndtere de ulike situasjonene som har oppstått. Arbeidet har ofte måttet skje på kveld og i helg.

Tross innsatsen, varigheten og slitasjen har ikke sykefraværet i 2020 vært spesielt høyt. Det er ikke urimelig å legge til grunn at dette skyldes at ansatte, tillitsvalgte og ledere har jobbet godt sammen med et felles mål om å komme gjennom pandemien med færrest mulige tap av liv og med minst mulige negative konsekvenser for brukere og befolkningen for øvrig.

5 Arbeidsgiverstrategi

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

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

5.1 Rekruttere og beholde

Blant faste ansatte hadde kommunen turnover på 5,4 % i 2020 (mot 4,3 % i 2019 og 4,5 % i 2018). 5,4 % tilsvarer 170 personer uavhengig av stillingsstørrelse.

Turnover er her definert som andel ansatte som var ansatt i kommunen 1.1 og som ikke jobber i kommunen 31.12 samme år. Tallene hentes ut fra kommunens HR-system. I helse- og levekår var turnover blant faste ansatte i 2020 4,2 %, mens tallet for barn, unge og familier var 4,1 %.

Det er viktig for Arendal kommune å være synlig i de kanalene som arbeidssøkerne oppsøker. Færre annonser lyses ut via papir-aviser og fagblader. I stedet brukes kanaler som LinkedIn, Facebook og nettportaler som Jucan, NAV og Finn.

I rådmannens stab har vi to DNV-sertifiserte rekrutterere som bistår med rekruttering til leder- og nøkkelstillinger. Disse har kompetanse tilsvarende eksterne rekrutteringsrådgivere. Det er kun unntaksvis at kommunen bruker eksterne konsulenter ved ansettelser, og da på grunn av behov for utvidet kapasitet.

Vi har i 2020 som tidligere år hatt særlige utfordringer med å rekruttere sykepleiere, leger og barnevernssaksbehandlere. Generelt er det også mer krevende enn tidligere å rekruttere til lederstillinger i skolene. For øvrige grupper opplever vi stort sett at vi får tilstrekkelig med kvalifiserte søkere til ledige stillinger.

Kommunen bidrar aktivt i KS' prosjekt «#drømmejobben». «#drømmejobben» som har som mål å gjøre kommunen til den foretrukne arbeidsgiveren for arbeidssøkere med relevant utdanning.

Antall årsverk og lønnsnivå

	Grunnlønn 2020	Grunnlønn 2019	Endring i grunnlønn 2019-2020	Ansatte 2020	Årsverk 2020	Ansatte 2019	Årsverk 2019	Endring i årsverk 2019-2020
Alle	497 206	495 235	0,40 %	3 156	2 596	3 183	2 606	-10
Kvinner	491 120	489 539	0,32 %	2 416	2 021	2 445	2 034	-13
Menn	516 546	513 560	0,58 %	740	575	738	572	3

Kilde: Kommunens HR-system, avgrenset til faste ansettelser pr. 31.12. På grunn av det forsinkede tariffoppgjøret i 2020 er KS' PAI-statistikk for 2020 ikke tilgjengelig for årsrapporten. Tallene kan derfor avvike litt fra fjorårets tall.

Rekruttering - noen nøkkeltall 2020

	2018	2019	2020
Antall utlysninger	367	361	319
Antall stillinger	559	840	942
Totalt antall søknader	6 458	6 735	6 371
Snitt søkere pr. stilling	12	8	7
Søkere fordeling kjønn	67 % kvinner	71,5 % kvinner	71 % kvinner

	2018	2019	2020
Andel søkere med utenlandsk opprinnelse	10,1 %	10,8 %	10,1 %
Andel søkere som har oppgitt funksjonshemming	0,6 %	0,8 %	0,7 %
Andel søkere som har oppgitt fortrinnsrett	2 %	1,5 %	1,4 %

2020 viser at rekrutteringsbehovet holder seg relativt stabilt til tross for pandemien som preget det meste av året. Det er en liten nedgang i antall utlysninger, samtidig som at det er en økning i antall stillinger lyst ut. Antallet søkere har gått ned sammenlignet med året før.

Sommerjobber til ungdom utgjør en stor andel de av de utlyste stillingene. I 2020 lyste Arendal kommune ut hele 265 sommerjobber. Det var 573 søkere til disse stillingene, 60 % av søkerne var under 25 år. Sommerjobber gir Arendal kommune en unik mulighet til å vise seg frem for fremtidige arbeidstakere, samtidig som at ungdom får sitt første møte med arbeidslivet.

Det er særlig to områder hvor det oppleves utfordrende å rekruttere. Dette er sykepleiere og erfarne saksbehandlere til barnevern. I 2020 ble det lyst ut 106 sykepleierstillinger, til disse var det totalt 551 søkere. Det vil si i snitt 5,2 søkere pr. stilling, altså færre søknader pr stilling enn snittet for kommunen. Innenfor barnevern ble det lyst ut 16 stillinger i 2020. Det kom inn 178 søknader og av disse var 58 % av søkerne under 35 år. Det mangler ikke søkere, men mange er nyutdannede og mangler relevant erfaring. For å unngå praksissjokk er det viktig for barnevernet å sikre tilstrekkelig antall ansatte med erfaring som kan veilede de nyutdannede.

Lærlinger

Bystyrets vedtatte lærlingestrategi for 2018-2021 ligger fast og vi har god måloppnåelse innenfor området. Strategien har fått mye positiv oppmerksomhet lokalt og regionalt og blir av fylkeskommunen og KS beskrevet som forbilledlig på nasjonalt nivå. Kommunen ble i 2019 tildelt KS pris som «Årets lærlingekommune» for 2018. Satsingen er offensiv og viktig både i et utdanningsperspektiv og som en strategisk satsing for å sikre kompetent arbeidskraft i regionen i årene fremover.

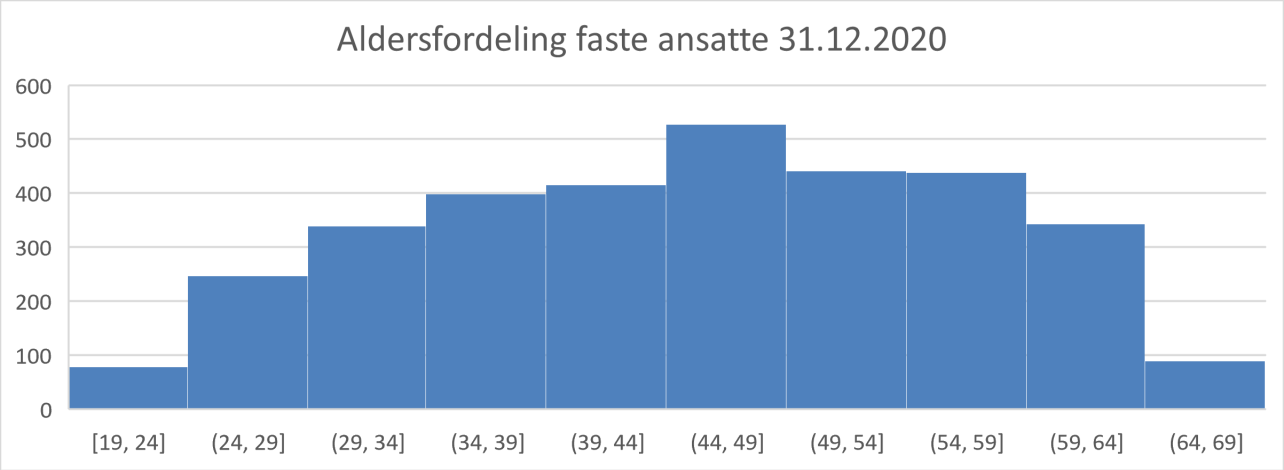
Ved utgangen av 2020 var det totalt 94 lærlinger og lærekandidater i Arendal kommune. Av disse var 87 egenfinansiert. Øvrige er finansiert enten ved NAV eller fylkeskommunen. Lærlingene var fordelt slik:

Fag	Aktiv
Helsefag	47
Barne- og ungdomsfag	34
Kokkefag	7
Yrkessjåførfag	1
Kontor og administrasjon	1
Bilfag lette kjøretøy	1
Byggdrifter	2
Vei og anlegg	1
Totalsum	94

Grunnen til at vi ikke hadde flere lærlinger ved utgangen av 2020 enn ved inngangen (103) skyldes delvis at andelen lærlinger i helsefag øker. Disse koster mer pr. lærling på grunn av ulike tillegg knyttet til turnusjobbing. Resten kommer av at antall lærlinger finansiert av andre har gått ned.

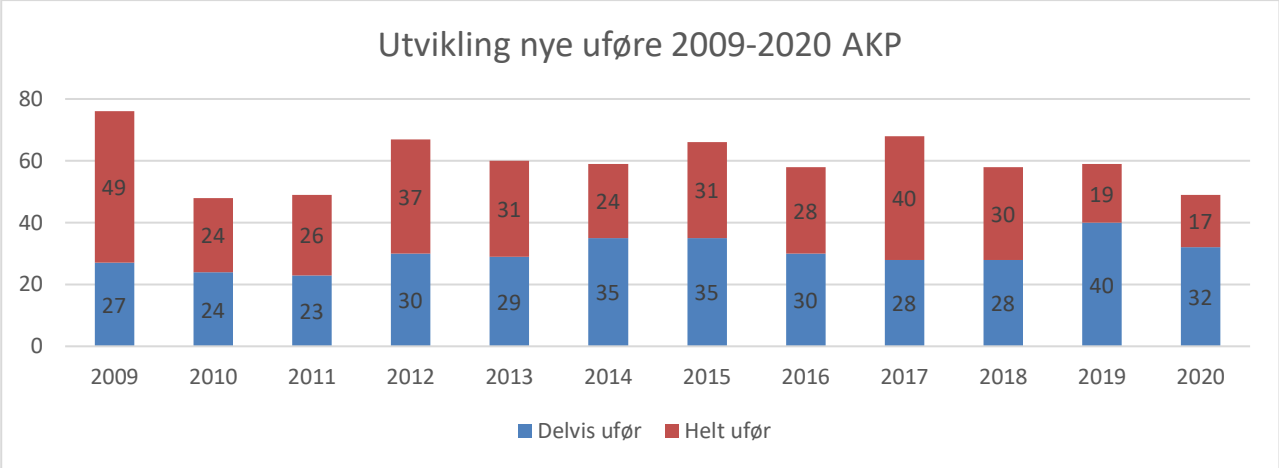
Opptrappingen fortsetter og kommunen ligger godt an til å nå målet om 3 lærlinger pr. 1 000 innbyggere, men satsingen stiller store krav til ledere, veiledere og god organisering.

Alderssammensetning alle stillinger



Utvikling antall uføre

Arendal kommune har jobbet aktivt over mange år for å hindre frafall. I 2009 var det totalt 76 ansatte av medlemmene i Arendal kommunale pensjonskasse som gikk av med hel eller delvis uførepensjon. Etter dette har antallet ligget relativt stabilt på et snitt rundt 60. Det jobbes kontinuerlig videre sammen med pensjonskassen for at dette tallet skal holde seg lavt og aller helst gå ned ytterligere. I 2020 ble tallet særlig lavt med totalt 49 nye uføre. Det er nedgang både blant helt og delvis uføre sammenlignet med året før. Se figur under.

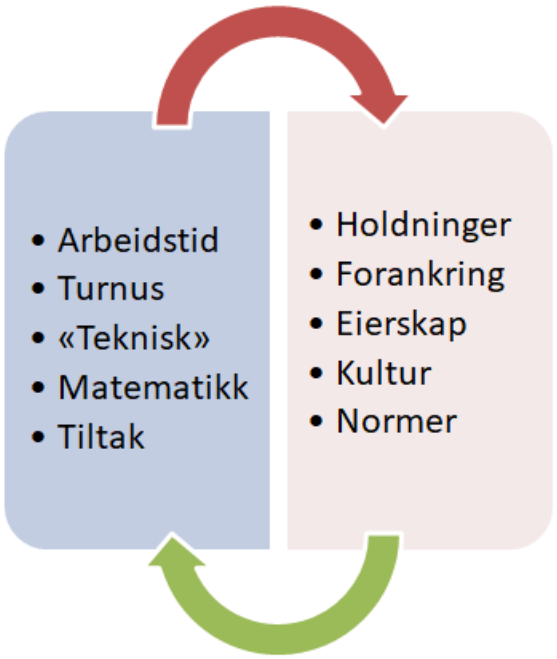


Heltidskultur

Å få etablert en heltidskultur i alle sektorer er kommunens viktigste satsing innenfor arbeidsgiverområdet. Heltid handler aller mest om kvalitet for elever, pasienter og andre brukere av kommunale tjenester. Faste ansatte med rett utdanning er det beste. Dernest handler heltid om effektivitet og hensiktsmessig organisering av arbeidet. Mange ansatte i små stillinger koster mye for kommunen. I tillegg er det svært krevende å være leder når antall ansatte blir for mange.

I Arendal har vi gjort mange ting på en gang. Heltid handler om holdninger, normer, kultur og struktur. Hvis vi skal endre kultur er vi nødt til å gjøre mange ting samtidig. Vi må gjøre strukturelle grep samtidig som vi gjennomfører aktiviteter som handler om informasjon, kunnskap og modning.

Dette kan illustreres slik:



31.12.2020 var det totalt 1822 heltidstilsatte i kommunen. Det tilsvarer en heltidsandel på 57 %

Utviklingen i helse og levekår spesielt

Sektoren har hatt en meget god utvikling de 4 siste årene i arbeidet med å skape heltidskultur. Arbeidet har imidlertid vært ressurskrevende og det har vært mye motstand mot ulike tiltak som har vært nødvendig for å skape endring. Gjennom omfattende arbeide med spredning av kunnskap og endring av holdninger og normer har dette endret seg.

Det er uten tvil helgeutfordringen som har skapt størst motstand i arbeidet med å skape heltidskultur. Utfordringen er todelt. En del handler om å formidle informasjon og kunnskap til ansatte og andre om den matematiske sammenhengen mellom helgearbeid og heltid slik at sammenhengen blir forstått og akseptert. Den andre delen handler om å endre selve kulturen knyttet til at det er oppfattet som naturlig og greit å jobbe deltid for kvinner i omsorgsyrkene. De fleste avdelingene har arbeidet aktivt med å øke antall helgetimer gjennom nye måter å organisere turnusen på. Arbeidet har gitt resultater både gjennom økt andel heltid, men også gjennom mye større forståelse og aksept for at økt antall helgetimer er en konsekvens av heltidsvalget. Dette kan vises slik:

Flere heltidsansatte (og samme antall årsverk) => færre ansatte => flere helgetimer pr. ansatt.

Per ansatt (ansatte kan ha flere stillinger)	2016	2017	2018	2019	2020
Antall ansatte	1 583	1 589	1 605	1 466	1 471
Antall årsverk	1 112	1 169	1 218	1 139	1 134
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	70,2 %	73,6 %	75,9 %	77,7 %	77,1 %
Antall ansatte med totalt 100 % ansettelse	422	466	555	543	552
Andel ansatte med totalt 100 % ansettelse	26,7 %	29,3 %	34,6 %	37,0 %	37,5 %

Tallene er pr. 31.12.2020 og er hentet fra kommunens HR-system.

5.2 Medarbeiderundersøkelse

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse annethvert år. Neste undersøkelse gjennomføres høsten 2021.

Under vises resultater fra medarbeiderundersøkelsen «10-faktor» i 2019 sammenlignet med tidligere undersøkelser samt nasjonalt snitt:

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

Resultatene fra 10-faktor 2019 viser forbedring av flere faktorer, inkludert mestringsledelse som regnes som den mest sentrale faktoren. Resultatet, sammen med administrasjonens erfaringer, er en god indikasjon på at medarbeiderundersøkelsene blir fulgt opp godt og at Arendal kommune er i positiv utvikling. Arendal kommune er like gode, eller bedre, enn nasjonalt snitt på alle faktorer.

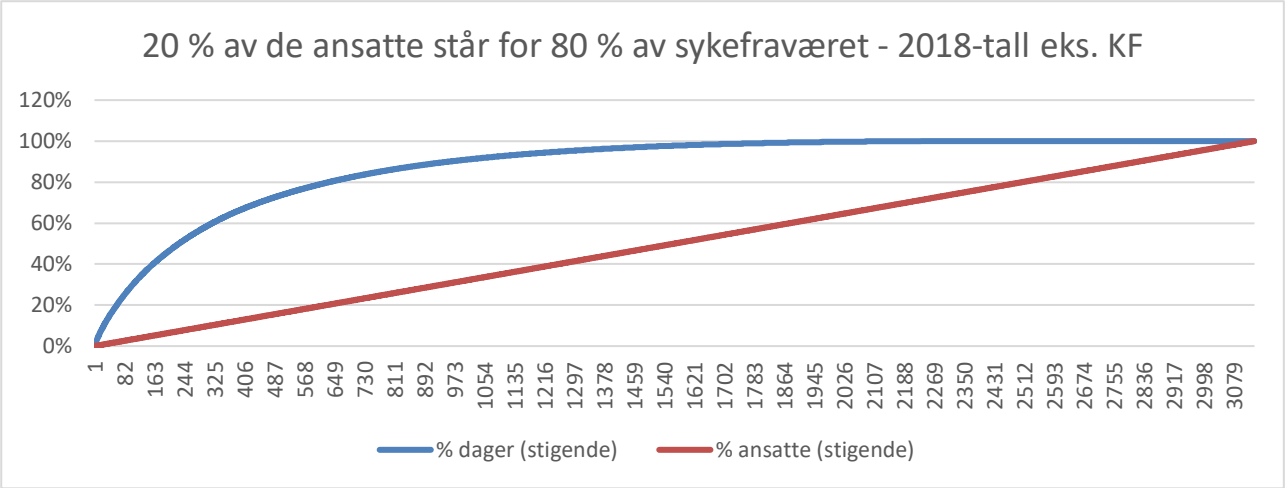
Hva er 10-faktor?

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

5.3 Fravær og HMS

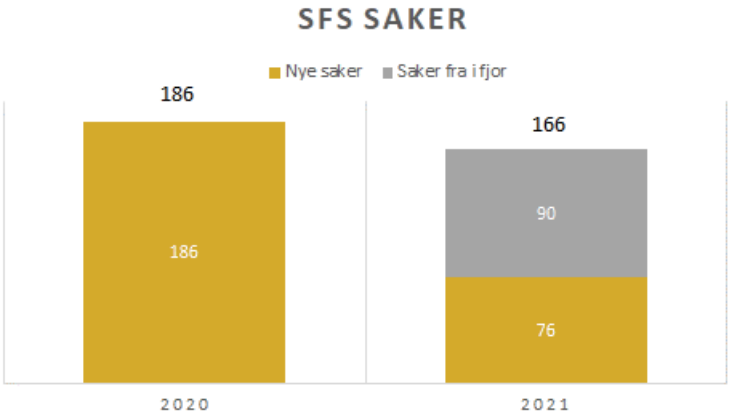
Det har vært jobbet intensivt med å redusere sykefraværet i 2020. Samtidig har arbeidet blitt utfordret kraftig av covid-19-pandemien. I tett samarbeid med Agder Arbeidsmiljø IKS jobbes det med forebyggende tiltak som godt arbeidsmiljø, god ledelse, rolleklarhet, forutsigbarhet og muligheter for egenkontroll. Det er også mye god helse i fulle stillinger og vi ser klare sammenhenger mellom heltid, nærvær og arbeidsmiljø.

Kommunen har en slank administrasjon og HR-staben har måttet jobbe svært målrettet for å få fraværet ned mot målet. En del av arbeidet i 2020 har derfor handlet om å kartlegge og planlegge for å få fraværet vesentlig ned i 2021 i henhold til målet i HØP 2021-2024. I Arendal er ca. 80 % av sykefraværet knyttet til 20 % av de ansatte.



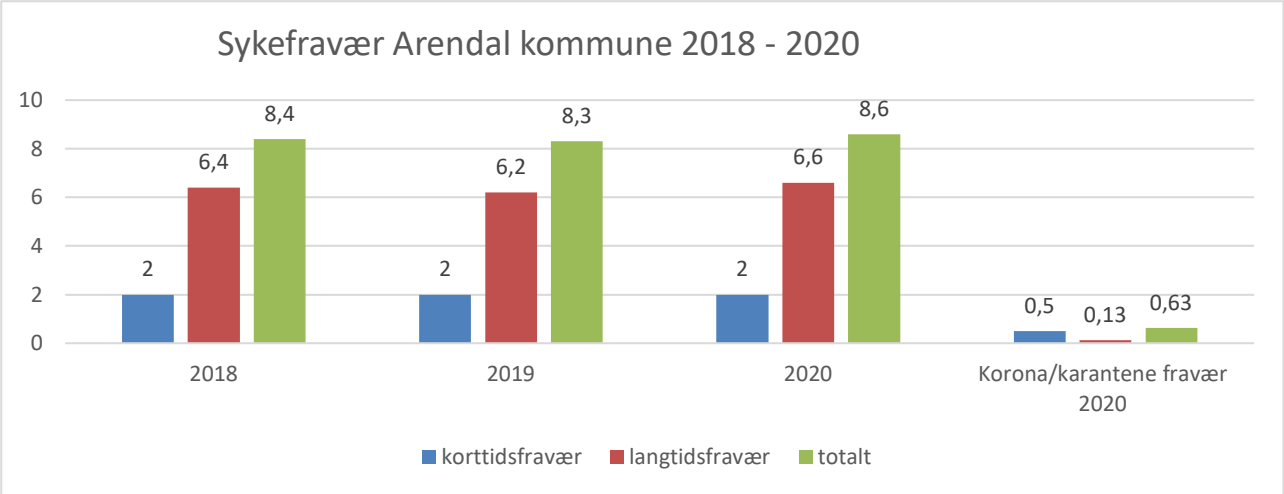
I tillegg til generelle forebyggende tiltak har det derfor særlig vært satset på:

- Kartlegging av ansatte med syk-frisk-syk-mønster (SFS-saker). Dette er en gruppe ansatte som har mer enn 24 sykefraværsdager hvert år de 3 siste årene. Ofte er sykefraværet fordelt over flere perioder og de ansatte har ikke fått samme oppfølging som andre ansatte med lengre sammenhengende sykefravær. Denne gruppen utgjør en stor del av det samlede sykefraværet. Antallet SFS-saker utviklet seg slik gjennom 2020. Effekten vil fremkomme i statistikken for 2021.



- Mulighets- og oppfølgingsmøter (MOA): Målgruppen er ansatte som har hyppig og/ eller omfattende sykefravær. Vi tar utgangspunkt i en liste over ansatte som har hatt sykefravær 24 dager eller mer de siste tre årene og andre ansatte hvor leder har behov for bistand. Målet med MOA-møter er å skape dialog og få en felles forståelse av den ansattes utfordringer og fremtidsmuligheter. På møtet letes det etter muligheter for den ansatte, og sammen skal møtedeltakerne komme frem til konkrete tiltak, avklaringer og betydelig lavere sykefravær.
- Samarbeid med Falck helse om tiltaket «Raskere frisk». Dette er et tiltak for ansatte som enten står i fare for å gå ut i sykemelding eller som er sykemeldte. Tiltaket har god dokumentert effekt på individnivå.

I 2020 endte sykefraværet for kommunen totalt på 8,6 %. Av dette var 0,6 %-poeng korona-relatert. Det vil si at det underliggende sykefraværet lå på ca. 8 %. Dette er litt lavere enn i 2019 og 2018.



Omplasseringsutvalget

Omplasseringsutvalget møtes ukentlig og jobbet med 32 saker i løpet av 2020. 21 av disse var løst ved utgangen av året. Omplasseringsutvalget har jobbet med saker som har omhandlet ansatte fra alle de store tjenesteområdene og alle utdanningsgrupper. Ansatte omplasseres enten av helsemessige årsaker eller av økonomiske årsaker knyttet til nedbemanning.

5.4 Likestilling og mangfold

Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM-planen) er en oppfølging av Regionplan Agder 2020. Det gode livet - Agder for alle, er et av de fem satsingsområdene i regionplanen. Likestilling i bred betydning er et viktig arbeidsområde i regionen Agder.

For å følge opp LIM-planen har fylkeskommunen etablert en sertifiseringsordning kalt «Likestilt arbeidsliv». I 2019 inngikk Arendal kommune avtale med fylkeskommunen om bistand fra fylkeskommunen til å gjennomføre en sertifiseringsprosess for å bli «Likestilt arbeidsliv»-kommune. På grunn av sammenslåing av tidligere Aust- og Vest-Agder fylkeskommune har fylkeskommunen manglet ressurser til å følge opp ordningen og arbeidet stoppet delvis opp. På slutten av 2020 ble arbeidet imidlertid tatt opp igjen og kommunen har signert ny avtale med ny fremdriftsplan. Målet er å bli sertifisert i løpet av 1-2 år.

Prosessen inneholder 7 innsatsområder:

1. Forankring: Likestillings- og mangfolds-arbeidet er en integrert del av virksomhetens måte å tenke og jobbe på i alle nivåer i virksomheten.
2. Inkluderende arbeidsmiljø: Et inkluderende arbeidsmiljø skapes ved å forebygge og forhindre utenforskap, trakassering og seksuell trakassering.
3. Rekruttering: Det legges til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og gjennom karriereløpet.
4. Tilrettelegging: Virksomheten har rom for arbeidstakere som varig eller midlertidig krever tilrettelegging av arbeidet.
5. Heltid: Virksomheten skal tilstrebe en heltidskultur i virksomheten.
6. Livsfase: Virksomheten legger til rette for likestilt foreldreskap og lager fleksible løsninger også ved andre omsorgsforpliktelser.
7. Likelønn: Det er et uttalt mål om lik lønn for arbeid av lik verdi.

Tabellen under viser SSB sin likestillings-indeks med 16 indikatorer for kjønnslikestilling. Likestillings-indeksen bekrefter levekårsutfordringene i Arendal. Tabellen gjelder Arendal kommune som geografisk enhet, ikke kommunen som arbeidsgiver.

	Arendal		Endring	Snitt Norge
Indikatorer for likestilling - Arendal kommune	**2018**	**2019**	**2018-2019**	**2019**
Andel barn 1 – 5 år barnehage (%)	93,4	94,1	0,7	92,1
Kvinneandel blant kommunestyrerepresentanter (%)	41,0	41,0	0,0	39,0
Andel menn med høyere utdanning (%)	27,6	27,6	0,0	30,1
Andel kvinner med høyere utdanning (%)	34,2	34,6	0,4	38,8
Andel menn (20-66 år) i arbeidsstyrken (%)	73,6	73,9	0,3	80,1
Andel kvinner (20-66 år) i arbeidsstyrken (%)	69,5	69,5	0,0	75,4
Gjennomsnittlig bruttoinntekt menn (kr)	504 100	513 900	9 800	567 400
Gjennomsnittlig bruttoinntekt kvinner (kr)	356 000	369 600	13 600	397 500
Andel sysselsette menn (20 – 66 år) som jobber deltid (%)	16,6	16,3	-0,3	14,7
Andel sysselsette kvinner (20 – 66 år) som jobber deltid (%)	45,5	44,2	-1,3	37,3
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden (%)	64,4	53,4	-11,0	62,2
Grad av kjønnsbasert næringsstruktur (skår)	0,59	0,60	0,0	0,60
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (%)	70,0	69,9	-0,1	70,3
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (%)	36,4	36,3	-0,1	36,7
Kvinneandel blant ledere	34,1	34,2	0,1	36,8
Kjønnsbalanse i utdanningsprogram videregående skole (skår)	0,67	0,67	0,0	0,67

Andel kvinner og menn Arendal kommunes ansatte 2020

	Administrative enheter	Kultur infrastruktur og utvikling	Helse og levekår	Barn, unge og familier	Alle
Andel kvinner	62	38	88	80	77
Andel menn	38	62	12	20	23

5.5 Digitalisering og IKT

Covid-19 pandemien har preget 2020. Dette har vært et år som har gitt store utfordringer, men også store muligheter for digitalisering av tjenester rettet mot innbyggere og næringsliv. Det samme gjelder internt og hvordan vi jobber i Arendal kommune. Ulike former for nettmøter har i stor grad blitt den nye samarbeidsformen.

For skolene har det i perioder måttet gjennomføres hjemmeundervisning hvor verktøy som MS Teams har vært aktivt brukt. Tilgang på PCer, iPad og annet teknisk utstyr har i stor grad vært tilfredsstillende, blant annet takket være satsningen på flere PCer og iPader i skolene. Både undervisningspersonalet og elever fortjener ros for å ha gjennomført en ekstremt rask digitalisering og endring av arbeidsform, på en god måte.

Håndteringen av covid-19 testing av innbyggere og ansatte og videre smittesporing krever digitale løsninger. Innføringen av disse løsningene er også et eksempel på digitalisering i et høyt tempo hvor ansatte har kastet seg rundt for å ta i bruk nye løsninger veldig raskt. I stor grad har dette vært løsninger hvor Arendal har vært med på testing og forbedringer sammen med leverandør mens løsningene har blitt utviklet.

Det har også dukket opp helt nye problemstillinger som krever digitalisering. Noen krever innkjøp av nye programvare mens andre har blitt løst med bruk av eksisterende løsninger på nye måter. Et eksempel på dette kan være besøksregistrering i omsorgsinstitusjonene som ble håndtert ved intern videreutvikling eksisterende programvare. Andre eksempler er muligheter for «digitale

besøk» for beboere på institusjoner og digital oppfølging av pasienter innenfor psykisk helse.

Selv med utfordringene 2020 har bydd på er det gjennomført mange større og mindre prosjekter knyttet til digitalisering. Disse er gjennomført både innenfor samarbeidet i IKT Agder og direkte i Arendal kommune. Innenfor helse og omsorg er jobbet godt med innføring av nye velferdsteknologier. Eksempler på dette er digitale pasientvarslingsanlegg, innføring av Evondos medisinrobot og Safemate med GPS for hjemmeboende.

Eksempler på andre prosjekter i andre sektorer er innføring av et nytt vegforvaltnings-program, økt bruk av sensorteknologi innen teknisk sektor, digitale ansettelser og pilotprosjekt med «Visma Sikker Sak» for skole.

Digitalisering gir også utfordringer med informasjonssikkerhet og personvern. IKT Agder som vår driftsleverandør har gjennomført flere tekniske endringer og oppgraderinger for å sikre god sikkerhet for våre ansatte, elever og innbyggere. Sammen med Froland er det også innført nytt verktøy fra Draftit Privacy for å sikre god og effektiv dokumentasjon og etterlevelse av GDPR-lovgivningen.

5.6 Kommunikasjon

Kommunikasjon er et lederansvar som følges opp av de enkelte enheter. Kommunikasjonsnettverket som har vært en del av enhet Innovasjon og kompetanse har hatt ansvar for utvikling og drift av felles kommunikasjonskanaler som innbyggerportal og digitale tjenester knyttet til denne, samt kommunens tilstedeværelse i sosiale medier. Kommunikasjonsnettverket har bistått enheter og staber med kommunikasjonsrådgivning og deltatt som kommunikasjonsressurser i prosjekter og planprosesser. Nettverket har hatt ansvar for kommunikasjonsaktiviteter knyttet til Arendalsuka og deltar i andre drifts- og utviklingsoppgaver for Arendalsuka. Det legges stor vekt på at kommunens kommunikasjon er tilpasset innbyggeres og brukeres behov.

I 2020 har det vært stort trykk på intern og ekstern informasjon knyttet til koronapandemien gjennom hele året og informasjonsberedskap har vært satt siden mars 2020. Nasjonale retningslinjer har i perioder endret seg daglig og ukentlig og det er lagt stor vekt på å videreformidle og konkretisere retningslinjene for ansatte og innbyggere i Arendal.

Fra 2. tertial 2020 ble enhet innovasjon og kompetanse avviklet og kommunikasjonsmedarbeiderne overført til rådmannens stab for samfunnsutvikling.

5.7 Juridiske tjenester

Kommunens tjenesteområder er fastlagt gjennom en rekke lover og forskrifter. Faglig juridisk kvalitetssikring ivaretas gjennom juridisk kompetanse sentralt plassert i organisasjonen. Juridisk stab er en faglig ressurs og spisskompetanse på det juridiske fagfeltet, som har som formål å være en støttefunksjon for kommunens ledelse og de ulike enheter. En annen viktig oppgave er bidra til at kommunen oppfyller sine lovpålagte plikter slik at innbyggernes rettigheter ivaretas. Juridisk stab arbeider innenfor alle kommunens saksområder. Oppgavene består dels i bistand til organisasjonen gjennom uttalelser til juridiske problemstillinger, utredninger av juridisk art, oppfølging og korrespondanse med eksterne advokater, oppfølging av tvister for domstolen som kommunen er part i og utstrakt intern veiledning, kurs og foredragsvirksomhet. Arendal kommune leverer etter avtale juridiske tjenester til Grimstad, Risør, Froland, og fra nov. 2020 også til Vegårshei.

5.8 Anskaffelser

Det er økt fokus knyttet til anskaffelser. Sammen med juridiske tjenester har rådmannen lagt til rette for økt kompetanse og kapasitet til å utvikle anskaffelser og innkjøpsrutiner for kommunen. I bystyrets budsjettvedtak er det også lagt til rette for nye stillinger som kan sikre god kvalitet for hele kommunen.

5.9 Internkontroll

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

Det er etablert en tydelig systematikk for rapportering fra enhetene om gjennomførte aktiviteter innenfor internkontroll. Se enhetenes årsrapporter. På kommunenivå har det i 2020 vært jobbet med å implementere kommunens tidligere elektroniske avvikssystem med et nytt. QM+ er anskaffet og tatt i bruk i starten av 2020. Alle enhetsledere skal være kjent med prinsipper for internkontroll i Arendal kommune, rådmannens ansvar for overordnet internkontroll og enhetsledernes ansvar for gjennomføring av aktiviteter og rapportering på enhetsnivå.

5.10 Ombudsfunksjoner

Personvernombud

Personvernombudets oppgave er å bistå kommunen med implementering av nye lovpålagte oppgaver som følger av personopplysningsloven fra 2018. Arendal kommunes personvernombud er organisert under stab organisasjon. Funksjonen er felles for de øvrige kommunene i IKT Agder-samarbeidet.

I 2020 gjennomførte personvernombudet følgende aktiviteter:

- Innføring av et nytt IKT verktøy for gjennomføring av nye lovkrav
- Besvarte henvendelser fra kommunens ansatte som gjaldt rutiner, maler og retningslinjer for å ivareta personvernregelverket
- Rådgivning i samarbeid med juss-nettverket på systemnivå og i enkeltsaker
- Besvarte henvendelser fra innbyggere og ansatte i enkeltsaker
- Bisto kommunen med håndtering av innmeldte avvikssaker som gjaldt brudd på personvern og informasjonssikkerhet
- Rådgivning om organisering og arbeidsfordeling på tvers av IKT Agder samarbeidet
- Informasjonsarbeid og veiledning

Mobbeombud

Mobbeombudet skal utføre sitt arbeid på et fritt og selvstendig grunnlag uavhengig av administrativ og politisk ledelse i kommunen. Mobbeombudet i Arendal kommune skal også støtte, veilede og bistå barn, elever og foreldre slik at barns rett til et godt psykososialt miljø i barnehage og grunnskole blir ivaretatt, jf. kapittel 9a i opplæringsloven. Mobbeombudet kan også støtte, veilede og bistå lag og foreninger som ønsker bistand til å forebygge og ivareta barn og unges psykososiale miljø.

Mobbeombudet skal prioritere det forebyggende arbeidet mot mobbing i barnehage og skole, og bidra til at alle barn og unge opplever et godt psykososialt miljø.

I 2020 har mobbeombudet jobbet med 30 nye saker. Sakene har vært fulgt opp over tid via jevnlige møter og telefonkontakt med barn, foresatte, skole eller barnehage. I sakene har ofte andre instanser også vært involvert. I tillegg til sakene har det vært flere henvendelser både fra foresatte, ansatte i skole og barnehage og andre som jobber for et godt og trygt miljø for barn og unge.

I desember 2020 vedtok bystyret å avvikle stillingen som mobbeombud og mobbeombudets siste arbeidsdag ble dermed 31.12.2020.

6 Barn, unge og familier

6.1 Innledning

Koronasituasjonen

2020 var et spesielt år som fra midten av mars i stor var preget av koronasituasjonen. Skoler og barnehager ble stengt 13.3.2020, unntatt for noen barn som fortsatt hadde rett til skolegang og barnehage. Hjemmeskole med digital undervisning og oppfølging ble hovedløsningen. Øvrige tjenester i «laget rundt barna/eleven» måtte også forholde seg til strenge smitteverntiltak, men å ivareta sårbare barn på en best mulig måte hadde stort fokus.

I mai vendte man gradvis tilbake til skoler, barnehager, SFO og øvrige tjenester i tjenesteområdet Barn, unge og familier.
Men elevene fikk ikke gjennomført muntlig og skriftlig eksamen i juni. Standpunktkarakterene ble grunnlaget for grunnskolepoengene til avgangselevene på 10.trinn 2020.

I mai og juni var det noen utfordringer med å bemanne kohortene, men rådmannen vil berømme de ansatte for stor innsats og godt arbeid i en krevende pandemisituasjon hele 2020.
Avvikling av sommerferien 2020 gikk uten store problemer. Det var viktig at de ansatte fikk tatt ut sommerferie slik at de kunne starte med nye krefter etter ferien. Barnehager, skoler og øvrige tjenester har hatt tilnærmet normal drift høsten 2020; på gult nivå.

Kun tilnærmet fordi en opplevde et noe større fravær enn normalt. Ansatte måtte i mange tilfeller være hjemme med «snørrete» barn eller på grunn av egne lette symptomer, som gjorde det nødvendig å bruke vikarer.
Dette gjorde at tjenestetilbudet ikke alltid var optimalt. Men dette må aksepteres i den situasjonen landet og verden er i. Ved gult nivå har hele skoleklasser vært samlet i undervisningen.

Barnehagene har høsten 2020 vært på gult nivå i trafikklysmodellen. Det betyr at hele avdelinger har kunnet være samlet, og med få unntak har barna fått et fulltidstilbud i private og kommunale barnehager.

Tjenestene fulgte i 2020 de nasjonale smittevernreglene og endingene i disse, og det har vært fokus på å ivareta sårbare barn.

Nye læreplaner i skolen
Fra skolestart i august startet elevene på 1.-9. trinn med nytt læreplanverk. Planleggingen av innføringen ble forstyrret av koronasituasjonen på våren, men rådmannen vil berømme de ansatte på skolene for å ha håndtert gult nivå, nye læreplaner og BTI-implementering på en svært god måte. Men det er ingen tvil om at kapasiteten på skolene har vært utfordret.

BTI
Å implementere BTI-modellen har også hatt stort fokus i 2020. Koronasituasjonen har gjort at vi ikke har kunnet avholde BTI-samlinger av ulike slag som planlagt. Dette har forsinket implementeringen noe. Men det har vært fokus på å ta i bruk handlingsveilederen, utarbeidede rutiner og verktøy og samarbeidsarenaene.

HØP - arbeid høsten 2020

Rådmannens arbeid med Handlings- og økonomiplan 2021 -2024 og årsbudsjett for 2021 har involvert enhetene i stor grad. Bemanningsreduksjoner og andre tiltak for å redusere kommunens kostnader medførte også organisasjonsendringer som det har vært nødvendig å bruke tid på gjennom bl.a. involvering og forankring.

Som en del av dette vedtok bystyret 17.12.2020 flere saker som hadde konsekvenser for enhetene i tjenesteområdet Barn, unge og familier.

Barnehageutvalg og skoleutvalg

I forbindelse med budsjettbehandlingen desember 2019, ble det besluttet å opprette et politisk barnehageutvalg og et politisk skoleutvalg. Utvalgenes sammensetning og mandat ble vedtatt av bystyret 20.1.2020. Begge utvalgene bestod av fem politikere. To hovedtillitsvalgte deltok i

utvalgene, og rådmannen stilte sekretariat til rådighet.

Barnehageutvalget la fram sin rapport for bystyret 29.10.2020. Skoleutvalget legger fram sin rapport våren 2021. Det er lagt ned mye og godt arbeid i de to utvalgene i 2020.

Handlingsplaner, dokumenter og lover

Det har også i 2020 vært arbeidet med nye lokale handlingsplaner, veiledere og rundskriv, bl.a.

Folkehelse og livsmestring, en veileder for skolene, Handlingsplan mot selvmord og Handlingsplan mot rasisme og diskriminering. De to siste er til politisk behandling vinter/vår 2021.

Det blir i ulike politiske fora påpekt at ikke alle ansatte har alle aktuelle handlingsplaner under huden. Det er mange planer, lover og dokumenter som f.eks. rektor minst årlig må sørge for at ansatte har kjennskap til:

1. Opplæringsloven
2. Forvaltningsloven
3. Veiledere for smittevern i barnehager og skoler under covid-19utbruddet 2020
4. Kommunens og skolens ordensreglement
5. HØP, aktuelle sider for sektoren
6. Strategisk kart for Arendalsskolen 2018 -2021 , Temaplan skole fra 2021
7. Kommuneplan 2020 - 2030
8. Regionplan 2020 -2030
9. BTI-modellen i Arendal kommune
10. Ny overordnet del av læreplanen
11. Nye læreplaner – lokalt læreplanarbeid
12. Arbeidsmiljøloven
13. Skolenes virksomhetsplan
14. Arbeidsgiverstrategien for Arendal kommune
15. Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø
16. Rundskriv nr. 1 System for internkontroll for skoler i Arendal kommune.
17. Overordnet handlingsplan mot vold mot ansatte i skolen
18. Foreløpige retningslinjer for dekning av utgifter ved følge til Barnehuset i Kristiansand + praktisk informasjonsskriv
19. Svømme- og livredningsopplæring i Arendalsskolen – sikkerhet
20. Rundskriv vedrørende skoleturer, skolearrangement og gratisprinsippet
21. Rundskriv, Rutine for Elever som uteblir fra skolen
22. Lærerprofesjonens etiske plattform, Utdanningsforbundet
23. Rettledning UDIR: Barnekonvensjonen i saksbehandlinga
24. Alkoholpolitisk handlingsplan for Arendal kommune
25. Handlingsplan mot vold og overgrep i nære relasjoner
26. Veileder for samarbeid mellom skole og barnevern, Bufdir/UDIR
27. Kommunedelplan KLIMA OG ENERGI Arendal 2019 -2023
28. Innovasjonsstrategi 2019-2023, Arendal kommune
29. Plan for overgang fra barnehage til skole og sfo (for neste 1. trinn og for sfo)
30. Handlingsplan mot selvmord, Arendal kommune
31. Handlingsplan mot rasisme og diskriminering, Arendal kommune
32. Følge til behandling, rundskriv til skolene
33. Folkehelse og livsmestring, en veileder for skolene
34. Varslingsrutiner i Arendal
35. Rutiner for avvik

Oversikten er ikke utfyllende. Handlingsplaner og strategier krever tiltak som, i denne sammenheng, skolene skal jobbe med.

Alkoholpolitisk handlingsplan for Arendal kommune sier bl.a.:

Arendal kommune ser det som en sentral, kommunal oppgave å ha et aktivt rusforebyggende arbeid gjennom enheter og virksomheter som har ansvar for barn og unge, spesielt barnehager, skoler, helsestasjon og skolehelsetjenesten. Konkrete og forpliktende tiltak forutsettes innarbeidet i kommunedelplan for «Tidlig innsats».

For å nå frem til målgruppen barn og unge, må de enkelte virksomheter utarbeide egne strategier for å nå målgruppen. Det legges til grunn at kompetansen på rusforebyggende arbeid prioriteres og blir ivaretatt.

6.2 Barnehage

Vi har i Arendal:

- 47 private barnehager, hvorav 3 familiebarnehager og tre åpne barnehager.
- Seks kommunale resultatenheter med totalt 10 barnehager og to oppvekstsentre.

Barnetall i private og kommunale barnehager i Arendal

Barnehage	Plasserte barn pr 15.12. 2018	Plasserte barn pr 15.12. 2019	Plasserte barn pr 15.12. 2020
Totalt	2 272	2 203	2 102
Private barnehager	1 703	1 664	1 586
Kommunale barnehager	569	539	516

Som tallene ovenfor viser, var det fra 15.12.2019 til 15.12.2020 en nedgang i antall barn i de kommunale barnehagene på 23 barn. I de private var det en nedgang på 78 barn. Totalt vil det si en nedgang fra 15.12.2019 til 15.12.2020 på 101 barn.

Antall barn i barnehagene henger sammen med at det i Arendal var en nedgang på 88 barn i alderen 0-5 år fra 1. januar 2020 til 1. januar 2021; fra 2 674 barn til 2 586 barn.

Barnehageøkonomi, barnehageplasser og brukertilfredshet

Tall i mill. kroner	Regnskap 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regulert budsjett 2020	Merforbruk (-)/Mindreforbruk (+)
Tilskudd til private barnehager	272,4	266,5	266,5	-5,9
Komp. redusert foreldrebetaling	15,8	8,5	14,2	-1,6
Sum overføringer til private barnehager	**288,2**	**275,0**	**280,7**	**-7,5**
Sum kommunale barnehager	80,0	71,4	79,2	-0,8
Netto overføringer til/fra andre kommuner (gjestebarn)	-3,6	1,0	1,0	4,6
Netto inntekter/utgifter stab barnehage	5,0	5,5	5,3	0,3
Sum barnehage	**369,6**	**352,9**	**366,2**	**-3,4**

Barnehagesektorens budsjett for 2020 besto i hovedsak av tilskudd til private barnehager, kompensasjon for redusert foreldrebetaling (inntektsgradering/søskenmoderasjon) og utbetalinger/innbetalinger i forbindelse med «gjestebarn» til/fra andre kommuner.

I tillegg kommer rammene til de kommunale barnehagene og drift av stab. Våren 2020 ble det også utbetalt refusjon for tapt foreldrebetaling til både private og kommunale barnehager som følge av korona-stenging. Dette ble kompensert fra staten, og er hovedårsaken til den store forskjellen mellom opprinnelig og regulert budsjett på posten for kompensasjon redusert foreldrebetaling.

Tilskudd til private barnehager
Tilskuddet til private barnehager 2020 baserte seg på regnskapstall og barnetall for 2018 i de kommunale barnehagene. Endelig regnskap for tilskudd til private barnehager viser et negativt avvik på 5,9 mill. kroner. Avviket skyldes i hovedsak at det var vesentlig flere barn i private barnehager enn budsjettert. Noe av dette skyldes at vi har færre gjestebarn i andre kommuner og flere gjestebarn fra andre kommuner enn forventet, sik at vi fikk et mindreforbruk på overføringer til/fra andre kommuner på 4,6 mill. kroner.

Netto negativt avvik på tilskudd/overføringer til private barnehager og gjestebarn er 2,9 mill. kroner

i 2020. Sammenliknet med 2019 er tilskudd/overføringer til private barnehager økt med 2,9 mill. kroner.

Kommunen betaler tilskudd til private barnehager etter reglene i barnehageloven og tilhørende forskrift om likeverdig behandling. Faktorer som påvirket budsjettbehovet for tilskudd og rammer til private barnehager i 2020 ift. budsjett for 2019:

- Lønnsvekst i kommunale barnehager
- Økt foreldrebetaling
- Endring i barnetall

Kommunen betalte i 2020 tilskudd til ordinære private barnehager iht. forskrift om likeverdig behandling basert på kommunens regnskap for 2018. Følgende driftstilskuddsatser gjaldt for 2020:

- Tilskuddssats drift pr heltidsplass pr år for små barn: 232 061 kroner
- Tilskuddssats drift pr heltidsplass pr år for store barn: 113 596 kroner

I tillegg ble det utbetalt kapitaltilskudd basert på barnehagens byggeår etter følgende satser:

Byggeår	Tilskuddssats pr. plass
Til og med 2011	9 300
2012-2014	16 400
2015-2017	20 200
2018-2020	23 900

Regnskap kommunale barnehager
De kommunale barnehageenhetene (inkl. barnehager i oppvekstsentre) har et samlet negativt avvik på 0,8 mill. kroner i 2020 etter innhenting fra og avsetning til fond. To enheter har negativt avvik på til sammen 873 674 kroner. Disse har fått trekk i ramma på til sammen 578 000 kroner for 2021 som følge av merforbruket i 2020. To enheter brukte fond (132 967 kroner) for å unngå merforbruk. To enheter har mindreforbruk på til sammen 528 716 kroner. Av dette er 465 000 kroner avsatt til disposisjonsfond. Barnehagene som inngår i oppvekstsentre, ses i sammenheng med skolene og har ikke egen avsetning/trekk for barnehage.

Økonomiske tiltak kommunale barnehager
I og med at barnetallet er synkende, vurderes nå rammene hele tiden, og spesielt i forbindelse med oppstart av nytt barnehageår 1. august. Eventuelle justeringer som følge av endringer i barnetall/bemanningsbehov, rapporteres i 2. tertial.

Overordnet satsingsområder for kommunale barnehager.
Barnehagenes arbeidsdokumenter er Lov om barnehager med forskrifter, rammeplan for barnehager og barnehagens årsplan.

Områder som har fått ekstra fokus i 2020 er:

- Gode læringsmiljø i barnehage og skole.
- Psykisk helsefremmende barnehager
- Foreldresamarbeid.
- Trafikksikker barnehage
- BTI (Bedre tverrfaglig innsats)

Barnehagens systematiske evaluering og vurderingsarbeid skal være førende for videre planlegging relatert til felles årsplan og barnehagens halvårsplaner.

Kompetanseheving

I 2020 har følgende kompetanseheving vært gjennomført for kommunale og private barnehager. Mange planlagte samlinger ble avlyst eller flyttet til 2021 på grunn av covid-19.

Det som ble gjennomført var:

- Oppfølgingssamlinger - Kroppen er min!
- Dialogmodellen - et verktøy for forebyggende arbeid mot mobbing

- Psykisk helsefremmende barnehage - oppstartsamling
- ReKomp (regional kompetanseutvikling) kick-off-samling (digitalt)

Tilsyn
Det var planlagt kvalitetstilsyn i åtte barnehager, men pga. covid-19 var det ikke mulig å være til stede i barnehagene.

Det ble gjennomført ett kvalitetstilsyn i privat barnehage med bakgrunn i bekymringsmelding. Tilsynet ble lukket mars 2020.

Rapportering

September 2020 rapporterte barnehagene på pedagognorm og bemanningsnorm. De barnehagene som ikke hadde dette på plass, ble fulgt opp slik at dette kom på plass.

Basilrapportering 15. desember 2020 som brukes til barnehagestatistikk og områdeovervåking, viste avvik i 3 private barnehager i forhold til pedagognormen. Det var ikke de samme barnehagene som ble fulgt opp etter rapportering 15.september.

Foreldreundersøkelse 2020
Alle de kommunale barnehagene gjennomførte undersøkelsen mellom 1. november og 20. desember 2020.

Resultatene fra Foreldreundersøkelsen brukes av barnehagen og kommunen som en hjelp til å vurdere og utvikle barnehagetilbudet.

Foreldreundersøkelsen	Kommunale barnehager (2020)	Private og kommunale barnehager (2020)
Ute- og innemiljø	4,2	4,3
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,6
Barnets trivsel	4,8	4,8
Informasjon	4,3	4,4
Barnets utvikling	4,7	4,7
Medvirkning	4,3	4,4
Henting og levering	4,5	4,5
Tilvenning og skolestart	4,5	4,6
Tilfredshet	4,6	4,6

Skala: 1-5 der 5 er best.

Det var høye score også ved foreldreundersøkelsen 2020.

Foreldreundersøkelsen er en frivillig undersøkelse der foreldre får si sin mening om barnehagetilbudet, inkludert barnas trivsel og samarbeidet mellom hjem og barnehage.

Foreldreundersøkelsen er først og fremst et verktøy for den enkelte barnehage, men gir også viktig informasjon om foreldrenes opplevelse av barnehagetilbudet på kommunalt nivå og i forhold til nasjonalt nivå.

I 2020 var det 14 private barnehager som ikke gjennomførte foreldreundersøkelsen.

Endring barnehager/barnehageplasser 2020
Kommunen har ikke godkjent nye eller lagt ned barnehageplasser med virkning i 2020.

Etter- og videreutdanning i barnehager 2020
Styrerutdanning: tre pedagoger, to i kommunal og en i privat barnehage startet opp styrerutdanningen høsten 2020.

Veilederutdanning for praksislærere: seks pedagoger, to i kommunal og fire i privat barnehage startet høsten 2020.

Seks pedagoger fikk ikke tilbud om videreutdanning.

Bystyresaker 2020:
PS 20/4 Sommerstengt barnehage og SFO.

PS 20/148 Flytting av Fabakken og Fjellvik barnehage til Marisberg.

PS 20/181 Evaluering sommerstengt barnehage og SFO.

PS 20/184 Barnehageutvalg for god kvalitet og effektiv drift i kommunale barnehager i framtiden. Rapport.

PS 20/223 Sammenslåing av Møllers Asyl og Gullfakse barnehage til en barnehage i Gullfakse barnehage.

PS 20/224 Sammenslåing av Gåsungen og Strømsbuåsen barnehage til en barnehage i Strømsbuåsen barnehage.

6.2.1 KOSTRA

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Landet uten Oslo 2020	Sarpsborg 2020
Netto driftsutgifter barnehager, pr. innbygger 1-5 år (kr)	167 268	178 565	185 012	163 009	167 782	167 588	153 955
Antall barn korrigert pr. årsverk til grunnbemanning, alle barnehager (antall)	5,8	5,7	5,6	5,8	5,7	5,7	5,8
Antall barn korrigert pr. årsverk til grunnbemanning, kommunale barnehager (antall)	5,8	5,8	5,8	5,8	5,6	5,6	5,7
Andel barn 1-5 år i barnehage, i forhold til innbyggere 1-5 år (prosent)	93,4	94,1	94,1	92,5	91,4	92,9	89,6

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

Noen årsaker til at netto driftsutgifter er høyere i Arendal enn i sammenligningskommunene, er at en høy andel har styrket tilbud, det er en høy andel barn i Arendal som går i barnehage, og andelen private barnehager er høy.

Indikatoren *barn korrigert for alder pr. årsverk i kommunal og privat barnehage* er ganske jevn med sammenligningsgruppene. Tilsvarende tall for de kommunale barnehagene er noe høyere og har holdt seg jevnt over tid og ligger likt eller over sammenligningsgruppene. Det arbeides kontinuerlig med å ha fulle barnegrupper i de kommunale barnehagene. Dette er viktig for å holde kostnadene pr. barn i kommunale barnehager nede.

Den nederste linjen i tabellen viser at Arendal har en betydelig høyere andel barn i barnehage enn sammenligningsgruppene. Det er høye kommunale kostnader ved å ha barn i barnehagene, og denne høye andelen forklarer mye av de høye kostnadene Arendal kommune har på netto driftsutgifter i den øverste linjen i tabellen.

Inntektssystemet fra staten til kommunene er slik at kommunen får tilskudd for hvert barn i alderen 1-5 år, uavhengig av om barnet går i barnehage eller ikke. Arendal har ønsket at mange starter i barnehage, men det har en umiddelbar kostnad.

6.3 Skole

Vi har i Arendal:

- 17 kommunale skoler inkludert:
  - To oppvekstsentre (skole og barnehage)
  - Lunderød skole og ressurssenter
  - Sandum alternative skole på Hove
- 3 private skoler (Arendal internasjonale skole, St. Franciskus skole, Steinerskolen)

Økonomi

Sum ramme (mill. kroner)	Regnskap 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regulert budsjett 2020	Regnskap 2019
Kommunale skoler	442,9	420,1	433,6	418,1

De kommunale skolene hadde i 2020 et merforbruk på 9,3 mill. kroner. Dette er noe høyere enn i 2019. Noen skoler står for en stor andel av merforbruket, og disse melder at det har vært nødvendig å sette inn betydelige ressurser til elever som trenger tett oppfølging i henhold til sakkyndig vurdering fra PPT og enkeltvedtak om spesialundervisning.

Elevtallsutvikling private og kommunale skoler 2010-2020

Skoleår	Elevtall totalt	Elevtall kommunale skoler	Elevtall private skoler
2010/2011	5 275	5 001	274
2011/2012	5 305	5 023	282
2012/2013	5 342	4 920	422
2013/2014	5 368	4 921	447
2014/2015	5 395	4 927	468
2015/2016	5 398	4 881	517
2016/2017	5 523	4 976	547
2017/2018	5 469	4 914	555
2018/2019	5 564	5 017	547
2019/2020	5 583	5 021	562
2020/2021	5 592	5 009	583

Elevtallet for friskolene inneholder også elever som er bosatt i andre kommuner, men som går på friskole i Arendal kommune. Det gjør at elevtallet totalt avviker marginalt fra innbyggertallet for samme aldersgruppe.

Rådmannen har gjennom flere år påpekt at vi går inn i en tid med synkende elevtall. Elevtallet rapportert i GSI den 01.10.2020 er 9 høyere enn i 2019 på samme tid. Dette henger sammen med at elevgruppen som gikk ut av 10. trinn i 2020, var relativt liten.

Hvis vi derimot ser på elevtallene på barnetrinnet siste 3 år, ser en at nedgangen som rådmannen varsler, er godt i gang.

Elevtall 1-7. trinn, pr 1. oktober:

2018 – 3 633 elever,

2019 – 3 589 elever,

2020 – 3 518 elever.

Som tallene viser, er det på barnetrinnet en nedgang på 44 elever og 71 elever; til sammen 115 elever på 2 år. Nedgangen vil forsterkes ytterligere i de kommende årene.

Antall barn født i 2020 var på 380 barn. Det er 476 barn som er skolestartere i 2021.

Gjennomsnittet pr. kull i skolene i dag er på 559 (kommunale skoler og friskolene).

Dersom det ikke skjer store endringer i forhold til antall fødsler, innvandring/flyktninger eller tilflytting, vil elevtallet synke betraktelig de neste årene. Først på barnetrinnet, med forplantning videre etter hvert som tiden går. Siste prognose gir et elevtall i 2029 som er 1310 elever færre enn i dag.

Faglige resultater

Navn på indikator, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	49	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	49	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	50	49	50	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	50	49	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	50	48	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	48	50	48
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	54	53	54	52
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	54	52	53	51
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,7	3,5	3,7	*
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,4	3,2	3,4	*
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,6	3,9	3,7	*
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	3,6	3,6	*
Gjennomsnittlige grunnskolepoeng	41,5	41,7	42,0	41,8

** Skriftlig eksamen våren 2020 ble avlyst på grunn av Korona og derfor ikke noe resultat.*

Det er fremdeles framgang på faglige resultater, og spesielt gledelig er det at på alle de nasjonale prøvene på 5. trinn skårer vi nå som målsettingen og som resten av landet. Vi har en liten tilbakegang på ungdomstrinnet når det gjelder nasjonale prøver. Sett i forhold til resultatene på nasjonale prøver for 8. trinn i 2019 og utviklingen til 9. trinn i 2020 for de samme elevene, så skårer elevene som forventet. Dette viser at ungdomsskolene fremdeles jobber godt med å løfte elevene fra deres utgangspunkt. Vi ser også en svak oppgang i grunnskolepoeng, men ikke like høyt som vi hadde satt oss som mål. http://skoleporten.udir.no

Elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen, resultater	Mål 2019	Resultat 2019	Mål 2020	Resultat 2020
Vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,7	3,9	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	3,4	3,3	3,3
Mobbing på skolen 7. trinn	0 %	8,6 %	0 %	8,1 %
Mobbing på skolen 10. trinn	0 %	7,3 %	0 %	7,1 %

Mobbetallene inkluderer et samletall for 3 kategorier slik vist på skoleporten; Mobbet av medelever, mobbet digitalt og mobbet av voksne.

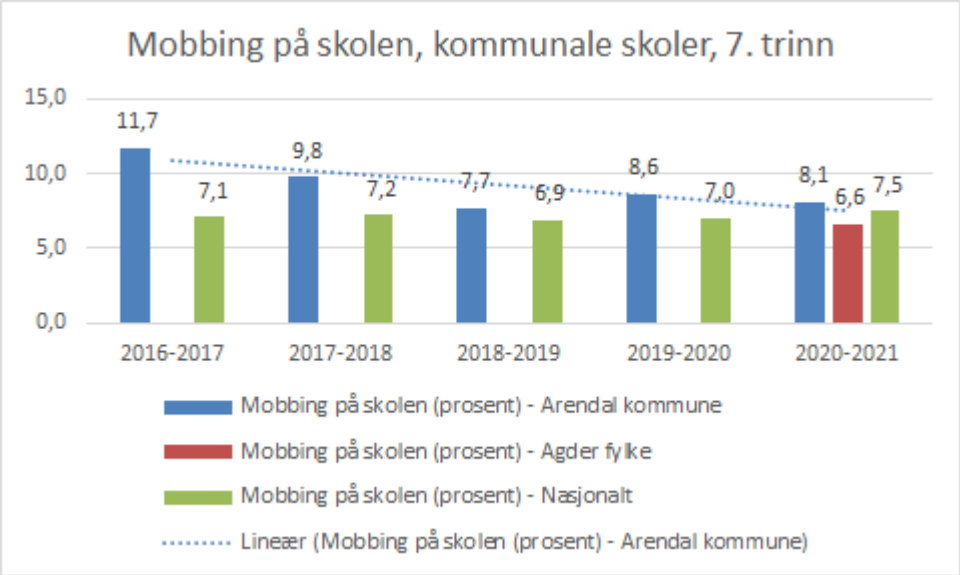
Elevundersøkelsen høsten 2020 er for skolene i Arendal en bedring samlet sett. I årsberetningen rapporterer vi på 7. trinn og 10. trinn som er det om rapporteres på nasjonalt og som publiseres på skoleporten.udir.no. For Arendal sin del i år har vi de dårligste resultatene på nettopp 7. trinn og 10. trinn. Selv om det er de to trinnene med de dårligste resultatene i Arendal, er det likevel framgang på mange punkt. Og vi ser at også her er mobbetallene lavere enn i 2019.

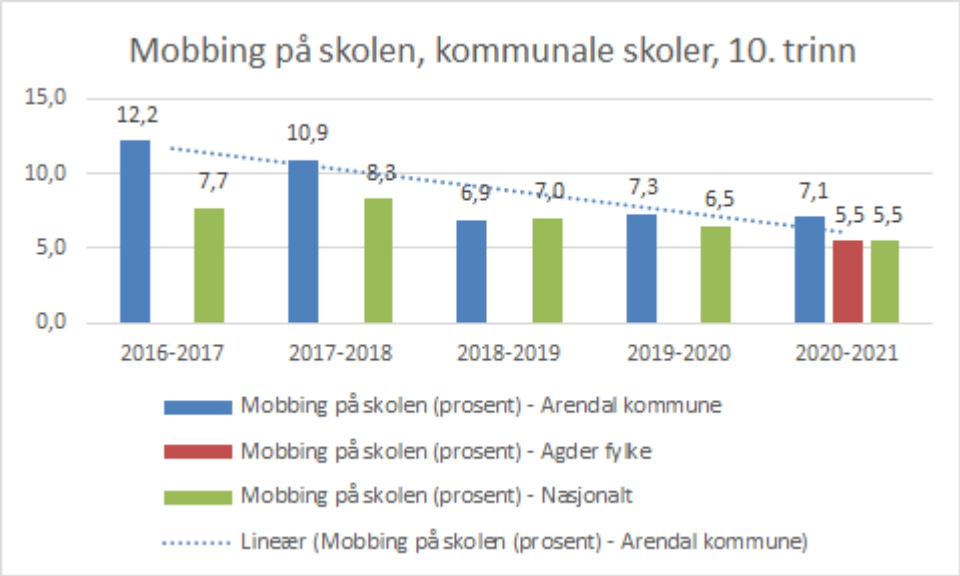
Totalt sett for alle elevene i kommunen er resultatet på 7,1 %. Det samme tallet var 8,1 % i 2019, så det går rett vei. Alle som jobber i skolene i kommunen er utålmodige og jobber hardt når det kommer til elevenes læringsmiljø og spesielt mobbing og skulle aller helst ha løst denne

utfordringen umiddelbart og nådd visjonen om null mobbing. Samtidig ser vi en stadig bedring i våre undersøkelser, noe som viser at systematisk jobbing over tid gir resultater. Men det tar tid, og rådmannen ber om støtte og forståelse for at dette er et langsiktig og hardt arbeid. Staten har bevilget nær 150 mill. kroner øremerket til dette arbeidet de siste 3 årene, men resultatene for nasjonen er omtrent uendret til tross for stor satsing. I Arendal har vi klart å forbedre resultat vårt noe år for år. Vi er ikke i mål, men på god vei og må jobbe sammen videre med vår nullvisjon.

I skolenes tall over mobbing på skolen er mange av resultatene prikket, dvs. unntatt offentlighet.

Resultatet vises ikke hvis 1- 4 elever har svart at de opplever mobbing på skolen. Dette vises ved en *. Det er Utdanningsdirektoratet som unntar lave antall fra offentligheten, ikke rådmannen.





Etter- og videreutdanning

Skoleår	Antall lærere
2009/2010	0
2010/2011	8
2011/2012	2
2012/2013	13
2013/2014	9

Skoleår	Antall lærere
2014/2015	16
2015/2016	28
2016/2017	32
2017/2018	30
2018/2019	37
2019/2020	42
2020/2021	30

Bystyresaker i 2020

PS 20/04 Sommerstengt barnehage og SFO
PS 20/12 Høringsnotat - forslag til endringer i forskrift til opplæringsloven om moderasjonsordninger i skolefritidsordningen (SFO)
PS 20/18 Skoleutvalg på fem personer
PS 20/73 Uttalelse vedrørende søknad om etablering av ny friskole i Arendal kommune - Nesheim Privatskole AS
PS 20/74 Uttalelse i forbindelse med søknad om etablering av friskole - Oasen skole Arendal AS
PS 20/106 Skoleutvalget - fritak og valg av nytt medlem
PS 20/123 Refusjon av utgifter til spesialundervisning ved Friskoler i Arendal kommune
PS 20/147 Tilstandsrapport for grunnskolen 2019
PS 20/165 Lovlighetskontroll- bystyrevedtak 20/123
PS 20/181 Evaluering Sommerstengt barnehage og SFO
PS 20/221 Reduksjon årsverk - ikke lovpålagte stillinger

6.3.1 KOSTRA

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Landet uten Oslo 2020	Sarpsborg 2020
Gruppestørrelse 2 (antall)	17,4	17	16,6	16,8	16,2	15,7	16,5
Andel lærere som er 60 år og eldre (prosent)	11,8	12,4	9,7	8,5	8,7	9,1	7,6
Andel lærere i heltidsstilling (prosent)	71,6	72,2	74	75,3	70,7	73,4	76,3

Gruppestørrelsen i Arendal er rett under gruppe 11, men høyere enn de øvrige sammenligningsgruppene. Det betyr at antall elever pr. lærer i ordinær undervisning er litt lavere enn gruppe 11, og noe høyere enn de øvrige i sammenligningsgruppene.

Andelen lærere som er over 60 år er høyere i Arendal enn i sammenligningsgruppene, men har gått betydelig ned fra 2019. Andelen lærere i heltidsstilling økte ytterligere i 2020. Arendal ligger høyere enn i Agder og landet uten Oslo, men lavere enn de andre sammenligningsgruppene. Det er kommunens mål og øke denne andelen.

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

6.4 Satsingsområder, kommunal planstrategi 2017 – 20, oppvekst

Tidlig og tverrfaglig innsats 2020

Bedre tverrfaglig innsats, forkortet til BTI, er kommunens tverrfaglige satsing for at vi så tidlig som mulig fanger opp utsatte barn og unge og legger til rette så de får den støtten de trenger for å ha det bra hjemme, i barnehagen, på skolen og i fritiden.

Videre har det vært fokus på:

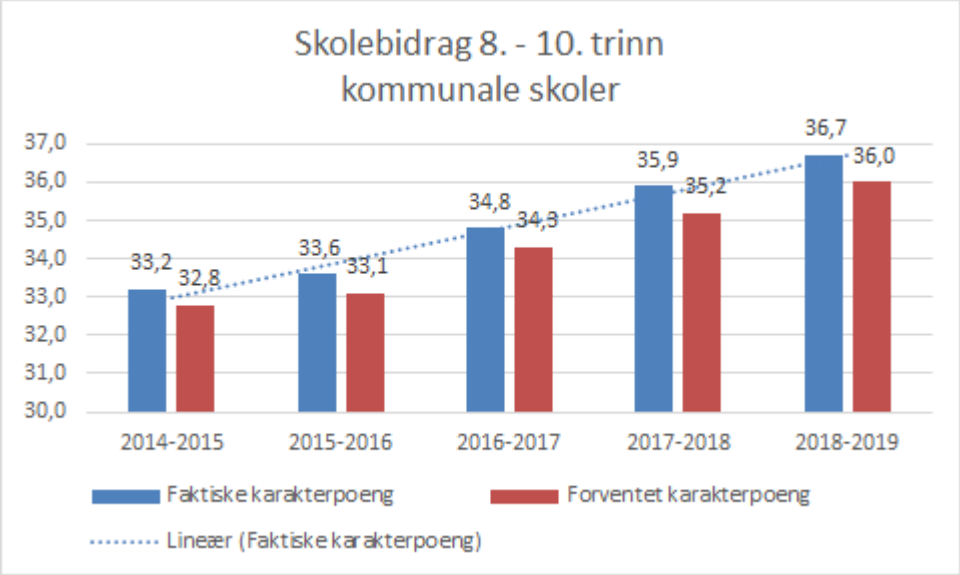
Gode læringsmiljø i barnehagene og skolene hvor alle barn

- opplever tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet
- opplever å bli sett og verdsatt for den en er
- opplever vennskap
- opplever mestring og tydelige forventninger
- opplever glede ved å leke og ved å lære

Dette har i 2020 vært en viktig satsing, der de øvrige tjenestene i tjenesteområdet har vært involvert.

Det har også vært fokus på barnets stemme og godt samarbeid med foresatte.

For at flere unge skal komme ut i arbeid eller videre studier, må kommunen bidra til høy gjennomføring i vgs. Et godt skolebidrag på ungdomstrinnet gjør elevene bedre rustet til overgangen fra grunnskolen til vg1.



Vi ser at våre elever oppnår vesentlig flere karakterpoeng enn forventet, bl.a. ut fra foreldrenes utdanningsnivå i Arendal.

Skolebidragstall for 2019-2020 blir offentliggjort i april 2021, så tallene ovenfor er siste offentliggjorte tall, publisert april 2020.

Rådmannen mener at en viktig årsak til den positive utviklingen og de gode resultatene, er at kommunen har holdt fast ved store og viktige satsingsområder over tid - *gode læringsmiljø i barnehager* og skoler og *realfagssatsingen i barnehager og skoler,* begge fra 2016. Fem år for store satsinger er ikke veldig lenge. Barna går i barnehage og grunnskole i 15 år.

Positivt skolebidrag - det er nok riktigere å si positivt «kommunebidrag», Rådmannen mener at gode kommunale tjenester rundt eleven og skolen også bidrar til at elevene mestrer og bidrar til elevenes læringsutbytte.

6.5 Spesialpedagogiske tjenester

6.5.1 KOSTRA

Indikator	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Landet uten Oslo 2020	Sarpsborg 2020
Elever i kommunale og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent)	9	8,8	9,2	7,9	7,3	7,8	6,4
Andel barn i kommunale barnehager som får spesialpedagogisk hjelp (prosent)	5,6	6,7	6,2	4,6	4,2	4	3,9

Andelen elever som får spesialundervisning i grunnskolen i Arendal er høyere enn sammenligningsgruppene.

Andel elever med spesialundervisning i kommunale skoler 1.10.2020 var 8,76 %, mens andelen i friskolene var 11,84 %.

Andel barn i kommunale barnehager som får spesialpedagogisk hjelp har gått ned i Arendal fra 2019 til 2020, men ligger betydelig høyere enn alle sammenligningsgruppene.

Andel barn i private barnehager som fikk spesialpedagogisk hjelp pr 1.12.2020, var 3,3 %, men andelen i kommunale barnehager var 6,2 %.

6.6 Barnevern

6.6.1 KOSTRA

Indikator	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Landet uten Oslo 2020	Sarpsborg 2020
Netto driftsutgifter til barnevernstjenesten pr. innbygger 0-22 år (kr)	9 116	9 425	9 303	8 184	7 843	8 042	9 792
Barn med melding ift. innbyggere 0-17 år (prosent)	5,6	5,5	6,3	5,4	5,1	5	7,3
Barn med barnevernstiltak ift. innbyggere 0-22 år (prosent)	3,8	4	4	3,8	3,6	3,7	5,5
Barn med undersøkelse ift. innbyggere 0-17 år	5,7	5,8	5,1	4,8	4,4	4,6	6,4

Vi ser at netto driftsutgifter til barnevernstjenesten pr. innbygger 0-22 (kr) gikk noe ned fra 2019 til 2020. Arendal ligger under Sarpsborg, men over gruppe 11, Agder og landet. Som en ser av tabellen, er det en klar sammenheng mellom netto driftsutgifter og andel barn med melding, tiltak og undersøkelse i Arendal.

Netto driftsutgifter er noe for høy i tallene over fordi en for stor andel husleie er ført med barnevernfunksjon. Husleie på Maxis i 2020 var på 5,7 mill. kroner og 180 000 kroner i strøm. Ca. 30 % av det burde vært ført på familietjenesten.

6.7 Forebyggende tjenester

6.7.1 KOSTRA

Indikator	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Landet uten Oslo 2020	Sarpsborg 2020
Andel nyfødte med hjemmebesøk innen to uker etter hjemkomst (prosent)	101,2	93,3	97,9	90,6	93,1	77	98,5
Avtalte årsverk i helsestasjons- og skolehelsetjenesten pr. 10 000 innbyggere 0-20 år (årsverk)	33,7	38,8	45,6	41,4	52,1	45,7	43,8

Som en ser av tabellen, ligger Arendal i 2020 over gruppe 11, Agder og landet uten Oslo med hensyn til andel nyfødte med hjemmebesøk innen to uker etter hjemkomst, men under Sarpsborg. Avvik fra 100 % handler om fødsler på slutten av året og at noen barn blir liggende lenger på sykehuset slik at en ikke rekker besøk innen to uker. Alle får tilbud om hjemmebesøk og nærmest alle sier ja til tilbudet.

Når det gjelder årsverk i helsestasjons- og skolehelsetjenesten pr. 10 000 innbyggere 0-20 år, ligger Arendal i 2020 over gruppe 11 og Sarpsborg, men under Agder og ca. likt med landet uten Oslo.

7 Helse og levekår

7.1 Visjon, strategi og satsningsområder

Visjon for Helse og levekår er: SAMMEN KAN VI!

Etisk refleksjon er en forutsetning for god kvalitet i våre tjenester og i vårt arbeid. Vi arbeider for en dreining fra refleks til refleksjon i alle små og store oppgaver. Per Fugellis tre faktorer for at mestring skal være tilstede er:

- Oppleve personlig verdighet - respekt og selvrespekt
- Oppleve handlingsrom i eget liv
- Oppleve tilhørighet til en flokk (fellesskapet)

Satsingsområder 2018 - 2021 i Helse og levekår:

- Alle Innenfor! Ingen Utenfor!
- Gode Forløp
- Det Gode Menneskemøtet
- Trygge Individer - Trygge Hjem
- Kompetanse
- Rekruttering
- Innovasjon

7.2 Økonomi

I Helse og levekår er årsresultatet et merforbruk på 5,430 mill. kroner. Viser til tabell under for resultat pr. enhet.

Enhet	Kroner
1301 Psykisk helse og rus	0
1302 Koordinerende enhet	0
1303 Mestring og habilitering	270 000
1304 Hjemmebaserte tjenester	-5 372 000
1305 Institusjon	0
1306 NAV Arendal	0
1307 Østre Agder krisesenter	0
1308 Legevakten	-328 000
Total	**-5 430 000**

Hjemmebaserte tjenester har et merforbruk på 5,372 mill. kroner, som i all hovedsak skyldes følgende:

- merforbruk på variable lønnsposter (ikke fastlønn)
- merforbruk på medisinske forbruksvarer og leasingbiler
- merforbruk på BPA (brukerstyrt personlig assistent)

Beredskapsordning for ressurskrevende brukere dekker ikke personer fra fylte 67 år. Dette gir enhetene økonomiske utfordringer da tilskuddsmidler fra staten faller bort. Enheten har med bakgrunn av at flere brukere passerer denne aldersgrensen vesentlige utfordringer med å tilpasse det økonomiske forbruket dette gir.

Gjennom 2020 har kommunen ført alle covid-19 kostnadene på eget prosjekt. Helse og levekår har i all hovedsak fått dekket sine merkostnader samt oppbygging av beredskap og smittevernlager.

7.3 Satsningsområder og tjenesteproduksjon i helse og levekår

2020 er preget av arbeidet med pågående pandemi, og mye av sektorens ressurser er brukt til å bidra med analyse, planlegging og tiltak. Enhetenes har i sine virksomhetsplaner, for 2020, skissert hvilket aktivitetsnivå de skulle ha. Mye av dette er utsatt, og vil bli tatt tak i når vi er over på normal drift igjen. Noe er imidlertid jobbet med, og beskrives senere i kap. om prosesser i Helse og levekår.

Tjenesteproduksjon 2020

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

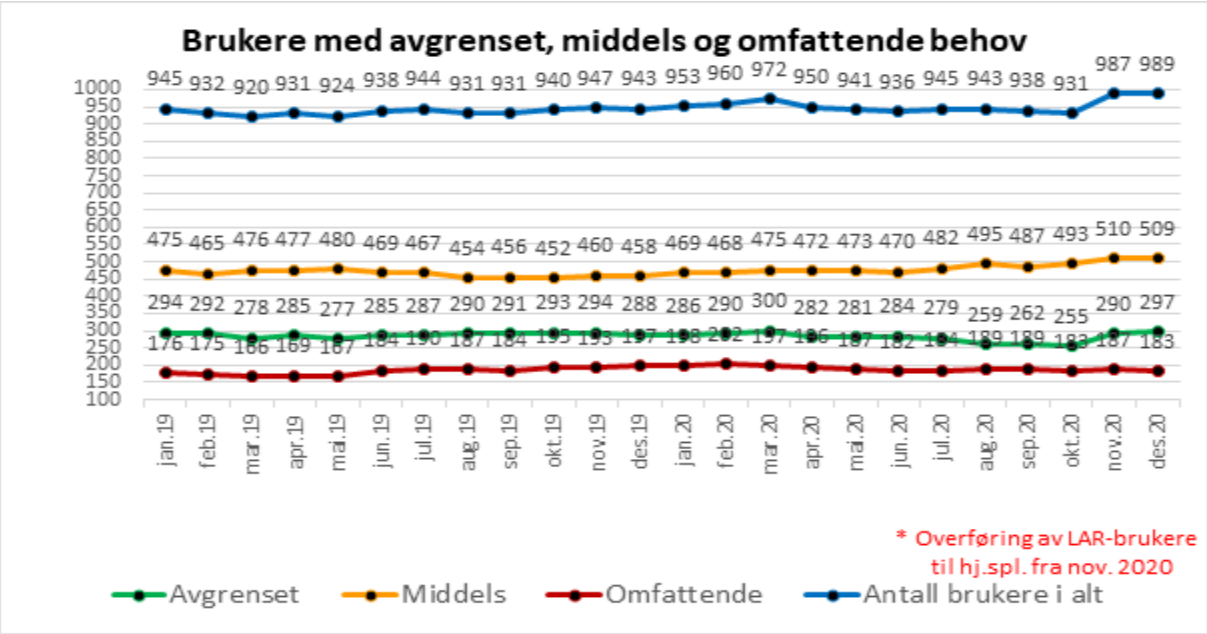
Arendal kommune samlet	2018	2019	2020
Antall institusjonsplasser korttid	58	57	57
Antall plasser kommunal øyeblikkelig hjelp	8	9	9
Antall institusjonsplasser rehabilitering	9	9	9
Antall institusjonsplasser Langtid	272	272	272
Herav - antall langtidsplasser fortsatt boliggjort	1	1	1
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass sykehjem/bokollektiv/aldershjem (dager)	31,2	31,8	30,1
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass rehabilitering døgn (Myratunet) (dager)	26,8	23,2	19,11
Antall brukere av hjemmesykepleie i løpet av året	1 662	1 648	1 682
Antall brukere av hjemmesykepleie pr. 31.12	1 063	1 065	1 062
Antall brukere av kommunal hjemmehjelp i løpet av året	711	687	716
Antall brukere av hjemmehjelp i løpet av året – privat utfører	68	57	64
Antall brukere av hjemmehjelp pr. 31.12	671	621	671
Antall brukere dagrehabilitering i løpet av året	93	109	98
Antall brukere i innsatsteam hverdagsrehabilitering	292	317	291
Antall brukere under 67 år (alle tjenester)	2 456	2 776	3 395*
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	2 000	2 203	2 805*
Antall brukere over 67 år (alle tjenester)	2 558	2 610	2 688
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	2 019	2 041	2 049
Antall brukere som har tjenesten hjelpemiddelformidling (bevegelse, syn, hørsel og kognisjon)	2 875	2 990	3 091

Arendal kommune samlet	2018	2019	2020
Antall brukere som har fått tildelt boligtilrettelegging	30	42	34
Antall brukere med trygghetsalarm pr. 31.12.	644	706	712
Personer over 80 år bosatt i kommunen	1 891	1 941	2 004
Personer over 90 år bosatt i kommunen	378	375	365

**Økningen skyldes i stor grad at Familietjenesten byttet fagsystem til Gerica, slik at disse kommer med i disse tallene – 665 brukere av familietjenesten i 2020.*

Hjelpemiddelformidling er fortsatt økende med tanke på at innbyggerne i Arendal skal ha mulighet til å bo lengst mulig i eget hjem.

Antall brukere i løpet av året er økende for hjemmesykepleien, og antall brukere med praktisk bistand har også økt. Årsak til økningen av brukere i hjemmesykepleien er at brukere med behov for legemiddelassistert rehabilitering (LAR) nå får innsats fra en sone i hjemmesykepleien. Volumet sier ingenting om kompleksiteten i tjenestene, dette vises i tabellen under.



Gjennomsnittlig brukertid i hjemmesykepleien i 2020 har vært på 67 %. Medregnet omsorgsboligene Plankemyra og Margaretestiftelsen har den vært på 69 %. Tallene tyder på en effektiv og presset tjeneste og mange ansatte har gitt tilbakemeldinger om at de ikke har nok tid til å løse alle oppgavene.

Mestring og habilitering	2018	2019	2020
Boveiledertjeneste antall brukere	108	107	106
Brukere Ellengård dagsenter	74	70	71
Brukere avlastning (Fagerheim, Røedtunet, Neskilen)	38	41	37
Antall beboere i bolig/leilighet med bemanning og i institusjon	77	79	79

For enhet Mestring og habilitering er det stabile driftstall.

Psykisk helse og rus	2018	2019	2020
Boveiledertjeneste antall brukere	166	190	211
Miljøarbeidertjenesten antall brukere	157	202	215
Antall bruker av psykiatrisk sykepleietjeneste	408	478	453
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	304	385	334
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	29	43	52

Psykisk helse og rus	2018	2019	2020
Antall journalførte henvendelser Arendalshjelpa	-	-	745
Antall brukere av familietjenesten (byttet fagsystem fra CGM til Gerica)	-	-	665

Tallene viser nedgang i antall brukere av psykiatrisk sykepleietjeneste og innsatsteam psykisk helse. Det er usikkert hva årsaken til dette er, men det er nærliggende å anta at dette sannsynligvis er en effekt av pågående pandemi. Boveiledertjenesten, som følger opp innbyggere med psykisk helseutfordringer har økt, og det er mulig at dette kompenserer for noe av nedgangen. Tjenestene til aktive rusmisbrukere har økt noe.

Oversikt over betaling til SSHF for utskrivningsklare pasienter fra Arendal kommune, antall døgn

	2018	2019	2020
Januar	28	87	-
Februar	14	8	20
Mars	7	-	10
April	7	-	3
Mai	14	-	-
Juni	35	Se juli	-
Juli	10	24	-
August	31	31	2
September	2	43	-
Oktober	9	49	-
November	1	4	
Desember	21	1	1
Hele året	179	247	36

Vi har gjennom hele året hatt god kapasitet på korttidsplasser, og har kunnet ta imot utskrivningsklare pasienter.

7.4 Prosesser i helse og levekår i 2019

Måltavle

Samfunnsmål, brukermål, prosessmål og verdier i måltavlen for Helse & Levekår skal medvirke til god tjenestekvalitet og videre legge grunnlaget for gode prosesser i alt kvalitets- og forbedringsarbeid. Det har vært jobbet godt med å implementere måltavlen som et styringsdokument i de fleste enhetene og den ligger til grunn i de prosessene som er startet, men pandemien har gitt oss noen begrensninger i aktiv bruk av måltavlen.

Leve hele livet

Leve hele livet er en kvalitetsreform som omhandler alle over 65 år. De fleste eldre ønsker å delta og greie seg selv så lenge som mulig. For å bidra til dette legges det opp til utviklingsarbeid innenfor tilbud og tjenester rettet mot ulike deler av målgruppen. Målet er at alle eldre skal få bedre hjelp og støtte til å mestre livet. Det handler om å skape et mer aldersvennlig samfunn der eldre kan leve gode liv og på ulike måter delta i fellesskapet. Arendal bystyre vedtok i desember lokal gjennomføring av reformen, med spesielt fokus på innovasjon og tjenesteutvikling. Gjennomføringen bygger på tidligere vedtatte kommunale planer, som på ulike måter ivaretar Leve hele livet reformens aspekter. I tillegg sikres forankring i nylig vedtatt planstrategi hvor plan «Leve hele livet – innsatser på individ og samfunnsnivå» er inkludert.

Arbeidet med Leve hele livet reformen i kommunen startet i 2019. Covid-19 har preget 2020, men

på tross av at mange planer og prosjekter i år er forsinket, forskjøvet eller avlyst, skjer det mye spennende som inngår i kommunens reformarbeid. Det etterstrebes tverrsektorielt samarbeid i de ulike innsatsene og prosjektene, særlig er dette aktuelt i kartlegging og utvikling av ikke vedtaksbaserte tilbud.

Et påstartet prosjekt som nevnes i forbindelse med Leve hele livet reformens fokusområder er EU interreg-prosjektet «from isolation to inclusion (i2i): helse, livskvalitet, sosial aktivitet og bruk av teknologi hos hjemmeboende eldre som er mottakere av kommunale hjemmetjenester/trygghetsalarm» er fokusgruppene. Prosjektet vil fortsette inn i 2021.

Samlokalisering hjemmebaserte tjenester

Helse og levekår har gjennom ulike framskrivninger kartlagt antall brukere som vil være i behov for kommunale helsetjenester i årene fremover. Det vises til utviklingsnotatet «Statistikkgrunnlag for kommunens plan- og folkehelsearbeid». Den demografiske utviklingen med flere eldre og økt krav til tjenester til brukergrupper med sammensatte behov er økende. Det har dermed vært viktig å finne både en mer fremtidsrettet organisering og bedre tilrettelagte og egnede lokaler for god ressursutnyttelse og tverrfaglig innsats i hjemmebaserte tjenester i tiden framover.

Arbeidet med samlokalisering av hjemmebaserte tjenester ble revitalisert høsten 2020 og forslag om å jobbe med videre plan ble vedtatt i bystyret ved årets slutt. Arbeidet videreføres som et forprosjekt i 2021.

Pleiefaktor institusjon

Fra mars – juni 2020 ble det arbeidet med:

- Pleiefaktor for ulike typer avdelinger Arendal kommune
- Pleiefaktor – sammenligning med et utvalg andre kommuner
- Pleietyngde. Kartlegging av alle beboere på langtidsavdelinger i Arendal kommune Kompetansesammensetning, bo- og omsorgssentre Arendal kommune
- Stillingsstørrelse, bo- og omsorgssentre Arendal kommune
- Oppgaver – ikke direkte brukerrettede, som ansatte på sykehjemmene utfører
- KOSTRA

Dette resulterte i at bystyret i 20/142 vedtok en pleiefaktor på 0,70 som veiledende for rådmannens bemanningsplanlegging og budsjettarbeid for alle somatiske langtidsavdelinger, med unntak av tilsvarende avdelinger på Plankemyra og Solhaug. For Elim bokollektiv ble pleiefaktoren justert til 0,82. Finansieringen skulle skje innenfor rammen av til enhver tid vedtatt budsjett.

I tillegg fulgte bystyret opp med en bestilling på hvordan helsepersonell på våre bo og omsorgssentre i Arendal kommune i størst mulig grad kan drive omsorgs og pleietjenester. Dette med bakgrunn i at flere av de oppgavene som kjøkkenpersonell og vaktmestere tidligere utførte, i dag utføres av helsepersonell. Dette har ikke vi fått jobbet med på grunn av pågående pandemi, men vil bli satt på dagsorden når vi er over på mer normal driftssituasjon.

Sentral lagerstyring

Gjennom pandemien har flere av tjenestene gjort seg noen erfaringer rundt bestilling og leveranse av medisinske forbruksvarer. Etter identifisering av ulike problemstillinger ble det gjennomført en kartlegging hvor resultatet viste et behov for å sikre bestillinger gjennom et bestillingssystem som er både ressurseffektivt og kostnadsbesparende. Videre kunne holde kontroll på produktsortiment og automatisk korrigere varenummer ved endringer. Det ble identifisert behov for å redusere lagersortiment, tenke fellesskapets behov ved å kunne se ulike enheters varelagre og videre tenke mer på mulighet for å dele produkter. Arbeidet har resultert i at samtlige helse og omsorgstjenester innfører nytt system i løpet av 2021.

E-helse og digitalisering

Gjennom samarbeidet i Agder er det gjennomført og koordinert satsning på «Velferdsteknologi Agder 2020» og overgangen til ny organisering gjennom programmet «E-helse Agder 2036» som ble vedtatt november 2019. E-helse Agder 2030, som i 2020 har bestått av følgende satsninger:

- Trygghetsteknologi Agder (trygghetsalarmer, fallsensorer, medisindispenser, digitalt tilsyn,

GPS etc., samt digitale varslingsanlegg på sykehjem/institusjon).

- Digital hjemmeoppfølging Agder tidligere Medisinsk avstandsoppfølging Agder («Telemedisin/Helsetjenester hjemme»)
- Innføring av nasjonale e-helseløsninger
- Akson Agder (Én innbygger én journal)
- Innovasjonspartnerskap velferdsteknologi Agder. Finansiert av Innovasjon Norge. Planlegge og gjennomføre utvikling og ny felles anskaffelse for Agder for trygghets-varslingsteknologi, digitalt hjemmeoppfølging samt barn og unge.
- Crane Agder fra 2021; er et Horizon 20 finansiert prosjekt, hvor Region Västerbotten i Sverige er lead partner. C3 er forskningspartner. Agder kommunene får her muligheten til å dekke behov for utvikling og anskaffelse av teknologi som ikke ivaretas gjennom Innovasjonspartnerskap velferdsteknologi Agder. Disse to prosjektene skal komplettere hverandre. Prosjektstart 2021, med varighet på 48-60 måneder, og Arendal kommune har prosjektledelsen.
- Digital sikkerhet og sårbarhet er fortsatt et sentralt arbeid for kommunene i Agder. Her samarbeides det med mange aktører, blant annet Fylkesmannen (FM) i Agder.

I forbindelse med covid-19 pandemien har rådgivere for IKT fagsystem i Helse og levekår blant annet arbeidet lokalt med tilrettelegginger i fagsystemet Gerica (for bl.a. prøvesvar) og tilrettelegging for bruk av elektronisk kommunikasjon for eksempel mellom bruker og pårørende via Helsenorge.no. Bruk av Kjernejournal, som nå blir mer utbredt i AK, er også svært sentralt i forhold til covid-19, da både prøvesvar og vaksiner nå er tilgjengelig i kjernejournal.

7.5 Beredskap

Flere av sektorens tjenester har til tider vært underlagt strenge restriksjoner siden mars 2020. Det har ført til driftsmessige utfordringer, både for pasienter, pårørende, frivillige og ansatte. Flere av tjenestene er samlokalisert, noe som har påvirket de ulike tjenestene.

Ansatte har til tross for ulike utfordringer vist stor dugnadsånd, omstillingsvilje og evne i hele organisasjonen. Ressurser fra stab/støtte funksjoner og ulike avdelinger har blitt omfordelt til eksempelvis testing, smittesporing og vaksinasjon, men også kvalitets- og forbedringsarbeid på ulike rutiner, retningslinjer og prosedyrer. Tidslinjen under skisserer hva som har vært gjort pr. måned. Det er også anskaffet et smittesporingsprogram i 2020.

Tidslinje covid-19 pandemi

Mars	**Kriseledelse etablert**
	Ukentlig
	Operativt beredskapsteam opprettet og startet arbeidet med: -Forankring hos kommunalsjef -Møter X 3 pr. uke -ROS analyser og kontinuitetsplanlegging alle enheter -Oppstart arbeid med eskaleringsplan covid-19 avdeling Myratunet -Planlegging besøksordninger -Planlegging av luftveisklinikk -Opplæringsplan smittevernrutiner for alle ansatte -Forberedelse reduksjon av tjenester og stenging
	Kriseledelse -Beslutning om stenging av institusjoner for besøk inkl. bofellesskap og omsorgsboliger, stenge dagtilbud, utsette rullerende avlastning. -Ellengård hadde hele tiden tilbud til noen få personer (særlig sårbare). Personalressursene på Ellengård ble omdisponert til bofellesskap for aktivitet på dagtid.

Mars	**Kriseledelse etablert**
	-Tjenestekontoret hadde gjennomgang av alle brukere på dag/aktivitetstilbud, korttidsopphold, rullerende avlastning. Tjenestene hadde også selv gjennomgang hvor sårbare brukere ble kartlagt. -Ansatte i dag og aktivitetstilbud for eldre hadde dialog med alle brukere. -Krisesenteret innførte begrensning for fysisk oppmøte dagsamtaler. Kun akutte situasjoner resulterte i botilbud. -Omdisponering av ansatte fra tilbud som ble lukket til utøvende tjenester. -Innsats fysio- og ergoterapi for barn og voksne -Kartlegging av sårbare grupper -Redusert tilbud for barn da pårørende var bekymret for nærkontakter -Gruppeaktivitet for barn i basseng stengt
	Legevakt -Vekterkontroll og screening v/inngang Legevakt -Innbyggere med symptomer behandlet i egen helsevogn. -Testtelt etablert på utsiden av legevakta
	Kirkens bymisjon -Telt ble satt opp som et tilbud for rusavhengige brukere
April	**Kriseledelse**
	Operativt beredskapsteam fortsatte å arbeide med: -Oppstart arbeid med eskaleringsplan Sør Amfi for Østre Agder -Oppstart arbeid med beredskapslager for medisinske forbruksvarer -Oppstart arbeid med beredskapslager for medikamenter
	Driftsendringer -Åpnet for flere hjemmeboende brukere til Ellengård. Kulturnettverket gikk inn og bisto hjemmeboende. -Åpnet for besøk 24. april til den enkelte beboer fra pårørende i bofellesskap. -Ambulerende tjenester iverksatt i psykisk helse og rus for de som hadde størst behov for kontakt. Telt for innbyggere med psykiske helseutfordringer ble satt opp i sentrum, som en arena for kontakt. -Omplasserte medarbeidere tilbake til barnehager og skoler. -Åpnet covid-19 avdeling på Myratunet -Etablering teststasjon på Legevakt
Mai	**Kriseledelse**
	Operativt beredskapsteam -X 2 pr. uke -Forankring hos enhetsledere. Deltar i møtene -Etablert arbeidsgruppe for videre planlegging av beredskapslager smittevernsutstyr
	Drift som i april
Juni	**Kriseledelse**
	Operativt beredskapsteam -X 1 pr. uke
	Driftsendringer -Nye nasjonale retningslinjer for avvikling av besøk i pleie og omsorgsinstitusjoner. Arendal fulgte opp disse med bl.a. besøkstelt og besøksverter (mai/juni). Omsorgsbolig med base åpnet for besøk 5. juni. Åpnet for flere enn pårørende for besøk til den enkelte i bofellesskap. Dag og aktivitetstilbud for mennesker med demens startet opp med redusert åpningstid. Pasienter tilknyttet øvrige dag og aktivitetstilbud fikk ambulerende oppfølging i eget hjem. Krisesenteret åpnet opp for fysisk oppmøte dagsamtaler og noe senket terskel for inntak botilbud.

Mars	**Kriseledelse etablert**
	-Beredskapslager for smittevernsutstyr etablert
Juli	**Drift som i juni, men med ferieavvikling**
	Kriseledelse
	Operativt beredskapsteam X 1 pr. uke
August	**Kriseledelse**
	Operativt beredskapsteam: X 1 pr. uke Deltakere fra operativt beredskapsteam startet arbeidet med: -Arbeid med TISK – planer (testing, isolere, sporing, karantene) -Planlegging av omplassering teststasjon covid-19 Filadelfia
	Driftsendringer -Ellengård åpnet opp for flere brukere. -Aktivitet voksne (Psykisk helse og rus) åpnet opp med noe redusert aktivitet. -Frisklivssentralen, dagrehabilitering og privat praktiserende fysioterapeuter normal drift.
September	**Kriseledelse**
	Operativt beredskapsteam -X 2 pr. uke -Styrking av smittesporingsteam med beredskapsordning
	Driftsendringer -Somatiske dagtilbud ble åpnet i en kort periode. Ny nedstenging medio september pga økning av smitte i befolkningen.
Oktober	**Kriseledelse**
	Operativt beredskapsteam -X 2 pr. uke
	Driftsendringer -Somatiske dagtilbud ble åpnet
November	**Kriseledelse**
	Operativt beredskapsteam -X 1 pr. uke -Deltakere fra teamet arbeidet med planlegging av massevaksinering - og som i første omgang dreide seg om å kartlegge antall ansatte (helsepersonell og andre) med pasientkontakt.
Desember	**Kriseledelse**
	Operativt beredskapsteam -X 1 pr. uke -Etablering av ny teststasjon -Etablering av vaksinasjonskoordinator og forberedelser til massevaksinering i januar 2021

Juni 2020 besluttet rådmannen å gjennomføre en evaluering av koronahåndteringen i Arendal kommune. Det vises til egen rapport fra Østre Agder brannvesen vedtatt i bystyre 16.12.20.

Samarbeid med Østre Agder

I forbindelse med pandemien fikk Arendal som vertskommune og gjennom KØH samarbeidet et mandat og oppdrag fra helselederforum (HLF) om å planlegge tilgang til behandling for alle innbyggere i Østre Agder ved en eventuell økning av R – tallet og påfølgende kapasitetsutfordringer ved Sørlandet Sykehus, Arendal. Det ble avholdt flere møter med deltakere

fra Østre Agder og videre utarbeidet en eskaleringsplan. Planverk for å kunne ta i bruk Sør Amfi som kommunal beredskapsinstitusjon ble ferdigstilt i juni.

I august ble TISK – planer (testing, isolere, sporing, karantene) satt på dagsorden i HLF (helselederforum) for Østre Agder. Kommuneoverlegene hadde løpende dialog for å samordne tiltak. Videre har Arendal sammen med alle kommuner på Agder samarbeidet om analyse av pandemiutviklingen.

7.6 Bruker- og pårørendetilfredshet

Det vises til enhetenes årsrapporter.

7.7 Nærvær

Det vises til enhetenes omtale av sitt arbeid med å følge opp sykefravær og nærvær i egne årsberetninger.

7.8 KOSTRA

7.8.1 Sosialtjeneste

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020
Sosialhjelpsmottakere (antall)	1 674	1 536	1 586
Sosialhjelpsmottakere 6 måneder eller mer og sosialhjelp som hovedinntekt (antall)	263	258	236

I fremstillingen over er KOSTRA-indikatorene uttrykt som antall og det gir derfor ikke mening å sammenlikne med andre grupper. Det er en økning i antall sosialhjelpsmottakere fra 2019 til 2020. Det er 236 som fikk sosialhjelp i 6 måneder eller mer og som har dette som hovedinntekt. Indikatorene har vist en positiv utvikling fra 2018 til 2020, men synliggjør likevel levekårsutfordringer i kommunen.

7.8.2 Hjemmetjenester

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Landet uten Oslo 2020	Sarpsborg 2020
Andel innbyggere 80 år og over som bruker hjemmetjenester (prosent)	28,9	27,1	26,4	26,6	28,7	29	25,1
Andel brukere av hjemmetjenester 0-66 år (prosent)	50	51,8	51,1	51,1	54,6	48,5	54,4

Andel innbygger 80 år og over som bruker hjemmetjenester har gått noe ned fra 2019 til 2020. Arendal er mer eller mindre lik som gruppe 11, lavere enn Agder og landet uten Oslo og høyere enn Sarpsborg. Andel brukere av hjemmetjenester 0-66 år har også gått litt ned.

7.8.3 Institusjon

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Landet uten Oslo 2020	Sarpsborg 2020
Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på sykehjem (prosent)	11,5	11,3	10,6	10,4	10,3	11,2	11
Legetimer pr. uke pr. beboer i sykehjem (timer)	0,55	0,55	0,54	0,69	0,51	0,6	0,8
Fysioterapitimer pr. uke pr. beboer i sykehjem (antall)	0,43	0,46	0,46	0,51	0,36	0,41	0,43

Det er en nedgang i andel innbyggere over 80 år som er beboere på institusjon i Arendal. Ved videre analyser av KOSTRA-dataene kan det være at dette forklares med at antall over 80 år har økt, ikke at antall beboere på sykehjem er redusert. Arendal ligger høyere enn gruppe 11 og Agder, men lavere enn landet uten Oslo og Sarpsborg. Legetime og fysioterapi pr. uke pr. beboer i sykehjem ligger stabilt i Arendal.

8 Kultur, infrastruktur og utvikling

8.1 Vekst og verdiskaping

HOVEDMÅL: Vilje til vekst, miljø og verdiskaping – Arendal blant Norges beste næringslivskommuner

DELMÅL: Fremstå som en forutsigbar og effektiv samarbeidspartner for næringslivet

Mye av arbeidet med næringsutvikling i 2020 har vært preget av covid-19. Kommunen har bl.a. fordelt mer enn 23 mill. kroner i statlige midler til ulike prosjekter og til enkeltbedrifter. Spesielt fra mars og frem til sommeren foregikk det tett dialog mellom aktørene i det offentlige virkemiddelapparatet om bistand og rådgivning til næringslivet.

Næringsavdelingen ble styrket i 2020 ved overføring av 2 årsverk internt i rådmannens stab, og består pr. 1.1.21 av 5 ansatte. På tross av covid-19 er det blitt avholdt regelmessige møter mellom Arendal Næringsforening, Arendal BY AS og kommunens politiske og administrative ledelse gjennom hele året. Næringsavdelingen har i 2020 hatt færre fysiske møtepunkt med bedrifter i kommunen, men har holdt god kontakt med de viktigste eksterne samarbeidspartnerne.

Arendal ble den 2.3.2021 kåret av NHO og KS som Norges beste vertskommune i kategorien over 15 000 innbyggere, etter å ha blitt nominert av Agder fylkeskommune, NHO Agder og Innovasjon Norge Agder.

DELMÅL: Tilby konkurransedyktige næringsarealer for eksisterende næringsliv og for tilflytting av nye bedrifter

Den viktigste næringsmessige beslutningen for Arendal i 2020 var at Morrow Batteries besluttet å lokalisere sin giga-fabrikk til Eyde energipark. Denne beslutningen viser at det langsiktige strategiske næringsarbeidet bærer gode frukter.

Rådmannens stab Samfunnsutvikling har i 2020 samarbeidet med eiendomsforetaket om utarbeidelsen av reguleringsplan for Agderparken Nord. Reguleringsplanen ble endelig vedtatt vinteren 2021.

Næringsarealene i Heftingsdalen er nå døpt om til Eyde energipark, og arealet er i sin helhet tilbudt Morrow. I forbindelse med etableringen av batterifabrikken er det igangsatt 5 ulike planprosesser; Eyde energipark, ny vei til Neskilen, reguleringsplan for ny kjølevannsløsning til batterifabrikken, ny masterplan for Arendal havn, og nytt næringsområde på Helle. I tillegg foregår sluttbehandling av reguleringsplan for veien fra Neskilen til Eydehavn.

DELMÅL: Utvikle konkurransefortrinn innenfor bærekraftig næringsutvikling

Kommunen har også i 2020 vært en aktiv pådriver i forhold til utvikling av de blå næringer, bl.a. gjennom Partnerskapet Blå Vekst på Agder. For Arendal er det særlig utvikling av tilbud knyttet til nasjonalparken som har størst potensiale. Arbeidet med å avsette næringsareal i sjø til annen type marin virksomhet må intensiveres i 2021.

Arendal kommune ble i 2020 med i et prosjekt i regi av USUS om sertifisering som bærekraftig reisemål. Prosjektet går ut 2023. Kommunen ble i 2020 sertifisert som nasjonalpark-kommune.

Arendal kommune jobber aktivt for en videre utbygging av Flødevigen, sammen med bl.a. Universitetet i Agder.

Prosjektet Blått kompetansesenter Sør ble dessverre omorganisert i 2020, etter at Havforskningsinstituttet trakk seg fra samarbeidet. Prosjektet er nå overtatt og ledes av Agder fylkeskommune.

DELMÅL: Videreutvikle handelsbyen Arendal

Kommunen har i 2020 hatt svært god dialog med sentrumsselskapet Arendal By AS. Sommeren 2020 ble prosjektet «Sommer i byen» gjennomført som et felles prosjekt. Gjennom det regionale næringsfondet ble det bevilget midler til flere gode prosjekter i sentrum.

DELMÅL: Styrke Arendal som opplevelsesby og reisemål

Hovedfokus i 2020, i tillegg til arbeidet med batterifabrikken, har vært knyttet til ny reiselivsstrategi og markedsføringstiltak av Arendal som reiselivsdestinasjon. Næringsavdelingen var bl.a. hovedkontakt mot NRK og Rubicon under innspillingen av Mesternes mester i september.

En viktig arena for samarbeid for reiselivs- og opplevelsesnæringen er reiselivs-clusteret USUS/Visit Sørlandet, hvor kommunen, sammen med flere lokale reiselivsbedrifter er med.

Arendal kommune har i tillegg til det som skjer gjennom USUS bidratt til oppstart av flere reiselivstilbud, som stisykkelbyen Arendal, utviklingen av Merdø som reisemål, og markedsføringskampanjen kalt «Kom til Arendal» på sosiale medier.

TEDx Arendal ble avlyst i 2020 grunnet covid-19, men planlegging av TEDx Arendal 2021 startet opp senhøsten 2020.

8.2 Internasjonalisering

HOVEDMÅL: Arendal er en moderne og framtidsrettet kommune i en verden i endring

Kommunens internasjonale satsning skal gi grunnlag for deltagelse i internasjonale prosjekt og internasjonalt samarbeid, for å bidra til å bedre kommunens tjenester, og utvikling av nye næringer. Kommunen er medlem av Union of Baltic Cities, Compact of Mayors, Cities for Life og ICLEI. Dette gir oss tilgang til deltagelse i relevante prosjekter og internasjonal erfaringsutveksling. Under covid-19 perioden i 2020 har den internasjonale aktiviteten vært begrenset til noen få digitale seminarer. Administrasjonen har videreformidlet informasjon fra Sørlandets Europakontor, Nordisk Informasjonskontor og de internasjonale fora vi er medlem av.

Nordisk informasjonskontor er lagt ned, og Agder fylkeskommune har vedtatt å avvikle Sørlandets Europakontor i løpet av 2021.

DELMÅL: Styrke Arendals posisjon som Norges FN-by

Kommunens satsing på klimanøytral kommunevirksomhet og utvikling av Lavutslippsamfunnet høster fremdeles anerkjennelse internasjonalt. Tilsvarende høster også Arendals valg av FNs bærekraftsmål og prosessen rundt dette anerkjennelse også internasjonalt. Denne bidrar til å forankre Arendals posisjon som Norges FN-by.

DELMÅL: Regionen er attraktiv for internasjonal arbeidskraft med høy kompetanse

I følge UiA blir en betydelig del av utenlandske studenter som tar masterutdanning værende i området. Den internasjonale skolen, samt tiltak for å få de internasjonale til å bli en del av Arendals-samfunnet er viktig å videreføre.

8.3 Samferdsel og infrastruktur

Interkommunal plan for E18- Dørdal- Grimstad

Våren 2018 ble det igangsatt et større interkommunalt plansamarbeid for å avklare fremtidig korridor for ny 4-felts motorveg på de resterende strekningene mellom Dørdal og Grimstad. Planarbeidet berører kommunene Bamble, Kragerø, Gjerstad, Risør, Vegårshei, Tvedestrand, Arendal og Grimstad. Det ble opprettet et styre for planarbeidet bestående av kommunenes ordførere. Fra Arendal har varaordføreren inngått i styret. Sammen med Aust-Agder og Telemark fylkeskommuner finansierte kommunene opp en felles plankoordinator med tanke på å ivareta kommunens interesser i planarbeidet. Nye Veier engasjerte Asplan Viak/Rambøl som utførende plankonsulenter. Gjennom hele 2018 og halve 2019 ble det avholdt en rekke administrative og politiske møter. Endelig kommunedelplan ble vedtatt av bystyrene høsten 2019. Høsten 2019 vedtok bystyret å videreføre det interkommunale samarbeidet knyttet til utarbeidelse av reguleringsplaner og finansieringsopplegg for de samme vegstrekningene.

Vegstrekningen Arendal – Grimstad ble imidlertid ikke prioritert for utbygging av styret i Nye Veier. Strekningen hadde for lav samfunnsnytte. Reguleringsplanarbeid ble startet opp for strekningen

Tvedestrand – Dørdal og tilhørende bompengeproposisjon er utarbeidet i 2020. For strekningen Arendal – Grimstad ble det besluttet å foreta en ny gjennomgang av den vedtatte kommunedelplanen med tanke på å få opp prosjektets samfunnsnytte. En verdiøkningsprosess ble igangsatt sent våren 2020 og Nye Veier engasjerte nye konsulenter til jobben. Arendal og Grimstad kommuner har oppnevnt en politisk styrings-/kontaktgruppe for arbeidet. Prosessen er forventet avsluttet før sommeren 2021. Tanken er å følge opp arbeidet med en revisjon av kommunedelplanen før prosjektet på nytt løftes frem for styret i Nye Veier høsten/vinteren 2021/2022.

Vegforbindelse Neskilen-E18

Stortingets behandling av forrige NTP bidro til en positiv formulering om behovet for en veitilknytning mellom Eydehavn Havn og E18, noe som bidro til at Aust-Agder Fylkeskommune i 2013 besluttet å sette av midler til planlegging av ny vei mellom Eydehavn og E-18 i 2014 og 2015. Et innledende utredningsarbeid konkluderte med at ny vegforbindelse fra Eydehavn bør tilknyttes E18 i det nye Longumkrysset vest for Heftingsdalen. Denne veglinjen er innarbeidet i forslag til kommuneplanens arealdel.

Arbeid med en reguleringsplan for vegstrekningen ble igangsatt høsten 2020 og forventes ferdig i 2021. Bystyret har avsatt midler til planleggingen. Vegforbindelsen fra E18 vil ha stor betydning for de regionale næringsinteressene tilknyttet Biozinanlegg i Åmli og batterifabrikken i Eyde Energipark. Kommunens politiske ledelse forsøker sammen med Agder fylkeskommune å få vegtraseen inn i NTP som riksveg og som nasjonal pilot for autonom elektrisk godstransport.

Ny vegforbindelse Eydehavn havn - Neskilen

Siste fase av arealplanleggingen av ny vegforbindelse fra Neskilen til Eydehavn havn har pågått for fullt høsten 2020. Avtale om finansiering og planlegging ble utarbeidet sent høsten 2016. Finansieringen er en 50/50 fordeling mellom kommune og fylkeskommune, men fylkeskommunen har påtatt seg å forskuttere vegprosjektet. Arbeid med ny reguleringsplan ble igangsatt i 2017. Planprogram med siling av alternative traseer ble fastsatt av kommuneplanutvalget sent høsten 2018. Videre planarbeid med konsekvensutredninger pågikk hele 2019 og våren 2020 lå planforslaget ute til offentlig ettersyn. Planlagt byggestart er sent i 2021.

Kystnær jernbane

Gjennom Stortingets behandling av forrige Nasjonal transportplan ble det vedtatt å gjennomføre en konseptvalgutredning (KVU) for sammenkoblingen av Vestfoldbanen og Sørlandsbanen. Jernbaneverket avsluttet utredningsarbeidet i 2016 med en klar anbefaling om å realisere prosjektet. I Nasjonal transportplan er prosjektet angitt med oppstart planlegging i siste planperiode (ca. 2030).

Arendal Lufthavn Gullknapp

Sommeren 2014 fikk flyplassen ny konsesjon. Denne gjelder for 20 år og åpner for vanlige ruteflygninger. Konsesjonen tillater et trafikkvolum på omtrent 154 flybevegelser pr. uke og totalt 8 000 flybevegelser pr. år. Det ble i 2020 søkt om ny utvidet konsesjon for flyplassen med tanke på flere flybevegelser. Denne søknaden er pr. mars 2021 til fornyet behandling med tanke på å sikre flyplassen tilstrekkelig utviklingsmuligheter. Arendals Fossekompani AS lanserte i 2019/2020 en skisse for utvikling av flyplassen til et *Gullknapp Aerial Center* med utgangspunkt i droner, elektriske fly, pilotutdanning og flyplass.

Ny veg til Arendal Lufthavn Gullknapp

Høsten 2016 ble det tatt initiativ til å planlegge ny tilførselsveg til flyplassen fra RV42. Planarbeid ble igangsatt i et samarbeid mellom Froland og Arendal kommuner og har pågått i 2017 og 2018. Planarbeidet ble pga. interne ressursallokeringer internt i Vegvesenet stanset og forskjøvet, og forventes nå startet opp igjen 2021/22. Det ble inngått i 2018 inngått avtale om finansiering av vegen. Aust-Agder fylkeskommune, Arendal Fossekompani AS og Arendal/Froland kommuner skal bidra med en tredjedel hver. Også her med fylkeskommunal forskuttering.

Kommunal infrastruktur/Trafikksikkerhet

Kommunal infrastruktur og trafikksikkerhet er omtalt i årsrapporten til enheten Kommunalteknikk og

geodata.

Havnevirksomhet

Er omtalt i årsrapport fra Arendal havnevesen KF.

8.4 Klima, energi og miljø

HOVEDMÅL: Klima- og miljøperspektivet ligger til grunn for kommunens politikk for å skape lavutslippssamfunnet, sikre biologisk mangfold og ivareta jordvern

DELMÅL: Som samfunnsutvikler er kommunen partner, eier eller informasjonsformidler i miljøarbeidet. Kommunikasjon og kunnskapsformidling om mer bærekraftig utvikling og de valgmuligheter næringsliv, organisasjoner og innbyggerne har, skal være sentralt for å nå klima, energi og miljømål.

Det årlige Energi- og klimaregnskapet for Arendal kommunes virksomhet for 2020 er ikke ferdig pr. mars 2021, men utviklingen de siste årene har gått i riktig retning og utslippene er redusert ved målrettede tiltak.

Kommunedelplan for klima og energi har mål om å være fossilfri innen 2030, gjøre Arendal til en 1,5 graders by innen 2040 og at Arendal i 2040 kun skal ha 1 tonn utslipp av CO2 pr. innbygger. Arendal har vært nasjonal pilot for gjennomføring av klimabudsjett, og det første klimabudsjettet er innført i Handlings- og økonomiplanen 2021-2024.

Årlig Klimaregnskap for hele Arendalssamfunnet 2019, publisert av Miljødirektoratet, viser nedgang på 16,6 % fra 2018 til 2019. Nedgangen skyldes i hovedsak lavere andel anleggsarbeid.

Det avholdes månedlige møter med Klima- og miljøledelsesgruppa, hvor politisk og administrativ ledelse diskuterer saker angående klima- og miljøarbeidet i kommunen. Leder for komite for samfunnsutvikling og opposisjonslederen deltar også i møtene.

Arendal kommune etablerte nettverket Klimapartnere i 2009, for virksomheter som forplikter seg til å redusere sine klimautslipp. Dette nettverket har nå over 60 medlemsvirksomheter på Agder, og har spredt seg til alle regionene i Norge. Deltagelse i Klimapartnere gir kommunen verdifull kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv. Arendal kommune sitter i styret i Klimapartnere.

Alle kommunale enheter skal være Miljøfyrtårnsertifisert. Arendal har regionavtale om Miljøfyrtårnsertifisering med Grimstad og Risør. Sammen arrangerer vi felles kurs i miljørapportering.

Andel økologisk mat i det kommunale kjøkkenet har ligget stabilt på ca. 30 %, fordelt på 7 ulike kategorier. 8 av kommunens kjøkkenavdelinger er sertifisert etter DEBIOs bronsesertifikat.

Kommunen har søkt og fått innvilget tilskudd fra KLIMASATS-ordningen til ladeplan for elbåter og til Mester på rester – halvering av matsvinn.

Arendal har etablert Norges første elbåtfestival - LYDLØS. Den er utsatt fra 2020 til 2021.

DELMÅL: Som energi forvaltningsmyndighet skal kommunen bidra som beslutningstager gjennom aktivt bruk av lovverk, forskrifter, planer og retningslinjer til en samfunnsutvikling som ivaretar klima, og miljøhensyn

På lengre sikt arbeides det gjennom arealplanlegging med å legge til rette for et lavutslippssamfunn, hvor transportbehovet minimeres og hvor det legges godt til rette for kollektive transportløsninger. Areal- og transportplansamarbeidet mellom Aust-Agder Fylkeskommune, Arendal, Grimstad, Froland og Tvedestrand kommuner har vært en viktig del av dette.

Arendal har fornyet sykkelbyavtalen 2021-2024, med Agder fylkeskommune og Statens vegvesen. Arbeidet koordineres av klima- og miljørådgiver og folkehelsekoordinator. Hovedaktiviteten er kampanjer, aktiviteter og tilrettelegging for økt bruk av sykkel, og da særlig hverdagssyklisten.

Arendals havneområder er et av 17 prioriterte havner i Norge. Arbeidet med opprydding av forurenset grunn på Eydehavn og i Bukkevika, Kittelsbukt og Pollen er ferdigstilt.

Kommunen bruker myndighet etter plan- og bygningsloven for å bidra til å redusere energibruk og utslipp av klimagasser ved å tilrettelegge for lavutslippssamfunnet. Gjennom den løpende saksbehandlingen følges kommunens klima- plan og strategier opp.

Raet nasjonalpark ble i 2017 åpnet, og omfatter arealer i Grimstad, Arendal og Tvedestrand. Politisk er nasjonalparken møtt med stor velvilje i de tre kommunene og i fylkeskommunen. Sammen med Jomfruland nasjonalpark, Hvaler nasjonalpark og Færder nasjonalpark vil disse fire naturområdene sikre og formidle noen av landets viktigste naturområder med meget stor bruk. Det er vedtatt at nasjonalparksenteret legges i tilknytning til Vitensenteret Sørlandet i Arendal.

DELMÅL: Som tjenesteleverandør skal Arendal kommune lede an og legge grunnlag for et samfunn der innbyggerne kan gjøre gode klima, energi og miljøvalg. I egen virksomhet skal kommunen gå foran i valg av bærekraftige løsninger.

Årlig klimaregnskap viser at de to viktigste områder for klimatiltak er energiforbruk og transport. Arendal eiendom KF har eget miljødokument som viser hvordan de skal bidra til å nå målene i klima- og energiplanen.

Energioppfølgingssystem (EOS) er innført i kommunale bygg. Oppvarming styres fra et sentralt driftsanlegg (SD-anlegg) og forbruk overvåkes. Tett oppfølging av byggene er en viktig faktor for å oppnå redusert energibruk. Det er fortsatt store muligheter for å redusere energiforbruket knyttet til kommunens bygningsmasse. På sikt bidrar tiltak vedrørende energiøkonomisering til bedre driftsøkonomi og dermed til å utvikle kommunen i retning av lavutslippssamfunnet. Kommunen kjøper strøm med opprinnelsesgaranti.

Kommunens kjøretøy skiftes fra fossilt drivstoff til utslippsfritt drivstoff der det er mulig. Rådhuset har etablert en elbilpool bestående av fire elbiler og en hybridbil. Ordningen er en suksess og bilene er svært mye brukt. Ladeinfrastrukturen bygges ut etter hvert som antallet ladbare kjøretøy øker. Det legges til rette for lading også på offentlig p-plasser på gateplan og i p-husene.

8.5 Samfunnssikkerhet

DELMÅL: Gjennom aktiv samfunnsplanlegging skal Arendal kommune forebygge at uønskede hendelser inntreffer

Kommunen utarbeider nå ny kommunedelplan for beredskap og samfunnssikkerhet. Arbeidet skulle vært ferdigstilt i 2020, men har blitt utsatt fordi flere nøkkelpersoner er opptatt med håndtering av pandemien. Pandemiberedskap vil nødvendigvis få stor oppmerksomhet i den nye planen. Den nye kommuneplanens arealdel har oppdatert alle risiko- og hensynssoner som vi p.t. kjenner til.

Arendal kommune etablerte kriseledelse i mars 2020 og kriseledelsen har hatt ukentlige møter gjennom hele året. De ulike fagsektorene har bidratt inn i kriseledelsen. Alt i alt har Arendal kommune håndtert utfordringene knyttet til pandemien svært godt. Det er utarbeidet en underveisevaluering som går i dybden på de ulike sidene av pandemihåndteringen.

DELMÅL: Som samfunnsaktør skal Arendal kommune være i beredskap og kunne håndtere konsekvenser av uønskede hendelser i samfunnet

Arendal eiendom KF har ferdigstilt en gjennomgang av tilfluktsrom som er eiet av kommunen. Oversikten vil bli presentert i en orienteringssak til bystyret. Kommunen fikk i 2020 satt opp to varmesøkende kamera i sentrum, som skal dekke nedre Tyholmen. Vi har også søkt om midler til å sette opp tilsvarende kamera som skal dekke Barbu

8.6 Arealpolitikk

I 2020 ble det vedtatt 13 reguleringsplaner og en tematisk kommunedelplan for kulturminner. (Tallene for 2019: 12 reguleringsplaner og 1 kommunedelplan.) Tallet på mindre endringer av reguleringsplaner var 27 saker i 2020. (I 2019 var tallet 31.)

Total portefølje som er i prosess fra 2020 og videre inn i 2021 er ca.: 90, som det var i 2019. Men

av disse er ca. 30 saker hvor det ikke skjer noe/kommunen avventer tiltakshaver. Det er sikkert om dette blir aktive saker.

Foruten saksbehandling av private reguleringsplaner er planavdelingen involvert i utarbeiding av flere kommunale planer, som kommunedelplaner og større områdereguleringsplaner, samt byromsutvikling, og friluftssaker. Dette tar av kapasiteten på behandling av private planer. For 2020 skal det spesielt nevnes en områdereguleringsplan for His bydelssenter. Den har tidvis involvert 2-3 saksbehandlere og har tatt mye tid, især for ansvarlig saksbehandler. På slutten av året 2020 kom beslutningen om lokasjon av Batterifabrikken.

Som en konsekvens av dette ble noen pågående planoppgaver nedprioritert, fordi avdelingen samtidig har hatt 2 færre personer på slutten av året. Det er 1 årsverk i barselpermisjon fra august 2020 og avdelingsleder trappet ned hva gjelder nye planoppgaver, siden avd. leder gikk av med pensjon i desember 2020. Ny fagleder ble tilsatt august 2020, via intern omrokkering fra overordnet planlegging. Dette igjen fikk som konsekvens at oppgavene på dette området fikk redusert kapasitet på slutten av 2020.

8.7 KOSTRA

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2018	Arendal 2019	Arendal 2020	Gruppe 11 2020	Agder 2020	Landet uten Oslo 2020	Sarpsborg 2020
Netto driftsutgifter til kultursektoren pr. innbygger (kr)	2 223	2 176	2 122	2 235	2 697	2 510	2 031
Barn 6-15 år i kommunens kulturskole (prosent)	7,9	7,8	7,6	10,3	11,4	13,6	7,1
Elevplasser i kommunens kulturskole (antall)	566	574	536				
Elever i kommunens kulturskole (antall)	465	471	446				

KOSTRA viser at netto driftsutgifter for kultursektoren pr. innbygger har gått litt ned fra 2019 til 2020. Arendal ligger lavere enn sammenligningsgruppene bortsett fra Sarpsborg. Barn 6-15 år i kommunens kulturskole har gått ned fra 2019 til 2020 og er også lavere enn sammenligningsgruppene, med unntak av Sarpsborg. Antall plasser i kulturskolen er høyere enn faktisk antall elever.

Årsrapporter fra enheter og foretak

9 Rådmannen m/stab

9.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	194 840 419	184 470 678	160 792 178	194 650 054
Sum inntekter	-72 295 538	-58 094 108	-72 391 178	-84 737 501
Netto driftsramme	**122 544 881**	**126 376 570**	**88 401 000**	**109 912 553**

Rådmannen m/stab

Enheten samlet avsluttet 2020 med et mindreforbruk rundt 4 mill. kroner i forhold til regulert budsjett. Avvik kommenteres under de ulike bokstavene under. Det er større usikkerhet rundt denne enheten da den også dekker en større grad av uforutsette kostnader gjennom året.

Rådmannen m/lederlag

Under Rådmannen m/lederlag føres kostnader knyttet til rådmannen og kommunalsjefer. Det er i stor grad lønn og sosiale tjenester samt juss og enkelte fellesfunksjoner. Ansvaret avsluttes i balanse, men likevel med et merforbruk på ca. 1 mill. kroner grunnet avsetning til disposisjonsfond for enheten samlet.

Organisasjon

Stab organisasjon ble i løpet av 2020 utvidet med politisk sekretariat inkludert kostnader til politisk organisering og politisk aktivitet. Ansvaret hadde et positivt avvik med 1,6 mill. kroner i 2020.

Avviket er i hovedsak knyttet til:

- Nøktern drift av staben, vakante vikariater, reduserte kostnader til opplæring, møter og reiser på grunn av korona med 0,7 mill. kroner.
- Reduserte kostnader til ledersamlinger på grunn av korona 0,3 mill. kroner.
- Ekstra korona-tilskudd til lærlinger og forsiktig opptrapping i 2020 for å unngå overforbruk i 2021 med 1,5 mill. kroner.
- Overforbruk kjøp av «Raskere frisk»-oppfølging fra Falck helse med 0,6 mill. kroner.
- Kostnader til politisk organisering og aktivitet hadde et negativt avvik med 0,2 mill. kroner, men beløpet er dekket inn ved et overskudd knyttet til driften av sekretariatet med samme beløp.

Økonomi

Stab økonomi utfører spesialistoppgaver og rådgivertjenester for alle sektorer, og har i tillegg ansvar for innkjøp, innfordring, fakturering og finans. Staben hadde i 2020 et mindreforbruk på 1,026 mill. kroner.

Mindreforbruket skyldes i all hovedsak:

- Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger (ikke satt inn vikar)
- Lavere utgifter til gebyrer/lisenser samt redusert bruk av kurs/opplæring

Kultur, infrastruktur og utvikling

Kultur, infrastruktur og utvikling (stab samfunnsutvikling) hadde et merforbruk på 1,2 mill. kroner i 2020. Merforbruket knytter seg i hovedsak til merutgifter for enkelte reguleringsplaner som kompenseres mot inntekter i 2021.

Helse og levekår

Helse og levekår hadde et mindreforbruk på 3,5 mill. kroner. Årsaken til mindreforbruket skyldes i all hovedsak tilbakebetaling av ubrukte KØH midler fra Østre Agder, samt mindreforbruk på ordinære driftskostnader som følge av covid-19 situasjonen.

Barn, unge og familier

Stab oppvekst hadde et mindreforbruk på 587 000 kroner i 2020 blant annet ved at det ble hentet inn fondsmidler samt økt sykelønnsrefusjon.

9.2 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det er i årsberetningen redegjort for både den økonomiske og organisatoriske siden av koronapandemien. Enhetene har også gitt en grundig vurdering av konsekvensene for den enkelte tjeneste.

Rådmannen med staber har i mindre grad blitt direkte påvirket av tiltakene knyttet til pandemien. Det har vært et utstrakt bruk av hjemmekontor for stabene, og kommunikasjonen med både enheter, andre kommuner og samarbeidspartnere har for det meste foregått digitalt. Kurs og kompetansetiltak har i noen grad måtte utsettes.

Lederlaget og kriseledelsen har hatt jevnlige møter i har i større grad vært tilgjengelige fra rådhuset.

9.3 Arbeidsgiverstrategi

I forrige periode vedtok bystyret å videreføre arbeidsgiverstrategien «Sammen om framtida!». Arbeidsgiverstrategien ligger til grunn for stabenes arbeide innenfor HR-området, både direkte ved rekruttering og personalutvikling og indirekte gjennom stabenes arbeide på overordnet kommunalt nivå. Ny arbeidsgiverstrategi ble vedtatt i februar 2021 og vil ligge til grunn for neste års rapport.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse annethvert år. Resultatene fra 2019 ble vurdert som gode sammenlignet både med nasjonalt snitt og med resultatene fra 2017. Resultatene ble fulgt opp i de enkelte stabene gjennom 2020, men på grunn av pandemien var det ikke mulig å gjennomføre stabssamlinger og i begrenset grad ordinære personalmøter. Arbeidet med oppfølging av undersøkelsen i fellesskap med ansatte har derfor vært begrenset.

Resultatene er basert på 107 svar, tilsvarende 65 %.

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse		**1101-Rådmannen m/stab**		
Faktor	Navn	2017	2019	Norge 2019
Faktor 1	Indre motivasjon	4,2	4,3	4,3
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,5	4,3
Faktor 3	Autonomi	4,5	4,7	4,2
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,4	4,2
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4	4,1	4,0
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,2	4,3
Faktor 7	Relevant kompetanse-utvikling	3,9	4,1	3,7
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,6	4,7	4,5
Faktor 9	Mestringsklima	4,1	4,3	4,1
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,4	4,6	4,7

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten oppleves å ha et generelt godt arbeidsmiljø med lavt fravær. Se fraværstall lengre ned.

Stabene har imidlertid måttet tåle både høyt arbeidspress, lav forutsigbarhet og høy grad av omstilling gjennom 2020 knyttet til den pågående pandemien. Planlagte oppgaver har måttet vente, eller kommet i tillegg til arbeid med smittesporing, testing og vaksinering. Stabene har hatt store ekstraoppgaver knyttet til planlegging og støtte av enhetenes arbeide med å opprettholde så normal drift som mulig gjennom de ulike fasene av pandemien. Mange ansatte har vært allokert til andre oppgaver over kortere og lengre perioder.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,3	0,8		
Fravær langtid (%)	3,1	2,2	7	
Fravær (%)	4,4	3	7	
Antall HMS avvik	15	1	3000	
Antall kvalitetsavvik	18	4	3700	
Årsverk (antall)	117	110,5		
Andel ansatte heltid (%)	80	83	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	88	90	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet vurderes som lavt.	
HMS avvik	Antallet avvik er lavt. Dette henger delvis sammen med arbeidets art, men det er antakelig potensiale for å øke antallet avvik som en del av arbeidet med å utvikle og vedlikeholde en læringskultur.	I 2021 vil vi jobbe mer med å øke bruken av avvikssystemet QM+. Planen var å gjøre dette i 2020 men på grunn av pandemien har disse tiltakene måttet vike for høyere prioriterte aktiviteter. I en del tilfeller meldes avvik fra stabene i andre systemer. For eksempel meldes personvernavvik til Datatilsynet, men det bør uansett jobbes med å legge inn tilsvarende avvik i QM+ for å sikre oversikt og systemlæring over tid.
Kvalitets avvik	Se kommentar over.	Se kommentar over.
Årsverk	Lærlinger og folkevalgte er ikke regnet med i denne tabellen. Tillitsvalgte og leger med små stillingsandeler er derimot regnet med.	
Andel ansatte heltid	Det er primært leger ansatt i små stillinger ved siden av ordinær fastlege-praksis som jobber deltid.	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Se punktet over.	

Internkontroll

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

Rådmannens stab HR, IKT og kvalitet har i 2020 jobbet sammen med IKT Agder og Østre Agder-kommunene om å implementere nytt elektronisk avvikssystem. QM+ ble anskaffet og tatt i bruk i starten av 2020.

Ny stilling som personvernombud har jobbet med etablering av nye rutiner og kompetanse for arbeide med personvern og melding av avvik til Datatilsynet. Ombudet er en ressurs for kommunen og IKT Agder i etterlevelse av regelverket.

9.4 Klima/Miljø

Pga. covid-19 har deltakelse på møter, konferanser og seminar vært digitale. Dette har ført til kraftig reduserte klimagassutslipp fra reisevirksomhet. Stabens arbeid og drift har blitt digitalisert i perioden med pandemien, og reisevirksomhet vil mest sannsynlig bli redusert også i fremtiden.

Avfallsmengde på rådhuset er redusert som resultat av hjemmekontor.

10 Felles overføringer og drift

10.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	775 949 644	792 803 250	896 234 250	805 199 673
Sum inntekter	-24 554 392	-24 425 250	-24 225 250	-23 540 526
Netto driftsramme	**751 395 252**	**768 378 000**	**872 009 000**	**781 659 147**

Rådmannen m/stab

Enheten samler overordnede kostnader knyttet til ulike sektorer. For enheten som helhet så er det et positivt resultat på 16,9 mill. kroner.

Organisasjon

Innenfor området organisasjon er det et positivt avvik med 1,6 mill. kroner som gjelder overføringer til andre. I hovedsak skyldes avviket:

- Negativt avvik med 0,35 mill. kroner knyttet til overføringer til Agder Arbeidsmiljø IKS og 0,35 mill. kroner til KS-kontingent.
- Positivt avvik med 2,1 mill. kroner knyttet til IKT. 1,7 mill. kroner gjelder egne kjøp og 0,4 mill. kroner gjelder reduserte kostnader til kjøp fra IKT Agder IKS.
- Positivt avvik med 0,2 mill. kroner knyttet til kjøp fra Aust-Agder revisjon IKS og Vetaks IKS.

Økonomi

Området økonomi har et mindreforbruk på 23,3 mill. kroner i 2020.

Avviket skyldes hovedsakelig:

- Pensjon avviker positivt med 29,4 mill. kroner. Av dette utgjør premieavviket 12,2 mill. kroner.
- Overføringer til AKST er 2,1 mill. kroner høyere enn budsjettert. Vi får tilbake tilsvarende beløp i 2021 som følge av etterberegning og fordeling mellom deltakerkommunene.
- Overføringer til/fra kommunale foretak avviker negativt med 3,1 mill. kroner.

Konsernbidrag fra Arendal eiendom KF, 6 mill. kroner, er overført Arendal kommune i tråd med budsjett.

Helse og levekår

Overføringer og drift innenfor helse og levekår har et merforbruk på 2,3 mill. kroner. Merforbruket skyldes flere VTA plasser og merkostnader driftstilskudd fastleger. Deler av merforbruket er relatert til covid-19 kostnader som er inntektsført på Rådmannen m/stab (enhet 1101).

Barn, unge og familier

Skole

Ansvaret har tre utgifter. Dette er skoleskyss, overføring til friskoler for spesialundervisning og betaling til andre kommuner for gjesteelever samt inntekter(refusjon) fra andre kommuner.

Det var i 2020 merforbruk på til sammen 1,6 mill. kroner. Merforbruket er knyttet til spesialundervisning ved friskolene hvor utgiftene for 2020 kom på over 15,3 mill. kroner som ga et merforbruk på 1,9 mill. kroner i forhold til budsjett. Kommunen fikk samtidig noe mer enn budsjettert i forhold til refusjon for gjesteelever fra andre kommuner og hadde en merinntekt i forhold til budsjett på 0,3 mill. kroner.

Barnehage

Ansvaret består av ordinært tilskudd samt refusjon som følge av redusert foreldrebetaling til private

barnehager og refusjoner til/fra andre kommuner i forbindelse med gjestebarn.
Ansvaret har et netto merforbruk på ca. 2,9 mill. kroner. Merforbruket skyldes at det var flere barn i private barnehager og flere barn med redusert foreldrebetaling enn budsjettert.

Lønnsrelaterte avsetninger

Rådmannen avsetter midler sentralt til å dekke merutgifter som følge av årets lønnsoppgjør. Avsetningen er basert på kommunal deflator for lønn. Enhetenes rammer kompenseres deretter fortløpende gjennom året over lønnsavsetningen etterhvert som oppgjørene blir kjent og beregnet.

2020 var et spesielt år og redusert kommunal deflator ga økt økonomisk handlingsrom og førte til at kommunen kunne omdisponere ca. 33 mill. kroner fra lønnsavsetningen. Redusert arbeidsgiveravgift på 12,9 mill. kroner ble også frigitt og lagt på lønnsavsetningen. Det forklarer at det ligger en inntekt og et inntektsbudsjett på lønnsavsetningen. Hele lønnsavsetningen er benyttet til omdisponering knyttet til merkostnader/mindreinntekter korona og til lønnsoppgjør.

11 Kommunalteknikk og geodata

11.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	257 806 710	246 265 074	242 918 824	259 097 672
Sum inntekter	-289 403 358	-288 464 074	-288 540 824	-305 393 383
Netto driftsramme	**-31 596 648**	**-42 199 000**	**-45 622 000**	**-46 295 711**

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

Innenfor enhetens rammefinansierte del hadde vi i 2020 et mindreforbruk på 2,53 mill. kroner. Faktiske inntekter endte på budsjett, mens faktiske utgifter sørget for mindreforbruket. Etter at enheten har fått avsatt 1 mill. kroner på disposisjonsfond, ender resultatet på 1,53 mill. kroner.

Innenfor enhetens selvkostområde har det vært en flat utvikling i VA-gebyrene. Inntektene endte 0,67 mill. kroner høyere enn budsjettert, mens kostnadsnivået havnet 4,07 mill. kroner over budsjett. Dette gir faktisk netto resultat som ligger 3,40 mill. kroner lavere enn budsjett, før avregning mot fond. Etter netto avsetning mot bundet fond (8,74 mill.), ender faktisk netto resultatet på 12,14 mill. kroner lavere enn budsjett. Ved årsslutt 2020 har vann, avløp, renovasjon og slam midler på selvkostfond. Tilsyn separate avløp leverer et negativt resultat, som medfører at bundet fond brukes opp i sin helhet, og ender opp med en rest på memoriakonto. Fra og med 2020 avregnes også oppmåling og eierseksjonering etter selvkost og leverer et negative resultater første år. For disse områdene kan ikke underskudd fremføres (kun overskudd), og dekkes derfor av kommunens driftsbudsjett samme år.

Totalt opprinnelig investeringsbudsjett for VA ledningsnett i 2020 var 155 mill. kroner, og det er til sammen investert for 127 mill. kroner. Det er de siste årene innført nye rutiner for tettere oppfølging av totale tildelte VA-midler. Dette innebærer vurdering av samlede tildelte VA-midler hvert tertial sett opp mot justert forventning for året, og at eventuell samlet restbevilgning ved årets slutt tas ned.

For 2020 kategoriseres vinteren som «lav» i modellen for kostnader ved vinterdrift, dvs. at relativt lite midler har blitt brukt til brøyting og strøing. Vi ser en betydelig nedgang i inntekter fra parkering, som følge av covid-19 og at det har vært store endringer i parkeringsreguleringen i Arendal sentrum. Parkeringsplassene ved Rådhusbrygga, Fergekaia, Kløckers plass og Kittelsbukt ble stengt, samt gateparkeringen flere steder i sentrum ble endret til gratis korttidsplasser. Antall HC-plasser ble utvidet i sentrum, samt at Nye Tyholmen p-hus åpnet med en økning på 200 p-plasser i fjell.

11.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Det har i 2020 vært fokusert på å ha en mest mulig normal produksjon av prosjekter og tjenester, samtidig som de til enhver tid gjeldene smittevernseglene overholdes.

Vann

Avdelingen har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal vannverk, samt ansvar for og oppgaver innen eiendomsgebyrer, vannmåler og tilkoblinger vann/ avløp.

- Hovedsatsningsområdet vårt er å redusere vannlekkasjen. Utskifting av ledninger, framleting og reparasjoner av både kommunale og ikke minst private lekkasjer er prioritert, og vi har gått ytterligere ned i vannproduksjon sett i forhold til foregående år.
- Arbeid med pålegg og installasjon av vannmålere har vært gjennomført.
- Vi har startet flere pilotprosjekt for automatisk avleste vannmålere. Samt at vi har en

mastergradsstudent som har jobbet med å skaffe oversikt over vannledningsnettet mtp. kapasitet, trykksoner, vannmålersoner, og vil fullføre masteroppgaven sommeren 2021.
- Årlig rapporterer vi til Mattilsynet, som er vår tilsynsmyndighet. I 2020 hadde vi to tilsyn. Et «fysisk» på hele distribusjonssystemet og et «digitalt» på høydebasseng. Begge disse ble gjennomført uten merknader.

Rapportering av vannverksdata til Bedre VA

2019				
Hygienisk betryggende vann	Bruksmessig vannkvalitet	Leveringsstabilitet	Alternativ vannforsyning	Ledningsnettets funksjon
God	God	God	Dårlig	Mangelfull

Avløp og miljøvern

Avdelingen har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal avløpsanlegg, samt ansvar for og oppgaver innen forurensning, slam og utslipp.

- Arbeidsoppgaver innen renovasjon overført til AR IKS.
- Arbeidet med å gi pålegg om tilkobling til offentlig avløpsnett ble startet opp igjen etter utarbeidelse av nye retningslinjer og vedtak i bystyret.
- Omfattende oppgradering av Saulekilen renseanlegg, med utskifting fortykkere, flotasjonspumper, LED belysning, nye PLSer, ny ventilasjon innløp og utløp etc. I tillegg skiftet automatikk skap på Narestø renseanlegg.
- Statsforvalteren i Agder er vår tilsynsmyndighet. I 2020 hadde vi et tilsyn «fysisk» på Saulekilen renseanlegg inkludert hele distribusjonssystemet, med et avvik og en anmerkning som følges opp videre.

Rapportering av avløpsdata til Bedre VA

2019				
Overtredelse av gjeldende rensekrav	Tilknytning godkjente utslipp	Kvalitet og bruk av slam	Utslipp fra overløp på nettet	Ledningsnettets funksjon
God	God	God	Dårlig	God

Prosjektering og utbygging

Avdelingen har ansvar for prosjektering av VA anlegg som utføres i kommunal regi. Prosjektledelse som omfatter VA anlegg som utføres eksternt. Kontroll og ev. godkjenning av planer for boligfelt og utbygginger utført av eksterne utbyggere. Teknisk oppfølging/ kontroll av boligfelt og andre tiltak initiert utenfra. Prosjektledelse og byggeledelse for spesielle kommunale infrastrukturprosjekter. Tiltakene som vises, følger hovedsakelig hovedplan for vann og avløp supplert med tiltak som er initiert av kommunen selv.

- Oppgradert kvalitetssystemet inkl. prosjektmodell, og fokusert på økt bruk av dette, samt fornyet sentral godkjenning.

Sanering av vann og avløp, vi har i gjennomsnitt 10 prosjekter gående til enhver tid med pågående sanering og forbedring av ledningsnettet for vann og avløp.

- Avsluttede prosjekter i løpet av året er blant annet: Gunnarsboveien, Kirkeveien Nord, Holtet - Skudereis, Tybakken 3, Frydentopp Hauene, Furuliveien, Gråen/Ørnekroken, Sandviga torg.
- Hovedvannledning. Etablere en ny hovedvannforsyning fra Rorevann til Arendal. Startet opp utbygging av en etappe.
- Krisevannsløsning. Etablere nytt krisevannsuttak i Longumvann. Startet opp utbygging.

Deltakelse og oppfølging av andre utbyggingsoppgaver, for eksempel Turveier, Kunnskapshavna 3, Langbrygga og Eyde Energipark etc. har lagt beslag på sentrale personressurser i avdelingen.

Vei og parkering

Avdelingen har ansvar for drift av det kommunale veinettet inkl. broer og veilys, renhold av sentrum, samt forvaltning og trafikksikkerhetsprosjekter. Håndheving, drift og vedlikehold av offentlig regulerte parkeringsplasser i kommunen og i Torvet p-hus.

Parkerings-tjenester for P-hus Vest, Pollen p-hus, Tyholmen p-hus og Sørlandet sykehus Arendal er utført i.h.t. gjeldende parkeringssamarbeidsavtaler.

- For 2020 kategoriseres vinteren som «lav» i modellen for kostnader ved vinterdrift, dvs. at relativt lite midler har blitt brukt til brøyting og strøing.
- Implementering av nytt forvaltningsprogram for vei, Adaptive Veg. Det ble i 2020 kjørt en massivregistrering av objekter på alle veiene våre som ble lagt inn i programmet og oppdatert i veidatabanken.
- Trafikksikkerhetsarbeidet har i tillegg til driftsoppgaver fokusert på oppgaver prioritert i trafikksikkerhetsplanen. Det er kommet fortau i Gunnarsboveien, undergang for gang/sykkel ved Gåsåsen/ Strømsbusletta, og hjertesoner rundt noen av skolene som Roligheten, Stinta og Rykene.
- Vi ser en betydelig nedgang i inntekter fra parkering, som følge av covid-19 og at det har vært store endringer i parkeringsreguleringen i Arendal sentrum. Parkeringsplassene ved Rådhusbrygga, Fergekaia, Kløckers plass og Kittelsbukt ble stengt, samt gateparkeringen flere steder i sentrum ble endret til gratis korttidsplasser. Antall HC-plasser ble utvidet, samt at Nye Tyholmen p-hus åpnet med en økning på 200 p-plasser i fjell.

Utvikling i parkeringsinntekt:

2020	8,81 mill. kroner
2019	17,78 mill. kroner
2018	16,09 mill. kroner
2017	14,47 mill. kroner

Merk: Det ble estimert/beregnet at parkeringsomleggingen skulle utgjøre et inntektstap på 6,90 mill. kroner, dette tallet er ikke korrigert for koronasituasjonen. I tillegg gir lavere bemanning færre trafikkbetjenter i gaten og fører til mindre kontroll/bøteleggelser.

Maskiner og anlegg

Avdelingen har ansvar og oppgaver fordelt på aktiviteter knyttet til driftstasjonen på Solborg med verksted drift, vedlikehold på vei-, vann- og avløpssektoren og anleggsvirksomhet på VA-sektoren.

- Virksomheten er tilknyttet opplærings kontorene i bilfag, transportfag og byggfag. Vi har i 2020 hatt 6 lærlinger knyttet til virksomheten, samt at pga. covid-19 situasjonen har vi hatt mindre mulighet til å tilby praksisplasser for Sam Eyde vgs.
- Løpende vedlikehold av hele Arendal Kommunes eide bil og maskinpark, i alt ca. 200 enheter. Disse skal minimum tilfredsstille gjeldende krav til EU godkjenning for person og lastebiler, samt årlig godkjenning/ sertifisering av anleggsmaskiner.
- Utskifting/anskaffet; 3 stk. el-varebiler, og leaset; 1 stk. el-flerbruksbil. Disse erstatter eldre diesel-biler.
- Implementering av nytt verkstedsstyringsprogram, Helios Auto.
- Følgende VA prosjekter har blitt arbeidet med i løpet av året: Furuliveien – Skogliveien/ Helleheia, Ørnekroken – Gråen, Østregate – Hylleveien, Sandvika Torv.
- Utbedring av 23 vannlekkasjer og 4 avløplekkasjer (13/2 i 2019 og 22/2 i 2018).

Geodata

Avdelingen har ansvaret for forvaltning og utvikling av geografisk informasjon systemer (GIS) i Arendal kommune. Avdelingen har ansvar for å gjennomføre oppgaver etter matrikkel- og

eierseksjonsloven. Avdelingen har også ansvar for forvaltning av eiendomsskattarbeidet, jf. eiendomsskatteloven og Arendal kommunes eiendomsskattevedtekter.

Alle forvaltningsoppgaver knyttet til kommunens databaser og vedlikehold/ajourhold av kart- og fagsystemer er gjennomført i.h.t. plan. GIS-tjenester for Froland kommune, Grimstad kommune, Kirkevergen og Agder Energi er utført i.h.t. gjeldende geodatasamarbeidsavtaler.

Det har også i 2020 vært utfordringer med kapasiteten til selskapet IKT-Agder for å innfri/ få dekket behovet som teknisk sektor i Arendal kommune har. Dette er uheldig for Arendal kommune sin *digitale utvikling*.

- Regionreform - nytt kommunenummer er gjennomført.
- Nytt gebyrregulativ for matrikkel- og eierseksjoneringslov basert på selvkost.
- Gjennomført hovedprosjekt for full omtaksering av alle eiendommer i Arendal kommune, grunnlag for eiendomsskatt.
- Digitalisering av oppmålingsarkivet.
- Utarbeidelse av sti og løypekart i samarbeid med kartverket.
- Ny braArkiv-løsning.
- Ny løsning for Mine eiendommer / Min side.
- Geosynkronisering plandata.
- Bruk av 3D-modeller i planarbeid.

11.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Covid-19 situasjon har vært krevende for enheten. Vi har tatt våre forholdsregler siden februar, og justert fortløpende for å kunne overholde de til enhver tid gjeldene smittevernseglene. Det har ikke vært noe smitte, eller mistanke om dette i enheten, men noe fravær har det vært som følge av karantene, samt testing ved luftveissymptomer. Utestyrken har vært delt opp i kohorter og oppmøtested har blitt tilpasset for å redusere antall kontakter. Byggene vi har ansvar for har vært låst og besøkende har måtte ringe og avtale tid. Kontoransatte har i stor utstrekning benyttet seg av hjemmekontor, og bruk av digitale verktøy har blitt en naturlig del av hverdagen. God innsats, tilpassingsevne og positiv vilje fra alle ansatte har vært helt sentralt for enhetens leveranser.

11.4 Arbeidsgiverstrategi

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

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

SHA-planlegging og sikker jobbanalyse inngår som et fast element i forkant av alle anlegg eller operasjoner etter nærmere vurdering. HMS er tema på ledermøter, avdelingsmøter og samtlige byggemøter. Vi har i tillegg utarbeidet en egen personlig HMS-bok/dagbok som bygger på kommunens HMS-system, men som er mer tilgjengelig for ansatte som jobber utenfor rådhuset. Alle ansatte må kvittere for at de har mottatt, og satt seg inn i innholdet i HMS-boken. Boken fornyes hvert år.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	**Ja**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Styringsindikator	Resultat 2019	Resultat 2020	Kommunens mål 2020	Enhetens mål 2020
Fravær korttid (%)	1,9	1,8		
Fravær langtid (%)	3,8	4,0		
Fravær (%)	5,7	5,8	7	5
Antall HMS avvik	20	25	3000	
Antall kvalitetsavvik	14	12	3700	
Årsverk (antall)	98,9	99,9		
Andel ansatte heltid (%)	97	97	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	98	98,9	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær		Vi har i deler av enheten en høy snittalder kombinert med arbeidsoppgaver som er fysisk krevende. Vi har flere aktive IA-tiltak i enheten. Det prioriteres tett oppfølging av sykemeldte i enheten. (Raskere Frisk og MoA blir blant annet aktivt tatt i bruk ved behov)

Internkontroll

I 2020 har enhetens kvalitetssystem blitt oppgradert.

11.5 Klima/Miljø

Det har blitt jobbet kontinuerlig med miljøfyrtårnarbeid som har hjulpet oss å få en mer miljøvennlig og lønnsom drift. Enheten har ansvar for dette arbeidet på sine lokasjoner: Rore vannbehandlingsanlegg, Saulekilen renseanlegg, Solborg driftsstasjon og i parkering sine lokaler i Torvet p-hus. Miljøfyrtårnarbeid er også etablert på rådhuset via AE KF som gjelder for enhetens kontorplasser der. Forurensningsmyndigheten jobber kontinuerlig med å motvirke forhold som kan føre til fare for forurensning. Ved utskiftinger av bil, lastebil og maskin har vi fokus på fleksibel bruk. Eksempelvis må den samme lastebil i størst mulig grad benyttes både i forbindelse med sommervedlikehold, vintervedlikehold og anleggsarbeider. Samsvar mellom brukerbehov og hva markedet kan levere har ført til økt innkjøp av el-biler. Vi samarbeider med Sam Eyde vgs. ang. leveranse av biodisel, HVO 100.

12 Kultur

12.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	123 638 225	119 849 761	89 397 796	106 867 620
Sum inntekter	-49 563 345	-45 523 761	-18 107 796	-35 193 202
Netto driftsramme	**74 074 880**	**74 326 000**	**71 290 000**	**71 674 418**

Omsetningen er høyere enn budsjett, men driftsresultatet er innenfor budsjettrammen. Avvik på inntektssiden skyldes i hovedsak tilskudd til fritidskortet, spillemidler, ulike tilskudd fra Bufdir og IMDi. Dette er tilskudd som i all hovedsak deles ut igjen til ulike tiltak og anlegg i regi av lag og foreninger. Enheten har også merinntekter knyttet til sykepenger, innhenting av fond samt inntekter/mersalg knyttet til drift Bomuldsfabriken og avdeling Park, idrett og friluft.

Enheten fikk opprinnelig et kutt på driftsbudsjettet på i alt 4,7 mill. kroner for 2020. I tillegg ble tilskuddet til Canal Street redusert med 200 000 kroner. Tilskudd til Kilden og Kuben/AAMA ble også redusert fra 2021. Reduksjon i tilskudd til Kuben/AAMA blir ikke gjennomført ettersom avtaler binder tilskuddsbeløp til 2024. Tilskudd til Brattekleiv ble redusert, men tilbakeført i sin helhet grunnet kommunens ansvar som medstifter.

Øvrige kutt i budsjettet ble fordelt slik: ostehøvelkutt til tre avdelinger, reduksjon stilling, kutt i tilskudd til kulturhuset, frivilligsentralene, øvrig tilskudd til lag og foreninger og lokalmuseer. Talent Arendal delte ut stipend for siste gang. Innføring av leie på oppvarmet kunstgressbane i Myra, men vedtaket ble opphevet i 2. tertial.

2020 var derfor et krevende år økonomisk for kulturenheten, men med betydelig lavere aktivitet enn planlagt pga. covid-19 er driftsresultatet likevel innenfor budsjettrammen.

Kulturkammeret ble driftet et halvt år, men selv med lite aktivitet viste driftsresultatet for avdeling Ung kultur et lite minus. Det tyder på at driftsbudsjettet ikke speiler de realistiske behovene fremover. Med stort nytt hus og mye nytt utstyr som skal vedlikeholdes kommer 2021 til å bli en pilot for driftsbudsjettet i årene framover.

12.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Biblioteket

Økonomisk sett et meget krevende år knyttet til kutt/innsparing, koronarelaterte ekstrakostnader og mindre inntekter enn budsjettert. Sammen med kritisk lavt innkjøp til samlingene er dette forklaringer for nedgang i besøk og utlån.

Prosjektene som er beskrevet i virksomhetsplanen 2020 er ikke gjennomført som planlagt grunnet koronasituasjonen. Status for prosjekter:

- Prosjektet UngPress er avviklet.
- Startet opp nysatsingen «litterært pusterom»
- Fortsatt satsingen med leseklubben «sluk en bok».
- Jobbet med forprosjekt til leseprosjektet «Gunvald og lesevalpene».
- Ny web-basert versjon av biblioteksystemet Bibliofil er innført og implementert.
- BookBites (Agderbibliotekenes nye app for utlån av e-bøker og e-lydbøker) ble implementert.
- Nasjonalbiblioteket brukte store deler av sine prosjektmidler til å styrke innkjøp e-bøker og e-lydbøker i de regionale konsortiene i koronaåret 2020.

Kulturskolen

Arendal kommune har en fremoverlent kulturpolitikk og har investert i en samlokalisering av Kulturskolen og Ung kultur, i det nye bygget Kulturkammeret. Delte lokaler og kontorer tilbyr raskere kommunikasjon, bedre koordinerte tverrfaglige samarbeid, mer kunst i ungdomstilbudet og friske tanker rundt tradisjonell undervisning i kulturskolen. Kulturkammeret fungerer som en åpen møteplass mellom kulturskoleelever, ungdom i byen og det øvrige kulturliv.

Ung kultur og kulturskolen holder til i et bygg med fasiliteter skreddersydd til kunstneriske formål, som verksteder for visuell kunst, dansesaler, konsertsaler, øvingsrom for band og multimediarom. Dette betyr at terskelen er veldig lav for at ungdom kan utforske ulike kunstformer uten noe press om å prestere eller lære noe både som deltaker og publikummer.

Nye tilbud skoleåret 2020:

- Drop-in samspilltilbud - kulturskolelærer gir introduksjoner til diverse instrumenter for ungdomsklubbens besøkende. Kulturskoleelever har et sosialt sted å være mellom skoleslutt og timen på kulturskolen som tradisjonelt ikke har vært en åpenbar sosial arena for de som går på individuell undervisning. Elever på ventelister kan få prøvd ut Kulturskolens tilbud gjennom Ungkulturs lavterskel-tilbud.
- Musikkarusell for skoleklasser, et samarbeid med Steinerskolen - 8 klasse (betalingstjeneste)
- Vokalensemble (fordypning)

Ung kultur

Avdelingen hadde et spennende og krevende år med flytting fra midlertidige lokaler i Kloa til ny drift i mer enn tre ganger så store lokaler som tidligere: Kulturkammeret. Innflyttingen foregikk i mai/juni, i august startet kulturskolen og andre aktiviteter opp, og i september ble bygget offisielt åpnet med et flott utendørs åpningsarrangement! Åpningen ble streamet og i etterkant fikk et betydelig antall mindre grupper omvisning i lokalene.

Det har blitt brukt mye ressurser på ferdigstillelse av bygget.

- Omfattende søknader til Kulturrom for å kunne sikre øvingsutstyr og fremføringsutstyr. Vi fikk tilslag på alt av øvingsutstyr.
- Prosess med navn og identitet
- Deltakelse i bestilling av nytt bookingsystem for hele kommunen. Booking på Kulturkammeret gjøres på enkel måte for husets brukere, .
- Låssystem er operativt, men krever en del merarbeid slik det er lagt opp nå.
- Kommunikasjon: hjemmeside for Kulturkammeret, facebook-side, egne infoskjermer på huset. Alt driftes av Ung kultur.

Ungdomstilbudet i ukedagene har fått redusert åpningstid med 1 time pr kveld grunnet mangel på ressurser. Målet om utvidet åpningstid ble ikke gjennomført som en konsekvens av kutt framfor tilførsel. Seminar med alle ansatte på huset viste at et av primærønskene fra alle ansatte var en resepsjonist på Kulturkammeret, som jo pleier å være standard på slike bygg. Dette har ikke blitt gjennomført grunnet ressursmangel.

Nye tilbud Ung kultur 2020:

Gamingrom er et nytt satsningsområde som primært har åpent en dag i uken, men som også skal huse LAN og e-sport turneringer utenfor åpningstiden. Det er ønskelig å holde mer åpent i ukedagene, men grunnet ressursmangel lar ikke dette seg gjennomføre pr dags dato. Gamingrommet ble offisielt åpnet 1.desember.

Øvingsrom og fremføringsarenaer er nytt satsningsområde som driftes av Ung kultur. Planer for arrangement i våre konsertlokaler har naturlig nok ikke latt seg gjennomføre grunnet koronasituasjonen.

Ung kultur har et mål om å gjøre Kulturkammeret til en viktig brikke i Arendalsuka for barn og unge. Tidlig i 2020 ble lagt planer for Arendalsuka i samarbeid med Ungdom og Fritid, Tverga, UKM og LNU før pandemien brøt ut. Dette ble satt på vent, men forventes å kunne gjennomføres i 2021,

denne gangen i samarbeid med KK piloten (Koordinert Kulturarbeid).

Arendal er en av fem pilotkommuner i Koordinert Kulturarbeid, et pilotprosjekt som blant annet skal jobbe for å bedre samarbeidet mellom Kulturskolen, UKM (Ung Kultur Møtes) og UOF (Ungdom og Fritid). Høsten 2020 fikk vi ansatt en prosjektleder i 50 % stilling, som er støttet Bufdir. Ressursen deles av Kulturskolen og Ung kultur.

Kulturnettverket

Arendal kommune er pilotkommune for Fritidskortet. Kortet dekker deltakeravgift på en eller flere aktiviteter inntil 1 000 kroner pr. barn pr. halvår. Digital løsning for betaling er etablert og det er samtidig laget rutiner for dem som ikke kan benytte seg av ordningen digitalt. Av ca. 7 200 barn og unge i målgruppen 6-18 år, er det i overkant av 5000 unike brukere som har tatt i bruk sitt Fritidskort. Det er høy grad av medvirkning fra klubber og lag. Ungdommens bystyre og Innvandrerrådet har også blitt invitert for å gi innspill til ordningen.

Arendal kommune har i tillegg sin egen ordning - Fritidskort Pluss. Dette er et behovsprøvd tilbud for familier med lav inntekt. Flere barn og unge bruker ordningen, men det er langt igjen til å nå alle som trenger det. Gjennom arbeidet med Fritidskortet får flere nå også informasjon om Fritidskort Pluss.

Det har vært en målsetting å få ned ventelister på fritidskontakter. Gjennom 2020 har vi i samarbeid med tjenestekontoret fått ryddet opp i ventelistene våre, og fått luket ut mange som ikke lenger ønsker/trenger tilbud om tilrettelagt fritid. Dette gjør at ventelistene er blitt vesentlig kortere, og jobben vår nå knyttet til iverksetting av tilbud er mer oversiktlig.

Vakant stilling knyttet til friluftsliv er ikke erstattet. Dette betyr at det i hovedsak kun er arbeidet med saker som kommer etter henvendelser fra innbyggerne og som behandles etter Friluftsloven.

Arbeidet med kyststien er blitt videreført, men ikke ferdigstilt i 2020 som planlagt. Det gjenstår nå noen grunneieravtaler og merking fra Eydehavn til Tvedestrand og deler av Tromøy. Vi har utfordringer med merking på noen delstrekk, da noen grunneiere ikke ønsker at kyststien skal passere deres eiendom.

Byløypa ble etablert som et positivt koronasamarbeid mellom flere avdelinger i kommunen. Løypa er ferdig merket i terrenget og lagt inn digitalt med QR-koder for infopunkter rundt løypa. Løypa er blitt godt mottatt av innbyggerne og gir mulighet for fysisk aktivitet i korte eller lengre strekk med samtidig opplevelse av bynære områder mange ikke har vært på tidligere. Her kan nevnes Naturparken som ble ryddet av ansatte våren 2020 som et fellestiltak i en ellers tung koronavår. Når glassheisen er ferdig, ligger alt til rette for en videreutvikling og mer bruk av Fløyheia og Naturparken.

Det ble inngått en ny avtale mellom Froland kommune, IK Grane orientering og Arendal kommune vedr drift og videreutvikling av løypenettet nord i Arendal/Froland. Dette er et svært viktig samarbeid for gode turmuligheter sommer og vinter for regionens befolkning og også et viktig tiltak for å fremme en attraktiv kommune.

Bind 2 i Arendal by- og regionhistorie 2023 - I sjøfartens tid - ble ferdigstilt og lansert i oktober. Boka er blitt nominert til Sørlandets litteraturpris. Arbeid med siste bind startet opp og ferdigstilles til byjubileet i 2023.

Kulturminneplanen og veteranplanen ble ferdigstilt i 2020.

Munkehaugen kultursenter hadde sitt siste driftsår i 2020 i regi av kulturenheten. Intensjonen var å få på plass en driftsavtale mellom Arendal eiendom KF og kompetanssenterne Scenekunst Sør, Agder Kunstsenter og Sørf - Sørnorsk kompetansesenter for musikk innen utgangen av året. Dette er ikke kommet i havn enda. Målet er at disse sammen skal utvikle Munkehaugen som et lokalt og regionalt kultursenter, der både den profesjonelle kunstsektoren og det lokale frie kulturmiljøet får sin arena.

Park, idrett, friluft

Avdelingen viderefører arbeidet med bygging av nye turveier og skilting av eksisterende. Det er etablert varmepumper i flere bygg med tanke på energiøkonomisering. Ny base for skjærgårdtjenesten er etablert på Eydehavn. Gjennomført en svært krevende sommersesong med et stort antall sommerhjelper og omfattende smitteverntiltak.

Svært anstrengt økonomi pga. manglende bevilgninger til nye anlegg som bygges og ferdigstilles.

Skatehallen fikk investeringsmidler til å utbedre hallens skateelementer og i den sammenheng ble det gjennomført en anbudsprosess som resulterte i en fornyelse av hallen sommeren 2020.

Bomuldsfabriken kunsthall

Bomuldsfabriken Kunsthall gikk inn i 2020 med en direktør som var mellom 80-100 % sykemeldt fra august 2019. Det var likevel laget fullt program for året, og vi åpnet den første store utstillingen 29. februar. Bomuldsfabriken Kunsthall feiret 26-årsjubileum i 2020 og inviterte 26 kunstnere til å delta i vår jubileumsutstilling. Det ble satt sammen et representativt lag av kunstnere som har stilt ut her i årene som har gått, med både nye og eldre verk innenfor et mangfold av medier. Bare to uker senere ble hele landet stengt ned på grunn av covid-19, og vi gjenåpnet utstillingen først i juni.

Direktør Harald Solberg døde i juni, og hans etterfølger var først på plass 4. januar 2021. Koordinator har hatt ansvaret for oppfølging og gjennomføring av den daglige driften i perioden. Med en så liten stab (2,5) har fokus for de ansatte ved Bomuldsfabriken vært å gjennomføre de oppsatte planene og yte det maksimale for publikum og deres opplevelse av Bomuldsfabriken. Utstillingene, brukeropplevelsen og gjennomføring av programmet har vært hovedprioritet.

12.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Kulturenheten har hatt fokus på å holde dørene åpne til alle våre kulturinstitusjoner, tilbud og tjenester, så fremt det har vært tillatt og mulig. Dette har vi gjort fordi vi vet at tilbudene våre er viktige for mange innbyggere og kanskje spesielt de mest sårbare gruppene i samfunnet. Ivaretakelse av de ansatte har også vært et viktig fokus, i en periode med mye hjemmekontor for noen mens andre fortsatte sitt arbeid nesten som normalt. Noen har vært urolige og bekymret og andre har vært frustrerte over situasjonen.

Det har i perioder vært veldig krevende å få til god informasjonsflyt til ansatte og til kulturlivet som har kontaktet oss for råd og veiledning. Ettersom mange av restriksjonene fikk stor innvirkning på kultur- og fritidstilbud ble det stort trykk på enkelte i enheten i første del av nedstengningen og ved gjenåpning i vår.

Biblioteket

Biblioteket var stengt både i betjent åpningstid og for brukere av meråpent etter nedstenging i mars. Biblioteket etablerte raskt et tilbud om «take-away-bibliotek» inntil biblioteket åpnet igjen i mai. Nasjonalbiblioteket bidro med friske midler for å styrke innkjøp av e-formater til de regionale konsortiene i forbindelse med Koronakrisen.
Vi har gjennomført de fleste arrangementene som planlagt, men med begrenset antall deltakere og i henhold til gjeldende smittevern. I statistikken vises dette særlig i form av at antall deltakere på våre arrangementer har gått kraftig ned. Ved å holde biblioteket åpent og med tilbud om arrangementer både for barn og voksen har vi vært viktige for innbyggere i dette spesielle året, og det har vi fått mange tilbakemeldinger på.

Meråpent ble holdt stengt til august/september. Det er omfattende smitteverntiltak også for brukerne av biblioteket. Med unntak av perioden da det meste var nedstengt har bibliotekets tilbud i hovedsak vært som normalt, men unntak av særlige tiltak fram til tidlig høst 2020. Koronasituasjonen og smitteverntiltakene har medført mye ekstraarbeid for bibliotekets ansatte. Det har tidvis vært mye fravær grunnet ekstra forsiktighet knyttet til vurdering av egen helse og situasjon knyttet til nær familie/barn.

Kulturskolen

Elevene i kulturskolen ble fulgt opp online/digitalt når tilbudet var nedstengt i mars-april. Noen jobbet godt i nedstenging perioder, andre uttrykte at ordinært skolearbeid ble prioritert.

Ansatte i kulturskolen møtte nye og ukjente utfordringer, da alle faglærere måtte følge opp elever digitalt. Imidlertid oppsto nye samarbeidsformer og undervisningsmetoder, og ulike erfaringer er nyttige i videre drift av skolen.

Grunnet nedstengning etterga skolen 2 uker pr. elev ved semesteravgift høsten 2020.

Ung kultur

Fra medio mars stengte vi ungdomstilbudet på Kloa og innførte hjemmekontor for de ansatte frem til juni. Årsaken til dette var altfor trange lokaler på Kloa, hvor det ikke var mulig å opprettholde avstand verken for ansatte eller ungdommer.

Arrangement/tiltak vår-vinter 2020: Før pandemien i januar – februar hadde vi to større arrangement i Kulturhuset. Dette var Åpen Scene og UKM lokalmønstringen. I mai hadde vi ett livestream ev. med UKM deltakere i samarbeid med Munkehaugen og Arendal Live. Ungdomstilbudet var stengt fra mars og fram til 1. september, men vi opprettholdt ungdomstilbudet på sosiale medier (Discord, Facebook). UKM fylkesmønstring og landsfestival ble avlyst, sistnevnte skulle blitt arrangert på Hove i juni 2020.

*Arrangement/tiltak høst 2020***:** Det meste av arrangementsvirksomhet har blitt satt på vent med unntak av åpningsarrangement av Kulturkammeret, Arendal På Skeiva kunstutstilling, DKS/Barnekunstfestivalen, åpning av gamingrommet, julekalender-arrangementene, Juleverksted/juleavslutning på Smelteverket.

Ungdomskafeen Smelteverket har stort sett vært åpen til fastsatte tider, med korte unntak når smittetrykket har vært høyt. Det er imidlertid restriksjoner på antall, noe som gjør at det ikke har vært mulig å markedsføre ungdomstilbud i nye, flotte lokaler i særlig grad.

Pandemien har medført en del ekstra-arbeid knyttet til informasjon i alle rom og gode retningslinjer til brukere av bygget.

Kulturnettverket

Gjennom arbeidet med Fritidskortet ser vi at mye aktivitet går som normalt, men vi har registret betydelig mangel på motivasjon hos enkelte ledere/trenere hos både private og frivillige aktivitetstilbydere. Noen klubber melder også om betydelig frafall av medlemmer.

Tilbudene våre innen tilrettelagt fritid har vært redusert i koronaperioden. Aktiviteter som sommerturer, grillfester og nyttårsball har blitt avlyst, Klubb Kilden har vært redusert både i antall ganger vi har hatt det, og i hvor mange som har fått delta hver gang.

Vi har opprettholdt tilbud om 1:1oppfølging for de deltakerne som har fritidskontakt og vi har vært en del rausere med hva som regnes som utført oppdrag nå sammenlignet med et normalår (f.eks. har vi godkjent telefonoppfølging av deltakere som i perioder har måttet isolere seg, hjelp med handling av dagligvarer o.l.).

I de periodene hvor alt/veldig mye har vært stengt, har vi tilbudt ansattressurser fra våre gruppetilbud til enhet for helse og levekår.

Vi har hatt flere avlysinger eller omlegginger av arrangement/konserter pga. koronasituasjonen:

- Den årlige 8. mai markeringen for veteraner ble avlyst
- Kulturhistoriske foredrag og kulturlunsjer ble avlyst
- Ung klassisk delvis avlyst, bl.a. konsert for 400 skoleelever
- Den kulturelle skolesekken måtte avlyse flere tilbud, men noen ble flyttet til høsten og gjennomført med begrenset deltakelse. Noen tilbud ble digitale
- Internasjonalt Marked ble avlyst og blir heller ikke gjennomført i 2021 pga. reduksjon i bemanning jf. kommunens nedbemanningsprogram
- Tre avlyste konserter i Bakgården, øvrige gjennomført med redusert antall publikummere. Tre konserter ble gjennomført på Jaktekaia og Teaterplassen

Park, idrett, friluft

Iverksetting av en rekke tiltak i forbindelse med inntak av sommerhjelp for å skape trygg arbeidssituasjon. Endrede rutiner for vasking av garderobeanlegg. Nye rutiner på Arendal og Omegn Skøytebane i forbindelse med besøk av skoler og barnehager.

Bomuldsfabriken kunsthall

Året har vært preget av covid-19 og medfølgende restriksjoner, som har gjort både planlegging, annonsering og gjennomføring vanskelig. Bortsett fra mars-juni har vi prøvd å holde åpent som normalt for publikum, men uten noen arrangementer. Vi ser likevel at publikumstallet i det store og hele er bedre enn forventet med tanke på at vi totalt har hatt åpent mye kortere perioder enn normalt.

12.4 Arbeidsgiverstrategi

Enheten bruker arbeidsgiverstrategien aktivt i ledelse- og i organisasjonsarbeid. 2020 har gitt oss få muligheter til å samle ansatte i større grupper, og det har vært mest fokus på å ivareta ansatte i en krevende og usikker pandemisituasjon.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Siste MU er fra 2019 og den er stadig i bruk. Kulturskolen har jobbet aktivt med undersøkelsen høsten 2020 og vil fortsette med dette i 2021, knyttet til konkrete behov.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS-utvalgene i alle avdelinger har jevnlige møter og følges opp gjennom året.

Kulturnettverket: Det ble arrangert eget kurs i livredning og førstehjelp for ansatte i tilrettelagt fritid. Flere av de ansatte har også gjennomført digitale kurs i beredskap og smittevern.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2019	2020	2020	2020
Fravær korttid (%)	2,3	2,2		
Fravær langtid (%)	4,4	3,2		
Fravær (%)	6,7	5,4	7	
Antall HMS avvik	17	22	3000	
Antall kvalitetsavvik	7		3700	
Årsverk (antall)	59,1			
Andel ansatte heltid (%)	51	50	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	72	73	83	

Internkontroll

Enheten følger opp avvik fortløpende. ROS-analyser gjøres jevnlig der hvor aktiviteten tilsier et behov for analyse, f.eks. bygg, anlegg og større arrangement. Spesielt behov for internkontroll på kjøletårn skøytebanen.

Det er gjennomført risikovurderinger knyttet til koronasituasjonen. Våre rutiner og prosedyrer knyttet til pandemien følger etter beste evne råd fra smittevernmyndigheter både nasjonalt og lokalt.

12.5 Klima/Miljø

Pandemien har bidratt til at ansatte ikke har reist på møter, seminarer og konferanser for faglig kompetanseheving og nettverksbygging.

Det er etablert varmepumper i flere bygg med tanke på energiøkonomisering.

13 Brann

13.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	95 732 507	93 962 516	96 156 516	95 961 720
Sum inntekter	-63 306 556	-60 107 516	-62 712 516	-62 275 060
Netto driftsramme	**32 425 951**	**33 855 000**	**33 444 000**	**33 686 660**

Ved inngangen til 2020 var enhet 12 Brann allerede ilagt et innsparingstiltak på nærmere en million kroner på driftsbudsjettet. På tross av økte fraværskostnader grunnet korona, så holdt enheten seg innenfor tildelte budsjettrammer. Dette skyldes først og fremst lav aktivitet og ingen kursgjennomføringer som normalt koster mye penger både for kursplassene og for innkjøp av erstatningsmannskaper når de er på kurs (mao. dobbel lønn de ukene/periodene ansatte er på fagkurs i Beredskapsavdelingen og 110). I tillegg er innskrenket fagutvikling, avlyste reiser, konferanser og andre samvirkearenaer kansellert suksessivt som også har hatt stor innvirkning på budsjett og regnskap.

Med bakgrunn i positive resultater nevnt over ble enheten pålagte ytterligere innsparinger og ble trukket ytterligere en million kroner i rammenedtrekk i andre tertial.

Av enhetens regnskapsførte overskudd på 1 429 049 kroner er 294 861 kroner overskudd i samarbeidet (ØABV). Andelen til samarbeidene kommuner er avsatt på fond til utbetaling i 2021.

Det resterende beløpet, 1 134 188 kroner, tilhører ansvaret feiing som etter ny kommunelov er overført til selvkost. Det betyr i denne sammenheng at det regnskapsførte overskuddet må sees i sammenheng med kapital og finanskostnader som er bokført utenfor enhetens regnskap.

110 sentralen, IUA (Regional beredskap for akutt forurensing) samt Dykkerberedskapen er i balanse.

2020 ble et utfordrende år mtp. normal drift, store begrensninger, fordyrende fravær og manglende evne til å gjennomføre mye av den planlagte aktiviteten. I tillegg ble det lederskifte med en kortvarig konstituering på slutten av året. Det vil kreve et krafttak å få kompetansen «i vater igjen» når verden forhåpentligvis går en bedre tid i møte uten korona. Etterslep på utsatt lovpålagt kompetanse ved utgangen av 2020 er estimert til 1 600 000 kroner.

13.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Her nevnes kort utviklings- og innovasjonsprosjekter i 2020:

- Alle ansatte skal forebygge. Det vil si at alle 150 i beredskapsavdelingen også skal ha forebyggende fokus, ikke bare våre 18 feiere og forebyggendepersonell.
- Mer effektiv varsling og logistikk ved feiing
- Oppstart på utredning av felles brannvesen med Grimstad brann og redning
- Flere deltidsstasjoner har fått utvidet førstehjelpsopplæring - akutthjelperkompetanse - for å være bedre rustet. til helseoppdrag
- Ny eierskaps- og driftsmodell for 110 Agder: I forbindelse med at 110-sentralen skal flyttes til Kristiansand, har det også vært naturlig å vurdere hva slags modell sentralen skal ha for eierskap og drift i framtiden. En arbeidsgruppe har derfor jobbet med dette, og et utkast til selskapsavtale for et nytt IKS ble presentert på nyåret. Så skal det legges til at det kreves politisk tilslutning i alle eiermiljøene for at et ev. IKS skal realiseres før sommeren 2021.
- Nasjonalt prosjekt - Nytt oppdragshåndteringsverktøy i 110-sentralen: Flere av sentralens ansatte og ledere har vært involvert i arbeidsgrupper, evalueringsteam og styringsgruppe. Anskaffelsen har vært et krevende prosjekt som inkluderte 14 ulike eiere, fordelt på 5

IKSer, 8 kommunalt eide sentraler, i tillegg til opplæringssentralen til Norges Brannskole i Stavern. Kontrakten for nytt OHV skal tildeles og signeres før påske 2021, og være implementert og i sentralene i løpet av høsten 2022.

- Opprette nytt nasjonalt IKS: Den kompliserte anskaffelsen for nytt OHV synliggjorde behovet for et felles eiermiljø blant 110-sentralene. Det ble derfor opprettet et parallelt prosjekt; «Nasjonalt kommunesamarbeid for 110-sentralene IKS» (NKS 110 IKS). Etter planen vil da selskapet opprettes være kontraktspart for nytt OHV, og ha ansvar for drift og forvaltning av systemet på vegne av alle sine eiere. For 110 Agder ble selskapsavtalen vedtatt i Arendal bystyre 17. desember 2020. Brannsjefen i ØABV er kommunens representant i selskapets representantskap med avdelingsleder 110 som sin personlige vara. Agder har etter innbyggerandel 7 % av selskapets stemmer.

13.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten har ikke hatt smitte internt på våre stasjoner, og covid-19 har ikke gitt konsekvenser for brann- og ulykkesberedskap.

For feier- og forebyggendeavdelinger er arbeidsmetodikken lagt noe om med tilpassede digitale tilsyn og utvendige feiinger i perioder med høyt smittetrykk. Totalt er produksjonen noe redusert. Hjemmebesøk og oppfølging av risikoutsatte grupper har i perioder vært utfordrende.

Forebyggende avdeling stod for kommunens interne evaluering av egen koronahåndtering frem til juni 2020. Evalueringen resulterte i en rapport som ble politisk behandlet i flere utvalg, og til slutt i bystyret. Arbeidet var lærerikt for ØABV i metode, og det ga oss større innsikt i kommunen som organisasjon.

ØABV har hatt en egen intern evaluering med gode tilbakemeldinger på egne tiltak for ansatte.

Enheten har i løpet av 2020 bokført 152 000 kroner i koronarelaterte lønnsutgifter som er løst innenfor enhetens ordinære ramme.

13.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien “Sammen om framtida – Arendal 2023” brukes til langsiktig utvikling og holdningsskapende arbeid for å øke den enkeltes bevissthet rundt egen arbeidshverdag og egne verdier.

De overordnede målsetninger er gode og relevante, og tas med som del av den enkeltes medarbeidersamtale for bevisstgjøring og refleksjon. ØABVs eget utarbeidede verdidokument er i så måte en god rettesnor og i tråd med arbeidsgiverstrategien i kommunen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Tidligere medarbeiderundersøkelser resulterte blant annet i et verdidokument for Østre Agder brannvesen med klare mål for vår virksomhet ift. verdigrunnlag og holdninger. Verdidokumentet er revidert gjennom ledersamlinger i ØABV, og er et produkt som de ansatte kan kjenne seg igjen i og som brukes aktivt som en rettesnor for hva det er vi ønsker skal kjennetegne vårt arbeidsmiljø og virke i stort.

Grunnet korona har det kun vært 1 samling med intern lederutvikling i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Østre Agder brannvesen jobber systematisk og bra med internt HMS arbeid. Det gjennomføres jevnlige møter i HMS utvalget hvor avviksmeldinger behandles, nye instrukser gjennomgås og kvalitetshåndboka revideres. Saker/elementer i daglig drift håndteres på en mest mulig proaktiv måte.

Det har de siste årene vært en løpende dialog med Arbeidstilsynet for å kartlegge alle våre rutiner for ivaretakelse av den ansattes helse, miljø og sikkerhet i utførelse av arbeid. I tillegg har det vært

jobbet mye å få på plass godkjent infrastruktur på alle våre 8 brannstasjoner i samarbeidet. Avvik er nå lukket, og ØABV er i god dialog med de ulike kommunene for iverksettelse av utbedringer bygningsteknisk der det trengs på brannstasjoner. Vegårshei brannstasjon står ferdig som nybygd brannstasjon 2020, mens Gjerstad kommune er i prosess med å bygge ny brannstasjon rett ved Gjerstad kirke.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	

Grunnet koronarestriksjoner er ikke vernerunder gjennomført på alle deltidsstasjonene i 2020. Derfor vil 2020 og 2021 slås sammen.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	0,59	1,45		
Fravær langtid (%)	4,14	4,61		
Fravær (%)	4.73	6,06	7	
Antall HMS avvik	9	6	3000	
Antall kvalitetsavvik	16	4	3700	
Årsverk (antall)		72		
Andel ansatte heltid (%)		Ikke relevant	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)		Ikke relevant	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	+0,33	Jobbe med arbeidsmiljø
HMS avvik	-3	Jobbe med kompetanse og kultur for dette
Kvalitets avvik	-12	Jobbe med kompetanse og kultur for dette
Årsverk	72	72

Internkontroll

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

Økonomikontrollen er god i brannvesenet, og et utvidet samarbeid med egne dedikerte økonomikontakter er avgjørende for å opprettholde kontinuerlig oversikt over enheten 8 ulike ansvar med hver sine ulike betalingsmodeller og deltagende kommuner.

13.5 Klima/Miljø

I 2020 kjøpte vi en ny hybrid utrykningsbil til vakthavende brannsjef/innsatsleder. Den har god batterikapasitet, og vi forventer at 80 % av kjørte kilometer vil være på strøm.

Vi leaser en el-bil som administrasjonsbil for forebyggende avdeling, og har også montert to el-bil ladere ved brannstasjonen for å legge til rette for mer miljøvennlig kommunikasjon.

Ellers har vi et fokus på å minimere miljøforurensning som følge av skarpe hendelser ute, være seg bygningsbranner eller andre ulykker med potensiell forurensningsfare. Vi har forøvrig gode systemer for søppelsortering og pant på brannstasjonene.

14 Innovasjon og kompetanse

14.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	24 636 347	32 258 892	31 368 866	35 370 609
Sum inntekter	-7 925 344	-15 547 892	-13 852 866	-17 078 788
Netto driftsramme	**16 711 003**	**16 711 000**	**17 516 000**	**18 291 821**

Enheten gikk i balanse ved planlagt brukt av disposisjonsfond.

I november 2020 vedtok bystyret å legge ned Enhet for Innovasjon og kompetanse. Servicesenteret, inkludert bemanning av Eureka kompetanse ble lagt til stab organisasjon. Innovasjon, reiseliv, kommunikasjon, Arendalsuka og drift av Eureka kompetanse ble lagt til stab samfunnsutvikling.

14.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

2020 ble preget av covid-19-epidemien. Mye aktivitet ble nedskalert som følge av dette, samtidig som det har vært stor trykk på informasjonsberedskap siden februar 2020.

Innovasjon

Innovasjonskonferansen Fremtidens kommuner ble gjennomført digitalt i juni. Temaet for konferansen var en bærekraftig fremtid og konferansen belyste problemstillinger knyttet til samskaping og langsiktig bærekraft. Konferansen hadde ca. 400 påmeldte og ble streamet fra Oslo og Arendal. Konferansen satte standard for andre store konferanser ved å kombinere muligheter for å delta i koronavennlige grupper og fra hjemmekontor.

Fremtidens kommuner bidro også inn i INNOFF sin nettkonferanse under NEON-dagene i november 2020.

Bærekraft 2023 ble etablert som prosjekt for å finne løsninger på kommunens økonomiske situasjon. Fra januar til mars var 12 arbeidsgrupper i aktivitet for å finne løsninger. Arbeidet stoppet som følge av covid-19, men la grunnlaget for det videre budsjettarbeidet i 2020. Arbeidet ble ledet av innovasjon. Rapport fra arbeidet ble lagt frem som sak for bystyret.

Det ble gjennomført oppstartsmøte og workshop med flere samhandlingsprosjekter i samarbeid med enhetsledere i Helse og levekår. Arbeidet ble satt på vent i mars.

Innovasjon hadde ansvar for å koordinere arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel. Samfunnsdelen ble vedtatt av bystyret i mai 2020.

Det er laget en egen nettside for å presentere Arendal kommunes smartbysatsinger. Arbeidet med å ferdigstille siden ble ikke prioritert som følge av covid-19.

Innovasjon var deltaker i utarbeidelse av ny Digitaliseringsstrategi for Arendal kommune.

Innovasjon hadde ansvar for 1 enhetsledersamling med tema budsjett og økonomi på Arendal gamle rådhus i juni.

I forkant av covid-19-epidemien ble det gjennomført flere «påfyll i sjøkanten» I regi av Eureka kompetanse.

Enheten er kontaktpunkt for Universitetet i Agders aktivitet inn mot kommunen. Det ble arrangert et digitalt samarbeidsmøte og Arendal kommune gav innspill til UiAs nye strategi. Øvrige møter ble utsatt inntil det er mulig å møtes fysisk. UiA videreførte tilbudet sitt om etter- og videreutdanningskurs for ledere og mellomledere i Eureka kompetanse.

I november 2020 vedtok bystyret en målsetning om å fremleie størstedelen av lokalene i Eureka kompetanse. Det ble vedtatt at kommunen fortsatt ønsker å beholde 2 kursrom, men at kommunens enheter må dekke bruk av kursrommene. Det ble ikke inngått avtale om fremleie i 2020.

Arendal kommune er prosjekteier i forskningsprosjektet MEDSAM: Modeller for medborgersamskaping. Prosjektet er finansiert av Forskningsrådets FORKOMMUNE-midler

Kommunikasjon

Kommunikasjon har ansvar for kommunens nettsider og kommunikasjon i sosiale kanaler, kommunikasjonsrådgivning til enheter, i prosjekter og satsinger. Kommunikasjon har en sentral rolle i kommunens informasjonsberedskap.

Informasjonsberedskapen ble satt 2. mars 2020. Det har vært stort trykk på intern og ekstern informasjon knyttet til epidemien gjennom hele året. Nasjonale retningslinjer har i perioder endret seg daglig og ukentlig og det har vært lagt stor vekt på å videreformidle og konkretisere retningslinjene for ansatte og innbyggere i Arendal. I september 2020 ble det satt opp egen vaktordning som sikrer at det alltid er en person fra kommunikasjon tilgjengelig for å oppdatere smittetall, legge ut informasjon på nettsider og i sosiale medier og for å støtte ordfører i mediehåndtering. I forbindelse med smitteutbrudd har det vært behov for daglige ad-hoc-møter for å håndtere situasjonen. Alt i alt har arbeidet gitt mye erfaring knyttet til informasjonsberedskap. Arbeidet har også vist at Arendal kommune har håndtert det informasjonsfaglige i forbindelse med krisen godt. Vår informasjonsside om koronaviruset har hatt nesten 270 000 sidevisninger i 2020, og er den mest besøkte siden på kommunens nettside.

Arendal kommunes nettsider videreutvikles kontinuerlig. Webredaksjonen med medlemmer fra de ulike tjenesteområdene møtes ukentlig. Det var 1 116 455 sidevisninger på nettsiden i 2020.

Vår digitale skjemaløsning har blitt videreutviklet i 2020. Vi har nå 35 digitale skjemaer i vår skjemaløsning. Vi har prioritert arbeidet må å få flere skjema direkte koblet mot arkivsystemet Public 360. Dette sparer AKST for mye manuelt arbeid.

Kommunen bruker Facebook, Instagram og Twitter aktivt, og kommunens Facebookside passerte 10 000 følgere i løpet av 2020.

Vi formidler gode historier fra Arendal på www.arendalsfolk.no. Det er gitt ut 2 utgaver av papiravisa Arendalsfolk med temaene: muligheter i en ny hverdag (utfordringer og løsninger knyttet til koronasituasjonen) og et grønnere Arendal.

Kommunikasjon bidrar med kommunikasjonsaktiviteter og markedsføring av Fremtidens kommuner og Arendalsuka.

Kommunikasjon har bistått med rådgivning i en rekke prosjekter, enheter og avdelinger gjennom hele året, herunder: heltid/deltid, kommuneplanens samfunnsdel, handlingsplan mot rasisme, kulturnettverket, bystyres hederlige omtale mm.

Kommunikasjon har arbeidet med flere digitaliseringsprosjekter. I 2020 har vi jobbet med både «Min side» og eInnsyn.

Min side skal levere digitale tjenester til innbyggere og næringsliv via kommunens nettside. I 2020 har vi jobbet tett for å utvikle og teste min side-løsningen i samarbeid med IKT Agder og Egde consulting. Første tjeneste i løsningen er visning av eiendomsskattegrunnlaget i forbindelse med omtakseringsprosjektet. Den ble lansert i februar 2021.
eInnsyn skal i første omgang gi oss søk i politiske saker. I 2020 har vi jobbet tett med Digitaliseringsdirektoratet, Tieto Evry og IKT Agder for å komme i gang med et pilotprosjekt for test av den nasjonale innsynsløsningen eInnsyn. Arendal blir første kommune i Norge, etter Oslo kommune, som tar i bruk denne løsningen

Servicesenteret

Servicesenteret har ansvar for kommunens sentralbord og publikumsmottak. Servicesenteret er kommunens 1. linjetjeneste, og har også hatt ansvaret for selvbetjeningstilbud, turistkontor og ekspedisjons- og vertskapsfunksjonen ved Eureka kompetanse.

Det har vært registrert 63000 samtaler til sentralbordet i 2020. Disse hadde en behandlingstid på 787 timer. I 2019 ble det registrert 81 000 telefoner som tok 796 timer å behandle. Antall telefoner i 2020 har gått ned ca. 18 000, men behandlingstid på sentralbordet har gått ned bare 11 timer. Med andre ord har vi fått flere og tidkrevende saker å betjene, eksempelvis spørsmål om eiendomsskatt, vannmåleravlesing og kommunale avgifter etter flere feil i utsendingene.

Servicesenterets ekspedisjon var stengt fra mars til juni 2020. Ekspedisjonen åpnet delvis igjen juni 2020. Veiledning har primært foregått på telefon.

Servicesenteret har hatt ansvar for turistinformasjon. I vinterhalvåret betjenes besøkende fra rådhusets ekspedisjon. Fra juni til august var turistkontoret etablert i Kloa. I forbindelse med omorganisering i november 2020 er reiseliv lagt til næringsavdelingen.

Servicesenteret har vært representert i ulike prosjekt- og forvaltningsgrupper i IKT-Agdersamarbeidet.

Eureka kompetanse er mye brukt av kommunale enheter og avdelinger. I 2020 har aktiviteten vært redusert som følge av avstands- og møterestriksjoner knyttet til covid-19.

Eureka kompetanse er en arena for utplassering av elever fra videregående skole i Arendal og Grimstad. Vi har også tatt imot arbeids- og språkpraksisplasser i samarbeid med NAV. I tillegg har Eureka kompetanse kommunens lærling (kontor/adm.) i praksis ukentlig.

To ansatte gikk av med AFP i 2020 og disse stillingene ble ikke erstattet.

Arendalsuka

Arendalsuka ble i mai avlyst som følge av covid-19-epidemien. Hovedprogramkomiteen hadde på dette tidspunktet ferdigstilt programmet for 2020. En del programposter ble videreført til 2021.

Arendalsuka ble markert i uke 33, med NRKs partilederdebatt sendt fra Store Torungen, presentasjon av tillitsbarometeret og et Arendalsuka Ung-arrangement.

Mange arrangører valgte å gjennomføre sine planlagte arrangementer digitalt fra ulike steder i landet. Flere brukte Arendalsuka-navnet og i noen tilfeller var det behov for å tydeliggjøre at Arendalsuka er merkevarebeskyttet. Alt i alt var det en positiv erfaring av navnet står så tungt også utenfor Arendal.

Allerede i august 2020 ble det bestemt at Arendalsuka 2021 skal gjennomføres uavhengig av smittesituasjonen. Høsten 2020 ble det arbeidet mye med nye løsninger og en form på arrangementet som både kan ned- og oppskaleres ved behov.

Det er utviklet en egen evalueringsrapport for Arendalsuka 2020.

14.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Kommunikasjon

Covid-19 har satt store krav til kommunikasjon og informasjonsberedskap. Som beskrevet under tjenester har pandemien ført til mye ekstraarbeid og behov for kontinuerlig beredskap og kriseledelse gjennom året.

Tilbakemeldinger fra brukere på informasjonsarbeidet har vært svært gode. Innbyggere setter stor pris på kontinuerlige oppdateringer, åpenhet og tydelige råd. Den kommunikasjonsfaglige kompetansen har vært viktig og nødvendig pga. stadige endringer i råd og retningslinjer og behov for konsekvent og enkel språkbruk. Innbyggere gir raskt tilbakemelding dersom råd oppleves som motstridende eller lite logiske.

Ansatte som har jobbet med informasjonsberedskap har lagt inn mye ekstra arbeid og innsats og behovet for informasjon ut har vært vesentlig større enn kapasitet innenfor normal arbeidstid.

Servicesenteret

Servicesenteret stengte muligheten for fysisk oppmøte i mars. Dette førte til at flere innbyggere fikk

veiledning i elektroniske skjemaer og løsninger og hjelp over telefon. Det virker som dette har fungert bra for innbyggerne.

Servicesenteret har i perioder fått mange spørsmål. Servicesenteret er en del av informasjonsberedskapen.

Noen tjenester har fått utfordringer som følge av begrenset tilgang på møterom i Eureka kompetanse.

Arrangementer

Å legge om fra fysiske arrangementer til heldigitale eller en kombinasjon av fysiske og digitale møteplasser setter store krav til digitale løsninger. I tillegg skal det legges til rette for smittevern og kommunikasjon som gir tillit til oss som ansvarlig arrangør. Arbeidet setter store krav til ansattes omstillingsevne og til å finne nye løsninger «over natten».

Ansatte

Omtrent halvparten av de ansatte har i perioder brukt hjemmekontor, mens halvparten har vært til stede på rådhuset. Det er særlig ansatte ved Servicesenteret og kommunikasjon som har måttet vært tilstede. Hjemmekontorløsninger har fungert bra og læringskurven knyttet til digitale møter har vært høy. Alt i alt er erfaringen at hjemmekontor i spesielle tilfeller og i avgrensede perioder er et godt supplement til å være fysisk til stede på arbeidsplassen, men at vi i hovedsak har behov for å møtes fysisk for at arbeidet og samarbeid skal fungere effektivt og godt.

14.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien ligger til grunn for ledelse og arbeid med kvalitet på tjenester i enheten. Som følge av covid-19 er det ikke gjennomført samlinger for hele enheten i 2020.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten har jobbet med å forbedre faktorene rolleklarhet og mestringsledelse.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det gjennomført 4 HMS-møter i løpet av året. Det ble gjennomført medarbeidersamtaler på våren. Noen samtaler ble gjennomført på teams.

Alle ansatte er kjent med HMS-håndbok og muligheten for å få arbeidsplassvurdering fra Agder arbeidsmiljø.

Sykmeldte følges opp i henhold til gjeldende prosedyrer for IA.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,5	2,6		
Fravær langtid (%)	4,5	6,1		
Fravær (%)	7	8,8	7	
Antall HMS avvik	1	0	3000	
Antall kvalitetsavvik	3	0	3700	
Årsverk (antall)	21	21		
Andel ansatte heltid (%)	70,8	70,8	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87,3	87,3	83	

Internkontroll

Økonomi og personaloppfølging følges opp med utgangspunkt i enhetsleders og avdelingslederes ansvarsområder og kommunens prosedyrer og rutiner.

Avviksmeldinger behandles i avvikssystemet. Det legges vekt på å lære av avvik og innføre forbedringer som reduserer muligheten for avvik fremover.

Det er forventninger til høye krav til kvalitet i alle enhetens tjenester og det oppfordres til å melde fra om feil og samarbeide om å rette opp der det er feil eller tjenester som ikke fungerer godt for innbyggerne.

14.5 Klima/Miljø

Kommunens satsing på bærekraftsmålene ligger til grunn for prioriteringer og valg som er gjort.

I løpet av 2020 er antallet reiser redusert kraftig og vi har fått god erfaring med å møtes digitalt. Dette har hatt en positiv effekt på enhetens klimaavtrykk som vi vil ta med oss videre.

15 Vitensenteret

15.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	25 312 956	24 595 677	25 523 177	23 482 932
Sum inntekter	-21 298 961	-20 581 677	-21 478 177	-19 281 038
Netto driftsramme	**4 013 995**	**4 014 000**	**4 045 000**	**4 201 894**

Til tross for en svært krevende korona-situasjon har Vitensenteret avsluttet 2020 i henhold til budsjett. Av Vitensenterets totale budsjett skal ca. 1/3 finansieres gjennom egen inntekt. Dette genereres gjennom tilbud til fritidspublikum og salg av undervisningstjenester. Den 12. mars stengte vi ned all aktivitet og mistet derfor mye av inntektsgrunnlaget. På grunn av nedstengningen satte vi straks i gang en rekke tiltak for å redusere driftskostnadene til Vitensenteret.

Etter flere forhandlingsrunder i politisk behandling, ble det det i løpet av våren fremforhandlet ny husleieavtale for Eurekabygget, noe som bidro til redusert husleie for Vitensenteret. Med lavere aktivitet på senteret har Vitensenteret også hatt generelt lavere utgifter på forbruksmateriell, og har selvsagt hatt et svært sterkt fokus på innkjøp og forbruk generelt.

To ansatte sluttet i sine stillinger i hhv. juli og september. Disse stillingene ble ikke erstattet i løpet av høsten. En tredje ansatte har vært ute i fødselspermisjon og har kun delvis blitt erstattet. I sommer og utover høsten har vi reduserte bemanningen av tilkallingshjelper. Gjennom disse tiltakene har vi redusert mye på lønnsutgifter.

Vitensenteret har gjennom hele korona-situasjonen hatt tett dialog med oppdragsgivere og samarbeidspartnere. Etter avtale med Kristiansand kommune og Agder fylkeskommune fikk vi fakturere for avlyst undervisning, noe som bidro til å redusere inntektstapet. Til tross for dette har det samlede inntektstapet til Vitensenteret vært på 2,1 mill. kroner sett opp mot opprinnelig budsjett. Vi har hatt en samlet nedgang i antall besøkende på nesten 40 % sammenliknet med 2019.

Gjennom Vitensenterforeningen (forening for Norges regionale Vitensentre) ble det sendt inn en samlet søknad om kompensasjon av tapt inntekt som følge av Korona. Søknaden ble sendt til Kunnskapsdepartementet. I slutten av desember fikk vi vite at vi fikk kompensasjon på 1,8 mill. gjennom denne ordningen. Paradoksalt nok ville regnskapet gått i balanse uten kompensasjonen, men vi hadde ikke klart å drive Vitensenteret godt videre med den store reduksjonen i bemanning, tapt inntekt som vi fortsatt har, slik at kompensasjonen er avgjørende for Vitensenteret sin drift. Vi forventer at følgene av korona vil være gjeldende ut 2021. Dette gir seg utslag i redusert antall besøkende og stadig avlyst undervisning. Av de to stillingene som ble ledige i 2020 er nå en besatt med oppstart i februar 2021. Vi er fremdeles en stilling under det nivået vi var før korona, og prosjektstilling som var planlagt for 2021. Vi tror det vil ta tid å komme opp på samme inntektsnivå som vi hadde før korona inntraff. Kompensasjonen fra 2020 gjør at vi unngår merforbruk i 2021. Vi fikk også i 2020 tilsagn på prosjekter og fikk midler som er til aktiviteter vi skal gjennomføre i 2021.

På slutten av 2020 fikk vi godkjent søknad om å bli autorisert besøkssenter for Raet nasjonalpark. Disse midlene er avsatt til 2021, da ansettelse av daglig leder og flere større kostnader iht. til tildelte midler fra Miljødirektoratet planlegges i 2021.

15.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Formålet til Vitensenteret Sørlandet, som et regionalt vitensenter med ansvar for Agder, er å øke barn og unges interessen for realfag og teknologi. Vi skal skape denne interessen gjennom elevprogram forankret i læreplaner, aktiviteter for hele familien og utstillinger. Vitensenteret utvikler kontinuerlig nye aktiviteter, utstillingselementer, elevprogram, kurs og arrangementer.

Vitensenterets skolerettede virksomhet har i 2020 vært preget av fagfornyelsen. Vi har gjennomgått alle våre elevprogram og tilpasset disse til nye læreplaner. Koronatiden ble også brukt til å fornye flere av elevprogrammene og kurs for lærere. Vi har oppdatert vår avtale med skolekontoret slik at innholdet Vitensenteret leverer til skoler i Arendal er i henhold til behov. I Arendal får alle trinn et besøk på Vitensenteret pr. år. Vi har avtale med Agder Energi om leveranse av undervisningsprogram for alle 9. trinn på Agder. Vi har fremdeles avtale med Kristiansand kommune om undervisning i programmering for alle 5. klasser i kommunen. I tillegg leverer vi mange formidlingsprogram for ulike studieretninger til videregående skole gjennom vår avtale med Agder fylkeskommune.

I 2020 har i måtte arbeide veldig annerledes med vårt markedsarbeid. Rett før sommeren måtte vi legge om hvordan vi solgte varer og billetter. Nettsiden måtte endres vesentlig for å også inneholde et billettkjøp system. Det var behov for å kommunisere i nye kanaler.

Lokale og nasjonale utviklingsprosjekter

Vitensenteret har vært med på fire nasjonale prosjekter i regi av Vitensenterforeningen (forening for 12 regionale vitensentre i Norge).

I samarbeid med Equinor – Morgendagens helter, har Vitensenterforeningen utviklet et digitalt undervisningsprogram i programmering for 10. trinn. *Kodekraft* er et tilbud til alle 10. trinn i Norge skoleåret 2020/21. Undervisningen foregår via videokonferanse og gjennomføres av Vitensentrenes formidlere. Vitensenteret Sørlandet har vært delaktige i både utvikling og gjennomføring av dette undervisningsprogrammet, og har i løpet av høsten gjennomført Kodekraft med ca. 1 200 elever. Vitensenteret har i løpet av 2020 fått en betydelig økning av kompetanse innen koding.

Skaperklubben er et annet nasjonalt prosjekt i samarbeid mellom Vitensenterforeningen og Naturfagssenteret. Her har det blitt produsert videosnutter som skal inspirere barn og voksne til å gjennomføre realfaglige skaperaktiviteter. Vi produserte flere filmer, fikk profesjonell oppfølging gjennom produksjonen og har i koronatiden bygget opp vår egen kompetanse for å kunne utvikle kortere filmer med mål om inspirerende læring for barn og unge.

Dugnad for havet er et folkeforskningsprosjekt som er initiert av Havforskningsinstituttet som inngår i en større marin satsning i storsatsningen Frisk Oslofjord. På bakgrunn av vårt marine fokus og tette samarbeidet med Havforskningsinstituttet fikk vi være en del av denne satsningen. Her har formidler fra Vitensenteret bidratt med innhold, uttesting av nettløsningen som skal kunne tas i bruk av innbyggere på Agder, og aktiviteter. Prosjektet vil pågå utover i 2021.

Super:bit er enda et nasjonalt prosjekt som tar sikte på å nå ut til alle 6. klassinger i Norge med et undervisningsprogram i programmering. Vitensenteret Sørlandet har sittet sentralt i prosjektgruppen som har utviklet undervisningsprogrammet og koordinert prosjektet som nå leveres av alle landets regionale vitensentre. Prosjektet er finansiert av utdanningsdirektoratet og startet i 2019. Innen utgangen av 2021 skal 65 000 elever på 6. trinn ha vært igjennom dette undervisningsprogrammet. I *super:bit* inngår også lærerkurs, læringsressurser på nett og en utstyrspakke til en verdi av 20 000 kroner med programmeringsutstyr som hver skole får. Vi får tilbakemeldinger på at kurs, læringsressurser og utstyr er til stor hjelp for å komme i gang med programmeringsarbeidet i skolen. Det arbeides med en videreføring av prosjektet.

Vitensenteret Sørlandet sine ansatte har i flere år gjort en svært god jobbe i de nasjonale prosjektene, slik at vi nå opplever at vi er en ettertraktet samarbeidspartner.

Fritidsmarked

2020 var året der Vitensenteret skulle videreutvikle og ytterligere profesjonalisere arbeidet knyttet til fritidsbesøkendes opplevelser på Vitensenteret. Høsten 2019 startet vi arbeidet med å omorganisere virksomheten og dele inn organisasjonen i team. De publikumsrettete teamene er delt mellom «Team formidling» (skolerettet aktivitet) og «Team opplevelse» (opplevelser for fritidspublikum). I denne omorganiseringen ligger en ambisjon om å nå ut til et bredere publikum med et variert omfang av realfaglig og teknologisk tematikk. Teamarbeidet har igjennom 2020 begynt å sette seg, men timingen med tanke på å nå ut til et bredt publikum i 2020 har ikke vært optimal. Planen for sommerprogrammet var fokus på sommer-OL på vitensenteret, det ble selvsagt

ikke sluttført, og vi måtte gjøre en rekke tilpasninger for å kunne ha åpnet for fritidsmarkedet sommeren 2020. Vi har allikevel tro på at vi, gjennom dette arbeidet, vil tiltrekke oss flere folk når smittesituasjonen stabiliseres.

Arbeid med arrangementer og teambuildingsaktiviteter for bedrifter, organisasjoner og grupper har også vært en satsning som vi har måttet utsette i 2020. Vi har i løpet av året utviklet eventkonsepter som skal markedsføres mot denne gruppen, men igjen har ikke høsten 2020 vært riktig tidspunkt for dette.

Langsiktige regionale prosjekter

Lokalisering Kristiansand

Det har vært en plan for Vitensenteret Kristiansand å flytte inn i Kunstmuseets sine lokaler, i dag Cultiva sine, i 2022. For en tid tilbake ble vi orientert om at Cultiva skal utarbeide en ny strategi og at fokus i denne med stor sannsynlighet ikke vil omhandle barn og unge, derav ble vi oppfordret til å finne andre lokaler for Vitensenteret sin satsning i Kristiansand. Dette har selvsagt gjort stor innvirkning på vår organisasjon, da det er et omfattende arbeid å finne nye lokaler eller å utvide de lokalen vi i dag leier. Det som er den største utfordringen er derimot økonomien i selve driften, da det i samtale med Cultiva ble gitt en leiepris pr. år, som er 70 % lavere enn det markedsprisen er på tilsvarende lokaler i Kristiansand. På bakgrunn av dette er satsningen i Kristiansand uviss i omfang, og vi vil ha mye arbeid foran oss for å sikre at innbyggere og tilreisende til Kristiansand kan få et godt vitensentertilbud. Vi ble nødt til å endre fokus fra utvikling av innhold, til å løse drift og arealutfordringer. I løpet av 2020 har vi vært på flere befaringer på arealer, fulgt godt med på markedet, kontakt med Kristiansand kommune, sagt til ulike aktører som arbeider for å utvide sine lokaler at de må gjerne gjøre en vurdering av en mulig samlokalisering. Vi har erfart, og er ikke overrasket at det er få tomter, og nærmest fravær av areal som egner seg for et moderne vitensenter. Det ble på slutten av året etablert kontakt med Universitetet i Agder, i forhold til å se på muligheter for en plassering på campus.

Vitensenter i Kvinesdal

Etablering av Vitensenter i Kvinesdal når stadig flere milepæler. Målsetningen med denne etableringen er at vi kan nå kommunene vest i vest. For ansatte vil de redusere reising, for kommunene vil det bety at vitensenteret kan tilby betydelig mer til barnehager og skoler spesielt i Lister kommunene. Det har vært 10 ulike grunneiere/leietakere som har blitt enige om at arealer og bygninger stilles til rådighet for etablering av blant annet et Vitensenter i Liknes sentrum.

Videre har første næringslivsaktør inngått avtale om gaver og tilskudd, og vi er i positiv dialog med ytterligere to aktører. Etableringen har blitt behandlet i formannskap og kommunestyret i Kvinesdal, med et klart flertall. Videre har vi etablert en tverrfaglig styringsgruppe med medlemmer fra næringsliv, kommunen, vitensenteret og satsninger vi skal samarbeide med for å utvikle Kvinesdal. Det er viktig å se vitensentersatsningen i Kvinesdal i et større perspektiv, som et stedsutviklingsprosjekt. Kvinesdal kommune har fokus på at kommunen må ta stort ansvar for å utvikle kommunen, og sentrum for å opprettholde bostedsattraktiviteten som næringslivet er helt avhengig av. Vitensenteret i Kvinesdal vil fokusere på Lister regionen, og det vil i de neste årene være sterkt fokus på etablering av nettverk, avtaler, samskaping og regional forankring i denne delen av Agder. Det er god dialog med fylkeskommunen i forhold til denne satsningen.

Marin og maritimt formidlingssenter og læringssenter

Marin og maritimt formidlingssenter og læringssenter satsning er noe Vitensenteret Sørlandet har arbeidet med over tid. Målsetningen er å bygge opp kompetanse, formidlingstilbud og utstillinger som dekker en bredde av relevante tema.

I 2020 har det vært tett dialog med Blått kompetansesenter sør, i forhold til Vitensenteret sin rolle for å styrke den marine formidlingssatsningen på Agder. Vitensenteret har fått tilsagn fra kompetansesenteret på 1 million til aktiviteter som fremmer kompetanse innen marin formidling for de som arbeider med marin formidling og for barn og unge i vår region. Prosjektet vil starte opp i 2021, da det har vært ønskelig å se dette i sammenheng med flere andre satsninger, og få avklaringer blant annet gjennom revidert statsbudsjett for 2020.

I juni 2020 ble det sendt inn en søknad i samarbeid med Korshavn Havbruk og Sekkingstad om å

få etablert et Visningssenter for lakseoppdrett. I konseptet vil det vektlegges å ha et bredt faglig fokus hvor fremtid matbehov, fiskevelferd, teknologi, naturgitte forhold og andre sentrale tema. Vi har hatt møter med flere fagmiljøer som vil bidra med deres kompetanse og som vil bidra til at vi dekker relevant tematikk på en god troverdig måte. Vi håper å få en avklaring av fiskeridirektoratet før juli i 2021. Det er planlagt at det skal tilbys utstillinger og tilbud til skoler/allmennheten ved alle tre avdelingene til Vitensenteret Sørlandet, slik at vi vil dekke regionen godt. Videre skal det tilrettelegges for besøk på selve anlegget i Korshavn.

Det er politisk besluttet i Arendal kommune at Vitensenteret Sørlandet skal ta ansvar for å søke om et autorisert besøkssenter for Raet nasjonalpark. Dette har det blitt arbeidet mye med i 2020, og søknad ble oversendt til miljødirektoratet i høst, befaring ble berammet og avholdt rett før utgangen av 2020. Vi fikk vite 10.12.2020 at vi fikk et autorisert Besøkssenter for Raet nasjonalpark. I dette arbeidet har det vært tett samarbeid med nasjonalparkforvalter, næringsavdelingen i Arendal kommune, og grunnlaget for tidligere samlinger mellom alle tre nasjonalparkkommunene har ligget til grunn for vår søknad. Dette har vært et omfattende arbeid, svært krevende søknad i en krevende tid, men vi måtte lykkes i 2020 da man er avhengig av å følge opp iht. statsbudsjettet. Vitensenteret er stolt over at vi håndterte dette og lyktes.

Denne kombinasjonen av marine og maritime satsninger, kan danne grunnlaget for å etablere noe som er unikt internasjonalt, og kan styrke formidlingsmiljøet i vår region. Tett samarbeid med forskningsmiljøer, universitet, forvaltningen og næringsliv vil være sentralt.

15.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Med millioner i inntektstap har det vært krevende øvelse ha tett kontakt med alle våre samarbeidspartnere med mål om å få betalt for tjenester vi ikke leverte, reduksjon av driftskostnader gjennom forhandlinger, stoppe noen prosjekter og planer. Vitensenteret Sørlandet har ikke kunne permittere fasteansatte i perioden. Vi har vært underbemannet på noen områder og vært for mange ansatte på andre fagområder uten at de har hatt tilstrekkelig med oppgaver/eller de har kunnet ha gode nok arbeidsdager grunnet hjemmeskole. Flere ansatte ble omplassert i perioder. Dette er selvsagt krevende for den enkelte, på tross av at man opplever en glede av å kunne bidra med nyttige oppgaver.

Korona-situasjonen har hatt stor innvirkning på Vitensenterets drift. Vi har måttet iverksette en rekke tiltak for å kunne drifte sentrene på en smittevernmessig forsvarlig måte, både for skoleklasser, fritidspublikum og ansatte. I tillegg til nasjonale regler og retningslinjer har vi egne tiltak som vi har fulgt gjennom sommeren og høsten:

Fritidspublikum:

- Booking av billetter online inkl. registrering for smittesporing.
- To åpningstider pr. dag, for å kunne ha en pause midt på dagen for at puljene ikke skal møtes i døren og vi har spritet alle kontaktflater og utstyr (noen ganger skiftes de i sin helhet)
- Begrenset antall personer inne på sentrene i overenstemmelse med til enhver tid gjeldende regler.
- Endring av aktiviteter for å kunne opprettholde gode smittvernsregler
- Enkelte installasjoner ble fjernet fra utstillingen
- Økt renhold

Det har vært et noe redusert tilbud, vært perioder kun med 10 besøkende pr. pulje. Vi endrer praksis iht. til gjeldende regler, og observasjon av besøkende for å sikre at vi har tilstrekkelig med tiltak, markeringer, informasjon, areal tilgjengelig og antall.

Skole:

- Vitensenteret følger skolenes veileder for gult nivå. Ved rødt nivå ha vi avlyst undervisning.
- Bestrebe å ha kun en klasse på senteret av gangen. Unngå blanding av klasser.
- Elevene bruker ikke utstillingen på senteret med mindre dette er avtalt.

- Endring av materiell og praktiske rutiner for gjennomføring
- Fokus på spriting av hender og utstyr.

Det har også vært viktig for oss og ivareta de ansattes sikkerhet oppi dette og skape trygghet rundt Vitensenterets drift. Våre formidlere kan være i kontakt med mange elever i løpet av en uke, enten på sentrene eller ved å reise rundt til skolene. I denne prosessen har medvirkning og dialog vært viktig. Vi har ved enkelte tilfeller avlyst undervisning basert på felles vurderinger av enkeltsituasjoner. I løpet av 2020 har vi hatt mange avlysninger totalt sett, og tilpasninger for å ivareta smittevern og fornuftige vurderinger. Driften til Vitensenteret har hele tiden vært forankret i kriseledelsen i Arendal kommune, kommunelegen og hos våre oppdragsgivere. Vi har hatt dialog med hver enkelt skole i forkant av besøk for å forhøre oss om lokale ordninger og tiltak. Vitensenteret har ikke hatt noen smittetilfeller verken blant ansatte eller besøkende i denne perioden.

15.4 Arbeidsgiverstrategi

I hele 2020 har hovedfokuset vært ivaretagelse av alle ansatte. Tydelig på alles roller, muligheter og fokus på å kunne gi et enda bedre tilbud når samfunnet blir åpnet igjen. Det har vært et vanskelig år for vår enhet. Vi har som organisasjon måtte gjøre mange endringer i forhold til arbeidsoppgaver og ansvar. Derfor har tydelighet i forhold til oppgaver, ansvar for nye oppgaver, etablering av felles prosjekter og tilrettelegging for drift basert på gode smittevernsrutiner vært gjennomgående tematikk. Ansatte på Vitensenteret er gode på å se muligheter, ta initiativ og ansvar, slik at vi har fått intern kompetansehevning, posisjonert oss godt i forhold til nasjonale prosjekter og utvist gjensidig raushet i forhold til hvordan arbeidshverdagen løses etter de til enhver tid gjeldende smittevernregler. Det har vært fokus på stor medbestemmelse i avgjørelser og i valg av løsninger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi startet godt i 2020 med å definere ulike tiltak i henhold til resultatene av medarbeiderundersøkelsen gjennomført i 2019. Det var lærerikt å ha en grundig gjennomgang da det avdekkes at det er ulike tolkninger på hva f.eks. kompetansehevende tiltak innebærer. På tross av korona, har vi forsøkt å ikke miste fokuset på det som personalgruppen i fellesskap definerte til tiltaksområder for 2020. Vi hadde lagt inn en rekke tiltak inn å årsplanen, men det meste måtte avlyses, men vi har deltatt på en rekke digitale arrangementer og internt fokus på kompetanseheving.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vitensenteret Sørlandet har et aktivt HMS- og kvalitetsutvalg bestående av ledelsen, verneombud og tillitsvalgt. Avvik (forbedringsideer/tiltak/avvik) er fast tema på alle mandagsmøter med de faste ansatte, tiltak defineres inn i et årshjul som er tilgjengelig for alle ansatte, og kvalitetsforbedring er tematikk som det fokuseres på i det daglige. Vi ønsker at alle skal trives god, god takhøyde for å ta opp saker, fokus på løsninger og at det alltid eksisterer alternative arbeidsoppgaver hvis det er nødvendig i et forbyggende perspektiv.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	**JA**

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,04	1,73		
Fravær langtid (%)	3,86	1,56		
Fravær (%)	4,90	3,29	7	4
Antall HMS avvik		2	3000	1
Antall kvalitetsavvik		0	3700	1
Årsverk (antall)		12,06		13
Andel ansatte heltid (%)		93	55	100
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)		97,3	83	100

Internkontroll

Vitensenteret Sørlandet har klare formål for sin virksomhet, det settes tydelige mål for flere år som er knyttet til den regionale statusen. Disse må følges, lages planer for og rapporteres på hvert år, ved flere anledninger til Norges forskningsråd og utdanningsetaten. Av og til også til departement. Vitensenteret har store krav til egeninntjening og vektlegger sterkt kontroll på økonomistyringen. På grunn av økonomisystemet sine dårlige rapporteringsmuligheter og brukergrensesnitt for god økonomistyring, er det svært essensielt å bruke mye tid på internkontroll av økonomiske beslutninger, føringer og oppfølging av regnskap og budsjettarbeid. Vitensenteret har i 2020 hatt sentrale roller i store nasjonale prosjekter som det har blitt rapportert på, og det har vært en økning av evaluering av våre leveranser. Det har vært rapportert til Norges Forskningsråd, utdanningsdirektoratet, Agder fylkeskommune og samarbeidspartnere gjennom året på detaljert statistikk, evalueringer, arbeidsmetoder og drift av vitensenteret.

Internkontroll definerer vi også til å gjelde god opplæring da vi har utskiftninger av unge arbeidstakere regelmessig. Gode oversikter over opplæringstiltak på individnivå er viktig. Vitensenteret har en rekke arealer som brukes av mange mennesker, og har derfor stadige internkontroller for å sikre ansatte og besøkendes sikkerhet.

15.5 Klima/Miljø

Vi har i løpet av 2020 gjort en lang rekke tiltak i forhold til å skifte ut hvilke type materiell vi bruker i aktiviteter for fritidspublikum, barnehager og skoler. Kompetansen på materiell og leverandører øker, og bevisstheten blant alle ansatte. Det vektlegges også i utviklingen av installasjoner til utstillingen. Det er etablert gode rutiner på samkjøring, koordinerte innkjøp og avfallshåndtering.

Vitensenteret har besluttet at FNs bærekraftsmål som retningsgivende for valg av tema i forhold til tema vi skal fokusere på ovenfor allmenheten, og det skal ivaretas når vi skal kvalitetssikre våre elevprogram i henhold til fagfornyelsen. I 2020 gjennomførte vi flere workshops for det videre arbeidet med tematikk som dekker ulike bærekraftsmål som skal realiseres i 2021.

16 Arendal voksenopplæring

16.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	57 597 372	58 731 297	52 462 238	59 172 608
Sum inntekter	-32 459 021	-33 596 297	-28 331 238	-34 967 009
Netto driftsramme	**25 138 351**	**25 135 000**	**24 131 000**	**24 205 599**

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.

Flere deltagere har behov for grunnskoleopplæring, norskopplæring og kvalifisering utover tre år for å komme videre i utdanning og arbeid. Det har kommet færre personer inn i den 3-årige, statlige finansieringsordningen samtidig som flere har behov for opplæring ut over 3 år. Skolen har siden 2017 rapportert på og vært klar over de økonomiske utfordringene.

På grunn av svært lave bosettingstall og bosettingsstopp under koronasituasjonen har enheten i 2020 ikke mottatt forventede inntekter fra staten til norskopplæring. For 2. og 3. kvartal har enheten mottatt 900 000 kroner mindre i statstilskudd enn budsjettert. Enheten har brukt over en million i koronarelaterte utgifter, hovedsakelig til vikarutgifter, og fått en del av dette refundert. Enheten har mottatt koronakompensasjon fra staten til utvidet norskopplæring som har ført til balanse i 2020.

16.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

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 i 2020. Mål om å fremme integrering mellom ungdommer og forebygge frafall fra videregående opplæring for minoritetsspråklige.
- Samarbeidet med Kirkens Bymisjon og NAV gjennom prosjektet BRA- skole (fagopplæring og grunnskoleopplæring for deltagere med lav kompetanse) ble avsluttet høsten 2020.
- Fleksibel opplæring: Utprøving av digital morsmålsstøtte i utvalgte fag i grunnskolen høsten 2020 med mål om økt læring i fag.

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 gjennomføring av nytt prosjekt finansiert av IMDI i 2020. 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 bruktbutikken «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 i 2020 tilbudt nettundervisning og kveldsundervisning for deltagere som ikke har anledning til å følge ordinær undervisning, eller som supplement til andre tiltak.
- Norskkurs i samarbeid med Kirkens Bymisjon/ åpen bhg. med midler fra IMDI.

Spesialundervisning for voksne (opplæringsloven § 4 A-2)

- I 2020 er 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.
- I 2020 har 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 har det i 2020 vært 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.
- I 2020 ble ca. 90 deltagere veiledet og søkt inn til videregående opplæring.
- Det har blitt gjennomført tilpassede jobbsøkerkurs til ulike klasser i 2020.

Andre tiltak for deltagere i introduksjonsprogrammet

- I 2020 er det 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 viderekommende.

Gjennomføring av prøver

I 2020 har skolen hatt 36 prøvegjennomføringer til sammen. Det er 257 kandidater som har gjennomført norskprøver og 234 kandidater som har gjennomført prøve i samfunnskunnskap/ statsborgerprøven.

Kompetansepluss-kurs

I 2020 ble det søkt om og innvilget to kompetanseplusskurs. Mål om å styrke grunnleggende ferdigheter. Ett 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 i 2020 blitt satt på vent som for eksempel Folk møter folk, og Åpen dag.
- Det har i 2020 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.
- Det har blitt gjennomført undervisning i klasser ved Amal Aden med prosjekt «Norsk nok» som en oppfølging av skolens arbeid mot sosial kontroll. Det ble også gjennomført seminar for ansatte og andre fagpersoner i kommunen om tema sosial kontroll.
- 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 opprettholdt i 2020. Tett samarbeid med fastleger , minoritetsrådgiver og øvrig tjenesteapparat.
- Arendal voksenopplæring har i 2020 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.

Annen utvikling og kvalitetsforbedring

- Skolen har i 2020 lagt ned teamlederfunksjonen på norskavdelingen og erstattet med pedagogisk resurs og direkte ledelse av avdelingen. Mål om direkte ledelse av avdelingen og bedre ressursutnyttelse.
- Nedleggelse av teamlederfunksjon for spes.ped og opprettelse av funksjonen spes.ped - koordinator. Tiltaket har ført til bedre kvalitet i oppfølgingen av spesialpedagogiske tiltak for hele skolen.
- Det er i 2020 utviklet en egen lokal BTI- handlingsveileder for «bedre tverrfaglig innsats» for voksne på skolen.
- Skolen har i 2020 deltatt i «Digital nasjonal konferanse» i regi av Kompetanse Norge. Kompetanseheving og iverksetting av intensive lesekurs for deltagere med særlige behov for økt lesekompetanse.
- Høsten 2020 ble det toårige samarbeidet med Høgskolen i innlandet og kompetanse Norge «Vurdering for læring» for alle pedagoger avsluttet.
- Internasjonalt samarbeid gjennom Erasmus + er i 2020 utsatt på ubestemt tid.

16.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Under skolestengingen

- Svært lite utbytte av hjemmeskole for de aller fleste av skolens deltagere. Mange deltagere har for lave digitale ferdigheter og mange deltagere har store omsorgsoppgaver. Mange har mistet mye verdifull undervisning. Flere har måttet gå lenger på skole enn planlagt.
- Svært krevende for ansatte å arbeide under skolestengingen, særlig for de med omsorgsoppgaver.
- Svært krevende å få ut god nok informasjon til deltagere.
- Svært krevende å få gjort nødvendige avklaringer og opprettet tilbud til særlige sårbare grupper.

- Svært lite informasjon fra UDIR og kunnskapsdepartementet til voksenopplæringen.

Etter gjenåpningen av skolen

- Behov for større klasserom/ flere klasserom. Skolen har leid ekstra lokaler i denne perioden.
- Lite og sen informasjon til voksenopplæringen om hvilke regler og smittevern som var gjeldende, det skapte uro blant deltagere og ansatte.
- Stort fravær blant deltagere har gått ut over læringsutbytte og vurderingsarbeidet.
- Ressurskrevende å få gitt god nok og forståelig informasjon til skolens deltagere.
- Ressurskrevende organisering og gjennomføring av de obligatoriske prøvene i norsk og samfunnskunnskap.
- Redusert timetall og tilbud under «rødt nivå» har gått ut over læringsutbytte.
- Utfordrende for lærere å opprettholde god nok avstand til deltagere i klasserommet og blant ansatte i skolens kontorlokaler.
- Brems i utviklingsarbeidet ved skolen, redusert utbytte av pedagogisk utviklingsarbeid på digitale plattformer.

Positive konsekvenser

- Økte digitale ferdigheter blant ansatte og deltagere.
- Flere kreative løsninger blant ansatte.
- Gjennom skolens FB- side har skolen nådd ut med informasjon på flere språk til andre innvandrere i Arendal kommune.
- Stor fleksibilitet blant ansatte i forhold til arbeidsoppgaver og organisering.
- Skolen klarer å mobilisere for å komme gjennom en «krise» sammen.
- Skolen har hatt et godt fungerende beredskapsteam for å finne de beste løsningene.
- God dialog mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud og ansatte.

16.4 Arbeidsgiverstrategi

- Høsten 2020 har 3 lærere fått innvilget videreutdanning gjennom UDIR- ordningen, 4 lærere har fått innvilget stipend fra Kompetanse Norge til videreutdanning i norsk som andrespråk.
- Kompetansehevingskurs i regi av Fylkesmannen og Kompetanse Norge, som var planlagt høsten 2020 ble ikke gjennomført grunnet korona.
- Høsten 2020 har skolen søkt på og fått bevilget midler til kompetanseheving for lærere i bruk av Teams. Kompetanehevingskurs er planlagt gjennomført våren 2021. Skolen har også søkt på midler til kompetanseheving for ledere i samarbeid med 4 andre voksenopplæringer i regionen. Det er planlagt lederseminar for ledere i voksenopplæringen våren 2021.
- Vurdering for læring: Innvilget søknad til Kompetanse Norge om å delta i systematisk pedagogisk utviklingsarbeid for alle lærere og ledere i samarbeid med Høgskolen i innlandet fra 2018 til 2020. Mål: Forbedring av den kollektive læringskulturen, utvikling av en felles hensiktsmessig vurderingspraksis gjennom systematisk og målrettet tilnærming i alle fag, samt tilpasning til den voksne minoritetsspråklige deltagers behov for å øke den enkeltes deltagers læring. Prosjektet ble avsluttet i oktober 2020 og implementeres i det pedagogiske arbeidet på avdelingene.
- Team-byggende aktiviteter og sosiale tiltak for alle ansatte gjennom året. Skolen har eget årshjul for sosiale tiltak. På grunn av smittevern er det ikke organisert sosiale tiltak for ansatte våren og høsten 2020.
- Faglig oppdatering på personalmøter og teammøter, eksterne kurs og konferanser gjennom hele året. På grunn av smittevern har skolen organisert personalmøter og teammøter i mindre grupper eller på Teams. Kurs har vært organisert digitalt.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

- Medarbeiderundersøkelsen 2019: Undersøkelsen viser høy prosentvis deltagelse samt jevnt høy score på alle faktorene. Fra medarbeiderundersøkelsen 2015 og 2017 har fokusområder for forbedring vært mestringsledelse samt kompetanseutvikling. Personalet har medvirket til ulike tiltak. Resultatene fra 2019 viser en god utvikling i forhold til forbedringsområdene som var identifisert for perioden. I januar 2020 er det gjennomført prosess med personalet i samarbeid med Agder Arbeidsmiljø for å identifisere nye fokusområder og tiltak knyttet til disse. Nye fokusområder for skolen er mestringsklima samt bruk av kompetanse. Det var planlagt bistand og oppfølging av Agder arbeidsmiljø i videre oppfølging av tiltak våren 2020. Arbeidet har blitt forsinket grunnet koronasituasjonen.
- Deltagerundersøkelsen var planlagt gjennomført i november/desember 2020 og skolens deltagerråd skulle involveres i oppfølgingstiltak. På grunn av korona og kapasitet har både undersøkelsen og oppfølgingsarbeidet blitt utsatt.
- Skolen har ikke gjennomført deltagerundersøkelse/evaluering av hjemmeundervisningen våren 2020.
- Ledelsen har fokus på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sin kompetanse ved blant annet gjennomføring av medarbeidersamtalen og oppfølging av denne, gå i dialog med medarbeidere om plassering i team og klasser i forhold til kompetanse og interesser, samt å sørge for at alle ansatte opplever å ha meningsfulle oppgaver og oppleve mestring.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

- Skolen har jobbet med avvik som læringskultur. Opplæring i avvik og varslingsrutiner ble gjennomgått på personalmøte høsten 2020.
- Gjennomgang av beredskapsrutiner gjennomføres hver høst. Rutinene gjelder brann, trusler og vold, PLIVO, samt konflikter mellom elever. Det er også laget rutiner for at vikarer går gjennom beredskapsrutinene.
- Førstehjelpskurs planlegges gjennomført skoleåret 2020-2021. Kurset er ikke gjennomført i 2020.
- Behov for debriefing og støtte for personalet i ulike saker. Skolen har rutiner, men skal revidere og forbedre disse slik at ansatte som opplever vanskelige situasjoner blir godt ivaretatt.
- Samarbeid med politiet i et forebyggende perspektiv: Skolen har over en tid hatt jevnlig dialog med forebyggende tjenester i politiet og har fått bistand i enkeltsaker. Samarbeidet videreføres. Det har i 2020 vært redusert behov for bistand fra politiet på grunn av færre saker.
- Skolen har i 2020 benyttet smittevernsveileder for U-trinn/ VGS,- men skal i tillegg bestrebe 1 meters avstand i alle situasjoner på gult nivå. Det er utarbeidet en lokal veileder for skolen. Skolen opprettet et beredskapsteam bestående av ledere, verneombud og tillitsvalgte våren 2020 for å sammen finne de beste løsningene for skolen under koronasituasjonen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,7	2,12		1,5
Fravær langtid (%)	4,8	3,87		3
Fravær (%)	6,5	6	7	4,5
Antall HMS avvik	8	3	3000	10
Antall kvalitetsavvik	22	15	3700	20
Årsverk (antall)	53	52		
Andel ansatte heltid (%)	73	70	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	91	91	83	

Kommentarer	**Utvikling siste år**	**Tiltak**
Fravær	Det er overveiende legemeldt fravær. Det totale fraværet har ikke gått opp under korona. I andre kvartal, under skolestengingen var det ikke fravær.	Sykemeldte blir fulgt opp i tråd med IA- avtalen og kommunens prosedyrer.

Internkontroll

- Det er utarbeidet virksomhetsplan for enheten med beskrivelse av enhetens hovedoppgaver og mål.
- Enheten har rutiner for innsøking til skolen og saksbehandling, vurdering av rettigheter og rutiner for vedtak om opplæring.
- Enheten har rutiner for ulike rapporteringer til staten om opplæring. (NIR og GSI)
- Enheten har rutiner for oppmelding til prøver og eksamen, utsending av prøvebevis og vitnemål og behandling av fritakssøknader.
- Enheten har møter i HMS- utvalget. Viktigste tema i 2020 har vært smittevern.
- Enheten har avviksrutiner på dagsorden minst en gang i året. Enheten følger opp de avvikene og forbedringsforslagene som registreres.
- Ny ROS- analyse ble gjennomført i HMS- utvalget høsten 2019. Tilhørende tiltakskort skal oppdateres, arbeidet med ferdigstillelse ble i 2020 forsinket grunnet korona og kapasitet.
- Enheten oppdaterer/ reviderer hvert år den enkelte ansattes arbeidsoppgaver og ansvar.

16.5 Klima/Miljø

Enheten har miljøstasjoner som benyttes av deltagere og ansatte.

Deltagere får opplæring i søppelhåndtering.

17 Østre Agder

17.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	48 855 330	36 434 556	34 648 556	33 806 707
Sum inntekter	-33 642 326	-21 221 556	-19 341 556	-18 953 182
Netto driftsramme	**15 213 004**	**15 213 000**	**15 307 000**	**14 853 525**

Samlet var det en innsparing i forhold til budsjett på omlag 1,5 mill. kroner. Noe kan tilskrives ekstraordinære statlige driftstilskudd og noe er en konsekvens av manglende gjennomføring av planlagte aktiviteter. Midlene fordeles tilbake til samarbeidskommunene etter deres bidrag til de ulike aktiviteter der det foreligger en innsparing.

17.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Det utarbeides en samlet årsmelding for virksomheten i Østre Agder IPR (Interkommunale Politiske Råd). I tillegg inngår det i denne en omtale av alle de ulike interkommunale samarbeidsfelt. Denne oversendes bystyrets medlemmer som en melding.

17.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det interkommunale samarbeidet har hatt et særlig høyt nivå relatert til pandemien. Kommunene har aktivt støttet hverandre under håndteringen av situasjonen.

Det har også vært viktig å styrke og videreutvikle samarbeidet med Sørlandet sykehus HF. Dette er tillitsfullt og basert på gjensidig respekt. Samtidig har pandemien satt klare grenser ved at nøkkelpersonell ikke har kunnet møtes av hensyn til smittevern.

Den planlagte satsingen på økt forskningsinnsats innrettet mot kommunal pleie og omsorgssektor har vært hemmet. Virksomhetene er svært belastet og igangsetting av forskningsaktivitet blir derfor ikke forsvarlig.

Kommuneoverlegene har et samarbeid. Viljen til samarbeid er stor, men arbeidssituasjonen til den enkelte kommunelege gir begrensede muligheter.

17.4 Arbeidsgiverstrategi

Med tilsetting av ny kvinnelig medarbeider er det blitt bedre balanse mellom kjønnene. Med utstrakt bruk av hjemmekontor har det vært avgjørende for samhandlingen i Østre Agder og mellom medarbeiderne i sekretariatet å ha utstrakt bruk av Teamsmøter. Vi har høstet både gode og mindre gode erfaringer ved bruk av dette. Enkelte prosesser ivaretas godt gjennom slike prosesser, men det er utfordrende å skape eierskap til felles satsinger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Pandemien er krevende for medarbeidere av ulike grunner. De teknologiske løsningene en har vært nødt til å basere seg på har vært uprøvde og de har til tider skapt frustrasjoner.

Oppfølgingen av den enkelte medarbeider er krevende. Spesielt nye medarbeidere har fått mindre oppfølging enn de har behov for.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

På grunn av pandemien har situasjonen vært ekstraordinær. Noen tilpassinger er gjort i forhold til bruk av hjemmekontor.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	

Vernerundene er samordnet med Arendal bibliotek. Vi følger deres rutiner.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,5	0,7		
Fravær langtid (%)	0	4,9		
Fravær (%)	1,5	4,2	7	
Antall HMS avvik	0	0	3000	
Antall kvalitetsavvik	1	0	3700	
Årsverk (antall)	5	5		
Andel ansatte heltid (%)	100	100	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	100	100	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Svak økning	
HMS avvik	Ingen som tidligere	
Kvalitets avvik	Ingen registrerte	
Årsverk	Uendret	
Andel ansatte heltid	Uendret	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Fulle stillinger	

Internkontroll

Østre Agder IPR (Interkommunalt Politisk Råd) legger stor vekt på å skape åpenhet omkring det arbeidet som skjer interkommunalt. Mye informasjon er tilgjengelig via publisering på nettsider i tillegg til at kanskje mer enn nødvendig registreres i 360.

17.5 Klima/Miljø

Det har pågått forberedende arbeider knyttet til overgang til LED i veilysnettet.

18 Psykisk helse og rus

18.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	96 645 508	94 334 861	85 974 861	98 964 158
Sum inntekter	-23 901 495	-21 590 861	-17 751 861	-31 656 796
Netto driftsramme	**72 744 013**	**72 744 000**	**68 223 000**	**67 307 362**

Enheten klarte balanse i et år som har vært spesielt utfordrende både for brukerne og medarbeiderne. Utgifter knyttet til Stendi brukere var høyere enn først antatt og enheten har vært nødt til å holde stillinger vakant i perioder.

18.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Aktivitetstall for avdeling psykisk helse og rus voksne

Psykisk helse og rus voksne	2018	2019	2020
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	158	202	215
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	411	478	453
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	304	385	334
Nye brukere med tjenesten i 2020	**2018**	**2019**	**2020**
Psykisk helse og rus voksne			
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	57	105	109
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	156	234	250
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	265	344	271
Antall brukere totalt familietjenesten		409	430
Antall avsluttede brukere i 2020	**2018**	**2019**	**2020**
Psykisk helse og rus voksne			
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	40	95	114
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	161	236	255
Antall brukere innsatsteam rus	253	316	251

Tjenester

Satsningsområder 2020 - 2023 i Helse og levekår

- Alle Innenfor! Ingen Utenfor!
- Gode Forløp
- Det Gode Menneskemøtet
- Trygge Individer -Trygge Hjem
- Kompetanse og Rekruttering
- Innovasjon

Psykisk helse og rus består av 5 avdelinger

- Psykisk helse- og rusarbeid voksne: psykisk helseteam, innsatsteam psykisk helse, miljøarbeidertjenesten, innsatsteam ettervern rus, feltsykepleien og fengselshelsetjenesten.
- Bo- og oppfølgingstjenesten: oppfølgingstjenesten-uteteam, 2 bofellesskap med bemanning dag, kveld og helg
- Ørbek og Eydehavn bofellesskap med heldøgnsbemanning
- Torbjørnsbu bofelleskap (tidligere Blå Kors, kommunal drift f.o.m. 01.11.20)
- Aktivitet voksne

Kommunen overtok driften av Torbjørnsbu bofellesskap 01.11.20 etter vedtak i bystyret. Sammen med vedtak om 2+2 bolig vil dette gi muligheter for å kunne gi en mer helhetlig oppfølging og kartleggings tilbud av brukerne.

Enhet psykisk helse og rus

Enheten har vært opptatt av at tjenestene som tilbys, organiseres og utformes i et bruker- og mestringsperspektiv. Mestringsperspektivet har ligget til grunn for det en har gjort sammen med brukerne. Alle innenfor! Ingen utenfor! Det gode menneskemøtet og gode forløp har vært de viktigste satsingsområdene i vår enhet. Vi har vektlagt at tjenestene vi gir er recoveryorienterte og at tjenestenivåene samarbeider for å sikre bærekraftige, helhetlige og koordinerte tjenester som er til brukernes beste.

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Gjennom Arendalshjelpa, innsatsteam og mestringskurs har en forsøkt å sette inn tiltak tidligst mulig. Arendalshjelpa og tverrfaglig samarbeid har vært en god måte å sikre dette på. Enheten har i lys av covid-19 vært nødt til å tilpasse drift, tenke annerledes og har tatt i bruk digitale verktøy som Teams, Skype og Pexip i oppfølging av brukerne. Enheten har i 2020 gitt tilbud om oppfølging ute, i hjem (i perioder), på telefon, kontor (i perioder), via digitale verktøy. Enheten har også gitt tilbud om digitale mestringsgrupper. Det ble satt opp telt på torget for å gi et oppmøte tilbud til de mest sårbare.

Pårørende og nettverksarbeid

Det har vært gjennomført møte i pårørende gruppe, der en har blitt enig om å sette pårørende gruppe på vent da en ønsker å revidere mandat. Det var planlagt å gjennomføre fagdag for pårørende. Dette arbeidet har blitt overført til 2021 på grunn av covid-19. Barn som pårørende har vært et fokus og retningslinjene har blir revidert og en har jobbet med å gjøre disse kjent i enheten. Pårørende er et viktig bidrag for å få til gode forløp. Enheten har deltatt i BTI møter når det har vært aktuelt og en har drøftet og meldt bekymringer til barnevernet når det har vært bekymringer knyttet til barn.

Erfaringskompetanse

Enheten har 2 erfaringsmedarbeidere som har en annen kompetanse og tilnærming enn profesjonelle. De kan gjennom sin brukererfaring få en annen relasjon til brukerne og kan gjennom sin erfaring og historie gi håp til andre.

Aktivitet voksne

Har hatt redusert tilbud gjennom året. Tilbudet ble stengt ned på grunn av covid-19 i mars og etter hvert har en åpnet gradvis opp hatt redusert tilbud. Det har vært fokus på å få til arenaer for gode menneskemøter. Gatefotball vært redusert og i perioder stengt. Avdelingen har dette året tilpasset drift ut fra brukernes behov og covid-19 retningslinjer. Det har medført mer ambulerende arbeid der en har jobbet ut mot brukerne og arrangert treff andre steder. Dette har sammenheng med at en måtte stenge 3 etg. når Norge stengte ned. Avdelingen har måtte se på andre måter å nå ut til brukerne. Tilby aktiviteter med redusert deltakelse. Det var planlagt å arrangere diverse kurs/grupper. Mat kurs og motbakkefestivalen ble blant annet ikke gjennomført i 2020 på grunn av

covid-19.

Lassens hus ble vedtatt 17.12.20 og skal etter plan være ferdig i 2022.

Psykisk helse og rusarbeid voksne

Avdelingen hadde i samarbeid med NAV rettet oppmerksomheten spesielt mot gruppen 22-30 år som faller utenfor. Nav hadde fått tilskuddsmidler til IPS jobb spesialister, der en er plassert i psykisk helse og rus voksne. Det har vært krevende å jobbe med å få andre ut i jobb i 2020. Flere bedrifter har hatt permitteringer og redusert drift. Avdelingen har jobbet i kohorter og har gitt oppfølging ut fra brukers behov for å sikre gode forløp. Det har vært brukere som ikke ønsket oppfølging på grunn av bekymring for smitte. Dette har medført at noen brukere har blitt dårligere og dermed krevd mer innsats da en ikke har fått fulgt opp som først planlagt. Oppfølging har vært gitt pr telefon, på kontor, ute, i brukers hjem og digitalt. Samarbeid med andre internt og eksternt for å koordinere og gi helhetlig oppfølging har vært viktig. FIT har vært brukt som tilbakemeldingsverktøy og evaluering av tilbudet.

Boliger

Boligene stengte ned for pårørende og andre i mars, da Norge stengte ned. Men en åpnet igjen for besøk i leilighetene da det kom nye nasjonale retningslinjer. Fellesareal har vært stengt det meste av året og en har oppfordret/lagt til rette for aktiviteter utenfor boligene når fellesareal er stengt. Boligene har hatt god kontakt med smittevern sett opp mot aktiviteter og størrelse på felles områder i boligene. Det har væt behov for å trygge beboere i bofelleskap, særlig når det har vært usikkerhet rundt smitte i bofelleskap/Arendal. Avdelingen har jobbet særlig med å skape trygghet hos beboerne.

Gode forløp/samarbeid

Enheten har gjennom samarbeid sammen med bruker prøvd å få til gode forløp og koordinering av oppfølgingen. FACT samarbeid har vært med på å bidra til mer samhandling rundt alvorlig psykisk syke. Det har vært fokusert på å løse uenigheter på laveste nivå. Avdelingene i enheten har spilt på hverandre og har koordinert aktivitet og oppfølging av brukerne på tvers. Implementering av pakkeforløp har en jobbet jevnt med å få på plass i enheten. Dette arbeidet er videreført til 2021. Enheten har vært med å bidra til drift av test stasjon (covid-19).

Det Gode Menneskemøtet

Enheten er opptatt av hva som er til brukernes beste. Vi tar utgangspunkt i hva brukeren ønsker og hva som er viktig for brukeren i sitt liv. Vi er opptatt av gode holdninger og hvordan vi møter den enkelte. Etisk refleksjon har vært viktig i 2020. Etisk refleksjon inngår som naturlig del av hverdagen til medarbeiderne, både sporadisk og i system. Avdelingene og lederteamet har etisk refleksjon som fast post i fagmøter og ledermøter. FIT (tilbakemeldingsverktøy fra brukerne), erfaringskonsulenter og studenter har vært brukt aktivt for å kvalitetssikre tjenestene.

Betalingsplikt utskrivningsklare pasienter

Fra 01.01.2019 ble betalingsplikt for utskrivningsklare pasienter gjeldende for pasienter innen psykisk helse og rus på samme måte som for somatiske pasienter. Det er tjenestekontoret som er i dialog med sykehuset omkring dette. Det ble et økt press på kommunale tjenester da sykehuset gikk i rød beredskap og flere pasienter ble skrevet ut til kommunen. Det har ikke vært betalt for utskrivningsklare pasienter i 2020.

FACT - (Flexible Assertive Community Treatment / fleksibel aktiv oppsøkende behandling):

FACT-team har en flerfaglig sammensetning og er et samarbeid mellom Arendal kommune og spesialisthelsetjenesten (Klinikk for psykisk helse). FACT-modellen har som målsetting å kunne hjelpe flere pasienter på en mer effektiv måte og gi de med alvorlige psykiske lidelser en bedre hverdag. Arendal kommune har en egen ansatt i teamet, tilsvarende et årsverk, for å sikre kommunal erfaring.

Rus

Enheten har samarbeid med ARA FACT for pasienter i tverrfaglig spesialisert rusbehandling. Det

har vært behov for tjenestene å jobbe på tvers og miljøarbeidertjenesten har også bistått med tilbud om aktivitet til brukere i bemannet bolig. Enheten etablerte sammen med Kirkens bymisjon telt på torget slik at en kunne fange opp de med rusproblematikk som ble særlig berørt av at samfunnet stengte ned.

Arbeidet med rus plan har blitt videreført til 2021.

Samhandlingsmelding for rus- og psykisk helsefeltet i Agder

Alle kommunene i Agder og Sørlandet sykehus HF har sammen utarbeidet ett felles kunnskapsgrunnlag for en bærekraftig, strategisk utvikling av rus- og psykisk helsefeltet i regionen.

Fagrådet har i 2019 fulgt opp meldingen som er vedtatt, ved å utarbeide forslag til tiltak i forhold til barn og unge og personer med samtidig rus og psykiske lidelser (ROP) som utfordrer samfunnsvernet.

Følgende målsetting er førende:

- Vi har lykkes når begge nivå sammen har utformet og tilbyr forutsigbare og likeverdige akutt tjenester til barn og unge med alvorlig og sammensatte problem i Agder.
- Vi har lykkes når ROP pasienter som utfordrer samfunnsvernet mottar felles sømløst toveis tjenester uten ugrunnet opphold**.**

I 2020 vil også disse områdene jobbes med:

- Eldre med sammensatte lidelser.
- Samhandling, arenafleksible og komplementære tjenester og tjenestetilbud.

Enheten har ikke jobbet spesifikk rundt eldre med sammensatte lidelser. Dette er noe av det som har blitt forskjøvet på grunn av covid-19.

18.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten har i 2020 vært nødt til å jobbe i kohorter og tenke nytt i oppfølging av brukerne. Avdelingene har måtte tilpasse drift hurtig ut fra nasjonale og kommunale tiltak har blitt iverksatt. Samfunnet åpnet opp og Arendal gikk i rød beredskap ut på høsten. Møtevirksomhet har i stor grad foregått på teams.

Brukerne

Det har vært et tilbud til brukerne, men tilbudet har vært tilpasset situasjon i samfunnet. Det har vært brukere som har takket nei til tilbud med bakgrunn i covid-19. Det har vært brukere som har fått redusert tilbud. En ser at covid-19 har hatt ulike konsekvenser for brukerne. Det har vært brukere som har fått redusert livskvalitet. Videre så har det vært brukere som har fungert mye bedre enn forventet og mestret flere oppgaver som en tidligere fikk bistand til. Eksempel handling. Det har vært særlig utfordrende for bofelleskap som har hatt brukere som ikke ville forholde seg til karantene eller generelt smittevern. Problemstillingen har vært drøftet med smittevern i kommunene, politi, sykehus og Statsforvalter. En har blitt enig om at det er til brukernes beste at en jobbet med skadeforebyggende, slik at en ikke har måtte bruke mer tvang enn nødvendig. Det som har vært mest merkbart for brukerne er at gruppetilbud har blitt stoppet eller redusert. 3 etg. har enten vært stengt eller åpent med kun mulighet for å ta imot få besøkende (jf. smittevern). Enheten vurderer at det har vært gitt et forsvarlig tilbud innen lovverket til brukerne. Enheten har ikke mottatt klager fra brukerne på innholdet i tjenestetilbudet.

Medarbeiderne

Avdelingene har lagt opp til kohorter. Dette har medført til færre fysiske møter mellom medarbeiderne (utenfor kohort). Det har vært krevende for medarbeiderne at hverdagen har blitt mer uforutsigbar over lang tid. Enheten har prøvd å ha fokus på å se den enkelte medarbeider og gi medarbeiderne redskaper som kan bistå i arbeidet en skal gjøre med brukerne. Det har vært lagt opp til møter på teams både for mindre og større grupper. Enheten har også gjennomført fellesmøte for enheten på teams. Medarbeiderne har vist stor fleksibilitet og hatt brukernes beste

som fokus. Implementering av digitale verktøy har stort sett vært til hjelp for den enkelte medarbeider. Enheten vurderer at medarbeiderne har stått i andre utfordringer knyttet til oppfølging av brukerne enn normalt. Det var særlig krevende når Norge stengte ned i mars-20 og medarbeiderne skulle sitte på hjemmekontor samtidig som skolene/barnehager var stengt. Medarbeiderne har bistått til testasjon og i større grad bistått andre avdelinger enn normalt. Enheten har vært nødt til å gjøre prioriteringer. Alt dette har medført mer slitasje og vært et år med generelt høyere stressfaktorer enn normalt.

Det er knyttes usikkert til hvilke langsiktige konsekvenser covid-19 vil få for brukerne og medarbeiderne.

18.4 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har hatt fokus på drift ut fra pandemi situasjon i samfunnet. Det har ikke vært rom for å gjennomføre andre prosesser. Enheten har i stor grad implementert bruk av digitale verktøy som en del av oppfølgingen. Det har i tillegg vært fokus på samhandling og pakkeforløp. Enheten har vært bevisst på hva en kan lære ut fra covid-19 og tjenestetilbudet som en gir. Det har vært gitt opplæring i vold og trusler for alle medarbeiderne.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen har ikke vært gjennomført i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har hatt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet, kultur for å melde og lære av avvik, etikk og etisk refleksjon. Det har vært møter med HMS utvalgene og samling for etikk kontakter.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,83	2,7		1,5
Fravær langtid (%)	6,65	5,2		7,5
Fravær (%)	9,15	7,95	7	9
Antall HMS avvik	41		3000	100
Antall kvalitetsavvik	82		3700	150
Årsverk (antall)		100,64		100,64
Andel ansatte heltid (%)	59		55	57
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	86		83	86

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fravær har gått ned. En hadde over 10 % på det meste.	Enheten har fokus på sykefravær. Dette kan ha sammenheng med covid-19, med fokus på avstand og renhold/håndvask etc.
HMS avvik	Får ikke riktige tall	
Kvalitets avvik	Får ikke riktig tall.	
Årsverk	Enheten fikk økt antall årsverk pga. overtakelse av Torbjørnsbu bofelleskap (tidl. Blåkors)	

Andel ansatte heltid	57	Enheten har fokus på heltidskultur og har innført langvakter i boliger.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	86	Enheten har fokus på heltidskultur og har innført langvakter i boliger.

Internkontroll

Enheten har gjennomført risikovurderinger opp mot tjenestetilbudet. Det er iverksatt ROS på Torbjørnsbu bofelleskap. Dette arbeidet blir ferdigstilt i 2021. Avvik har blitt fulgt opp i avdelingene. Det har vært avvik knyttet opp mot vold og trusler. Alvorlige avvik har blitt politianmeldt.

18.5 Heltidskultur

Enheten har en relativt høy andel heltidsansatte og høy gjennomsnittlig stillingsprosent. Ikke-rullerende plan har gitt muligheter for å øke stillinger for flere ansatte. Økning i stillingsprosent vurderes også kontinuerlig ved ledighet i stillinger. For 2020 er det få muligheter for ytterlig å øke stillingsstørrelser.

18.6 Vold i nære relasjoner

Vold i nære relasjoner er viktig, og enheten har fokus på dette når en er i kontakt med brukere og pårørende. Alle medarbeiderne har fått digital opplæring i vold i nære relasjoner. Det har i tillegg vært tema i fagmøter.

18.7 Klima/Miljø

Informasjon om kurs og aktiviteter spres på Facebook og på innbyggerportalen. Dette sparer papir til informasjonsbrosjyrer. Alle kan ha en mer bevisst holdning til utskrifter og kopiering.

Psykisk helse, miljøarbeidertjenesten og oppfølgingstjenesten kan i større grad bruke el-bil, el-sykkel eller ta beina fatt etter flytting til sentrum.

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

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

Kildesortering jobbes det mye med. Det er vanskelig å få alle brukerne til å forstå betydningen av dette.

Det har vært redusert kjøring av brukere med bakgrunn i covid-19. Slik at kjøring av brukere har kun vært gjennomført der det har vært absolutt behov.

19 Koordinerende enhet

19.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	206 437 500	182 567 836	139 889 836	142 325 106
Sum inntekter	-65 616 494	-41 746 836	-44 144 836	-48 654 029
Netto driftsramme	**140 821 006**	**140 821 000**	**95 745 000**	**93 671 077**

Resultatet for Koordinerende enhet viser balanse ved årets slutt. Enheten hadde likevel opparbeidet seg et driftsmessig overskudd på ca. 3,5 mill. kroner. Enheten har ansvaret for oppbygging av beredskap og smittevernlager og fikk kun kompensert kostnader opp til enhetens balanse.

Enheten har hatt noen utfordringer som har vært løst gjennom stram drift, nøktern bruk av vikarer, merinntekter på enkelte ansvar samt at enkelte stillinger har vært holdt vakant, blant annet pga. rekrutteringsutfordringer. I tillegg har enheten hatt redusert kursvirksomhet og reduserte reisekostnader som følge av covid-19.

Enheten har i løpet av året hatt noe merforbruk på variable lønnskostnader på noen tjenesteområder. Deler av dette merforbruket dekkes gjennom covid-19 midler.

Merkostnad på andre driftsutgifter skyldes i all hovedsak innkjøp til smittevern og beredskapslager vedtatt av helsedirektoratet, samt vaktholdtjeneste i forbindelse med teststasjon for covid-19. Enkelte budsjettposter har stadig blitt presset da det ikke har blitt gitt kompensasjon for prisstigning over flere år.

Likeledes har inntektssiden tilsvarende mindre kostnader som følge av kompensasjon av beredskap og smittevernlager.

Enheten har i stor grad vært påvirket av pandemien gjennom etablering og drift av covid-19 avdeling, etablering og drift av beredskapslager for smittevernsutstyr og etablering av medikamentlager. I tillegg har enheten benyttet nøkkelpersonell inn i ulike tjenester i forbindelse med denne pandemien. Dette har gitt avdelingene særlige driftsutfordringer i form av mindre tid til kompetanseutvikling, oppfølging av personell og begrenset tid til kvalitetsforbedring av tjenester.

19.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Gode forløp

Enheten har de siste årene jobbet målrettet med å få til god arbeidspraksis og rutiner, samt gode og smidige overganger fra sykehus, korttidsavdelinger, innsatsteam hverdagsrehabilitering og hjemmetjenesten. Til tross for pandemisituasjonen fortsetter enheten med kontinuerlig forbedringsarbeid. I tillegg har koordinerende enhet sammen med enhet hjemmebaserte tjenester startet utredningsarbeidet rundt samlokalisering av de ulike tjenestene rette mot hjemmeboende.

Det gode menneskemøte

Helse og Levekår har sammen valgt verdiene faglig dyktighet, respekt, samarbeid, engasjement og ansvarlighet som skal kjennetegne og prege virksomheten. Dette er retningsgivende holdepunkter for alle ansatte i Koordinerende enhet og følges opp jevnlig.

Koordinerende enhet skal være kjent for å ha et positivt menneskesyn og medmenneskelig innstilling. For å sikre dette har vi begynt arbeidet med å skape rom for de gode samtalene. Vi har i 2020 fortsatt arbeidet med gode kartleggingssamtaler, velkomst og innkomstsamtaler. Ukentlige samarbeidsmøter mellom korttidsavdelingene og tjenestekontor via digitale nettverk (teams), samt ukentlige møter med Tjenestekontor og kommunelege har til dels vært gjennomført i 2020.

Trygge individer - Trygge hjem

Våre viktigste oppgaver i Koordinerende enhet er forebyggende tilbud, utredning, behandling, oppfølging, veiledning, rehabilitering, koordinering og hjelpemidler i hjemmet, samt saksbehandling.

Vi har fortsatt hatt fokus på

- Tjenester som tar utgangspunkt i brukerens egne ressurser og mestringsevne med minst mulig inngripen i menneskers liv
- Innføring av gode rutiner på kartlegging av brukers funksjonsnivå og hjelpebehov (IPLOS/ADL og Barthel)
- Kompetanseutvikling av våre medarbeidere slik at ulike brukergrupper blir bedre ivaretatt og får et riktig tjenestetilbud
- Veiledning av brukere, pasienter, pårørende og ansatte i enhetene
- Pasientens behov for oppfølging i form av forutsigbare tjenester av de ulike tjenesteyterne i kommunen
- At brukere, pasienter og pårørende skal oppleve trygghet og mestring i eget liv

Kompetanse

Enheten følger egne fagplaner. Planene utarbeides hver 6. mnd. av fagkoordinatorer i samarbeid med enhetsleder, avdelingsledere og kvalitetsforbedringsteam. Fagkoordinatorer og rådgiverteam er ansvarlige for at fagplanene er tilgjengelige, og skal legge til rette for internundervisning/kursvirksomhet. Flere av temaene i fag- og aktivitetsplan for 2020 har vært gjennomført, med noen unntak. Undervisning som ikke ble gjennomført i 2020 overføres i 2021. Rådgiverteamet og tjenestekontoret har en sentral rolle på enkelte fagområder og de har fulgt opp opplærings og veiledningsbehov i de ulike avdelingene og enhetene via teams.

Rådgiverteam

Rådgivere IKT fagsystem og e-helse

I 2020 har arbeidet bestått av utredninger, implementeringer og opplæring av IT løsninger for ansatte, brukere og pasienter. Det har blitt jobbet med å finne gode modeller for hvordan e-helse, velferdsteknologi og digitalisering kan spres og forankres på en systematisk måte til både ledere og fagpersonell i helse og levekår. Rådgiverne jobber innenfor et stort fagfelt, med bl.a. komplekse IT systemer.

I fagsystemet Gerica med tilhørende prosjekter har rådgiverne hatt systemansvar for integrasjon, brukerstøtte og drift av ulike fagsystemer, deltakelse i ulike prosjekter og har vært sentrale aktører i forhold til strategiske satsingsområder. I tillegg har rådgiverne videreført arbeidet med digitalisering med blant annet DigiHelse, velferdsteknologisk knutepunkt (VKP) og arbeid mot full eskalering av kjernejournal. Det er også jobbet med Akson hvor rådgiverne har deltatt og bidratt i en arbeidsgruppe i Agder. Dette arbeidet er i tråd med Arendal kommunes plan for E-helse, digitalisering og velferdsteknologi.

Rådgiverne har i 2020 også arbeidet med digitalisering, e-helse og velferdsteknologi i form av elektronisk pasientjournal, trygghetsteknologi, videre utrulling av digitalt pasientvarslingsanlegg og alarmtjenester. I 2020 har man blant annet innført Evondos medisineringsrobot i hjemmesykepleien og man har startet prosessen med digitalt pasientvarslingsanlegg på ytterligere 1 institusjon. Arendal kommune har også økt satsningen på digitalt tilsyn m/kamera på blant annet institusjon og avlastning og Safemate med GPS for hjemmeboende.

Mye av arbeidet innen velferdsteknologi er gjort i samarbeid med trygghetsalarmtjenesten, saksbehandler fra tjenestekontoret, IKT rådgiver, demensrådgiver, institusjoner og hjemmesykepleie, samt andre deler av tjenesten. Andre viktige eksterne samarbeidspartnere er IKT-Agder og leverandører av teknologiske løsninger.

Koordinerende enhet med rådgiverne har en sentral rolle for e-helse og har i 2020 hatt høyt fokus med aktiv deltakelse innen velferdsteknologi, herunder fellesprosjektet på Agder «Innføring Velferdsteknologi Agder 2020» og følger Nasjonalt velferdsteknologiprogram (NVP) sine satsningsområder. Dette er blant annet «Helhetlig tjenestemodell» for velferdsteknologi, der alle

prosesser rundt de velferdsteknologiske løsningene som tilbys i Arendal kommune nå blir rigget for overgangen fra prosjekt til drift. Rådgiverne deltar i arbeidsgruppen som arbeider videre med dette. Rådgiverne har også arbeidet videre med personvern og informasjonssikkerhet i forhold til alle de ulike velferdsteknologiske løsningene kommunen har implementert eller som er i test. Dette i samarbeid med Personvernombud og personvern- og informasjonssikkerhetsansvarlige i kommunen. Her er det konkret jobbet med ROS og DPIA.

Rådgivere e-helse har tett samarbeid med IKT Agder i implementering av de ulike løsningene. En av rådgiverne er leder av OSS IKT forum som jobber for samarbeid mellom alle kommuner i Agder og SSHF i forbindelse med elektronisk samhandling. Et viktig forum er også fagutvalget for digitalisering innen helse, omsorg og levekår Østre Agder.

Arendal kommune fikk i 2020 ny forespørsel fra KS kompetansenettverk for e-helse, om å kunne bidra med Koordinator i kompetansenettverket for region Sør, og da Agder som en del av region Sør.

KS kompetansenettverket har jobbet med:

- Innføring av digitale legemiddelløsninger i kommunene, utprøving av kjernejournal
- Innføring av HelseID og eID på sikkerhetsnivå 4 i kommunesektoren.
- Forvaltning av digital samhandling mellom HF, fastleger og kommuner.
- Innføring av digitale innbyggertjenester, DigiHelse
- Bidrag i overgang til modernisert folkeregister, utprøving av elektronisk melding om dødsfall (MFR helse)
- Bidrag med å spre kunnskap om velferdsteknologi

Rehabiliteringsrådgiver med systemansvar for individuell plan

Rehabiliteringsrådgiveren har ifølge helse- og omsorgstjenesteloven § 7-3 et overordnet ansvar for arbeidet med individuell plan, og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinator etter §§ 7-1 og 7-2.

Det har i henhold til fagplan blitt holdt to elektroniske koordinatorkurs i 2020. Opplæringen av nye koordinatorer har blitt utført enkeltvis grunnet smittevernhensyn. Dette har gitt tettere kontakt og mer anledning til spørsmål i enkeltsakene.

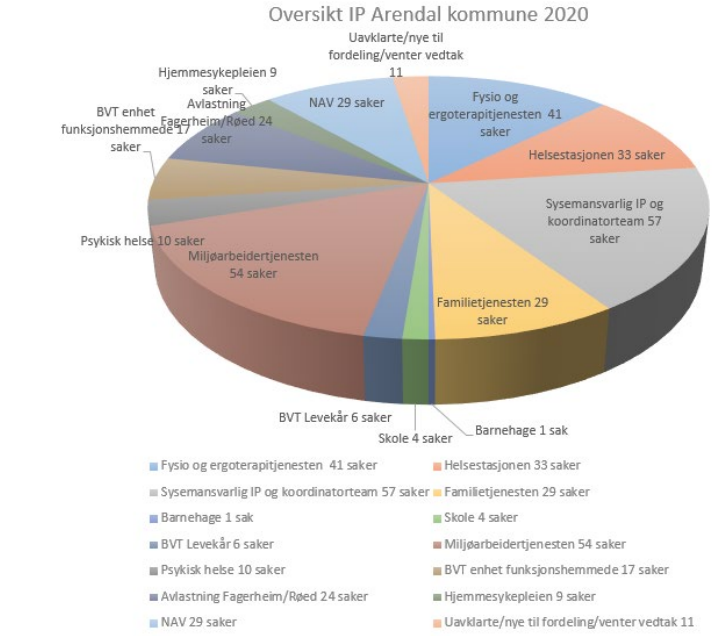
Rehabiliteringsrådgiver har sammen med koordinatorteamet iverksatt koordinatortreff i 2020. Dette er samlinger for koordinatorer som møtes på tvers av avdelinger og enheter. Grunnet smittevernhensyn har de fleste koordinatortreffene blitt arrangert over teams. Ulike tjenester både internt i Arendal kommune og eksternt har informert om sine tjenester; tjenestekontor for barn og unge, fritidskontaktordningen, vergemålsordningen ved fylkesmannen, barnevernstjenesten og familietjenesten.

Ansvaret for å videreføre Starthjelptilbudet ligger hos rehabiliteringsrådgiver med systemansvar IP. Det tredje starthjelpkurset ble gjennomført høsten 2020. Teamet fikk gode tilbakemeldinger både direkte på kurset og fra evalueringer fra mestring.no. I følge mestring.no er Arendal kommune den eneste kommunen i landet som arrangerer starthjelpkurs.

Etter bystyrevedtak i juni ble det fra 1.oktober 2019 iverksatt tre profesjonelle koordinatorstillinger. En familiekoordinator, en koordinator for barnesaker og en koordinator for voksensaker. Koordinatorene har gjennom 2020 fått mellom 22-29 koordinatorsaker hver. I flere år har det vært en stor utfordring å få fordelt koordinatorsaker for barn og unge. Dette har fungert bedre etter at koordinatorteamet ble etablert. Erfaringen fra 2020 viser at det er viktig at de jobber som team for å kunne bistå hverandre i saker blant annet ved eventuelt fravær.

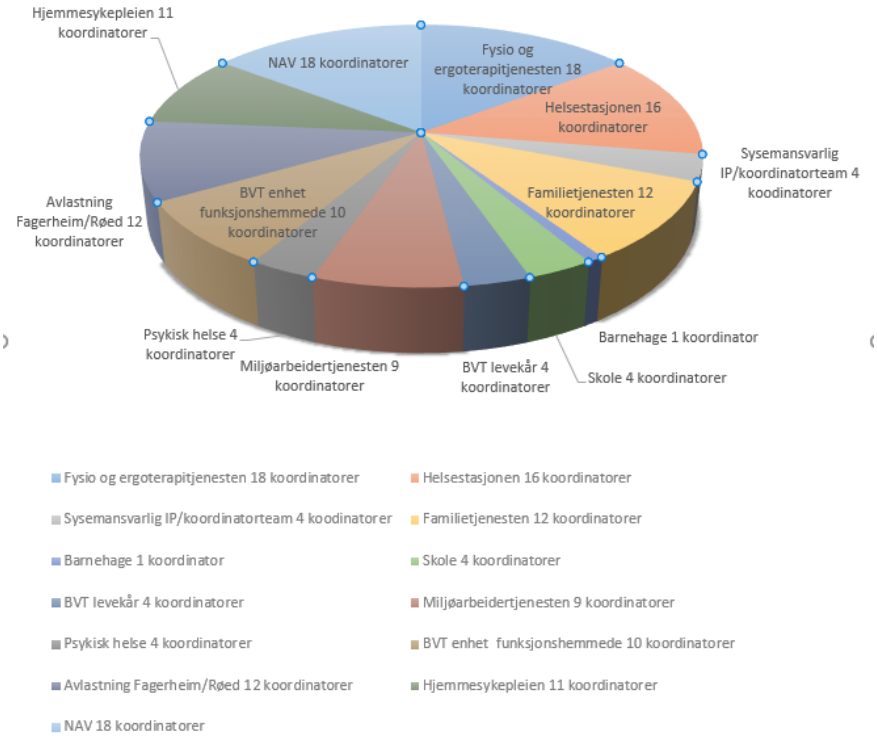
Individuell plan saker Arendal kommune 2020

- 315 aktive saker pr. 31.12.2020, av disse er 138 av sakene tildelt personer under 18 år.
- 417 saker har vært aktive i løpet av hele 2020, av disse er 151 av sakene til personer under 18 år.
- Det ble tildelt 92 nye saker i 2020, av disse er 38 av sakene tildelt personer under 18 år. Totalt 106 saker avsluttet, av disse 14 saker til personer under 18 år



- 417 aktive IP-vedtak i 2020

Fordeling av koordinatorer



- Det er 123 aktive koordinatorer i 2020.

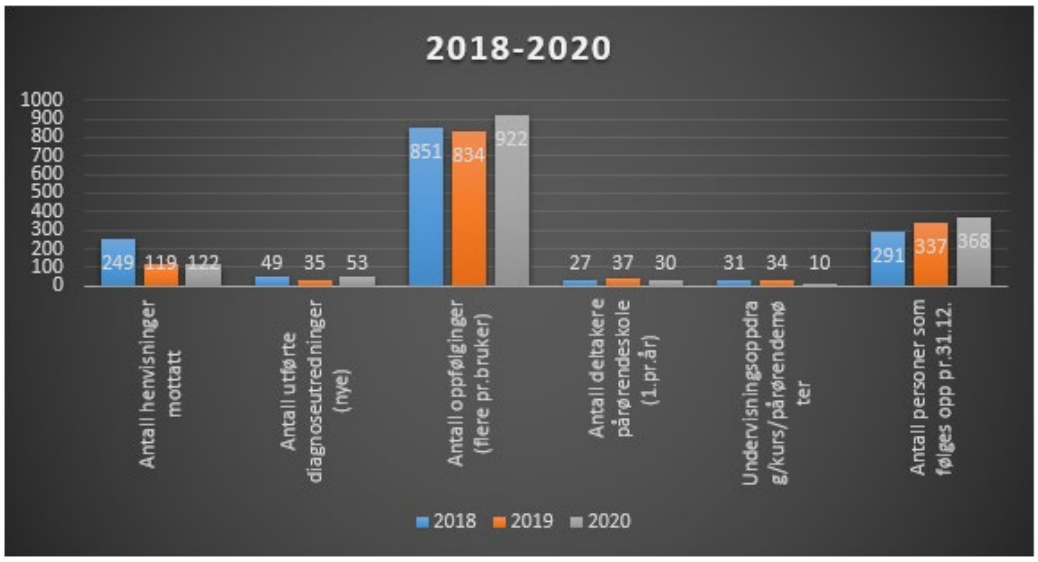
Hukommelsesteam

Ifølge ny norsk kartlegging publisert i desember 2020 (Aldring og helse 2020, www.demenskartet.no), har Arendal kommune pr. nå en forekomst av demens hos 1,96 % av befolkningen. Dette tilsvarer 882 personer. I 2025 vil forekomsten øke til 2,29 % av befolkningen (1 047 personer) og i 2030 er det 2,76 % (1 280 personer).

Hukommelsesteamets hovedfokusområde er personer med demens som bor i eget hjem. Det er et vidt spenn i sykdomsutvikling hos personene fra ny-diagnostisering, tidlig demens uten kommunale

tjenester for øvrig og til alvorlig grad av demens med mange tjenester.

Teamet har flere aktive saker pr. 31.12 enn tidligere. Dette tallet har økt jevnt over tid og teamet har vært innom flere ulike brukere i 2020 enn tidligere år (14 % økning siste år). Flere bor hjemme lenger med sin demenssykdom og tallene på antall personer i aktiv oppfølging øker derfor tilsvarende.



Tallene bekrefter at hukommelsesteamets hovedfokus er oppfølging av personer med demens og deres pårørende. Dette samsvarer godt med Demensplan 2020 hvor behovet for tilpasset, tett oppfølging gjennom demensforløpet presiseres.

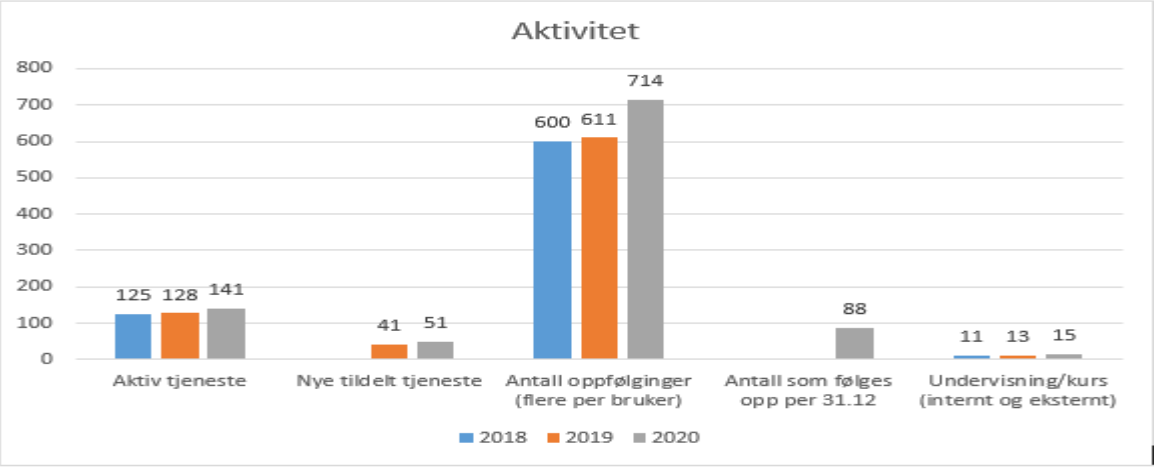
	2017	2018	2019	2020
Antall henvisninger mottatt	245	249	119	122
Antall utførte diagnoseutredninger (nye)	68	49	35	53
Antall oppfølginger (flere pr. bruker)	744 (16% økning)	851 (13% økning)	834 (2% red.)	922 (10% økning)
Antall deltakere pårørendeskole (1.pr.år)	24	27	37	30
Undervisningsoppdrag/kursdrift (Internt og eksternt)	30	31	34	10
Aktuelle aktive saker pr.31.12.	210	291	337 (402 i løpet av 2019)	368 (459 i løpet av 2020)

Antall nye henvisninger har holdt seg stabilt siste år. Teamet har imidlertid en økning i antall diagnosekartlegginger sammenlignet med 2019. Dette er å forvente da kommunen har økende andel eldre og dermed større muligheter for at flere utvikler demenssykdom.

Antall oppfølginger har økt siste år. Det indikerer at personene med demens som bor hjemme har større utfordringer enn tidligere og at det derfor er større behov for oppfølging, råd og veiledning til brukeren selv, pårørende og/eller hjelpeapparat. Det er også flere som blir diagnostisert tidlig og teamet følger brukere derfor over lengre tid.

Kreftkoordinator

Arendal kommune har Kreftkoordinator i 100 % stilling, organisert inn i rådgiverteam, koordinerende enhet. Det er et lavterskeltilbud som er lett tilgjengelig for innbyggere rammet av kreft. Dette samsvarer med målet i regjeringens Nasjonale Kreftstrategi 2018-2022 «Leve med kreft» hvor det står at kreftpasienter skal få bedre oppfølging i kommunen etter gjennomgått behandling i spesialisthelsetjenesten. Mange kreftpasienter og pårørende har behov for psykososial oppfølging, og det er viktig å ivareta pasientenes behov i overganger mellom sykehus og kommuner. Kreftkoordinatortjenesten er ikke vedtaksbasert.



Det er en underrapportering i mengden konsultasjoner og samtaler, ettersom lavterskeltiltak ikke journalføres.

I 2019 ble det opprettet registrering av tjeneste for Kreftkoordinator i Gerica, slik at en bedre kan følge statistikker på opprettet kontakt. Antall som følges opp pr. 31.12.20 vil etter hvert få et sammenligningsgrunnlag.

Det er en økning i brukere med *aktiv tjeneste* og *antall oppfølginger* gjennom året. Tall fra kreftregisteret for 2019 viser at det er økning opp mot 35000 nye krefttilfeller på landsbasis. I Arendal kommune hadde vi 309 nye tilfeller og totalt 2788 som lever med en kreftsykdom i kommunen.

Kreftkoordinator rådføres i en del tilfeller ved vanskelige sammensatte saker. Det er et samarbeid med fagpersoner rundt prosedyrer knyttet til kreftomsorg og lindring. I 2020 har også undervisning og forebyggingsfokus vært en del av arbeidet med mestringskurs for innbyggere berørt av kreft, og veiledning av ansatte.

Kreftkoordinator har også i 2020 vært med å arrangere tankeviruskurs i regi av frisklivssentralen, og det har sammen med Grimstad kommune vært gjennomført mestringskurset «Livslyst» for kreftpasienter og pårørende. Kreftkoordinator har hatt undervisning på Temakafe, ved regional samling for nye ressurssykepleiere og flere internt i kommunen.

Revidering av «barn som pårørende» prosedyren ferdigstilles nå i 2021. Prosedyren har blitt jobbet med gjennom 2020 for å lage en forbedret og digitalisert versjon. Arbeidet er gjort i «Barn som pårørende» nettverk sin arbeidsgruppe.

Det ble i 2019 innvilget prosjektmidler av fylkesmannen til utarbeidelse av et basiskurs i lindrende omsorg og demens med planlagt oppstart i 2020. Dette ble på grunn av pandemien utsatt til 2021.

Frisklivssentralen

Ansvar for Frisklivssentralen (FLS) er lagt til Rehabiliteringsrådgiver som også har ansvar for de selvstendig næringsdrivende fysioterapeutene med driftstilskudd fra kommunen. Ca. 50 % av rådgiverstillingen er satt av til arbeid i FLS. FLS er en forebyggende helsetjeneste for personer som ønsker å endre livsstil. Deltakere henvises fra fastlegen eller andre instanser, men tar også kontakt selv uten henvisning. FLS jobber etter Helsedirektoratets veileder for Frisklivssentraler. FLS har til sammen ca. 2 årsverk i kommunen hvorav 1,8 er fysioterapeuter og 0,2 er bidrag fra Psykisk helse og Kreftkoordinator. FLS samarbeider med andre kommuner, spesialisthelsetjenesten, frivilligheten og andre instanser i egen kommune.

Grunnet covid-19 pandemien har 2020 vært et svært annerledes år. Ca. 50 % av rehabiliteringsrådgiverstillingen er satt av til utøvende arbeid i Frisklivssentralen (FLS). I 2020 har mye av oppfølgingen av deltakere i FLS foregått over telefon og digitalt. Restriksjoner på antall deltakere på kurs, samt digitale kurs har krevd ekstra planlegging og innsats. Det har likevel vært etterstrebet å opprettholde tilbudene i Frisklivssentralen så godt som mulig ut fra gjeldende retningslinjer. Oppfølging av Sterk og Stødig- instruktører har kun foregått over telefon og mail, og dette har ikke vært optimalt.

Selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter

Det har vært økt behov for kontakt med de selvstendig næringsdrivende fysioterapeutene i 2020. I starten av pandemien var det mye usikkerhet vedrørende drift, og det har vært svært mange henvendelser både på telefon og mail. Det har vært avholdt regelmessige møter via Teams.

Det er stor pågang hos de selvstendig næringsdrivende fysioterapeutene, og hos flere av instituttene er det lang ventetid. Det har vært jobbet med å få ut informasjon om tilbud i kommunen som pasienter kan henvises til, og andre ventelistereduserende tiltak. Rehabiliteringsrådgiver har i økende grad opplevd at fysioterapeutene tar kontakt og holder seg oppdatert på kommunens planer og tilbud. Dette er svært viktig for videre samarbeid.

Mye ressurser er brukt på revidering av Fysio- og ergoterapiplan. Samarbeidsutvalget for fysioterapeuter har hatt sine faste møter, og har jobbet mye med planlegging av tjenesten og hvilken kompetanse det er behov for i fremtiden.

Avdelinger

Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH)

I januar 2020 ble KØH invitert inn til sykehusledelsens årskonferanse. Her ble det gitt informasjon om våre tjenester, og det ble drøftet ulike muligheter i lys av et helsefellesskap med fokus på gode pasientforløp. KØH med leger og leder ble invitert inn til faste møter med sykehusledelsen, men disse ble på grunn av covid-19 pandemien satt på vent. Dette samarbeidet vil gjenopptas i 2021. I tillegg har KØH initiert et samarbeid med legevakten der pasientforløp legevakt / skadepoliklinikken skal løftes for å se på forbedringstiltak mellom de ulike nivå.

Ordningen hvor samarbeidskommunene overfører utskrivningsklare pasienter (UKP) til KØH har fortsatt i 2020, et tilbud flere kommuner i Østre Agder har benyttet seg av. Erfaringer viser at tilbudet der det vurderes som et behov for en forlengelse av sykehusinnleggelsen, for bedre medisinsk oppfølging og avklaring. Tilbakemeldingene om denne ordningen er utelukkende positive.

Statistikk og bruk

Beleggsprosenten i januar til februar 2020 har lagt på ca. 70 % . Det var en merkbar nedgang i innleggelser fra midten av mars og utover, men det har også periodevis vært høy aktivitet i 2020. Dette er representativt med sengepost i sykehus og deres erfaring i forbindelse med pandemien. Til tross for dette ble totalt antall innleggelser for 2020 362 (+ 40 ambulante oppdrag), en liten nedgang fra 415 innleggelser i 2019. I tillegg har KØH benyttes seg av korttidsplasser til beredskap for covid-19, der 27 pasienter hadde opphold i perioden mars- november 2020.

KØH psykisk helse og rus hadde i 2020 168 liggedøgn med en beleggsprosent på ca. 50 %. Erfaringen med denne sengeplassen er at liggetiden er noe høyere og det gir lite sirkulasjon med kun én plass innenfor dette område. Somatisk KØH har i perioder også hatt pasienter med psykisk helse og rusproblematikk, og de 9 plassene totalt må ses i sammenheng. Det gir gode synergier at disse plassene er lokalisert i samme hus og ressurser utnyttes på tvers.

Nøkkeldata for Arendal interkommunale ØHD for perioden 01/01/2020 - 31/12/2020

Arendal interkommunale KØH har 9 senger og betjener Arendal, Risør, Tvedestrand, Gjerstad, Vegårshei, Åmli, Froland, Nissedal kommuner.

Ambulerende KØH er ikke medregnet i denne rapporten

Belegg:

Gjennomsnittlig belegg	49 %
Høyeste belegg pr. dag i perioden	111,1 %
Laveste belegg pr. dag i perioden	0 %
Gjennomsnitt senger belagt pr. dag	4,4
Høyeste antall belagte senger pr. dag	10
Lavete antall belagte senger pr. dag	0

Antall innleggelser etter bostedskommune, menn, kvinner og totalt

Prosentene angir prosentandel innleggelser fra hver kommune

Bostedskommune	Menn (%)	Kvinner (%)	Totalt (%)
Arendal	110 (74,8)	145 (67,4)	255 (70,4)
Risør	7 (4,8)	13 (6,0)	20 (5,5)
Tvedestrand	10 (6,8)	14 (6,5)	24 (6,6)
Gjerstad	2 (1,4)	6 (2,8)	8 (2,2)
Vegårshei	3 (2,0)	6 (2,8)	9 (2,5)
Åmli	2 (1,4)	2 (0,9)	4 (1,1)
Froland	9 (6,1)	19 (8,8)	28 (7,7)
Nissedal	2 (1,4)	2 (0,9)	4 (1,1)
Annen kommune	2 (1,4)	8 (3,7)	10 (2,8)
Total	147 (100)	215 (100)	362 (100)

Legetjenesten

Pasienter i KØH trenger tett medisinsk oppfølging. Erfaringene er at behandlingsplanene endres raskt etter innleggelse, og tendensen viser at liggetiden i KØH også går ned, noe som samsvarer med intensjonen. I tillegg viser statistikk at den største andel av alle innleggelser skjer kveld / helg, og det er derfor fortsatt behov for at dagens vaktordning opprettholdes. Sårbarheten med vaktordningen i KØH gjøres mer robust da den er integrert og driftet sammen med øvrig legepool i Arendal. Dette er en suksessfaktor for en sikker og kvalitetsmessig drift. Likevel har det også i 2020 vært en utfordring med langtidsfravær i legetjenesten. Det har vært krevende å sikre kvalifiserte vikarer, noe som har gitt større press på kommunens øvrige legepool. KØH krever dedikerte leger med særlig erfaring, noe som har gått på bekostning av stabiliteten av øvrige institusjoner / tjenester fra vertskommunen.

Digital hjemmeoppfølging (DHO)

TELMA prosjektet ble vedtatt videreført ut 2020, dekket av midler fra nasjonalt velferdsteknologiprogram (NVP). Det ble i desember 2020 besluttet at TELMA pasientene skulle få oppfølging fra sentralen ut prosjektperioden til NVP (01.07.21), da finansiert av fondsmidler som ble avsatt i 2018. KØH har også her gitt synergier av drift slik at disse midlene gir kommunene mer tid til å ta stilling til deres standpunkt om digital hjemmeoppfølging i drift, basert på erfaringer fra prosjektet videre.

NVP prosjektet skal gi føringer til Helsedirektoratet og prosjektet fullførte inkluderingen av pasienter i juni 2020. (RCT studie) Prosjektet besluttet at det fra 2021 skulle bli en felles telemedisinsk sentral (TMS) på Agder, lokalisert i Arendal. Dette synes mer bærekraftig, og satsingsområdene til sentralen er spisset. Prosjektet dekker 1,3 årsverk til TMS Agder. TMS Agder følger pr i dag opp 62 pasienter som mottar digital hjemmeoppfølging. I tillegg er det opprettet et samarbeid med SSHF der SSHF identifiserer behov og starter oppfølgingen med deres tjenester, med mål om videre sømløs overgang til sentralen / kommunen.

Fysio- og ergoterapitjenesten

Også denne tjenesten har registrert økt aktivitet. En av hovedårsakene er flere eldre som bor hjemme. Venstreforskyvningen har resultert i høyere aktivitet og større ressursbehov. I tillegg har de hyppige utskrivningene fra spesialisthelsetjenesten vært krevende i forhold til behov for ressurser til videre oppfølging av pasientene, både i korttidsavdelingene og i hjemmet.

Kommune-stat-rapporteringen (KOSTRA) viser at utviklingen de siste 4 årene på fysioterapiårsverk pr. 10 000 innbyggere har økt fra 8,5 til 8,9. Likevel øker KOSTRA gruppe 13 og landet utenom Oslo mer enn Arendal, på henholdsvis 9,2 og 9,6. Ergoterapeutdekningen i Arendal i 2020 var også betydelig lavere enn både K13 og landet uten Oslo. Ergoterapeutårsverk i Arendal pr. 10 000

innbyggere ligger på 1,7 mot 4,1 i K13 og 4,3 i landet uten Oslo.

Kognisjonssaker er det område med mest økning. Dette er en av de mest ressurskrevende områdene innen hjelpemiddelområdet fordi det krever mye kartlegging, utprøving og opplæring. Kommunalt hjelpemiddellager har bidratt mye fra og med 2019 med bestilling av enkle hjelpemidler. Dette har vært et viktig bidrag for å holde arbeidsmengden nede.

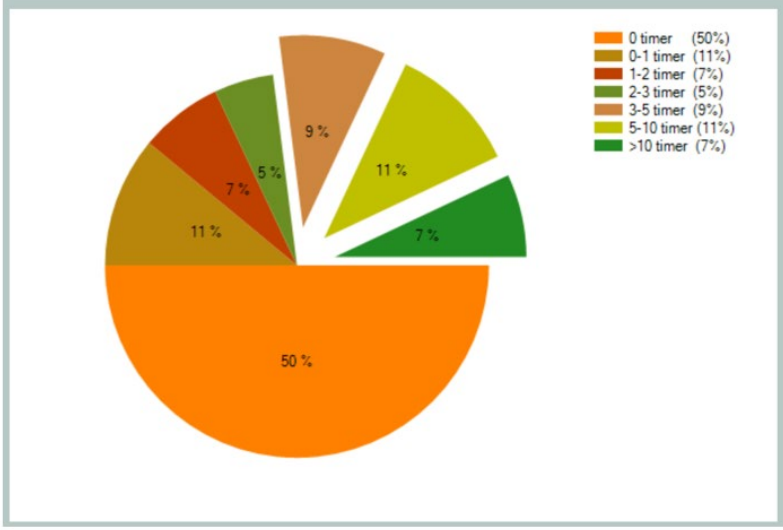
For å løse den økende aktivitetsmengden hjelpemiddelformidlingen har hatt mot hjemmeboende, valgte avdelingen i 2019 å trekke ut 40 % ergoterapitjeneste fra korttidsavdelingene på Myratunet for å styrke hjelpemiddelformidlingen. Dermed har korttidsavdelingene hatt underbemanning på terapeuter. Dette har skapt utfordringer i forhold til oppfølging av pasienter som er på korttids- og avlastningsopphold.

Innsatsteam hverdagsrehabilitering

Hverdagsrehabilitering i Arendal kommune omfatter tilbud til alle brukere med rehabiliteringspotensial. Dette er uavhengig av alder og diagnose. Antall brukere som mottok tjeneste fra innsatsteamet har fra 2019 til 2020 blitt redusert fra 317 personer til 291 personer.

Antall timer hjemmesykepleie pr. uke etter at innsatsteamet har vært inne

Antall timer pr.uke hjemmesykepleie etter innsatsteam	0	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
Antall brukere (i alt 291)	145	32	20	16	26	32	20

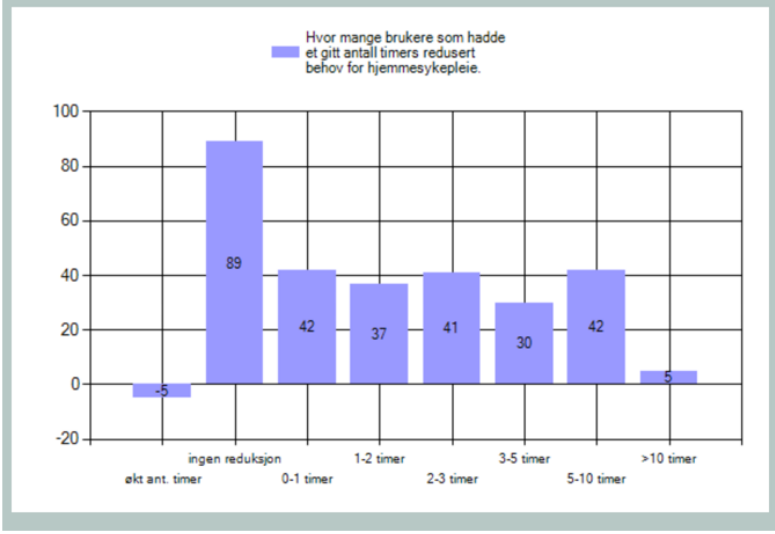


Av de 291 brukerne hadde 145 personer ikke behov for hjemmesykepleie etter oppfølging fra innsatsteamet. (50 %). Til sammen 78 personer hadde et behov for mer enn 3 timer hjemmesykepleie pr. uke etter innsatsteamet. Dette utgjør 27 %.

Tabellen over viser at av 291 pasienter hadde 145 personer ikke behov for hjemmesykepleie etter oppfølging fra innsatsteamet. Dette utgjør 50 %. 78 personer hadde et behov for mer enn 3 timer hjemmesykepleie pr. uke etter innsatsteamet og utgjør 27 %. Dette er en liten reduksjon sammenliknet med 2019.

Reduksjon i hjemmesykepleie – antall timer pr. uke.

Antall timer reduksjon pr.uke hjemmesykepleie etter innsatsteam	Økt antall timer	ingen reduksjon	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
Antall brukere (i alt 291)	5	89	42	37	41	30	42	5



Tabellen viser at 202 av brukerne (69 %) hadde redusert behov for hjemmesykepleie etter innsatsteam. 37% hadde et redusert behov for tjeneste på 1-5 timer pr. uke. 31% har ingen reduksjon i sitt behov for tjeneste.

Denne tabellen viser at 202 pasienter (69 %) hadde redusert behov for hjemmesykepleie etter innsatsteam. 37 % hadde et redusert behov for tjeneste på 1-5 timer pr. uke. 31 % hadde ingen reduksjon i sitt behov for tjeneste.

Tjenestekontoret

Kommunen har det overordnede ansvaret for at tilbud som gis er organisert på en helhetlig måte, at tjenestene tilfredsstiller nødvendige kvalitetskrav og at tjenestene til enhver tid blir tildelt på et rettferdig grunnlag. I krysningen mellom lovpålagte krav for flere av helse- og omsorgstjenestene, politiske prioriteringer og avgrensede økonomiske rammer, er det svært viktig å tydeliggjøre rutiner og praksis for tildeling av hensiktsmessige tjenester som svarer til behovene til enhver tid. Tjenestekontoret skal sørge for at innbyggere får et koordinert tjenestetilbud. Tjenestekontorets medarbeidere jobber tett opp mot utøvende tjenester hvor de sammen holder en samlet oversikt over brukeres tjenestebehov og tilbud.

Tjenestekontorets prioriterte områder er:

- Brukerflyt mellom sykehus, kommunale institusjonsplasser og andre helse- og omsorgstjenester
- Behandling av innkomne søknader og henvendelser innen forvaltningslovens frister
- Revurdering av saker

Tjenestekontoret har i 2020 behandlet søknader innenfor følgende områder:

- Hjemmesykepleie
- Psykisk helsetjeneste
- Praktisk bistand, herunder hjemmehjelp
- Støttekontakt
- Miljøarbeidertjeneste
- Boveiledertjeneste
- Opphold i institusjon (korttid og langtid)
- Avlastning i og utenfor institusjon
- Omsorgsstønad
- Brukerstyrt personlig assistanse (organisering av praktisk og personlig bistand)
- Omsorgsboliger
- Ulike dagtilbud
- Individuell plan koordinator

- Trygghetsalarm
- Velferdsteknologiske løsninger

19.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

2020 har vært et år preget av Korona, og for Koordinerende enhet har det medført store tilpasninger. Koordinerende enhet har vært aktivt deltakende i beredskapsplanleggingen sammen med de andre enhetene og videre deltatt i gjennomføring av ulike tiltak for å forebygge smitte, sikre pasientbehandling dersom smitte og videre planlegge drift dersom behov for eskalering av tjenestebehov.

19.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien ligger fortsatt til grunn for all forbedrings og utviklingsarbeid i enheten. Det har derimot vært store begrensninger i å gjennomføre medarbeidersamtaler, personalmøter, møter med HMS utvalg, kvalitetsforbedringsteam og fagutvikling/internundervisning. De fleste møtene har foregått digitalt. Enhetsleder har gjennom året hatt ukentlige digitale møter med rådgiverteam og lederteam. Etisk refleksjon har vært gjennomført regelmessig i både leder- og rådgiverteam.

Enheten har siden mars deltatt i ukentlige (og til tider oftere) digitale møter hvor forberedelser til covid-19 smitte, planlegging av covid-19 avdeling, eskaleringsplaner, risiko- og sårbarhetsanalyser og kontinuitetsplaner har vært arbeidet med. Videre har disse møtene bidratt til å løse mange utfordringer, samt kartlagt antall ansatte i karantene, gitt oversikt over smittesituasjon og videre blitt benyttet som læringsarena.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført høsten 2019. Arbeidet med enhetens oppfølging er planlagt, men fortsatt ikke påbegynt. Arbeidet skal gjennomføres sammen med felles HMS utvalg og kvalitetsforbedringsteamet, men må gjennomføres når muligheten for fysisk oppmøte er tilstede. Enkelte avdelinger, som eksempelvis innsatsteam hverdagsrehabilitering og fysio- og ergoterapitjenesten startet utviklingsarbeidet vinteren 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS-planen for enheten er fulgt. Det har vært gjennomført 4 møter med felles HMS utvalg. De 4 lokale HMS utvalgene har gjennomført møter som planlagt.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,89	1,93		
Fravær langtid (%)	6,10	7,17		
Fravær (%)	92,01	9,10	7	94
Antall HMS avvik	63	12	3000	
Antall kvalitetsavvik	314	48	3700	
Årsverk (antall)	141	156		
Andel ansatte heltid (%)	49	52	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	84	83	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Enheten har noe økt fravær i 2020 sammenliknet med 2019. Noe av årsaken er karantene og isolasjon ved covid-19 smitte.	Det jobbes systematisk med sykefraværsoppfølging i hver avdeling. I tillegg har avdelingene jobbet aktivt med å få innført avventende sykemelding.
HMS avvik	Antall HMS avvik har vært redusert betraktelig i 2020.	HMS-utvalget må sammen med ledergruppen må finne årsaken til så lav avviksregistrering.
Kvalitets avvik	Antall kvalitetsavvik har vært redusert betraktelig i 2020	Kvalitetsutvalget må sammen med ledergruppen finne årsaken til så lav avviksregistrering.
Årsverk	Antall årsverk har økt i enheten. Årsaken er overføring av støttetjenester fra helse og levekår til koordinerende enhet.	
Andel ansatte heltid	En liten økning i andel heltidsansatte	Korttidsavdelingene på Myratunet jobber systematisk med å øke heltidsandelen ved å prøve ut ulike turnustiltak.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har holdt seg jevnt de to siste årene.	

Internkontroll

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

Risiko- og sårbarhetsanalyser som kan nevnes:

- Brannvern og beredskap
- Beredskap og eskaleringsplan covid-19 Myratunet
- Beredskap og eskaleringsplan covid-19 Sør Amfi
- Kontinuitetsplan
- Smittevern

Det har ikke vært gjennomført systematisk internkontroll innenfor noen områder i 2020.

19.5 Heltidskultur

De ulike avdelingene fortsetter det systematiske arbeidet med å få til en positiv heltidsutvikling. Det er spesielt korttidsavdelingene som har hatt utfordringer med små stillingsstørrelser. Avdelingslederne har de 4 siste årene jobbet aktivt med å øke stillingsstørrelser som nå gir positive resultater. Flere tiltak har vært iverksatt som eksempelvis justeringer av bemanningsplaner, prøvd ut kombinasjonsstillinger mellom 2 avdelinger som utgjør hele stillinger, økt stillingsstørrelser ved ledighet og innført ikke- rullerende arbeidsplan. Personalgruppene har også deltatt aktivt med å finne løsninger på hva som kan gjøres for å øke heltidsstillinger i avdelingene. Opprettelse av bemanningsenheten har også bidratt til en økning av heltidsstillinger og dermed bidratt til økt heltidskultur.

19.6 Vold i nære relasjoner

Alle avdelinger i enheten har i løpet av 2019 gjennomgått veiledere og rutiner. Temaet var satt opp i fagplanen for 2020, men fikk ikke gjennomført kurset. Dette gjenopptas i 2021.

19.7 Klima/Miljø

Enheten har i 2020 hatt en betraktelig reduksjon i reisevirksomhet i forbindelser med møter og kurs. Årsaken er reiserestriksjoner og oppfordring til hjemmekontor i forbindelse med covid-19 pandemien.

20 Mestring og habilitering

20.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	170 457 973	164 446 692	162 716 456	161 574 944
Sum inntekter	-44 199 803	-37 918 692	-27 885 456	-29 619 506
Netto driftsramme	**126 258 170**	**126 528 000**	**134 831 000**	**131 955 438**

Mestring og habilitering meldte gjennom hele 2020 et positivt økonomisk resultat. Ved 2.tertial var dette på vel 5,2 mill. kroner i mindreforbruk. Resultatet økte utover året, og mot årets slutt så dette ut til å kunne bli på ca. 8 mill. kroner.

Ved 2.tertial ble det avklart at pga. overføring av brukere til annen enhet (sektor) ville 2 mill. kroner bli overført enheten.

Ved regnskapsavslutning 2020 ble det gjort noen justeringer i forhold til inntekt ressurskrevende brukere. Videre ble 4,5 mill. kroner trukket ut av rammen for å bidra til å saldere Helse og Levekår sitt overforbruk. 1,3 mill. kroner ble satt på fond for å dekke oppgjør KØH-midler samt utgifter til oppføring av brakke.

Etter nevnte justeringer og overføringer er enhetens endelige resultat 2020 på 270 000 kroner i mindreforbruk.

Årsakene til enhetens positive resultat gjennom hele året er sammensatt og handler bl.a. om:

- Endret drift fra medio mars pga. covid-19
- 50 % stilling som avdelingsleder og 50 % stilling som fagutvikler vakant i deler av året, - fagutviklerstillingen står ved utgangen av 2020 fortsatt ledig.
- ubrukte lønnsmidler/vakanser som følge av både covid-19 og at enkelte ansatte er i et arbeidsavklaringsforløp m.m.
- redusert og/eller tilnærmet ingen drift ved dagtilbudet fra mars- juli 2020
- redusert bruk av vikarmidler bla pga. omplassering av ansatte ved dagtilbudet i perioden medio mars - juli 2020
- reduksjon i kjøp av tjenester fra private (til sammen 3 mill. kroner)
- endring i tjenester til ressurskrevende brukere

Andre forhold som samlet sett påvirket enhetens resultat i positiv retning er mindre bruk av kursmidler, lavere transportutgifter m.m. høyere inntekt oppholdsbetaling mm.

20.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enheten gir primært tjenester til voksne mennesker med utviklingshemming og/eller autisme. Tjenestene som gis er boveiledertjeneste i og utenfor bofellesskap, heldøgns helse - og omsorgstjenester, tilbud om ulike individuelle aktiviteter og dagtilbud.

Enheten har også en avdeling for voksne mennesker med ervervet hjerneskade og en avdeling med langtids- og korttidsplasser for mennesker med psykiatri og/eller rus diagnose.

Alle innenfor! Ingen utenfor! Vi hadde ved inngangen til 2020 et mål om å opprettholde tidligere satsing på at brukerne skal inkluderes i samfunn og nærmiljø, og å delta i ulike fritidsaktiviteter (Klubb Kilden, Håndballgruppa Grane, Kafeklubben Nedenes, Enkeltjumpa eller andre aktiviteter som brukeren selv ønsker å delta på).

Pga. covid-19 ble de fleste av nevnte aktiviteter helt eller i delvis stengt fra mars 2020 og ut året. Som en kompensasjon for dette har det vært satset mye på både sosiale og individuelle innendørs og utendørs aktiviteter i de ulike avdelingene. Periodevis har det vært et samarbeid med kultur i

forhold til individuelle opplegg og tilbud.

Gode forløp. Det jobbes hele tiden med å sikre gode overganger mellom de ulike tjenestestedene. Det har vært, og er, et mål å få til gode overganger mellom hjem og bolig, mellom skole og dagtilbud, sykehus og bolig/avdeling m.fl. Vi vet at slike overganger er sårbare, og det er derfor viktig å fortsatt ha fokus på å gjøre disse så gode og smidige som mulig.

Dette har ikke vært annerledes i 2020 enn tidligere, men fysiske møter og/eller besøk har måttet begrenses eller justeres noe. Enkelte veiledningsmøter av ansatte i enkeltsaker er eksempelvis gjennomført digitalt.

Det gode menneskemøtet. For å lykkes i arbeidet vårt er det viktig å få til en god dialog mellom brukere, ansatte og pårørende. Samspillet mellom den ansatte og brukerne er særdeles viktig for at brukeren skal kunne oppleve tillit, trygghet, mestring og mest mulig selvbestemmelse. Ansatte og brukere har i 2020 vært mer sammen enn tidligere da dagtilbud, arbeidsplasser og en del fritidsaktivitet helt eller delvis ble stengt ned. Pårørende er en viktig medspiller i forhold til utvikling av tjenester og tiltak for brukerne, og ved behov blir det vanligvis gjennomført møter med de enkelte pårørende. Dette samarbeidet har i 2020 vært noe mer begrenset enn tidligere. Fellesarrangement som sommerfester, julebord, dugnader mm., der brukere, pårørende og ansatte er samlet, er stort sett satt på vent til 2021.

Trygge individer. – Trygge hjem. Ansatte som jobber i boveiledertjenesten skal være seg bevisst at de er på jobb i andres hjem, og de skal vise respekt for brukerens ønsker og behov. I både bofellesskapene og i institusjonsavdelingene i enheten skal det legges til rette for at brukerne skal oppleve trygghet og trivsel. Som nevnt over har 2020 bidratt til at beboerne har vært mer til stede i eget hjem enn tidligere. Beboerne i bofellesskapene ble tidlig i 2020 definert som egne kohorter. Det har derfor vært viktig å skape gode situasjoner og opplevelser i hjemmet. Vi har sett en økning av beboere som besøker hverandre i leilighetene sine, vi har sett økt aktivitet i hjemmet. Det har vært individuelle opplegg i tillegg til fellesaktiviteter i form av turgåing, sykling, annen fysisk aktivitet, spill/brettspill el.l., felles matlaging m.m. Flere steder er det rutiner for at det gjennomføres faste husmøter. Koronasituasjonen i 2020 har ikke endret noe på disse rutinene. Vi har registrert at roligere dager har påvirket til en større ro i avdelingene.

Kompetanse. Brukergruppa i enheten er svært variert, og det er derfor behov for ulik og bred kompetanse. Opplæring av ansatte er fortsatt et behov. Det har vært en utfordring å legge til rette for kompetanseheving i 2020, men i løpet av året ble flere og flere kurs/seminar digitalisert og gjort tilgjengelig som webinar el.l.

Flere ansatte har i 2020 fullført videreutdanning, deltatt på ABC-opplæring, velferdsteknologi, gjennomført ulike e-læringsprogrammer. m.m. Ledere har deltatt på flere ulike webinar knyttet til ledelse.

Verge-opplæring, som er et tilpasset opplæringsprogram for ansatte som er utsatt for vold og trusselproblematikk i arbeidet sitt, ble i 2020 nedjustert. Opplæring og øvelse ble tidvis gjennomført, men i perioder også avlyst. Opplæring av ressurspersoner er satt på vent til 2021.

Prosjektet «Kost, ernæring og fysisk aktivitet hos mennesker med utviklingshemming» ble videreført fra 2019 til 2020. Midtveis i året innså prosjektleder at kurset måtte digitaliseres. Det jobbes fremdeles med dette, og målet er at dette gjøres tilgjengelig for ansatte våren 2021.

Ved inngangen til 2020 hadde enheten ingen fullgod kompetanseplan. Pga. covid-19 og mye usikkerhet knyttet til kursvirksomhet ble det etter hvert vanskelig å utarbeide denne. Erfaringen fra 2020 med digital opplæring, gjør at vi ved inngangen til 2021 ser at fremtidens kompetanseutvikling vil gjennomføres mer og mer digitalt.

Rekruttering. Det har også i 2020 blitt ansatt nye medarbeidere, - både sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere, og tilgangen på nødvendig kompetanse har vært tilnærmet lik tidligere år.

For enkelte vil det å kunne få en 100 % stilling være svært viktig, og som et ledd i både rekruttering og i oppfølging av kommunens satsing på heltid har flere ansatte blitt tilbudt høyere stillinger.

Innovasjon. Velferdsteknologi er satt på dagsorden og flere ansatte og ledere har deltatt på Velferdsteknologiens ABC. Flere av avdelingene har hatt ulike former for teknologi i bruk i flere år,

og i 2019 er det i enheten tatt i bruk av digitalt (natt)-tilsyn, døralarmer, epilepsialarmer, kollegavarsling, elektroniske planleggingstavler m.m.

Det er et ønske og et behov å jobbe mer med velferdsteknologi (mestringsteknologi) spesielt rettet mot målgruppen utviklingshemmede.

Faglige mål. Mestring har vært og skal være et godt forankret begrep blant alle ansatte i enheten, og bør legge føringer for de mål som settes for den enkelte bruker. Det er utarbeidet tiltaksplaner for brukeren, som både viser mål, delmål og metoder for å nå målene. Planer og tiltak oppdateres jevnlig. 2020 har ikke vært noe unntak i forhold til dette.

I løpet av året er det satt fokus på hvorvidt vi i enheten bør ha et felles metodeverktøy til bruk i arbeidet med brukerne. Dette er satt på dagsorden i 2021.

Samarbeidet med både 2.- og 3.linjeledelsen er videreført i 2020, og har fungert bra selv om de fysiske møtepunktene pga. covid-19 har vært færre enn det normalt ville vært. Ansatte og ledere er godt fornøyd med at vi har fått et økt samarbeid med 3.linjetjenesten, (PUA) som bidrar med utredning av brukere og videre veiledning i enkeltsaker der brukeren har store utfordringer knyttet til sin psykiske helse. Dette er en kjent problemstilling, men det er lite kompetanse på dette i egen enhet og i egen kommune, og ansatte oppmuntres derfor til å ta videreutdanning i temaet utviklingshemming og psykisk helse.

Måltavla. Som en del av arbeidet med utarbeidelse av felles måltavle for Helse og Levekår i 2019, var både ansatte og brukere i enheten involvert i prosessen. Måltavla har også i 2020 vært på dagsorden, men har ikke fått den oppmerksomhet vi skulle ønske.

20.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Utbrudd av covid-19 pandemi var 12 mars 2020 en realitet og spørsmålet alle stilte seg var hvordan vi skulle håndtere dette. Retningslinjer ble presentert, ulike tiltak ble iverksatt, og disse fikk ulike fikk konsekvenser for både brukere og ansatte.

Brukere. Allerede 14.mars ble vi presentert for retningslinjer fra helsedirektoratet som ga anbefalinger om besøksstans og adgangskontroll i helse- og omsorgsinstitusjonene. Retningslinjene sa at dette også burde gjelde for andre liknende boformer.

På bakgrunn av dette iverksatte vi da besøkskontroll i institusjonene, men også i boligene. Dette innebar bl.a. at pårørende el. andre ikke fikk komme på besøk til beboerne i boligene. Vi la i stedet til rette for at brukerne kunne ha kontakt med sine pårørende utenfor bofellesskapet. Vi opplevde at vi hadde god dialog med, og forståelse fra, pårørende. Beboerne i bofellesskapet/institusjonene ble definert som en kohort, slik at fellesskapet og den sosiale tilhørighet ble ivaretatt der.

Dagtilbudene stengte på dette tidspunktet også ned. Imidlertid så vi nødvendigheten av at enkelte brukere som bor hjemme hos pårørende måtte få et tilpasset dagtilbud og det ble derfor tilrettelagt for dette.

Ettersom det var redusert drift ved Ellengård, ble personalet herfra utplassert i ulike boliger. På denne måten kunne man ha et økt aktivitetsnivå i bofellesskapene, og brukerne ble således godt ivaretatt av kjent personell.

Vi ble etter hvert gjort oppmerksom på at en besøksstans i beboernes eget hjem ikke var i tråd med gjeldende lovverk. 24.04.2020 åpnet vi derfor opp for besøk igjen, men begrenset disse til å kun gjelde i den enkelte brukers leilighet.

Ellengård åpnet også noe mer opp, men først i juli driften her definert som gjenopptatt. Det har likevel vært nødvendig å ha redusert drift resten av året da de fysiske forhold ikke har gjort det mulig å overholde smittevernstiltakene. Disse har også bidratt til et behov for tettere personaloppfølging. Brukere som fremdeles bor hjemme hos sine pårørende har hatt førsteprioritet til tilbudet ved dagsenteret.

De fleste fritidstilbud ble i 2020 helt eller delvis stengt, noe som resulterte i økt aktivitet individuelt

eller i fellesskap i boligene.

Gjennom året samarbeidet vi derfor med kulturnettverket om hvordan personell derfra kunne bidra for å kunne ivareta de av brukerne som var ekstra utsatt for sosial isolasjon, eller som på annet vis måtte ivaretas med ekstra tiltak.

Vi har hele tiden vært oppmerksom på brukernes psykiske helse i denne perioden, men det er enda vanskelig, eller kanskje for tidlig, å kunne si noe spesielt om hvordan covid-19 og tilhørende tiltak har påvirket denne.

Personell. Som et resultat av at flere aktivitetstilbud ble stengt ned, fikk personalet i boligene økt forventning til aktivitet i boligene. Imidlertid er det meldt at tidspresset ble redusert, og det ble roligere dager for beboerne. Ansatte ved Ellengård ble omdisponert til boligene, og skal ha stor takk for sporty innsats. Tilbakemeldingene på dette tiltaket har stort sett vært bare positive. Ettersom de fysiske forhold ved Ellengård enda ikke tillater full drift, er flere ansatte fra Ellengård fremdeles i bolig for å bidra i oppfølging av brukere der.

For øvrig har alle ansatte vært preget av å leve i en tid med ekstremt fokus på smittevernstiltak både på jobb og på fritid. De har måttet tåle mange ubesvarte spørsmål, de har opplevd et større fravær blant kolleger enn tidligere, og arbeidsglede og trivsel er periodevis satt på prøve. (jf. punkt vedr HMS).

20.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er godt kjent og godt forankret blant lederne i enheten, og flere av lederne har satt denne inn i årshjulet for tema til personalmøtene og/eller HMS- og Kvalitetsutvalgsmøtene. Pga. covid-19 har møteaktiviteten i avdelingene vært sterkt redusert. Det har vært avholdt færre møter totalt, færre møter med fysisk oppmøte. Digitale møter er etter hvert blitt mer og mer vanlig, men tema som arbeidsgiverstrategien har nok ikke hatt like stort fokus i 2020 som tidligere år. Innholdet i denne er likevel førende for ord og handling og for holdningsskapende arbeid i enheten. Gjennom etisk refleksjon i møtene har flere av punktene i arbeidsgiverstrategien påvirket, eller blitt tatt inn i, refleksjonene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er i 2020 ikke brukt tid på oppfølging av tidligere medarbeider- og brukerundersøkelser. Dette må også sees i sammenheng med redusert møtevirksomhet, men aller mest må det sees i sammenheng med at både ledere, ansatte, brukere og pårørende har hatt et helt annet fokus dette året.

Indirekte har vi likevel bidratt med tiltak som har vært forbedrings-potensiale fra tidligere brukerundersøkelser. Informasjon er alltid blitt etterspurt, og i løpet av korona-perioden har vi jevnlig sendt ut informasjon til pårørende og verger om hvordan vi i enheten har forsøkt å løse situasjonen på best mulig måte. I hele 2020 informerte ble informasjon sendt hver gang det ble gjort endringer, eller nå det likevel føltes riktig å informere om hvilke tiltak som ble iverksatt internt i enheten og i andre aktuelle enheter i kommunen, og om hvordan vi tenkte å løse dette.

Pårørende har gitt positive tilbakemeldinger på mengde informasjon og innholdet i denne.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS-arbeidet i enheten er i 2020 blitt satt på prøve. Gode møter mellom mennesker bidrar ofte til trivsel og arbeidsglede. Dette er det blitt mindre av i det året vi har lagt bak oss. Til tross for dette ser vi at både ledere og ansatte likevel har klart å møte hverdagene på en positiv måte, og har funnet gode løsninger for å opprettholde trivsel og gode arbeidsmiljø. Avdelingslederne i enheten er opptatt av å «se» sine medarbeidere og er seg bevisst det personalansvaret de har. De fleste avdelingslederne har sin kontorplassering ute i avdelingene og har kunnet møte ansatte der, men få avdelinger har rom-fasiliteter store nok til å kunne samles til fellesmøter. De fysiske fellesmøter og samlinger har i perioder derfor vært et savn. Flere av lederne har gjennomført medarbeidersamtaler med sine ansatte. Oppfølging av sykemeldte er gjennomført iht. gjeldende prosedyrer. I 2020 benyttet flere ledere seg av HR sitt opplegg for oppfølging av sykemeldte, kalt MOA. Dette opplegget har fått mange gode tilbakemeldinger fra lederne i enheten.

Enhetens mål om å arrangere 2 felles HMS- og Kvalitetsutvalg pr år, ble pga. covid-19 ikke gjennomført i 2020. Avdelings-vise HMS- og Kvalitetsutvalgsmøter er gjennomført enten fysisk eller digitalt.

Rutiner for oppfølging av ansatte som er utsatt for Vold og trusler i arbeidet sitt har vært utfordrende å gjennomføre i 2020. Vergeopplæring handler både om å forebygge vold og trusler, men også om praktisk tilnærming i forhold til å håndtere ulike situasjoner. Målet med opplæringen er at ansatte skal bli tryggere i jobben sin og at de skal bli mer bevisst på forebyggende tiltak. Ettersom dette i høy grad er et HMS-tiltak ble det tidlig avklart med smitteverns- og kommuneoverlegen at denne treningen kunne gjennomføres. Utfordringen var i perioder tilgang på egnede lokaler., og aktiviteten har derfor vært noe redusert. For øvrig ble det i 2020 ikke gjennomført oppfriskningskurs for ressurspersonene. Dette er et etterlengtet behov, men utsatt til 2021.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA - i de fleste avdelingene.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,21	1,47		
Fravær langtid (%)	7,78	9,43		
Fravær (%)	9,99	10,9	7	7
Antall HMS avvik	246	191	3000	200
Antall kvalitetsavvik	440	264	3700	300
Årsverk (antall)	176,5	178		
Andel ansatte heltid (%)	29	32,2	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	0,76	0,77	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Korttidsfraværet har gått ned til tross for at vi har hatt svært lav terskel for å be ansatte være hjemme fra jobb. Det vi har registrert og som vi tror påvirker resultatet, er at utbrudd av andre smittesykdommer, som «vanlig» influensa, omgangssyke osv. nærmest har vært fraværende. Langtidsfraværet økte fra 2019 til 2020 og vi antar dette også henger sammen med de tiltak som er iverksatt i forbindelse med covid-19. Flere ansatte har hatt lengere fravær pga. karantene, og de som har hatt en forkjølelse el.l. har vært lenger borte fra jobb enn de ellers ville ha vært.	Det har i 2020 vært stort fokus på smittevernstiltak. Det har vært få fysiske møter mellom mennesker, lite trafikk inn -og ut av bofellesskapene. I tillegg er ansatte oppfordret til å være hjemme selv med lette tegn på forkjølelses- og/eller luftveisinfeksjoner. Tiltakene har resultert i at korttidsfraværet har gått ned, og at langtidsfraværet økte. Imidlertid hadde vi forventet et større fravær i 2020 enn det vi faktisk har hatt.
HMS avvik	Antall HMS avvik gikk ned i antall fra 2019 til 2020. Flere HMS avvik er, som tidligere meldt i samleskjema, noe som betyr at avvikene egentlig er flere enn det som fremkommer i rapporten. De fleste avvik som meldes under HMS er knyttet til vold og trusler mot ansatte.	Det jobbes hele tiden for å forebygge avvik. Nedgangen i avvik fra 2019 til 2020 kan ha en sammenheng med roligere dager og færre kravsituasjoner for brukerne. Dette er ikke dokumentert, men det stilles en del spørsmål rundt dette, og det vil være interessant å følge dette videre opp i 2021 og 2022 når hverdagen begynner å normalisere seg igjen. Ansatte har gjennomført Vergetrening, - dog noe redusert. Dersom ansatte har vært utsatt for alvorlige

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
		episoder tilbys både debriefing i egen avdeling og videre oppfølging i regi av Agder Arbeidsmiljø
Kvalitets avvik	Kvalitetsavvikene har også gått ned fra 2019 til 2020. Av meldte kvalitetsavvik er 126 knyttet til medisinavvik, og det meldes relativt mange avvik på fall.	Avvik på medikamenthåndtering er fulgt opp av avdelingslederne, som enten har tatt direkte kontakt med den ansatte som har meldt avviket eller den ansatte som er involvert i avviket. I tillegg tas avvik opp i personalmøtene og i HMS- og kvalitets-utvalgene.
Årsverk	Økning antall årsverk i 2020 knytter seg til ressurskrevende tjenester.	Enheten fikk også i 2020 en økning i antall ressurskrevende brukere. For å kunne ivareta disse innvilges en kommunal egenandel, som i 2020 resulterte i økning i antall årsverk.
Andel ansatte heltid	Fra 2019 til 2020 ser vi en positiv økning i andel ansatte i heltidsstillinger. Dette henger sammen med at flere har fått økt opp stillingene sine.	Økning i stillinger i 2020 henger sammen med at flere er gått over til helårsturnus (IRA), økning i stillinger når andre stillinger blir ledige, bruk av vikarmidler, flere lange vakter, kombistillinger m.m.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Vi ser en økning i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og gleder oss over dette. Det betyr at avdelingslederne har iverksatt flere tiltak i 2020.	Tiltakene er som nevnt over.

Internkontroll

I forbindelse med oppfølging av avvik gjøres løpende vurderinger i forhold til ulike lov-verk. I tillegg gjøres det jevnlige risiko -og sårbarhetsanalyser i forhold til tiltak og tjenester. Som nevnt tidligere har det i 2020 vært færre møtepunkt, noe som også har gått ut over dette arbeidet.

Enhetens tiltak vedrørende besøksordninger i bofellesskapene i mars og april 2020, ble etter kort tid justert da vi ble oppmerksomme på at dette var i strid med lovverk og utviklingshemmedes rettigheter.

Brukernes rettigheter reguleres i lovverk, som legges til grunn for vedtak om tjeneste og utførelse av denne..

Før hverdagen vår ble mer eller mindre «stengt av» i 2020 gjennomførte Statsforvalteren flere tilsyn i enheten knyttet til enkeltvedtak. Det ble ikke avdekket noen avvik.

20.5 Heltidskultur

Lederne i enheten er bevisst kommunens satsing på heltidskultur. Turnus og helgearbeid er en utfordring, og det finnes ingen enkel metode for å løse dette. Avdelingslederne har også i 2020 gjort løpende vurderinger av hvilke tiltak som har vært mulig å gjennomføre innenfor gitte økonomiske rammer. Av de tiltak som i 2020 ble iverksatt kan nevnes: økning av stillinger i forbindelse med ledighet i stillinger, økt bruk av vikarmidler, flere avdelinger over på «ikke rullerende arbeidsplan», mer bruk av langvakter, videreføring av kombistillinger m.m.

20.6 Vold i nære relasjoner

Det har i 2020 vært noe mer fokus på å få til et mer systematisk arbeid i enheten i forhold til Vold i nære relasjoner. Vi vet at det er mørketall i forhold til ulike overgrep mot utviklingshemmede, både fysisk og psykisk, inkl. seksuelle overgrep. Våren 2020 arrangerte enheten i samarbeid med likestillingsombudet og UIA kurs om utviklingshemmede og seksuell helse.

Som en videreføring av dette skal enheten i 2021 iverksette et kursopplegg, kalt VIP, som handler om seksuell helse, om kjennskap til egen kropp, og ikke minst om å lære å sette grenser. Kurset inkluderer den utviklingshemmede selv, og enkelte dedikerte ansatte i enheten vil bli lært opp til å bli instruktører/ressurspersoner, som vil få ansvaret for å gjennomføre kursene.

20.7 Klima/Miljø

Det har i 2020 ikke vært noen store endringer i forhold til hva som ble meldt i årsrapport for 2019 verken når det gjelder bilbruk, el-sykkel eller andre ting.

Vi har fremdeles 16 biler hvorav 2 er el-biler, vi benytter 1 el-sykkel, vi oppmuntrer beboerne til riktig søppelsortering og til å være bevisst i forhold til valg de tar som påvirker klima og miljø. Institusjonene følger vanlige prosedyrer når det gjelder avfalls-sortering og andre miljøtiltak.

Ved Ellengård er gjenbruk fortsatt et viktig motto for produksjon, og i 2020 ble det, som tidligere år, solgt både «Miljøteier» og tennbriketter.

21 Hjemmebaserte tjenester

21.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

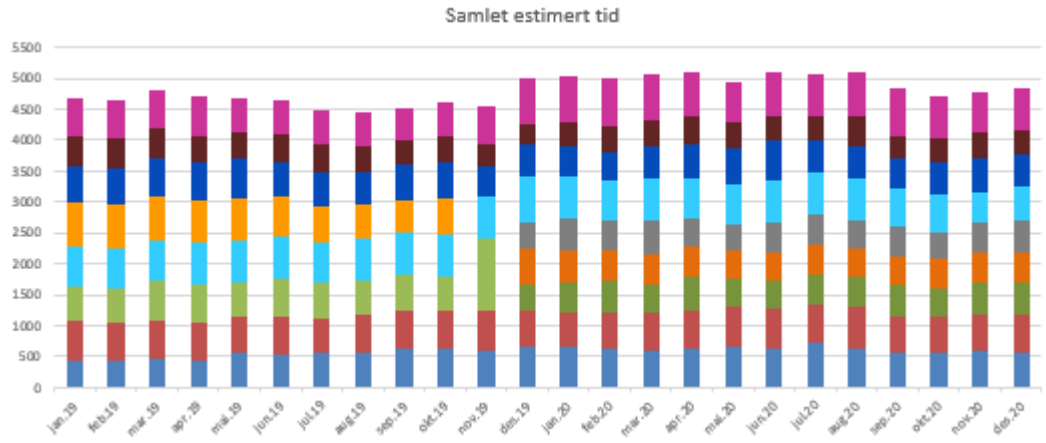
Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	292 459 326	258 590 008	241 712 008	281 693 790
Sum inntekter	-46 409 358	-17 912 008	-18 474 008	-47 145 824
Netto driftsramme	**246 049 968**	**240 678 000**	**223 238 000**	**234 547 966**

Enhetens resultat for 20120 viser et merforbruk på 5,4 mill. kroner. Enheten har fått kompensert merkostnader for covid-19.

Årsaken til merforbruket skyldes i hovedsak økninger i tjenestebehov og flere pasienter i hjemmesykepleien. I tillegg har det i perioder gjennom året vært store utfordringer med pasienter i hjemmesykepleien som venter på institusjonsplass, pasienter som ønsker å avslutte livet hjemme og oppfølging av utskrivningsklare pasienter fra sykehuset. På grunn av nødvendig oppbemanning i hjemmesykepleien for å håndtere utfordringene har de største budsjettoverskridelsene kommet på variable lønnsposter. På driftssiden har det vært merforbruk på medisinske forbruksvarer tilsvarende 0,7 mill. kroner og 1,0 mill. kroner på leasingbiler. Det har også kommet flere nye vedtak på BPA som har gitt et merforbruk for året på 1,9 mill. kroner. På grunn av perioder med nedstengning og reduserte tilbud under koronapandemien har avdelingen for dagaktivitetstilbud hatt et mindre forbruk. Det samme har avdelingen for praktisk bistand.

Enheten har hele året arbeidet med mål om å holde budsjettrammen fastsatt av bystyret. Tiltakene har i hovedsak vært rettet mot bemanning og vikarer, overtid, sykefraværsoppfølging og medisinske forbruksartikler. I tillegg ble det innført noe bruk av kortvakter og fagkoordinatorene har gått arbeidslister når dette har vært mulig. Det har også vært fokus på verdiskapning lærlinger. Det har vært arbeidet med systemer for å styrke samarbeid og fleksibilitet mellom de tre avdelingene i hjemmesykepleien Sentrum, men dette arbeidet har ikke gitt de forventede resultater pga. pandemien.

Styringstall viser at tjenestebehov og vedtak i hjemmesykepleien i gjennomsnitt har økt med 6,6 % fra 2019 til 2020 og det har vært helt nødvendig å bemanne opp ut over budsjett for å håndtere økningen. Utviklingen av tjenestebehov i hjemmesykepleien er vist i grafen under.



Antall brukere siste året har økt med 46, dvs. en økning på 5 %, men mesteparten av denne økningen kan forklares med at LAR pasienter ble med i registreringen fom. november 2020. Antall brukere med omfattende behov ble redusert med 14, mens antall bruker med middels behov økte med 51 og brukere med avgrenset behov med 9.

Effektivitetstall for hjemmesykepleien har vært stabilt høy gjennom hele året og vist at bemanningen økes, men også reduseres når dette har vært mulig og forsvarlig. Gjennomsnittlig brukertid i hjemmesykepleien i 2020 har vært på 67 %. Medregnet omsorgsboligene Plankemyra

og Margaretestiftelsen har den vært på 69 %. Tallene viser en effektiv tjeneste og mange ansatte har gitt tilbakemeldinger på at de ikke har nok tid.

21.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhetens tjenester

Følgende tjenesteområder er organisert innenfor enhet hjemmebaserte tjenester; hjemmesykepleie, døgnbemannede omsorgsboliger, hjemmehjelp, BPA, dagaktivitetstilbud og frivillighetsarbeid.

Enheten har 11 avdelinger: 1) Hjemmesykepleien Hisøy/Nedenes og Solhaug 3, 2) Hjemmesykepleien Bjorbekk/Rykene, 3) Hjemmesykepleien Sentrum Vest, 4) Hjemmesykepleien Sentrum Øst, 5) Hjemmesykepleien Sentrum Nord, 6) Hjemmesykepleien Flosta/Eydehavn, 7) Hjemmesykepleien Tromøy/Saltrød og nattpatruljen, 8) Margaretestiftelsen omsorgsboliger, 9) Plankemyra omsorgsboliger, 10) Hjemmehjelp og BPA, 11) Dagaktivitetssentre og miljøverter.

Inkludering – Alle innenfor! Ingen utenfor!

Enhetens 11 aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboligene er gode på inkludering og har flere frivillige og mennesker i språk- og ulike arbeidspraksis. Det legges til rette for at de som kommer skal oppleve at de blir inkludert og verdsatt uavhengig om de kan bidra lite eller mye. Av smittevern hensyn har vi ikke hatt tillatelse til å slippe inn frivillige på omsorgssentrene under covid-19 pandemien. Det har derfor vært vanskelig å ivareta frivillige i denne perioden, men både avdelingsleder og miljøvertene har hatt jevnlig telefonkontakt med de fleste frivillige. Aktiviteter for og med frivillige har dessverre ikke vært mulig å gjennomføre under pandemien. Mange av avdelingens frivillige pensjonister uttrykker at de savner sitt frivillige arbeid, da det for dem har vært en viktig møteplass og stedet hvor de opplevde en tilhørighet. Det har heller ikke vært tillatelse til å ha mennesker i språk – og arbeidspraksis dette året. Dagaktivitetssentrene har under pandemien heller ikke hatt muligheter til å ha møter og aktiviteter med barnehager og skoler.

Rutiner i Gode pasientforløp sikrer bedre nettverkskartlegging og bedre system på samarbeid og samspill med aktuelle samarbeidspartnere. Arendal kommune sin digitale aktivitetskalender Friskus er foreløpig ikke tatt i bruk for å for å formidle faste aktiviteter og åpne kulturarrangement på grunn av covid-19. Flere ansatte i avdelingen for aktivitetstilbud har imidlertid fått opplæring og vil ta i bruk Friskus så snart det blir tillatt med aktiviteter, åpne konserter og arrangementer.

Beboer- og pårørendemøter i omsorgsboligene og pårørendemøter på dagaktivitetssentre ble ikke gjennomført som planlagt av smittevern hensyn. En omsorgsbolig har hatt beboermøte som ble gjennomført utendørs og med god avstand sommeren 2020. For øvrig har brukermedvirkning og kommunikasjon med pårørende skjedd via en til en samtaler eller telefonsamtaler.

De tre avdelingene i hjemmesykepleien sentrum ble på slutten av året med i prosjektet «from isolation to inclusion (i2i): helse, livskvalitet, sosial aktivitet og bruk av teknologi hos hjemmeboende eldre som er mottakere av kommunale hjemmetjenester/trygghetsalarm». Prosjektet vil fortsette inn i 2021.

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

Gode Forløp

Alle avdelinger i hjemmesykepleien har arbeidet videre med implementeringen av rutiner og sjekklister i gode pasientforløp. I tillegg til pasientsikkerhet har målsettingen vært å få til en mer systematisk og målrettet oppfølging med en retningsendring fra «Hva kan jeg hjelpe deg med?» til «Hva er viktig for deg?».

Fagkoordinatorene har en sentral rolle i arbeidet, og arbeidsmetodikken begynner nå å bli godt implementert i alle avdelinger. Gjennom feedback fra ansatte som jobber i «felt» via fagkoordinatorer til fagutvikler, blir sjekklistene stadig videreutviklet/forbedret og iblant forenklet,

slik at de stadig blir bedre tilpasset tjenesten.

Gjennom arbeidet med Gode pasientforløp har enheten lagt ned betydelige ressurser i å sikre gode rutiner, gode kartleggingsskjemaer og rutiner for dokumentasjon. Kartleggingsskjemaene er forenklet, men tilpasset slik at lovpålagte kommunale oppgaver er ivaretatt. Eksempler på dette er:

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

Dagaktivitetssentrene har hatt fokus på kartlegging av hva er viktig for den enkelte, og videre prøve å bidra til å tilrettelegge for tiltak som trening, aktivitet, sosialt samvær, kulturopplevelser og annet som aktivitetssenterets ansatte kan hjelpe med. Oppfølgingen har vært redusert på grunn av nedstengning og redusert tilbud på dagaktivitetssenteret store deler av året.

Kulturformidling i regi av den Kulturelle spaserstokken/ Seniorkultur har også vært svært begrenset grunnet smittevern. Det har vært noen få utekonserter utenfor institusjonene i sommer månedene. Det har også vært en del digitale konserter og noen få konserter for små grupper i omsorgsboligene i perioder hvor det har vært mulig i henhold til gjeldene smittevern anbefalinger fra smittevernledelsen.

Dagaktivitetstilbudene har for øvrig arbeidet i tråd med de mål som er hentet fra demensplan 2020 og strategi- og tiltaksplan for hjemmebaserte tjenester. Helsefremmende og forebyggende aktiviteter med fokus på ernæring og fallforebygging er en viktig del av tjenesten og som gis på alle dagaktivitetstilbud. Det er også fokus på næringsrike fellesmåltider og hyggelige måltidsrammer.

Det Gode Menneskemøtet

Sjekklistene i gode pasientforløp setter samhandling og kommunikasjon med brukeren i system og spørsmålet om hva som er viktig for den enkelte står i fokus.

Pandemien har gitt utfordringer, men det har likevel lykkes med å gjennomføre etisk refleksjon i mindre grupper og i teams-møter. Flere avdelinger har i 2020 gjennomført en refleksjon over temaet hva den enkelte kan gjøre for å fremme «Det Gode Menneskemøtet» i møte med brukene og hvordan vi kan hente fram brukerens motivasjon til mestring. Pandemien har gjort at noen avdelinger har utsatt dette til neste år.

Trygge Individer Trygge Hjem

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

Fallforebygging og brannsikkerhet i hjemmene har fått et sterkere fokus. Et samarbeidsprosjekt med hjemmesykepleien og brannvesenet har bidratt til at ansatte har økt oppmerksomhet på å observere «farer» eller behov for brannvarslere i hjemmet. Målsetningen er å avdekke om vi har brukere som ikke er i stand til å ivareta brannsikkerhet grunnet redusert funksjon eller helse, samt sikre at pårørende eller bruker kan ivareta dette selv. Ved behov kan brannvesenet komme på forebyggende besøk.

I tillegg til sjekklister i Gode pasientforløp er «tiltakspakke demens» tatt i bruk som metode for å sikre forebyggende og riktig innsats for brukere med demenssykdom. De fleste avdelingene i hjemmesykepleien har tatt metoden i bruk, men foreløpig ikke for alle aktuelle brukere. Knapphet på kapasitet og ressurser har medført at tiltakspakke demens i enkelte avdelinger har blitt utsatt eller ikke blir fulgt opp.

Hjemmesykepleien har nå implementert NEWS 2 som observasjonsverktøy. Dette er en videreutvikling av TILT og er mer tilpasset den geriatriske brukergruppen og som i sterkere grad ivaretar denne gruppens behov for kartlegging. NEWS 2 er allerede tatt i bruk av helseforetakene og ambulansetjenesten og de ulike tjenestenivåene har nå et felles vurderingsverktøy.

Serviceerklæring for hjemmesykepleien leveres ut til nye brukere. Det har vært fokus på å avklare

forventninger om tjenester og ev. avvise spørsmål om tjenester som ev. ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde på en respektfull og vennlig måte.

Dagaktivitetssenterne bidrar til økt trygghet med kontinuitet ved at faste ansatte er tilgjengelige i miljøet for brukere og følger opp aktuelle pårørende. I starten av pandemien da aktivitetstilbudene ble nedstengt ble kontinuiteten og tryggheten for brukere og pårørende betydelig redusert. Sårbare brukere ble imidlertid fulgt opp i eget hjem og ansatte på dagaktivitetssentre for personer med demens sykdom hadde kontakt med pårørende via telefonsamtaler.

Enheten har medvirket i arbeidet med å lage nye prosedyrer og rutiner knyttet til smittevern og det er arbeidet med å implementere disse i avdelingene. Det er utarbeidet kontinuitetsplaner både på enhets- og avdelingsnivå og enheten har vært med å utarbeide kontinuitetsplaner også på nivå 3. På enhetsnivå er det utarbeidet en SWOT analyse av tre mulige modeller for å håndtere en større smittesituasjon (eskaleringsplan) og prøvd ut et avdelingsovergripende sykepleierteam i hjemmesykepleien.

Enheten har arbeidet videre med å forsterkere samarbeid mellom avdelingene og prøvd ut et sykepleierteam på tvers av avdelingene i hjemmesykepleien. Hovedhensikten med et slikt team har vært å forberede etableringen av et covid-19 team, men også å vurdere en alternativ organisering av sykepleierressursene for sommeren 2021.

Med mål om et godt samarbeid mellom tjenestene og pasienter og aktuelle pårørende i pandemisituasjonen sendte enheten ut et informasjonsbrev tidlig på våren.

Kompetanse og rekruttering

Kompetanse er avgjørende for å sikre tjenester av god kvalitet, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Som følge av covid-19 pandemien, har det ikke vært mulig å følge aktivitetsplanen som normalt. Det har vært nødvendig å prioritere kompetansetiltak for å møte pandemien på en profesjonell måte. Ulike kurs i smittevern og håndhygiene har derfor fått hovedprioritet. Kompetanseheving har i større grad foregått i form av e-læringskurs og internundervisning i mindre grupper.

Enheten har også en ressurspersonordning innenfor prioriterte kompetanseområder; mestring, etikk, forflytning, demenssykdommer, hygiene og palliasjon. Mange av nettverksmøtene har blitt kansellert pga. pandemien, men arbeidsdelingen i avdelingene har likevel fungert.

For enhetens dagaktivitetstilbud har endring i pasientgrunnlaget medført at det er et økende behov for kompetanse innenfor blant annet demens og somatikk. Nesten samtlige ansatte i avdelingen har tatt demensomsorgens ABC og miljøarbeid og en god del ansatte har fått opplæring i HST, hukommelse stimulerende terapi.

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

Enheten har hatt et særlig fokus på legemiddelhåndtering og det er gjennomført passeringstester for assistenter og fagarbeidere.

For hjemmesykepleien er behovet for spesielt sykepleiere økende. Dette henger naturlig sammen med kompleksiteten i tjenesten og pasientens behov for sykepleieutførte prosedyrer, kartlegging, geriatrisk tilnærming og systematisk oppfølging. Enheten har gjennom året arbeidet med å rekruttere flere sykepleiere og vernepleiere jf. enhetens målsetting for sykepleierdekning. Utlysning av flere 100 % sykepleierstillinger har vist seg å være et godt rekrutteringstiltak.

Enheten søker å sikre rekruttering blant annet av sykepleiere ved å tilby gode praksisplasser med kvalifiserte veiledere. Oppfølgingen av sykepleierstudentene har derfor vært et viktig satsingsområde og flere studenter som har vært i praksis har søkt fast stilling i hjemmesykepleien.

Enheten har også arbeidet for å bli bedre på kompetansemobilisering mellom avdelingene. Rett før sommeren ble det gjennomført et prosjekt med et testteam av sykepleiere som jobbet på tvers av sonene. Det har vært en evaluering av dette prosjektet, og vi sitter igjen med mange gode erfaringer som det er ønskelig å prøve ut videre. Et viktig mål videre vil være å utvikle en best mulig organisering og mobilisering av sykepleierresursene.

Innovasjon

Innenfor området trygghetsteknologi har det vært flere utprøvinger med døralarm og safemate (GPS-sporing). Enheten har også vært med som pilot i nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester) og kjernejournal.

Enheten har valgt å bli med i et prosjekt for å teste ut Evondos, som er multidosedispensere montert i brukers hjem. Målet er å gi pasienter mer frihet, slik at de selv kan styre hverdagen, og ikke være avhengig av daglig besøk av hjemmesykepleien. Hjemmesykepleien forventes å kunne redusere antall besøk og ev. gi hjelp til andre tidspunkt.

Det er prøvd ut en løsning med «medisinskap» med kodelås hjemme hos brukere med god erfaring. Ordningen vil fremover utvides for flere brukere i hjemmesykepleien.

Enheten har pilotert en tillitsbasert driftsmodell ved Margaretestiftelsen og er i 2020 delvis innført også på Bjorbekktunet og Plankemyra omsorgsboliger og ved Flosta hjemmesykepleie. Med bakgrunn i pandemien har arbeidet blitt forsinket. Det må også avklares om statlig finansiering av omsorgstjenestene vil påvirke videre prosess og ev. hvordan.

Forbedringsprosjekter i samarbeid med Koordinerende enhet, deriblant utprøvingen av et «innkomstteam» i hjemmesykepleien, er pga. pandemien utsatt til 2021.

Enheten har utviklet et standardsortiment for medisinsk forbruksmateriell og prøvd ut et elektronisk bestillingssystem ved fem av totalt åtte lager i hjemmesykepleien. Kostnader er redusert. Løsningen ble evaluert høsten 2020 og et sentralt lagerstyringssystem skal implementeres i hele enheten.

Det er jobbet videre med å få til et bedre samarbeid på tvers i sentrumsavdelingene, men framdriften har vært utfordrende pga. pandemien. Arbeidet startet opp igjen høsten 2020 og ny organisering er planlagt fra februar 2021.

Dagaktivitetssentrene har startet en prosess for å implementere *HST (hukommelse stimulerende terapi) som* er et tilbud for personer med demens i mindre grupper. Arbeidet med å implementere startet opp på alle aktivitetstilbud høsten 2020 og skal fortsette i 2021.

«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 hatt tilbud om hjelp til videosamtaler for å holde kontakt med familie og venner. I 2021 er planen å koble på kjente frivillige for at også de kan være «digitale nettvenner» og ha jevnlig kontakt.

Dagaktivitetstilbudet ved Bjorbekktunet ble tilbakeført til avdelingen for dagaktivitetssenter og miljøverter høsten 2020. Enheten har fått nyttige erfaringer som tas med i et videre utviklingsarbeid og vil danne grunnlaget for utviklingen av et bedre og helsefremmende aktivitetstilbud fremover.

LAR-teamet er i 2020 organisert inn som en del av hjemmesykepleien Sentrum Vest.

21.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Dagaktivitetssentre og miljøvert tjenestene har vært stengt ned helt eller delvis gjennom store deler av 2020 grunnet covid-19. Samtlige ansatte inkludert avdelingsleder ble midlertidig omplassert til hjemmesykepleien og institusjon.

Hjemmesykepleien hadde i denne perioden noen tilrettelagte lister hvor hjemmeboende med demens sykdom fikk tilbud om ekstra tid til sosialt samvær/aktivitet gjennom omplasserte ansatte. Dette var løsninger som sikret noe bedre oppfølging av brukerne som vanligvis hadde dagaktivitetstilbud.

Brukere og pårørende ved dagaktivitetssenterne ble etter hvert fulgt opp med telefonkontakt og

hjemmebesøk av ansatte på dagaktivitetssentre i de tilfeller der det var nødvendig og ønskelig. I tillegg brukte de tiden på andre arbeidsoppgaver i egen avdeling og ble opplært på bruk av teams slik at samarbeid, etisk refleksjon og møter kunne tas der for å unngå fysiske møter på tvers av arbeidssteder.

I begynnelsen av pandemien ble det innført besøksrestriksjoner i omsorgsboligene. Parallelt ble det gitt tilbud om Facetime og Skype samtaler med pårørende og det ble laget rutiner for å treffe pårørende på utsiden etter gjeldende avstandsregler. Miljøverter i omsorgsboligene fikk mange nye arbeidsoppgaver for å avlaste hjemmesykepleien, men det gitt rom for å ivareta brukerne med sosialt samvær og aktivitet innenfor de smittevern hensyn som til enhver tid var gjeldene.

Noen brukere i hjemmesykepleien fikk i en periode reduserte tjenester fordi flere ansatte måtte i karantene. Noen brukere valgte også selv å ikke ta imot hjemmesykepleie og hjemmehjelp pga. frykt for smitte.

Med mål om et godt samarbeid mellom tjenestene og pasienter og pårørende sendte enheten ut et informasjonsbrev til brukere og aktuelle pårørende.

De brukerne som ble berørt, ble kontaktet pr. telefon, og der det var ønskelig ble også pårørende kontaktet. Opplevelsen var et veldig godt samarbeid med både brukerne og pårørende, der alle hadde et felles mål om å forhindre spredning av smitte. Det var mange pårørende som stilte ekstra opp for sine i denne perioden m/bl.a. hjelp til støttestrømper, hjelp til dusj etc.

En del brukere valgte å stoppe hjemmehjelpstjenesten midlertidig pga. frykt for smitte. Flere valgte heller å få hjelp av familiemedlemmer for å redusere antall personer som kom inn i hjemmene.

Ansatte

- Færre fellessamlinger og personalmøter, en del undervisning ble avlyst.
- Tilbakemeldinger på at det har vært krevende med restriksjoner og smittevernrutiner på arbeidsplassen
- Mange har vært redde for å smitte pasienter og kollegaer, og har satt sterkere restriksjoner for seg selv og sine privat.
- Flere har blitt satt i karantene
- Økt fravær. Terskelen for å holde seg hjemme har vært lavere enn normalt, i tillegg har det vært nødvendig å holde seg hjemme i påvente av testresultat.
- Mange har i perioder måttet påta seg flere ekstravakter, også overtid. I perioder økt arbeidspress pga. fravær.
- Alle har fått merarbeid, eksempelvis føring og registrering av nærkontaktskjemaer, renhold av biler og utstyr, bestilling av smittevernsutstyr og opplæring i smittevernprosedyrer, vaksinering og bidrag på teststasjonen.
- Færre sosiale sammenkomster og tid med kollegaer
- Forringet arbeidsmiljø og krevende arbeidssituasjoner pga. trange lokaler på mange av personalbasene.
- En del ansatte på dagaktivitetssentrene opplevde etter hvert at det ble belastende å jobbe i hjemmesykepleien som mange av helsemessige grunner i utgangspunktet var omplassert fra. Enkelte ble pga. dette sykemeldt, men også grunnet stressrelaterte plager.
- En del ansatte har kjent på dårlig samvittighet for egne brukere og tjenester som i en periode falt bort eller ble redusert.
- Ledere, fagutvikler og fagkoordinator har tidvis hatt mye merarbeid også på kvelder og i helger.

Brukere og pårørende

- Noen brukere har i en periode fått et redusert tjenestetilbud. Dagaktivitetssentre var i en periode helt stengt.
- Nedstengningen av dagaktivitetstilbud medførte psykiske belastninger og fysisk fallering hos enkelte. Belastningen på pårørende økte.
- Mange brukere har gjennom 2020 opplevd større grad av isolasjon og ensomhet, særlig hos de med funksjonsnedsettelse, kognitiv svikt eller mangelfullt sosialt nettverk. Mange har hatt mindre besøk av venner og familie og noen har over tid ikke kunne benytte seg av

dag og aktivitetstilbud m.m.

- Flere brukere fikk ikke korttidsopphold som normalt, bl.a. pga. omdisponering av plasser.
- Noen brukere takket nei til plass på institusjon.
- Beboere i omsorgsboliger fikk et redusert aktivitetstilbudtilbud under deler av pandemien. De ble også rammet av besøksrestriksjoner.
- Mange har uttrykt engstelse og bekymring knyttet til smittesituasjonen, mange bruker er sårbare og vært engstelige for å bli smittet av covid-19.
- Mange pårørende har fått en økt belastning, da de i perioder har overlatt pleie og omsorgsoppgaver. I flere tilfeller skyldtes dette frykt for at ansatte kunne bringe smitte inn i hjemmet.

21.4 Arbeidsgiverstrategi

Avdelingene arbeider kontinuerlig med oppfølging av arbeidsgiverstrategien «Sammen for framtida». Konkret følges denne opp gjennom medarbeidersamtaler, personalmøter, HMS/kvalitetsutvalg og ledermøter. En del møter har vært avlyst pga. covid-19, andre avholdt på teams.

Med mål om å skape en kultur for aktiv samhandling og at alle aktivt er med i forbedringsprosesser er LEAN prøvd ut som metode ved Sentrum hjemmesykepleie, men dette arbeidet har ikke vært prioritert i 2020 pga. pandemien.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært arbeidet med oppfølging av medarbeider og brukerundersøkelser i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

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

Det har vært et særlig fokus på økt nærvær og oppfølging av ansatte med høyt fravær. Det har ved behov vært gjennomført MOA samtaler, IA samtaler og dialogmøter, bruk av forebyggende sykemelding, Raskere frisk og tilrettelegging på arbeidsplassen. Ikke alle avdelinger har lykkes å gjennomføre NED prosjektet, på grunn av pandemien.

Rollen som fagkoordinator er evaluert og ansvars- og arbeidsoppgaver noe endret. Fagkoordinatorrollen i omsorgsboligene ble i 2020 tilpasset tillitsmodell og ny driftsmodell.

Etisk refleksjon er et viktig satsingsområde og avdelingene har arbeidet med å sette dette i system. Avdelingene har langt på vei lykkes med dette, men melder at det har vært vanskeligere å følge dette opp som planlagt pga. pandemien.

Det er iverksatt er opplæring i smittevern, påkledning og bruk av smittevernutstyr, generell håndhygiene og isolering av pasienter med mistenkt smitte. I tillegg har ansatte gjennomgått e-læringskurs i basale smittevernrutiner.

Alle avdelingene har i 2020 fått ELK løftepute som kan benyttes ved fallhendelser.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,8	3,0		2
Fravær langtid (%)	10,3	9,6		7
Fravær (%)	13,1	12,6	7	9
Antall HMS avvik	351	149	3000	500
Antall kvalitetsavvik	1209	655	3700	1200
Årsverk (antall)	309	305		
Andel ansatte heltid (%)	36	50	55	40
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	78	79	83	80

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet har gått noe ned til tross for pandemien, men korttidsfraværet har økt litt.	Sykemeldte følges opp iht. IA-avtalen og flere har fått tilbud om tilrettelegging og bistand fra «Raskere frisk». Avdelinger med høyt fravær har gjennomført ytterligere tiltak.
HMS avvik	Det har vært en nedgang i antall HMS avvik	Nye avviksrutiner er implementert. Forbedringstiltak etter forvaltningsrapporten skal følges opp i 2021.
Kvalitets avvik	Antall kvalitets avvik er redusert.	Nye avviksrutiner er implementert. Forbedringstiltak etter forvaltningsrapporten skal følges opp i 2021.
Årsverk	Antall årsverk er noe redusert som følge av turnover og IRA.	Rekruttering og ansettelse i vakante stillinger, samt omgjøring av variabel lønn til faste stillinger.
Andel ansatte heltid	Andel heltidsansatte er økt, og enhetens målsetting er nådd	Enheten har fulgt opp retningslinjer for heltid vedtatt av Bystyret.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er noe økt og tilnærmet enhetens målsetting.	Enheten har fulgt opp retningslinjer for heltid vedtatt av Bystyret.

Internkontroll

Årlige risikovurderinger som grunnlaget for forbedringstiltak

Virksomhetsplan og aktivitetsplan

Avdelingsvise handlingsplaner

Tertialrapporter og årsmeldinger

Månedsrapportering økonomi

Månedlig oppfølging av lønns- og konteringslister (prøvelønn).

Avvik og avvikshåndtering iht. nye retningslinjer og forbedringstiltak etter forvaltningsrevisjonen

Hms og kvalitetsutvalg i alle avdelinger.

Brannøvelser og handlingsplaner ift. brann i omsorgsboligene

Årlig gjennomgang av delegasjoner knyttet til medikamenthåndtering.

Årlig Farmasøytisk tilsyn

Årlig vernerunde

Implementering av sjekklister i gode forløp og evaluering av disse.

Kvalitetsforbedringsteamet har en viktig rolle i det løpende og systematiske kvalitets- og internkontrollarbeidet. Med fokus på kvalitetsforskriften bygger arbeidsmetoden på

kvalitetsforbedringssirkelen. Teamet har ikke vært aktivt under pandemien og må revitaliseres så snart fagutvikler igjen kan fungere i stillingen.

21.5 Heltidskultur

Enheten har fulgt opp vedtatte retningslinjer for heltid og satsingen har gitt gode resultater. Flere avdelinger har nådd heltidsmålene.

Langvakter er prøvd ut med gode erfaringer ved to avdelinger og flere har startet opp ved nyttårsskiftet ved inngangen til neste turnusperiode.

21.6 Vold i nære relasjoner

Enhetens lederteam og ansatte er tidligere gjort kjent med kommunens nettsider til handlingsveiledere, handlingsplan og ulik støttelitteratur, bl.a. link til ulike rapporter og nasjonale nettsider.

Ny prosedyre er gjennomgått og filmene er vist på et personalmøte.

Faste ansatte har tatt e- læringskurset tildelt i Dossier.

Med bakgrunn i erfaringer med psykisk vold, spesielt for hjemmeboende med demens sykdom når pårørende er slitne og mangler nødvendig kunnskap, støtte og avlastning, er det gjennomført etiske refleksjoner rundt denne problemstillingen.

Hjemmehjelpsavdelingen har gjennomført en fellessamling i oktober på Eureka med tema: Vold og kommunikasjon av Britta T. Hansen som representerte organisasjonen «Alternativ til Vold» og Blindeforbundet. Samlingens tema ble fulgt opp gjennom refleksjoner i geografiske grupper.

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

21.7 Klima/Miljø

I arbeidet med ny leasingbilavtale vil flere fossile tjenestebiler byttes ut med el-biler.

El-sykler er tatt i bruk gjennom sommeren.

Avfalls sortering er fulgt opp etter gjeldende rutiner.

Stadig mer arbeid skjer elektronisk, slik at papirforbruket har går ned.

Innkjøp er vurdert opp mot miljøperspektivet så langt det har latt seg gjøre.

Mange møter er erstattet med teams-møter som har redusert kjøring.

Hjemmehjelpstjenesten benytter moderne renholdsmetoder, med minst mulig vann og kjemikalier. De benytter rengjøringsmidler brukeren selv har tilgjengelig i eget hjem.

Enheten er med i pilotprosjektet rundt Evondos som gir mindre kjøring

22 Institusjon

22.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	318 823 100	303 273 430	282 551 870	316 004 652
Sum inntekter	-109 951 087	-94 401 430	-90 658 870	-105 311 950
Netto driftsramme	**208 872 013**	**208 872 000**	**191 893 000**	**210 692 702**

Enheten leverer resultat i balanse etter et krevende år med mye usikkerhet. Ekstrakostnader og inntektstap knyttet til covid-19 er kompensert og resultatet viser derfor at enhetens totale portefølje har god drift og kontroll i 2020. Det er imidlertid forskjeller mellom avdelingene som gjør at arbeidet med å hente ut full effekt av tiltak ikke er ferdig, men fortsetter i 2021.

Fra 1.1.2021 har bystyret besluttet å splitte enhet Institusjon i 2 enheter. Avdelingene Solhaug, Røed og Elim, samt tilhørende mottakskjøkken, går over i enhet Institusjon 2 fordi avdelingene senere 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. Denne rapporten inkluderer disse avdelingene.

Bystyret vedtok i 2020 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 i budsjettprosessen ved å overføre 0,8 til Røed BOS og 1,2 til Elim Bokollektiv fra 1.1.2021. Resterende 0,4 er ikke fordelt. I tillegg ligger det en uløst budsjettutfordring på 2,1 årsverk for at alle avdelinger skal ha lik pleiefaktor på 0,7. Det tas sikte på å finne løsning på dette i løpet av 2021.

Etter prosess i enheten er det i løpet av året gjort satsing på kvalitet ved at det fra 1.1.2021 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 Livsgledehjem, med unntak av Plankemyra BOS. Et stort arbeide er da gjennomført de siste årene og bystyrevedtaket er nært ved å bli oppfylt.

Det ligger et etterslep på systematisk vedlikehold av medisinskteknisk utstyr. Kommunen er del av ny OFA-avtale, arbeidet med å registrere alt utstyr i nye vedlikeholdsplaner startet ved utgangen av 2020.

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.

22.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Ved inngangen til 2020 og for avdelingenes HMS- og Kvalitetsutvalg har utviklings og innovasjonsarbeid hatt mest tydelig fokus på arbeidet med Heltidskultur. Bestillingen om at alle avdelinger i løpet av 2020 skulle defineres som 100 %-Sykehjem fikk en god start ved inngangen til året, men ble dessverre sterkt forsinket og hindret av covid-19 pandemien. Det er allikevel gledelig at alle avdelinger har forbedret sitt resultat på andel fast ansatte. Ved utgangen av året hadde enheten fått 20 flere personer i 100 % stilling.

Bystyrets bestilling om intensivering av dette arbeidet ble behandlet i samarbeid med HR og

Hovedtillitsvalgte, det ble utformet prosessplan for hvordan dette arbeidet skal jobbes med videre og det ble gjennomført innledende møter siste halvdel av året for å være best mulig forberedt for første halvår i 2021.

Et annet stort prosjekt som startet i 2020 var prosjekt for å redusere kommunens matsvinn. Det er gjennomført målinger som viser at det har lykkes i stor grad sammenlignet med måling 2019. Resultatet er en reduksjon på 30 %.

I noen perioder i 2019 var det behov for å vurdere institusjonsplasser ved kommunes sykehjem, det var tilfeller hvor ventetiden på blant annet forsterkede plasser var for lang. Det ble ved inngangen til 2020 innført nye rutiner i enheten hvor en systematisk vurderer inneliggende pasienter hver uke og melder pasienter som kan flytte til tjenestekontoret. Dette har medført at behovet for andre tiltak som f.eks. endre sammensetningen av plasser eller øke antall forsterkede plasser har blitt redusert. I 2020 har pasienter i stor grad hatt forsvarlig ventetid og fått det omsorgsnivået som en har vurdert som riktig.

Imidlertid kan det stilles spørsmål ved om kommunen har et tilstrekkelig godt tilbud til pasienter i aldersgruppen 50-70 år med alvorlig kognitiv svikt i ung alder. Det har ved noen tilfeller vært utfordrende å finne institusjonsplasser som er egnet til denne aldergruppen og det vil derfor trolig være hensiktsmessig å vurdere denne pasientgruppen i forhold til tilrettelagte plasser i nytt omsorgsbygg.

22.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enhetens tjenester har vært underlagt de strengeste restriksjonene siden nedstengningen i mars 2020. Det har medført driftsmessige utfordringer både for tjenestene i Sykehjem, men også for samarbeidspartnere, pårørende og andre besøkende. Enheten har fulgt nasjonale retningslinjer og lokale begrensninger vedtatt av kommunens kriseledelse fortløpende.

Det har gjennom året vært et fravær direkte knyttet til covid-19 (karantene eller smitte) på ca. 1 %. Det betyr at vi til enhver tid har hatt mer enn 5 personer borte fra jobb av den grunn. Det har i seg selv ikke gitt nevneverdige konsekvenser for drift, men det har vært enkelte perioder hvor fraværet har medført iverksettelse av enhetens Kontinuitetsplan. Den har fungert tilfredsstillende.

For våre pasienter har pandemien medført stor inngripen i mulighet for kontakt med sine nærmeste. Det ble tidlig lagt til rette for digitale møter og systematisk kontakt mellom primærkontakten og den enkelte hovedpårørende. Etter hvert som besøk kunne tillates og stenging opphørte, var det fortsatt behov for restriksjoner. Enheten har etter sommeren lagt til rette for ca. 500 besøk hver uke. Det er innført digital booking av besøk og opprettet besøkstelefon som både kan sette opp besøk og bidra til best mulig for service for våre besøkende.

En annen utfordring som har vært reell er at våre institusjoner er samlokalisert med andre tjenester (dagtilbud, foreninger og lag osv.) som også er blitt påvirket av restriksjoner i Sykehjem.

I sum har tjenesten lykkes godt gjennom året ved at smitte ikke har gjort noen av våre pasienter syke. Det har vært 2 tilfeller med smitte inne på sykehjem i 2020. Ved et tilfelle var det en pasient som testet positivt, men den viste seg senere å være falsk positiv. I tillegg har en ansatt testet positiv, imidlertid ble situasjonen raskt håndtert og det medførte ikke flere smittede i den aktuelle avdelingen.

Et annet forhold er våre tjenester som arena for utdanning av lærlinger og studenter. Det er gjennomført et arbeid for å ivareta denne gruppen så godt det lar seg gjøre. I samarbeid med utdanningsinstitusjonen er det gjort endringer før oppstart av praksis og læretid, bl.a. har det vært gjennomført smittevernopplæring og avtalt med den enkelte hvordan de skal forholde seg. Kun en gruppe har ikke fått starte opp praksis som vanlig, det er VK1 - elever i Helsefag. De ble vurdert til å være for unge og representere en økt risiko i praksisfeltet.

22.4 Arbeidsgiverstrategi

Enheten jobber aktivt for å gi flest mulig ansatte mulighet til å jobbe 100 % stilling.

Enheten har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser med mangfold, både i forhold til kjønn, integrering og personer med ulik seksuell legning og behov for integrering. Vi har til enhver tid personer inn for arbeidstrening eller utprøving av arbeidskapasitet.

Det er videre et fokus på økt nærvær, at arbeidsplassene skal være reelt inkluderende og bidra til at ansatte kan stå i jobb selv om det er perioder i livet med sviktende helse.

Kommunens vedtatte arbeidsgiverstrategi er gjeldende og kjent for ledere og ansatte. Arbeidet med Helse og Levekårs måltavle er benyttet både i ledergruppen og i avdelinger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Bruker- og pårørendeundersøkelsen ble gjennomført høsten 2017. Resultatene er jevnt gode, men noen forbedringsområder er identifisert og blir fulgt opp videre. Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført på nytt høsten 2019 vil legge grunnlaget for videre forbedringsarbeid.

Det er ikke gjennomført nye undersøkelse i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det er et tydelig og klart fokus på HMS både gjennom de lokale HMS og Kvalitets-utvalgene, vernerunder og fokus på riktig arbeidsmetodikk. Det er et godt samarbeid i avdelingene mellom lokale tillitsvalgte, vernetjeneste i HMS- og Kvalitetsutvalgene. I tillegg har tjenestene hatt stort utbytte av Agder Arbeidsmiljø i enkelte avdelinger hvor arbeidsmiljøet har hatt særlige utfordringer.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,3	2,2		2
Fravær langtid (%)	7	8,1		5
Fravær (%)	9,3	9,3	7	7
Antall HMS avvik	543		3000	750
Antall kvalitetsavvik	976		3700	1500
Årsverk (antall)	312	312		
Andel ansatte heltid (%)	23,9	26,7	55	50
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	67	70	83	75

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det er en positiv trend i forhold til fravær i flere avdelinger, men det er også høyt fravær i andre. Tallene er inkludert fravær knyttet direkte til covid-19. Sykefraværet hadde en nedgang mot slutten av året.	et arbeides aktivt med å redusere fraværet, det er god oversikt over hvem fraværet gjelder og disse får oppfølging av avdelingsleder. Målet om å nå 2 % korttidsfravær gjelder fortsatt.
HMS avvik	Det er dessverre ikke mulig å hente ut korrekte tall i avvikssystemet.	All avviksbehandling er forbedret i 2020 etter at vi fikk nytt system for å melde og behandle avvik.
Kvalitets avvik	Det er dessverre ikke mulig å hente ut korrekte tall i avvikssystemet.	Enheten skal fortsette å ta ut, bearbeide og formidle tilbakemelding til ansatte.

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Andel ansatte heltid	Arbeidet med heltidskultur viser resultater andel ansatte som 100 % stilling har en økning. Andelen 100 % stillinger er målt for arbeidsavtaler gjort innen 31.12.	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Når andel ansatte som har 100 % stilling stiger, men antall ansatte ikke går ned - så synker gjennomsnittlig stillingsstørrelse som forventet	Intensivere arbeidet med heltidskultur og øke ansattes helgeandel - og gjennom dette arbeidet øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Internkontroll

Enhetens internkontroll ligger først og fremst i Livsgledesertifisering. I tillegg arbeides det systematisk etter prosedyrer på Miljø, brann og pasientbehandling.

22.5 Heltidskultur

Enheten har høstet flere positive erfaringer ved endringer som medfører at flere kan få jobbe 100 %. Økningen er tydelig både i antall som nå har 100 % og gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Røed BOS er langt fremme på landsbasis og har nådd enhetens målsetting hvor 50 % av ansatte jobber 100 %. I tillegg er det en økning i både interesse og resultater i flere avdelinger gjennom 2020 for å komme lenger enn hva som har vært tradisjon og kultur for.

Det er lagt stor vekt på kommunens strategi både hva gjelder retningslinjer for Heltidskultur gjennom deltagelse i utvidet arbeidsgruppe for Heltid. Det samarbeides godt med arbeidstakerorganisasjonen i forhold til temaet og arbeidet vil fortsette fremover.

Målet er at alle som jobber i enheten skal ha en trygg jobb og en stabil inntekt som en kan leve av.

22.6 Vold i nære relasjoner

Enhetens ledere, tillitsvalgte og verneombud har et bevisst forhold til kommunens Handlingsplan mot vold og overgrep. Alle HMS og kvalitetsutvalg deltok når planen ble presentert i 2019, imidlertid har nok ikke dette vært jobbet med i tilstrekkelig grad i 2020 når andre oppgaver knyttet til covid-19 og økonomioppfølging har tatt betydelig mer plass enn forventet.

22.7 Klima/Miljø

Avdelingene er Miljøfyrtårnsertifisert, med det som der hører med av klimatiltak og regnskap.

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

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

Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene. Dette arbeidet har vi lykkes godt med, både i eget prosjekt og gjennom involvering av både ansatte i avdelingene og de lokale mottakskjøkken.

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

23 NAV Arendal

23.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	176 762 324	159 698 056	153 432 217	203 997 283
Sum inntekter	-90 986 315	-73 924 056	-69 210 217	-123 622 246
Netto driftsramme	**85 776 009**	**85 774 000**	**84 222 000**	**80 375 037**

NAV Arendal gikk i balanse i 2020 på grunn av innsparinger og bruk av fond.

23.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

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

- Brukerdrevet tjenesteutvikling. Her fikk vi på plass nytt brukerutvalg i 2020 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 brukeroppfølging. 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 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.

Prosjekter og Satsinger:

- NAV Arendal har stor prosjektportefølje med blant annet; Bolig Los – Familieteam, Veiledere med brukererfaring, IPS-Jobbspesialist Psykiatri, Jobbspesialist, SE-Veiledere, Rus satsing mot ungdom, Gamifisert oppfølging. Alle disse prosjektene hadde fin utvikling på tross av pandemien.
- Flyktning og bosettingsarbeidet har hatt god utvikling de siste årene og høsten 2020 ble det gjennomført et utviklingsarbeid som medførte at NAV byttet kommunalt område og kommunalsjef til «Samfunnsutvikling» Målet med dette var en innsparing 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.
- 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. NAV Arendal gjennomførte flere digitale jobbmesser for konkrete grupper i 2020 sammen med utvalgte bedrifter. Tett og integrert samarbeid med Etablerersenteret om grunding og nyetableringer var også spesielt viktig i et år med mange ledige og permitterte.
- 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 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 må utvikles og vil tydeliggjøres i 2021.

- 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 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.
- Gjelds og økonområdgivning 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 Statsforvalteren og fikk styrket denne tjenesten lokalt med et årsverk og et årsverk opp mot alle kommunen i Agder. Fra før er vi vertskommune for Ressurssenter for økonomirådgivning som har 15 kommuner som medlemmer.

23.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

NAV Arendal var godt forberedt digitalt og strukturelt på pandemien. Derfor kunne alle jobbe hjemmefra umiddelbart fra 12. mars. I den første fasen holdt et vaktlag i 3 ukers turnus kontoret åpent. Dette bestod av 12 medarbeidere, mens de øvrige av de 150 ansatte var på hjemmekontor. Som et av få kontor så valgte man å opprettholde ordinær åpningstid, primært for å ivareta svake og ikke digitale grupper.

For å kompensere for den mulige smitterisikoen innførte man en «sluse modell» med følgende trinn:

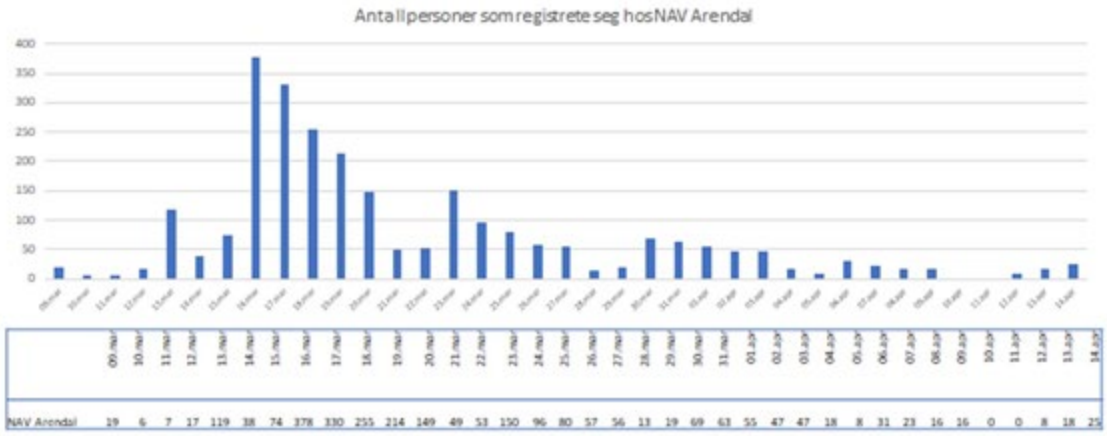
1. De som var på hjemmekontor, skulle følge opp sine brukere digitalt og så bra at de ikke trengte å komme til NAV kontoret fysisk.
2. Informasjon og plakater utenfor NAV kontoret med veiledning om at man kunne kontakte NAV digitalt, på nett eller telefon. Informasjon ble også lagt ut på kommunens hjemmesider og på nav.no.
3. Veilede bak glassvegg i veiledningssenteret. Man satte ut PC er på hver side av glassveggen slik at man kunne forklare og veilede uten direkte kontakt.
4. De som virkelig trengte det, ble sluppet helt inn til skranke eller kontor for nødvendig oppfølging.

Dette fungerte så bra at man har holdt åpent, selv om det ble vurdert å stenge ved flere anledninger.

Etter hvert åpnet man for at de som følger opp rusmisbrukere og andre ute i felten fungerte mer som normalt.

Med den ekstreme pågangen av ledige og permitterte så måtte mange ressurser flyttes for å ta seg av disse. På det meste hadde man en ledighet på 10,9 %. NAV Arendal har en daglig normalinngang fra ledige på 5-6, men på det meste nærmet man seg 400. Den ekstreme pågangen førte til at NAV Arendal måtte låne ut 5 ansatte til forvaltningsavdelinger sentralt. Dette ble kompensert ved at man fikk bistand fra NAV Agder, først omplasserte medarbeidere, så fra høsten 9 midlertidig statlige ansatte. Kommunen hadde ikke mulighet til å bidra med ressurs i denne perioden.

Antall mennesker som startet oppfølging i Modia.
Tallet er hentet enhetens oversikt og viser alle grupper.
Oversikten illustrer arbeidsmengden ved NAV Arendal



NAV utviklet også sentrale dataløsninger for å gi forskudd på dagpenger. Dette kom på plass på veldig raskt og tok bort det forventede trykket på sosialhjelp. Det var likevel nødvendig å bygge opp beredskap for at dette ikke kom på plass. NAV Arendal laget en beredskapsplan for dette og ville klart å utbetale sosialhjelp til de som trengte det selv uten de sentrale løsningene.

Den lokale krisestaben ved NAV Arendal bestod av lederteam, verneombud, representant for tillitsvalgte og 2 medarbeidere fra stab. Behovet for informasjon hos medarbeiderne var stort, og dette ble prioritert sammen med gode tiltak og beslutninger som mulig. Det var mange møter med krisestabene og ledelsen både på kommunal og statlig side.

De tilbakemeldingene som har kommet fra ansatte er at dette fungerte svært bra, og at de følte seg ivaretatt. Etter hvert så har utfordringer rundt ergonomi på hjemmekontor blitt et tema. Da man fra august gikk over til 14 dagers rotasjon for alle medarbeidere var det mange som tok med skjerm og tastatur hjem. En del tok også med seg stol. Det ble nok opplevd som tungvint å frakte disse tingene fram og tilbake, men det var få alternativer. Noen med spesielle helsemessige utfordringer fikk støtte til kjøp av skrivebord eller stol.

Den største belastningen på ansatte er nok likevel det psykiske ved selve situasjonen. Mange ønsker seg tilbake til arbeidsmiljøet, kollegaene og en mer normal situasjon.

Hoved konklusjonen er at NAV Arendal klarte å ta vare på de gruppene som trengte det mest og ikke var digitale, samt sørge for inntektssikring til alle som trengte det. Mange brukere har nok likevel opplevd situasjonen som svært krevende og minst de som er blitt ledige og permitterte.

For de ansatte har det også vært krevende ved at man har måttet jobbe annerledes og noen grad med andre oppgaver. På tross av dette oppleves det at stemningen er god og sykefraværet har vært lavere enn normalt under pandemien.

23.4 Arbeidsgiverstrategi

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

Medarbeider- og brukerundersøkelser

NAV har en årlig medarbeiderundersøkelse «Human Kapital Index» Denne ble ikke gjennomført i 2020, men har tidligere vist gode resultater. Disse varierer noe internt mellom avdelingene. Det arbeides aktivt med tiltak i etterkant av undersøkelsen slik at man kan forbedre disse ved systematisk arbeid. Vernerunden er nå kanskje det viktigste grunnlaget for utviklingen av organisasjon og team i forhold til arbeidsmiljø og alle team har egne tiltak rundt dette.

I 2020 ble det istedenfor HKI-undersøkelsen gjennomført en «ansatt undersøkelse» med fokus på hvordan ansatte har hatt det under pandemien. NAV Arendal kommer godt ut og de ansatte har stor tillit til hvordan pandemien er håndtert lokalt, regionalt og sentralt i NAV.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har et aktivt HMS-utvalg som jobber fram tiltak som legges inn i HMS-planen. Denne følges opp gjennom året. Enheten jobber sammen med Agder Arbeidsmiljø og bruker aktivt tiltak som «Raskere Frisk», et treningstiltak med veiledning som har hatt positiv effekt. Sikkerhet er viktig ved et NAV kontor. Alle ansatte har fått kompetanseheving på området og det trenes jevnlig. Lokalene til NAV Arendal er også bygd om med 2 dører i alle møterom, og hatt sikkerhetsgjennomgang av konsulent fra Arbeids direktoratet og samt årlig kontroll av at alle sikkerhetsprosedyrer er på plass. Det rapporteres jevnlig til AMU i begge styringslinjer.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	

NAV Arendal gjennomfører vernerunden på høsten hvert år, også i 2020. Dette har sammenheng med det årlige utviklingshjulet som omdefinerer resultatene fra vernerunden til tiltak med virkning fra nyttår. Det vurderes likevel å ta runden i 1. tertial i 2021 på grunn av pandemien og for å prøve dette ut, siden andre enheter primært har denne på våren.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,5	0,7		
Fravær langtid (%)	8,6	4,9		
Fravær (%)	10,1	5,6	7	7
Antall HMS avvik	12	8	3000	25
Antall kvalitetsavvik	0	0	3700	5
Årsverk (antall)	61,2	64,2		
Andel ansatte heltid (%)	95	95	55	90
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	95	95	83	94

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet er redusert i 2020 mest sannsynlig på grunn av hjemmekontorløsning vi har hatt med følge av covid-19.	

Internkontroll

NAV har gode internkontroll systemer som går på alt fra sikkerhet, datasikkerhet (GDPR), kontroll av vedtak og saksbehandling. Fra 2019 har Microsoft Teams vært hovedplattformen for informasjon, rutiner etc. Her er informasjonen lett tilgjengelig for medarbeiderne. Informasjonsstrategien inneholder utover dette, møter, infomail og info på skjerm. NAV Arendal har også et tydelig årshjul for endringer slik at tjenester og kompetanse blir oppdatert og har god

kvalitet. Internkontroll og gode systemer for tjenester, sikkerhet og HMS blir enda viktigere i den pandemi situasjonen som har vært i 2020. NAV Arendal har egen trusselprotokoll for avvik rundt vold og trusler, samt et statlig avvikssystem. Det blir årlig gjennomført risiko og sårbarhetsanalyser i samarbeid med NAV Agder.

23.5 Heltidskultur

NAV Arendal ansetter kun medarbeidere i full stilling. I et ansettelsesløp søker noen likevel om forskjellige typer permisjoner som medfører at de jobber deltid, men dette har et svært lavt volum.

23.6 Vold i nære relasjoner

Internt har NAV Arendal stort fokus på sikkerhet. Det trenes jevnlig og gis god opplæring av nytilsatte. Det finnes alarmer i alle rom hvor det foretas brukermøter, samt at disse har minst 2 utganger. Alle volds og trusselhendelser blir loggført og følges opp.

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

23.7 Klima/Miljø

NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011 og re-sertifiseres gjennom utviklingstiltak rundt energisparing, elektriske biler og grønne innkjøp. I 2020 ble sertifiseringsarbeidet utsatt pga. pandemien. NAV Arendal fulgte likevel opp de tiltakene som var satt opp rundt internkultur for kildesortering og bruk av enhetens elektriske biler. Det ble anskaffet en Leaf elbil i 2020.

24 Østre Agder krisesenter

24.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	11 301 371	11 189 604	10 728 604	12 855 841
Sum inntekter	-6 386 369	-6 274 604	-6 164 604	-7 129 138
Netto driftsramme	**4 915 002**	**4 915 000**	**4 564 000**	**5 726 703**

Av overskudd på fond fra tidligere år på 2,2 mill. kroner, ble 1,7 mill. kroner utbetalt til samarbeidskommunene etter gjeldende fordelingsnøkkel. Det medførte igjen tilsvarende reduksjon i fakturabeløp for 2020. I tillegg er 110 000 kroner tatt ut fra fondet til utbedring av sikkerhetstiltak i dagens tilbud til menn, for å øke sikkerheten i samsvar med lovbrudd etter tilsyn fra Statsforvalter i 2019.

Enheten hadde et mindreforbruk på 206 000 kroner i 2020. Dette er satt på fond jf. samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter. Pr. 31.12.20 står 579 000 kroner på fondet. Midlene skal dekke forprosjekt som gjelder nytt krisesentertilbud for menn.

Arendal kommunes andel av feil nedtrekk i lønnsbudsjettet for 2020 er kompensert i 2. tertial med 161 000 kroner.

Krisesenteret har mottatt gavemidler på totalt 142 000 kroner:

Gjensidigestiftelsen «Juleaksjon»:	39 000 kroner
Stiftelsen Aust-Agder krisesenter for kvinner:	100 000 kroner
Privat giver:	3 000 kroner

Ubrukte gavemidler som er satt på bundne fond øremerket barn: 40 000 kroner

24.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Krisesenteret er en lovpålagt lavterskeltjeneste som tilbyr hjelp til barn, kvinner og menn som er utsatt for eller vitne til vold i nære relasjoner. Tilbudet innebærer døgnkontinuerlig telefonvakt, botilbud ved behov for beskyttelse, dagsamtaler, reetablering, informasjonsarbeid og faglig og praktisk oppfølging.

Produksjonstall

	2016	2017	2018	2019	2020
Beboere:					
Kvinner	42	41	52	40	34
Menn	4	3	1	2	0
Barn	34	41	63 *(*stort avvik grunnet barn som hadde besøksordning hos mor under hennes opphold)*	30	28
Overnattingsdøgn:					
Kvinner	1 303	1 025	1 518 *(sum kvinner og menn, adskilte tall kommer ikke fram i statistikken)*	734	859
Menn	42	104		68	
Barn	573	1 240	1 269	885	493

	2016	2017	2018	2019	2020
Dagsbesøk:					
Kvinner (antall besøk)	38	55 (163)	50 (123)	43 (146)	51 (110)
Menn (antall besøk)	5	7 (22)	4 (22)	3 (4)	1 (7)
	(til sammen 164 dagsbesøk)				
Unike *barn* (antall besøk) *(nytt 2020)*					17 (28)
Avtalte samtaler på telefon(erstatter oppmøte) *(nytt 2020):*					
Kvinner					35 (94)
Menn					1 (13)
Hvilken kommune kommer den voksne beboeren fra?					
- Kommunen der tilbudet er lokalisert	46 %	45 %	47 %	53 %	39 %
- Annen kommune som deltar i samarbeid om tilbudet	40 %	42 %	42 %	35 %	50 %
- Annen kommune	14 %	8 %	9 %	12 %	11 %
- Ingen kommunetilhørighet	-	5 %	2 %	0 %	0 %

Informasjon

Informasjonsarbeidet ved enheten har hatt et spesielt fokus i 2020, ikke minst i lys av covid-19 og en forventet større forekomst av vold i nære relasjoner. Realiteten er at pågangen til krisesenteret ikke har vært som forventet. Derfor har det vært spesielt viktig å nå ut til alle risiko- og voldsutsatte med vårt tilbud.

Spesielt i høsthalvåret har enheten gjennomført stands i alle samarbeidskommunene ved flere anledninger.

Fokusområder i virksomhetsplan 2020 og status pr.31.12.20:

- Krisesenterets samarbeidsavtaler med barneverntjenesten i samarbeidskommunene er på plass.
- Verdiene på krisesenterets miljøarbeid er: **Trygghet/Respekt/Humor og lek/Vennlighet.** Enheten har jobbet systematisk med verdiene i 2020. Det har vært viktig for enheten å synliggjøre helt konkret hvordan kjennetegn på verdiene kommer fram i hverdagen, for beboere og ansatte.
- Gode kommunikasjonsferdigheter i samtaler med barn og voksne har hatt en sentral plass i enhetens kompetanseplan. Motiverende intervju og metodikk gir en respektfull, trygg og åpen dialog er tema i forberedelser av oppfølgingsmøter med brukere. Med RVTS (regionalt senter om vold, Traumatisk stress og selvmordsforebygging) som veileder i et 2 års kompetanseprogram har ansatte fått faglig påfyll, øvelse og refleksjon i relasjonsbygging med fokus på kommunikasjon som fremmer og bevisstgjør traumeomsorg og forståelse.
- Brukernes handlingsplan har en sentral plass i individuell oppfølging og er godt implementert. I 2020 kom også egen handlingsplan for barn som bor på krisesenteret på plass.
- Risikovurdering og sikkerhetsplan for brukere ble revidert i 2020.
- Rosanalyser på vold og trusler er gjennomført.
- Arbeid med lovbrudd i krisesentertilbudet for menn har pågått fortløpende gjennom året. Tilbudet fikk lovbrudd etter tilsyn fra Statsforvalter i Agder i 2019. I den forbindelse har det vært utredet et samarbeid om felles krisesentertilbud med Stiftelsen Sørlandet krisesenter (Kristiansand). I budsjettseminar for rådmennene vår 2020 ble dette forkastet. Det ble gjort vedtak om å utarbeide tegninger og kostnadsestimat til nytt krisesentertilbud for menn samlokalisert med dagens tilbud til kvinner v/Østre Agder krisesenter. Dette arbeidet pågår og ferdigstilles i løpet av 1.halvår 2021. Dagens tilbud for menn er utbedret med sikkerhetstiltak og sammen med planer om et nytt tilbud er lovbruddet lukket av statsforvalter i 2020.
- Enheten har gjennomført et samarbeidsmøte med psykisk helse og rus i Arendal kommune. Formålet var å øke kompetanse på ansattes møte med personer med

rusutfordringer eller psykiske utfordringer som har behov for beskyttelse. Det kan være vanskelig å avdekke at tilbudet ikke er egnet til å imøtekomme den utsattes behov, eller at vedkommende kan utgjøre en fare for andre brukere eller ansatte. I tillegg har enheten gjennomført et felles samarbeidsmøte med politiet og legevakt. Hensikten var å avklare retningslinjer for samarbeid om akutte enkeltsaker med voldsutsatte personer med rus - og/eller psykiske utfordringer. Retningslinjer så langt er dokumentert og tatt til etterretning.

- Samarbeidsutvalget for Østre Agder krisesenter har hatt 3 møter i 2020, jf. gjeldene samarbeidsavtale.
- Etisk refleksjon har vært gjennomført på alle personalmøter med unntak av ett.
- Fagutvikler og leder av krisesenteret har deltatt i arbeidsgruppen som har ansvar for evaluering og videre arbeid med Arendal kommunes handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Fagutvikler ved enheten har vært sentral i arbeid med et e-læringskurs «Vold i nære relasjoner» for alle aktuelle ansatte i kommunen. E-læringskurset ble publisert i Dossier i desember 2020.

24.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Krisesentertilbudet ble 24.mars 2020 definert som samfunnskritisk beredskap.

I henhold til Bufdirs anbefalinger har tilbudet vært åpent og driftet som normalt så langt det har vært mulig. Nasjonale tiltak har i noen grad påvirket driften. Fysisk oppmøte i dagtilbudet, har vært erstattet med digitale eller telefonsamtaler. Samarbeidsmøter og annen møtevirksomhet har som hovedregel blitt gjennomført digitalt.

Det har i regi av RVTS vært gjennomført digitale erfaringsmøter med krisesentrene i Region sør. Erfaringsutvekslingen har vært til stor nytte for aktuelle krisesentre for å sikre at gjennomføring av smittetiltak er samstemmig og rimelig lik på tilbudene.

Enheten har rapportert på smittetiltak og konsekvenser på covid-19 til Statsforvalteren i Agder og til Bufdir. I tillegg ble beredskapsplaner utarbeidet for å sikre drift ved ev. karantene eller isolasjonstiltak, som kunne føre til redusert bemanning. I 2020 har det ikke vært nødvendig å gjennomføre beredskapstiltak på bakgrunn av redusert bemanning.

Ved nasjonale tiltak som medførte nedstenging av store samfunnsdeler, ble det forventet høy pågang til krisesentertilbudet. Nasjonalt har det vist seg, med noe variasjon, at pågangen til botilbudet har vært lavere enn forventet. Dette gjelder også for Østre Agder krisesenter. Det har likevel vært fortløpende henvendelser gjennom året og aktiviteten har vært høyere enn tidligere. Mange henvendelser har enten ført til videre dagssamtaler på krisesenteret og/eller oppfølging fra andre tjenester.

24.4 Arbeidsgiverstrategi

Alle ansatte i enheten er kjent med innholdet i Arbeidsgiverstrategien. Den er utgangspunkt i medarbeidersamtaler og interne samlinger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Fokus på mestringsklima er gjennomgående, og medarbeiderne viser stor interesse for å tilegne seg kompetanse for å mestre de utfordringer oppgavene på krisesenteret gir. Påfyll og vedlikehold av kompetanse har vært og er et viktig grunnlag for å styrke mestringsklimaet i enheten.

Det har vært lagt vekt på å gjennomføre møtevirksomheten som planlagt for året så langt det har vært mulig, til tross for at smitteverntiltak har gjort det vanskelig å møtes fysisk. Via Teams har enheten stort sett opprettholdt normal frekvens på personalmøter og brukermøter. Det var viktig at alle ansatte raskt lærte seg å bruke denne digitale plattformen og motivasjonen til det har vært høy og gjennomføringen vellykket. Mestringsviljen har kommet tydelig fram det siste året. Ansatte i enheten har møtt en mer digital hverdag med en svært positiv holdning.

Kurs og kompetanseheving har foregått med aktuelle webinarer. På den måten har enheten kunnet fornye og vedlikeholde aktuell kompetanse på viktige områder fra Statsforvalter i Agder, Bufdir, RVTS (regionalt ressurssenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging), og NKVTS (nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress). Enheten fikk tilgang på flere bærbare PCer og muligheten til å gjennomføre opplæring ble dermed styrket. Fagutvikler på krisesenteret har vært pådriver og tilrettelegger for digital gjennomføring for alle ansatte og har bidradd til å holde fokus på å få alle ansatte til å mestre dette.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Hms-utvalget har evaluert målene i enhetens HMS plan:

MÅL	TILTAK	EVALUERING
Lavt sykefravær	Fravær/nærvær skal være fast punkt på personalmøter. Orientere om: Avventende sykemelding, lokale retningslinjer (AK) ved fravær	Gjennomført
Høy sikkerhet for beboere og ansatte	Ferdigstille rosanalyser-sikkerhet ansatte/beboer	Gjennomført
Ansatte skal oppleve trivsel og utvikling og mestring på jobb.	Etisk refleksjon: Fast tema på personalmøter. Benyttes i brukermøter ved behov. Intern kompetanseplan 2020 (Aktivitetsplan-kompetanse) Trivselskomitéen setter opp datoer for sosiale sammenkomster for hele 2020. Årshjul + løpende info til alle om aktiviteter	Noe redusert pga. covid-19, men etter hvert gjennomført på Teams.
Avvikshåndtering	Innføring og opplæring i nytt avvikssystem QM+. Spesielt fokus på avvik som gjelder beboere: Sikkerhet Individuell oppfølging. Hva er avvik? Settes opp på personalmøte vår 2020.Interne sikkerhetsrutiner må avviksmeldes	Pågående gjennom året.
Heltidskultur skal være tema i enhetens HMS utvalg.	Øke stillingsprosenter når det er mulig. Fokus på utvidelse ved IRA. Tema på personalmøter og fokus fra leder i samtaler med ansatte	Gjennomført så langt det er mulig

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2019	2020	2020	2020
Fravær korttid (%)	1,62	2,14		
Fravær langtid (%)	6,19	4,92		
Fravær (%)	7,81	7,05	7	
Antall HMS avvik	7	6	3000	5
Antall kvalitetsavvik	21	16	3700	8
Årsverk (antall)	10,41	10,41		10,41
Andel ansatte heltid (%)	46	38,4	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	73	77,2	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Korttidsfraværet har økt siste år. Langtidsfraværet er redusert, Totalt har fraværet vært for høyt.	Leder initierer tett dialog med ansatt ved fravær. Ansatte må ringe til leder 1.dag v/ fravær. Sykefravær og sykefraværsoppfølging vil være tema i intern samling for enheten i 2021. (Enhetens mål var dessverre ikke lagt inn i virksomhetsplanen for 2020.)
HMS avvik	Avvikene berører sikkerhetsrutiner og akutt svikt i elektronikk (overvåkningskamera og portåpner.	Avvikene lukkes fortløpende
Kvalitets avvik	Redusert fra 2019.	2 avvik med høy alvorlighetsgrad. 1 avvik omhandlet dokumenthåndtering og er lukket. Nye retningslinjer er utarbeidet og iverksatt. Avvik nr. 2 innebar tett kloakkrør. Avviket ble meldt i helpdesk og lukket samme dag.
Årsverk	Ingen bevegelse på årsverk.	
Andel ansatte heltid	Andelen er redusert pga. oppsigelse i 20 % på heltidsstilling.	Når stillingen om max 2 år blir ledig, vil ny ansettelse være 100 % stilling.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt i 2020.	3 ansatte har fått utvidet sin faste stillingsprosent på bakgrunn av økt midlertidig stilling i IRA siste året. Disse ansatte fikk inkludert ekstra helgetimer i økningen.

Internkontroll

Enheten har utført rosanalyser på vold og trusler både i krisesentertilbudet for menn og i tilbudet for kvinner.

Opplæring i avvikshåndtering har vært tema i personalmøte. Ansatte blir fortløpende orientert om innmeldte avvik og informasjon om håndteringen.

24.5 Heltidskultur

3 ansatte i deltidsstillinger fikk økt sin faste stillingsprosent fom. juni 2020. Økningen forutsatte flere helgetimer.

Heltidskultur er et fortløpende tema i enheten.

24.6 Vold i nære relasjoner

Fagutvikler og leder av krisesenteret har deltatt i arbeidsgruppen som har ansvar for evaluering og videre arbeid med Arendal kommunes handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Fagutvikler ved enheten har vært sentral i arbeid med et e-læringskurs «Vold i nære relasjoner» for alle aktuelle ansatte i kommunen E-læringskurset ble publisert i Dossier i desember 2020.

Enheten har stort fokus på sikkerhet for ansatte og brukere og dermed er risikovurdering et viktig tema som det jobbes med fortløpende. Kvalitetssikring av de verktøy krisesenteret benytter til å redusere risiko for vold og trusler er basert på veileder fra Bufdir.

Samarbeid med politiet er styrket. Enheten fikk på plass en kontaktperson ved lokalt politikammer som kan nås raskt ved sikkerhetsvurderinger som berører ansatte eller brukere på krisesenteret. Dette har bidradd til en forbedret kommunikasjon med politiet i så vel enkeltsaker som ved helt generelle utfordringer.

24.7 Klima/Miljø

Med gjenbruk har krisesenteret hatt mulighet til å hjelpe familier og enslige i reetablering i ny bolig. Bidrag av brukte møbler og utstyr fra privatpersoner har gitt mulighet til å gi aktuelle et fullverdig hjem med nødvendig utstyr. I tillegg bistår senteret med innkjøp fra bruktbutikker og Finn.no. Barn

som reetableres med omsorgsperson får med seg brukte leker og utstyr om det er aktuelt.

Krisesenteret har som tidligere mottatt klær og skotøy til barn i alle aldre og voksne. Mange som kommer til krisesenterets botilbud har akutt mangel på dette. Det kan bl.a. ta tid før nødvendige eiendeler kan hentes ut av eget hjem.

Beboere på senteret blir orientert om rutiner og deltar i gjennomføring av kildesorteringen.

25 Legevakten

25.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	51 840 085	41 516 479	38 691 479	38 748 631
Sum inntekter	-35 028 468	-25 032 479	-25 045 479	-25 288 465
Netto driftsramme	**16 811 617**	**16 484 000**	**13 646 000**	**13 460 166**

I forbindelse med covid-19 har alt av ekstra utgifter til telt, brakker, smittevernsutstyr, ekstrabemanning, ekstra arbeidstøy, ekstra rengjøring osv. blitt ført på eget prosjektnummer for legevakten. Totalbeløpet endte på 9,4 mill. kroner, der Arendal står for 5,5 mill. kroner. 3,8 mill. kroner faktureres Østre Agder kommunene.
Nødnettkostnadene har de siste årene medført at Legevakten har gått med underskudd. Helsetjenestens driftsorganisasjon HDO og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap DSB, fakturerer legevakten for alle kostnader knyttet til nødnettet. Dette er utgifter utenfor vår kontroll, og som vi bare må betale. I 2020 var nødnettbudsjettet på 1 607 424 kroner, mens kostnadene endte på 2 427 923 kroner, underbudsjettert med 820 499 kroner.

Legevaktens ordinære drift klarte å gå litt i pluss, og dermed endte underskuddet (utenom koronakostnadene) på totalt 748 000 kroner, 325 000 kroner av dette er Arendals andel, 423 000 kroner faktureres Østre Agder kommunene.

25.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhetens tjenester

Legevakten i Arendals visjon er «Tilstede med trygghet og kompetanse».

Legevakten er sikkerhetsnettet for alle innbyggere i Arendal og de ni andre samarbeidskommunene i Aust-Agder og Telemark. I tillegg er vi telefonformidler for fire Setesdalkommuner, pluss at vi innehar legevaktfunksjon for Evje/Hornnes og Bygland på natt. Innbyggertall i legevaktens nedslagsområde for 01.01.2020 (tall fra SSB) er 96 452 i ordinær legevakt, pluss 6 925 på telefonformidling, totalt 103 377 innbyggere.

På grunn av endret registrering i vårt journalsystem System X, må statistikken tas ut på en annen måte enn tidligere år. Tallene for 2020 viser at antall henvendelser var 57 291, hvorav 24 108 resulterte i konsultasjon med lege. Antall sykebesøk var 1 928. Tilsvarende tall for 2019 var 48 004 henvendelser, 25 253 konsultasjoner og 1 981 sykebesøk.
Prøver tatt for politiet er ikke med i denne statistikken. I 2020 utførte vi 337 tester, i 2019 198.

Antall innkomne, besvarte telefoner var i 2020 63 044, i 2019 var tallet 55 534.
Statistikken viser en markant økning i antall henvendelser og telefoner. Økningen skyldes i hovedsak pandemien.

Antall klager mottatt i 2020 var 17, hvorav 3 var tilsynssaker fra Fylkeslegen. Tilsvarende tall for 2019 var 14 og 2.

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på helg og høytid, noe som fører til mange små helgestillinger. Noen av løsningene som ligger i heltidsprosjektet, er ikke mulig å gjennomføre på en høyaktivitetsavdeling som en legevakt er. Legevakta har 26 ukers ikke-rullerende plan, og det jobbes videre med å finne løsninger på helgeutfordringen.

Det oppleves stadig oftere at lav legebemanning fører til lang ventetid noe som kan gå ut over pasientsikkerheten, og ikke minst pasienttilfredsheten. Et vaktlag på tre leger som er bemanningen i dag er for lite mange helger. Bakvakt på kveld/helg og natt er oftere i aktiv tjeneste enn tidligere.

Den store aktiviteten og lave bemanningen reduserer legevaktens beredskapsfunksjon og sliter på de ansatte.

I 2020 var gjennomsnittlig svartid for Legevakten i Arendal på 75 %, 5 % under kravet fra Akuttmedisinforskriften (2015) på 80 % innen 2 min. Landsgjennomsnittet lå på 76 % (tall fra Bliksund). Det var store variasjoner i løpet av året, da koronapandemien kom for fullt 12. mars, var det ekstremt stor pågang på legevaktstelefonen. Legevakten har gjennom hele 2020 fra mars, hatt mange henvendelser fra publikum om hvordan de skal forholde seg i forhold til pandemien.

Sommerferieavviklingen er alltid utfordrende på legevakten. Det stilles høye krav til opplæring av vikarer grunnet Legevaktens kompleksitet i oppgaver og drift. Lav grunnbemanning medfører at vikarene må ha opplæring og kunne utføre alle funksjoner i legevakt og legevaktssentral. Vi kvalitetssikrer så godt det lar seg gjøre, men løsningen er ikke optimal og gir grunn til bekymring.

Akuttmedisinforskriften setter også krav til at alle ansatte på legevakt må gjennomføre et akuttmedisinkurs over tre dager og et nettkurs i vold- og overgrep på syv timer. Dette gjennomføres fortløpende for nyansatte, men ble ikke gjennomført i 2020 grunnet koronarestriksjoner.

Legevaktens lokaler er svært uhensiktsmessige, noe som medfører at sikkerhet og taushetsplikt utfordres og brytes hver dag. Nye lokaler er på overtid.
Prosjekteringen av Nytt KØH/LV bygg ble ferdigstilt i løpet av 2020, og ble lagt ut på anbud i januar 2021.

Akuttforskriften pålegger Legevakten å gjennomføre tverrfaglige samtreninger. Dette er ikke gjennomført i 2020 grunnet smitterestriksjoner. Det samme gjelder for det årlige HLR kurset.

Revidering av Legevaktens hjemmeside ble jobbet med i 2020. Publikumssiden ble fornyet og inneholder mer oversiktlig informasjon enn tidligere.
Hjemmesiden for ansatte krever pålogging og inneholder nyheter, legenes vaktplan og lokale prosedyrer. Denne er også blitt oppdatert.

25.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

13. mars 2020 medførte koronapandemien at Sørlandet Sykehus stengte dørene, og det ble innført adgangskontroll på alle som skulle inn i sykehusets lokaler. Legevakten engasjerte vektere for å screene alle som skulle inn legevaktsinngangen. Pasienter med luftveissymptomer eller mistanke om korona, måtte undersøkes og behandles utenfor legevaktens lokaler. Dette ble løst ved å sette opp en brakke som inneholder rent lager, et venterom, et triagerom og to legekontor. Legevakten driftet i perioder av året luftveisklinikken på dagtid for Arendal og Froland kommune. Legevakten fungerte også som teststasjon for Arendal, Grimstad og Froland i store deler av året og utførte nesten 8 000 tester, opptil 160 pr. dag. Da teststasjonen på Longum startet opp, ble teststasjonen på legevakta nedlagt, men legevakten har betjent testtelefonen i hele perioden.
I begynnelsen var pågangen på testtelefonen så stor at tre sykepleiere måtte besvare tre linjer samtidig.

Koronasituasjonen har medført ekstra oppgaver og merarbeid for legevakten. Vi har oppbemannet på dagtid hverdager for å betjene luftveisklinikken for Arendal og Froland med sykepleiere og for å drive testklinikk, og for å betjene testtelefonen.
Det kreves også ekstra personell for å undersøke og behandle pasienter utenfor legevaktens lokaler på kveld og helg.

På tross av total endring i arbeidsoppgaver, økt smitterisiko og endrede rutiner og prosedyrer, dårlige arbeidsforhold og mye støy, virker det som arbeidsmiljøet har taklet de nye utfordringene på en god måte. Ansatte har vært positive og endringsvillige, og vi fikk etablert en velfungerende logistikk. Men det er ikke til å legge skjul på at utfordringene med koronapandemien er krevende og belastende for de ansatte.
En blomst til påske til hver ansatt og småis i fryseskapet er små konkrete oppmuntringer.

25.4 Arbeidsgiverstrategi

Kommunikasjon og faglig utvikling er viktige elementer i Manchester Triage som har vært et satsningsområde siden 2017.

Triageringsverktøyet Manchester Triage (MTS) ble innført for å standardisere og kvalitetssikre pasientbehandling og trygge sykepleierne på telefon og mottak. Alle sykepleiere har vært igjennom opplæring i MTS, og triage gjennomføres hele døgnet.

Akuttmedisinforskriften setter krav til at alle ansatte på legevakt må gjennomføre et akuttmedisinkurs over tre dager og et nettkurs i vold- og overgrep på syv timer. Dette gjennomføres fortløpende for nyansatte, men ble ikke gjennomført i 2020 grunnet koronarestriksjoner.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen skulle vært et tema på det årlige personalseminaret, men seminaret måtte utgå pga. korona.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Legevaktens HMS-mål omhandler gode relasjoner og positiv kommunikasjon internt og mot samarbeidspartnerne. Faste samarbeidsmøter med sykehusledelsen har bidratt positivt til dette. Målene inneholder også arbeidsgiver og arbeidstakers ansvar for faglig utvikling og godt arbeidsmiljø. Personalmøter med undervisning gjennomføres vanligvis hver måned, men grunnet smitterestriksjoner, ble det kun gjennomført 5 fysiske personalmøter i 2020. For å kompensere noe for dette, ble informasjon på mail hyppig sendt ut. Det årlige personalseminaret måtte også avlyses.

Legevakten har fokus på å ha et arbeidsmiljø med høy trivsel, trygghet og høy faglig kompetanse. Vi har i mange år hatt et lavt sykefravær, noe vi har tolket som et tegn på godt arbeidsmiljø. Legevakten er en liten arbeidsplass, og når vi i 2020 hadde flere langtidssykemeldte, gir dette fort utslag på statistikken. Langtidsfraværet i 2020 var på 7,4 %, korttid 1,8 %. Samlet fravær var på 9,2 %. Tallene innbefatter også koronarelatert fravær.

Den årlige brannøvelsen som vanligvis avholdes før jul, ble utsatt grunnet smitterestriksjoner.

Legevakten er Miljøfyrtårnsertifisert og har fokus på søppelsortering, energi- og ressurssparing.
Ved jobbreiser benyttes kollektiv transport hvis mulig, ellers samkjøres det.
Den årlig rapport til stiftelsen Miljøfyrtårnet ble levert i mai.
Vernerunden ble gjennomført 27.april.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,9	1,8		
Fravær langtid (%)	6,6	7,4		
Fravær (%)	8,5	9,2	7	
Antall HMS avvik	24	10	3000	
Antall kvalitetsavvik	51	32	3700	
Årsverk (antall)	22,1	23,9		
Andel ansatte heltid (%)	15,4	14,6	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	56,8	58,3	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Korttidsfraværet har vært lavt i 2020, men langtidsfraværet har økt. Det er ikke noe som tyder på at fraværet er jobbrelatert. Tallene innbefatter også koronarelatert fravær.	
HMS avvik	De alvorligste avvikene går på lokaliteter, underbemanning og lang ventetid i telefonen.	
Kvalitets avvik	De fleste omhandler samarbeidsutfordringer med andre aktører.	
Årsverk	Antall årsverk i turnus er 19,3 fordelt på 35 personer, 3 av disse har 100 % stilling, 7 har en helgestilling fast, men det er kun 3 som ikke går i høyere stillingsprosent. Utenom de som går i turnus, har vi 4,6 årsverk fordelt på 6 personer: daglege, nattlege, overlege, sekretær, fagutviklingssykepleier og enhetsleder.	

Internkontroll

HMS-utvalget utarbeidet ved hjelp av Agder Arbeidsmiljø og hovedverneombudet, en ROS analyse i 2019. Risikovurderingen konsentrerte seg om 2 områder, utagerende pasienter og uhensiktsmessige lokaler. ROS-analysen viser sårbarheten i dagens lokaler og hvordan vi prøver å forebygge og minimere risikoen. Legevaktens lokaler er svært uhensiktsmessige, noe som medfører at sikkerhet og taushetsplikt utfordres og brytes hver dag. Nye lokaler er på overtid. Prosjekteringen av Nytt KØH/LV bygg ble ferdigstilt i løpet av 2020, og ble lagt ut på anbud i januar 2021, men det vil fortsatt ta flere år før bygget er en realitet.

I 2020 var gjennomsnittlig svartid for Legevakten i Arendal på 75 %, 5 % under kravet fra Akuttmedisinforskriften (2015) på 80 % innen 2 min. Landsgjennomsnittet lå på 76 % (tall fra Bliksund). Det var store variasjoner i løpet av året, da koronapandemien kom for fullt 12. mars, var det ekstremt stor pågang på legevaktstelefonen. Legevakten har gjennom hele 2020 fra mars, hatt mange henvendelser fra publikum om hvordan de skal forholde seg i forhold til pandemien.

Alle avvik behandles av overlege og enhetsleder. Alvorlige hendelser meldes kommunalsjef og enhetsledergruppa i Helse og levekår. Noen av avvikene fører til tilbakemelding til enkeltpersoner, eller endring av rutiner og prosedyrer. Avvik på for lite bemanning og lang ventetid på telefon rapporteres i de kommunale rapportene. HMS-utvalget gjennomgår alle avvikene, og avvik som er aktuelle for læring for flere, tas opp på personalmøter.

Legevakta har ulike sjekklister for å sikre kontroll og kvalitet.

25.5 Heltidskultur

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 50 % 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.
Det oppleves stadig oftere at lav legebemanning fører til lang ventetid, som kan gå ut over pasientsikkerheten, og pasientenes tilfredshet. Et vaktlag på tre leger som er bemanningen i dag, er for lite mange helger. Bakvakt på kveld og natt er oftere i aktiv tjeneste enn tidligere.
Den store aktiviteten reduserer legevaktens beredskapsfunksjon og sliter på de ansatte.

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

Nedstengningen av samfunnet førte til større fare for vold i nære relasjoner. Ansatte ved legevakten ble ekstra oppmerksomme på å avdekke denne type vold.

25.7 Klima/Miljø

Legevakten er Miljøfyrtårnsertifisert og har fokus på søppelsortering, energi- og ressurssparing. Ved jobbreiser benyttes kollektiv transport hvis mulig, ellers samkjøres det. Koronapandemien har medført et stort forbruk av engangsutstyr som smittevernbekledning. Dette er ikke miljøvennlig, men er nødvendig med tanke på både pasient- og ansatt-sikkerhet.
Den årlig rapport til stiftelsen Miljøfyrtårnet ble levert i mai.

26 Spesialpedagogiske tjenester

26.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	52 433 620	47 649 396	45 446 087	50 063 706
Sum inntekter	-6 879 098	-3 415 087	-3 502 087	-6 404 801
Netto driftsramme	**45 554 522**	**44 234 309**	**41 944 000**	**43 658 905**

Enhet for spesialpedagogiske tjenester har et merforbruk på 1 320 213 kroner ved årets slutt. I løpet av året er budsjettet gjennom regulering økt med 2 203 309 kroner og inntektene er 3 464 011 kroner høyere enn budsjettert. Merforbruket er varslet i all rapportering i 2020, og det kan i sin helhet tilskrives spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging for barnehagebarn som ivaretas i avdelingen Pedagogisk fagteam.

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 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.

Arendal kommune satser mye på forebygging og tidlig hjelp for barn og unge. Likevel kommer de minste barna med behov for hjelp, i noen tilfeller dårlig ut når de kommunale budsjettene skal vedtas. Det gjør det utfordrende å opprettholde likeverdige muligheter til vekst og utvikling for barn, unge og voksne med særskilte behov i hele kommunen.

Både Sandum alternative opplæringssted og Pedagogisk psykologisk tjeneste klarer driften innenfor sin tildelt ramme. Unntaket er et segregert tiltak på Sandum som vi har finansierer sammen med en av de kommunale skolene. Tiltaket er i størrelsesorden 320 000 kroner årlig og ble avsluttet i august 2020.

Enheten skal nedbemanne med til sammen 5 årsverk i løpet av 2022. Ved utgangen av 2021 vil vi ha redusert med 3,5 årsverk, stipulert til 1 750 000 kroner. Fra 01.08.2021 skal 30 % av spesialpedagogene i Pedagogisk fagteam sammen med våre fast ansatte støtteressurser overføres til de kommunale barnehagene. Lønnsmidlene overføres de kommunale barnehagene med virkning fra 01.08.2021.

26.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

- Vi jobber kontinuerlig for å medvirke til at barn, unge og voksne med særskilte utviklings- og opplæringsbehov får like muligheter til vekst og utvikling, gjennom tidlig og riktig innsats.

- PP-tjenesten har videreutviklet skjemaet vi bruker for samtaler med barn, slik vi hadde som målsetting. Vi har blant annet fått med flere spørsmål knyttet til hjemmesituasjon og hvordan barnet har det med sine omsorgspersoner.

Brukerundersøkelse i PP- tjenesten ble satt i gang i januar 2020, men ble stoppet da det ble oppdaget tekniske feil knyttet til svarløsningen. Undersøkelsen ble ikke satt i gang igjen i 2020 blant annet fordi vi innførte et nytt datasystem som har medført at vi har endret på rutinene som vi etterspør i undersøkelsen. Vi har som mål å sette undersøkelsen i gang igjen høsten 2021.

- BTI arbeidet har hatt et sterkt fokus, og det har vært et bytte av teamleder i sentrum BTI-team hvor PP-tjenesten har lederansvaret. Medarbeidere i Pedagogisk fagteam og PPT har deltatt i ulike BTI-team ved behov, og enhetsleder har deltatt i styringsgruppa for BTI.

- Det ble gjennomført en evaluering av det alternative opplæringstilbudet for mellomtrinnet på Hovetun etter skoleslutt i juni 2020 der både elever og foresatte var respondenter. Antall svar er ikke så høyt at det gir grunnlag for klare konklusjoner, men det gir noen indikasjoner. Blant annet svarer 75 % av elevene at Hovetun har vært bra for dem, og 69 % av foresatte vurderer at Hovetun har vært en positiv opplevelse for eleven. Det blir gjennomført en ny evaluering i 2021.
- Ved Sandum skole ønsket vi i 2020 å vurdere skolens fremtidige innhold og målgruppe opp mot dagens mål om å gi elevene et opplæringstilbud med mulighet for full kompetanse på grunnskolenivå. Dette ble ikke gjennomført i 2020 og videreføres derfor i 2021.
- Det er utarbeidet kompetanseplaner i alle avdelinger i 2020.

Pedagogisk psykologisk tjeneste

- PPT ønsker å arbeide med organisasjonsutvikling og har i 2020 videreutviklet skjema og verktøy for systemarbeid.. Det er en økning i antall henvisninger hvor det bes om kurs eller bistand til klassemiljøarbeid. Det er et mål å fortsette dette i 2021, men usikkert hva det er rom for å prioritere når bemanningen reduseres.
- Kompetanseplan for PPT ble laget i februar 2020, med en rekke tiltak. Mange av de er gjennomført, men også en del er stilt i bero eller avlyst på grunn av covid-19. Vi er en tjeneste med over 20 ansatte, og begrensninger i antall som kan møtes og jobbe sammen har ført til store vansker med felles faglige drøftinger og kompetanseløft. VI bruker Teams og digitale kurs, men de diskusjoner som et fysisk felleskap gir kan ikke erstattes av digitale plattformer fult ut.

Pedagogisk fagteam

- Pedagogisk fagteam har gjennom arbeidet med rolleavklaring og bevisstgjøring av det spesialpedagogiske arbeidet i forhold til Stortingsmelding nr. 6 oppnådd større fokus på viktigheten av at den spesialpedagogiske hjelpen skal ses i sammenheng med det helhetlige barnehagetilbudet, og at mest mulig hjelp skal foregå i gruppen sammen med de andre barna.
- Det er innført en områdemodell hvor barnehagene i kommunen er delt inn i tre områder: øst (grønt område), sentrum (gult område) og vest (rødt område). Spesialpedagogene arbeider i et fast område, for best mulig utnyttelse av ressursen og begrensing av kjøring.
- Vi har arbeidet tett på foresatte og barnehagene i forhold til tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne. Vi opplever at tilretteleggingen treffer behovet i stor grad, og at foresatte opplever å bli hørt i forhold til barnets behov. Tilretteleggingen gis i større grad for kortere tidsrom. Det sikrer at barnets behov og effekten av tilretteleggingen blir vurdert fortløpende.

Årsrapport Sandum skole m/ Mobilt team/Hovetun

- Det har vært et spesielt fokus på periodeundervisning / dybdelæring for å gi elevene mulighet til å fordype seg i det enkelte fag, og dykke ned i kompetansemålene ved å ta i bruk ulike læringsarenaer og læringsstrategier. Elevene skal se, høre og gjøre. Arbeidet skal videreutvikles.
- Vi har månedlige elevsamtaler og tett skole- hjem samarbeid med ukentlig kontakt for å følge opp faglig og sosial utvikling.
- Skolen bruker Art som metode, og dette er en viktig del av skolens grunntanke i arbeidet med sosiale ferdigheter. Dette jobbes det med daglig.
- Det gjennomføres hvert år skolebesøk og hospitering på videregående skole for å sikre at elevene fra Sandum får en god overgang tilpasset elevens behov.

Mobilt Team

- Mobilt team samarbeider tett med Hovetun i forhold til elever som kan være aktuelle for dette tilbudet.
- Teamet jobber med observasjon og kartlegging av elever og klasser, og med veiledning av lærere og annet personale.
- Mange av sakene teamet er inne i, handler om uro og konflikt i læringsmiljøet, og det settes

inn tiltak i forhold til enkeltelever, skole-hjem samarbeid, og samarbeid med andre aktuelle instanser.

Hovetun

- På Hovetun får elevene en annerledes skolehverdag. Gjennom praktisk arbeid og opplevelser skapes rom læring og utvikling. Målet er å øke elevens motivasjon for å lære og styrke elevens selvtillit, og gi en positiv overføringsverdi til elevens skolehverdag ved nærskolen både faglig og sosialt.
- Det er gjennomført en brukerundersøkelse med elever og foresatte (se pkt. om evaluering)

26.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enhetene har så langt som mulig gitt våre brukere et tilbud under pandemien**. F**okuset vårt har vært å sikre sårbare barn og unge. Skoletilbudene har vært drevet med undervisning via nett. Pedagogisk fagteam har så langt det var mulig ivaretatt barn med store hjelpebehov. Dette har foregått i tett samarbeid med barnehagen og foresatte.

Det har ikke vært mulig å ha fellesmøter etter 12. mars, men vi gjennomførte likevel en sommeravslutning for alle medarbeidere i friluft ute på Hove.

Vi har hatt en liten økning i korttidsfraværet på grunn av smittevernreglene ved symptomer og testing.

Sandum/ Hovetun/ Mobilt team

- Det har vært mindre mulighet til direkte oppfølging av elevene i tiden skolen var nedstengt, både faglig og sosialt.
- Det har også vært vanskelig å avholde personalmøter for avdelingene samlet.

Pedagogisk psykologisk tjeneste

- PP-tjenesten arbeider mye ute i skoler og barnehager, men har også en omfattende del av arbeid som består av å produsere skriftlige dokumenter i form av rapporter og sakkyndige vurderinger. I en periode fra 12.mars ble arbeidet i PP-tjenesten i stor grad gjennomført fra hjemmekontor. Mye dokumenter lot seg skrive, ved å innhente informasjon via telefon og møter på Teams. Også samtaler med elever ble gjort på denne måten, og kreative medarbeidere fant gode tiltak for å løse oppgavene under vanskelige forhold.
- Barn som hadde oppfølging av logoped fikk et dårligere tilbud da disse fikk yrkesforbud i en periode, og ikke kunne følge opp barna med direkte hjelp.

Pedagogisk fagteam

- Vi har ikke kunne tilby *Norsk med Tegnstøtte-kurs* pga. smittevernreglene.
- Det har blitt mindre oppfølging av medarbeiderne, og avdelingsleder har ikke møtt spesialpedagogene i barnehagene der de jobber.
- Det ha vært færre muligheter for felles møtepunkter og faglig utvikling.
- Det har vært liten kontakt med støtteressursene ute i barnehagene, også fordi oppfølgingsansvaret ble lagt ut til de kommunale styrerne.

26.4 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er alltid et tema i enhetssamlinger, direkte eller indirekte. I 2020 rakk vi bare å gjennomføre en felles enhetssamling for alle medarbeiderne. Strategien skal også ligge til grunn i alt vårt arbeid knyttet til personal- og personalutvikling, herunder kompetanseplaner som ble ferdig i alle avdelinger våren 2020.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten gjennomgikk medarbeiderundersøkelsen i sitt februarmøte. Resultatene av undersøkelsen for enheten lå i alle hovedsak på landsgjennomsnittet med unntak av punktet Autonomi (*Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.*). Rolleklarhet som innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert, er et annet punkt det må jobbes videre med. Dette arbeidet skal i hovedsak foregå på avdelingsnivå, da det er store variasjoner mellom avdelingene.

Pedagogisk psykologisk tjeneste

- Medarbeiderundersøkelsen ble først arbeidet med i plenum i tjenesten, deretter i grupper hvor vi tok opp noen områder med dårlig skår der vi ønsket forbedring. I arbeidet deltok blant annet ledelsen og fagforeningsrepresentant. Det kom en rekke tiltak som det var enighet om. Dessverre ble gjennomføringen preget av nedstengningen. Noen av tiltakene som ble avtalt er gjennomført, noen pågår for tiden, og noen må prioriteres på sikt.
- For ikke å legge alt bort, ble temaene det var arbeidet med i plenum, også tatt opp i medarbeidersamtale med den enkelte. Disse samtalene ble gjennomført fra 1. mars 2020 til juni 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det er laget en HMS- og Kvalitetsplan for 2020 som i all hovedsak er fulgt opp bortsett fra enhetssamlinger som har vært umulig å gjennomføre på grunn av covid-19.

Det er gjennomført 4 møter i HMS- og Kvalitetsutvalget i 2020.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,1	1,0		1,5
Fravær langtid (%)	8,7	8,6		5,5
Fravær (%)	9,8	9,6	7	7
Antall HMS avvik	13	15	3000	30
Antall kvalitetsavvik	16	141	3700	30
Årsverk (antall)	55,60	54,60		
Andel ansatte heltid (%)	77	84	55	77
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	90,5	93	83	93

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det er en svak nedgang i fraværet, og det er gledelig at korttidsfraværet holder seg lavt selv om det har vært en svak stigning i høst.	Vi jobber vider med tett oppfølging av langtidssykemeldte for å få de tilbake i jobb.
HMS avvik	Svak økning i HMS avvik	Ansatte har jobbet mye på hjemmekontor, og ikke har vært utsatt. Vi vil fortsette å jobbe for å øke bevisstheten omkring HMS avvik
Kvalitets avvik	Sterk økning i kvalitetsavvik	Skyldes stor pågang av saker i PPT. Pr i dag har tjenesten færre forsinkelser i saksbehandlingen.
Årsverk	-1	Nedbemanning av merkantil ressurs

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Andel ansatte heltid	7 % økning	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	2,5 % økning	

Internkontroll

- Både Pedagogisk fagteam og Pedagogisk psykologisk tjeneste har praksishåndbøker som i så stor grad som mulig skal sikre lik praksis, og på en god måte beskriver rutiner og arbeidsmåter.
- Det gjennomføres Risiko- og sårbarhetsanalyser i forbindelse med nedbemanning i enheten.

26.5 Heltidskultur

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten er 93 %, og vi jobber for å opprettholde de gode tallene.

26.6 Klima/Miljø

- Avdelingene våre er miljøfyrtårnsertifisert.
- Ansatte med fast plassering i Rådhuset bruker, når det er mulig, el- biler og/eller el-sykler ved behov for kjøring.
- Spesialpedagoger arbeider kun i en barnehage eller i barnehager som ligger i nærheten av hverandre. Dette begrenser bilkjøring.

27 Lunderød skole og ressurssenter

27.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	29 400 042	29 188 083	27 339 083	28 037 252
Sum inntekter	-6 825 941	-6 614 083	-6 336 083	-6 413 751
Netto driftsramme	**22 574 101**	**22 574 000**	**21 003 000**	**21 623 501**

Som det framgår av tabellen ovenfor, går enheten i balanse pr 31.12.2020.

27.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Skoleåret 2019-20 jobbet vi med overordnet del av læreplanverket.

Inneværende skoleår jobber vi med fagfornyelsen. I vår sammenheng omhandler det å knytte temaarbeid opp mot mål i fagplanen og å involvere grunnbemanning (fagarbeider og miljøterapeuter som jobber både i skole og SFO) i større grad i selve opplæringen.

I tillegg ominnreder vi et rom med tanke på å få til mer gruppeundervisning ift. begreper/språk og leseopplæring, i tillegg til tilpasset matematikk.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	25	25	25
Antall barn i SFO (GSI - J1)	13	13	15
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,0	2,0	2,0
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,33	8,52	8,32
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	32	33,10	34

Antall betalende elever i SFO er 7 (1.-4.trinn)

Antall ikke betalende etter skole er 15, dvs. mellomtrinn, ungdomstrinn og vgs.

27.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Skolen er regnet som «Helse» under koronatiden, og har hatt åpent som vanlig med unntak av noen uker i mars/april. Hver base ble da regnet som en kohort, dvs. ikke felles SFO morgen og ettermiddag. I praksis innebar det at ingen elev hadde oppholdstid mer enn 7,5 time.

27.4 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har jobbet med nytt læreplanverk; livsmestring (overordnet del av læreplanverket) skoleåret 2019-20, og fom. august er det jobbet med fagfornyelsen.

Arbeidet har hatt et økt fokus på selvstendighet samt godt arbeid i forkant av temaarbeid ved å knytte det til mål i fagfornyelsen. I tillegg jobber vi med enda flere og varierte innfallsvinkler. Det å relatere vårt arbeid til læreplanverk på denne måten øker bevisstheten i personalgruppa på opplæring - uansett elevenes kognitive evner.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært gjennomført brukerundersøkelser eller medarbeiderundersøkelser i 2020.

Pga. korona ble ikke medarbeidersamtaler gjennomført på vanlig vis, med sendt inn på mail.

Medarbeidersamtaler for inneværende skoleår starter i uke 9.

Vi har et personalarbeid sammen med Agder Arbeidsmiljø som startet i februar 20.

Første samling med hele personalet var aug. 2020. Deler av prosessen foregikk i grupper.

Siste samling med AA var 16.okt. Det skulle vært avsluttet på kveldsmøte 16.02.21 med foredraget «*Kommunikasjon, holdninger og kultur*», men utsatt pga. smittesituasjon.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Verge-kurs utsatt pga. korona, men er «på vent». Det skaper trygghet å ha dette kurset ift. utageringer.

Enheten har stort fravær, særlig langtidsfravær. Det har vært flere spesielle situasjoner i personalgruppa som har ført til dette.

Ager Arbeidsmiljø bistår ift. høyt sykefravær, både på system- og individnivå.

Vi har hatt førstehjelpskurs for alle ansatte.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	3,56	3,09		3,5
Fravær langtid (%)	8,02	18,40		3,5
Fravær (%)	11,59	21,49	7	7
Antall HMS avvik	19	25	3000	6
Antall kvalitetsavvik	23	3	3700	9
Årsverk (antall)	42,05	42,32		
Andel ansatte heltid (%)	73,9	76	55	75
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	91,4	94	83	93

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Langtidsfravær har økt i svært stor grad	Prosess med Agder Arbeidsmiljø
HMS avvik	Økning er påregnelig ift. elevgruppa	Mer realistiske mål 2021

Internkontroll

Det er regelmessige vernerunder.

Uønsket atferd registreres (ikke kategori avvik), man analyserer før-under-etter situasjon og prøver å forbedre praksis, dvs. «lese» elever og avlede/avverge uønskede situasjoner, og forbedre egen praksis.

Det foreligger sikkerhetsplan for elever med utagerende atferd, og grep lært på Vergekurs øves på regelmessig.

27.5 Heltidskultur

Vi har en stor grad av heltidsansatte, og sier oss fornøyd med det. Det er ansatte med gradert uføretrygd, noe som reduserer muligheter for økning. Noen ønsker å jobbe redusert for å ha en fridag.

27.6 Klima/Miljø

Alt er ferdigstilt fra skolen side ift. Miljøfyrtårnsertifisering - vi venter på godkjenning fra kommuneoverlege.

28 Barnevern

28.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	117 230 519	102 470 250	101 940 250	109 775 829
Sum inntekter	-19 807 867	-10 659 250	-10 737 250	-16 564 833
Netto driftsramme	**97 422 652**	**91 811 000**	**91 203 000**	**93 210 996**

Merforbruk på ca. 5,6 mill. kroner.

I hovedsak skyldes dette en spesiell og dyr institusjonssak som har kostet 465 000 kroner pr. mnd. Etter rådgivende uttalelse i barnevernets tvisteløsningsnemnd som har konkludert med at det er det statlige barnevernet som skal dekke hovedkostnadene, ser det ut som kommunen kan få igjen i overkant av 4 mill. kroner.

Noe av merforbruket skyldes barnevernvakta. Her er det gjort flere grep slik at balansen for 2021 bør bli bedre. Blant annet kommer Grimstad inn i vaktsamarbeidet, og avtalene med de samarbeidende kommunene er justert slik at vi øker inntektene.

Merforbruk skyldes også lønn til fosterhjem. Dette er kostnader som barneverntjenesten ikke kan styre på kort sikt.

Vi har hatt et mindreforbruk på lønn som har påvirket resultatet positivt.

28.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Barneverntjenesten har i 2020 arbeidet med flere utviklingsprosjekter når det gjelder kvalitet og arbeidsmiljø. Hele tjenesten har gjennom året arbeidet i fellesskap med å gjør en analyse og vurdering av hvordan tjenesten har vært organisert strukturelt når det gjelder oppgaveløsning. Strukturelle endringer har også vært drøftet inn i HMS-arbeidet. Tjenesten har valgt å gå for en ny måte å organisere tiltaksarbeidet på, hvor vi sikrer bedre kontinuitet i oppfølging av barn og familier. Fra å være organisert i tre tiltaksavdelinger; barn, ungdom, fosterhjem/ institusjon, er avdelingen fra nyåret 2021 av organisert i tre likestilte avdelinger hvor man jobber med tiltaksoppfølging både i hjemmet og utenfor hjemmet for de barna det gjelder. I den forbindelse har tjenesten arbeidet mye med forberedelser av interne prosedyrer og internopplæring.

Tjenesten har også i samarbeid med de andre barneverntjenestene i Agder, arbeidet med å forberede seg til barnevernreformen i 2022. Dette er et arbeid som har vært gjort i læringsnettverket KUBA som delvis er finansiert av kommunene og delvis støttes med midler fra statsforvalteren. Tjenesten har blant annet jobbet med videreutvikling av forvaltningskompetanse, samt styrking av fosterhjemsarbeidet hvor kommunen får økt ansvar etter reformen. Fire ansatte i tjenesten har gjennomført opplæring for å drive kurs for fosterforeldre i traumebevisst omsorg og er klar for å starte opp med egne kurs i kommunal regi i 2021.

Barneverntjenesten fikk 6 tiltaksarbeidere og en ny LOS-stilling i løpet av våren 2020. Dette har ført til at tjenesten fra mai 2020 avviklet kjøp av tjenester fra private som hjelpetiltak i hjemmet. Tiltaksarbeiderne går inn i de tyngste barnevernssakene for å forebygge plasseringer og sikre forsvarlig omsorg for barna. I 2020 har vi hatt en betydelig nedgang i plasseringer. Tryggheten ved å sette inn egne miljøterapeuter som er inne i familiene daglig, har vært et viktig verktøy i så henseende. LOSen i barnevernet sikrer at ungdom på vei inn i eller som mottar ettervern, får tilstrekkelig støtte og oppfølging, samt at det er en ansvarlig person som sikrer koordinering av tjenestene. Barneverntjenesten vurderer at LOSen har vært et godt og viktig bidrag til tiltaksapparatet og at denne kompetansen er med og løfter tjenesten.

Barneverntjenesten har videreført samarbeidet med Forandringsfabrikken, som er en av to viktige

brukerorganisasjoner. Blant annet deltar «proffer» fra organisasjonen inn i nyansattopplæring, samt at de har bistått oss i fagsamling med tilsynspersoner for barn som bor i fosterhjem.

28.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Barneverntjenestens ansatte ble tidlig definert som «samfunnskritisk personell». Føringer fra Bufdir har vært styrende for hvordan vi har fulgt opp og organisert arbeidet under covid-19. Alle ansatte fikk hjemmekontorløsning i løpet av de første ukene av pandemien, og arbeidet i tjenesten har vekselvis vært utført hjemmefra, på teams, i våre lokaler og ut i feltet. Det har vært viktig å sikre forsvarlig oppfølging av barn og familier, samtidig som tjenesten har forsøkt å unngå smittespredning både gjennom samhandling hos ansatte og i form av kontakt med brukere. Like før nyttår fikk vi smitte i tjenesten, og det krevde ekstra tiltak for en kort periode.

Pandemien har ført til noe dårligere kvalitet på oppfølgingsarbeidet. Det har vært nødvendig å ta flere møter og samtaler digitalt, både av hensyn til ansatte og brukere som har vært engstelig for smittespredning. Tjenesten har foretatt risikovurderinger omkring alvorlighetsgrad i sakene og foretatt prioriteringer ut i fra dette.

Når det gjelder arbeidsmiljø og felles tiltak som er viktig for tjenesten, har dette blitt begrenset under pandemien. Det ble gjennomført en dagssamling i juni, ut over dette har alt av fellessamlinger blitt gjennomført på teams, hvor mulighet for samhandling og kontakt med kolleger blir mer begrenset. Vi har likevel greid å gjennomføre det vi har satt som mål når det gjelder opplæring og personalmøter.

28.4 Arbeidsgiverstrategi

Barneverntjenesten har gjennom de siste årene arbeidet med en intern verdiplattform som har vært viktig for arbeidsmiljøet og hvordan vi opptrer både internt og gjennom kontakt med våre brukere og eksterne samarbeidspartnere. Verdiplattformen ble evaluert i personalgruppen høsten 2019 og er et av flere verktøy i opplæring av nyansatte.

Ledergruppen har gjennomgående hatt fokus på en åpen kultur med rom for tilbakemeldinger, etiske refleksjoner og arbeid opp mot tjenestens målsetting. Agder Arbeidsmiljø har fulgt opp ledergruppen med veiledning over tid i 2020.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Svarprosenten på sist medarbeiderundersøkelse har vært lav, kun 51,8 % svarte. Tilbakemeldingene har i hovedsak gått på ønske om færre saker, flere ansatte, fokus på tiltak for å beholde arbeidstakere. Videre har tilbakemeldingene gått på mer systematisk opplæring/kompetanseheving.

Grunnet lederbytte har det vært utfordringer omkring kontinuerlig oppfølging av medarbeiderundersøkelsen. Samtidig har tjenesten og ledergruppa arbeidet systematisk med flere tiltak for å ivareta ansatte, forbedre arbeidsmiljø og tiltak omkring kompetanseheving.

I 2020 har tjenesten hatt en forvaltningsrevisjon som også vil gi en evaluering av hvordan medarbeiderne opplever sin arbeidssituasjon.

Det har ikke vært foretatt brukerundersøkelser i 2020. Barneverntjenesten har hatt flere tilsynssaker opprettet av statsforvalter etter klage fra brukere. I de sakene hvor statsforvalter har konkludert med lovbrudd eller forbedringsområder, har dette blitt drøftet og løftet frem i fellesskap, samt at vi har satt i verk tiltak der det har vært nødvendig.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Barneverntjenesten har hatt Agder Arbeidsmiljø inne til en kartlegging av alle avdelingene opp mot arbeidsmiljø og arbeidsbelastning. I tillegg har Agder Arbeidsmiljø deltatt på flere HMS-møter og over tid veiledet ledergruppa. Agder Arbeidsmiljø har ikke avdekket kritiske funn i tjenesten når det kommer til arbeidsmiljø. Arbeidsbelastning oppleves som stor for de fleste. Tjenesten har hatt en klar nedgang i sykefravær siste kvartal av 2020.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,76	2.1	2	2
Fravær langtid (%)	7,52	9,5	5	5
Fravær (%)	10,28	11,6	7	7
Antall HMS avvik	2	3	3000	2
Antall kvalitetsavvik	8	2	3700	8
Årsverk (antall)	57,1	45,5		10
Andel ansatte heltid (%)	50	43	55	37
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	86,2	86,57	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Sykefraværet har gradvis blitt redusert i løpet av 2020.	Arbeidsmiljømessige tiltak, samt at ansatte som ikke har «tålt» arbeidsbelastning har sluttet.
HMS avvik		
Kvalitets avvik	Det meldes få avvik i QM+. Dette skyldes at vi melder avvik i fagprogram, som gjennomgås på ledermøte og hvor avdelingsleder lager plan for lukking.	
Årsverk	Når det gjelder årsverk, skyldes den markerte forskjellen at man tidligere må ha rapportert inn ansatte på sykepengerefusjon. Det er også viktig å legge merke til at antall årsverk for 2020 inkluderer 6 nye tiltaksarbeidere og en halv Los stilling. Dvs. at tjenesten har redusert flere årsverk. Barnevernvakta er ikke medregnet i årsverk nå, da dette er et interkommunalt samarbeid mellom Froland, Østre-Agder og etterhvert Grimstad. Det blir feil å legge de ansatte der inn som en fullstendig del av barneverntjenesten.	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Stabilt	

Internkontroll

Interkontroll hos barneverntjenesten er en kontinuerlig prosess hvor tjenesten arbeider systematisk på ulike plan for å sikre forsvarlige tjenester til barnets beste og at tjenesten oppfyller de krav som barnevernloven setter. Tjenesten har holdt systematisk oversikt over sårbare områder og avvik når det kommer til meldingsarbeid, undersøkelse, tiltaksarbeid og oppfølging av barn i fosterhjem. Dette rapporteres det til kvartal- og halvårsvis til fylkesmannen. Barneverntjenesten har både

internt og gjennom vårt felles faglige nettverk KUBA arbeidet kontinuerlig med forbedring av avvik og sårbare områder i form av opplæring av ansatte, samt internt med forbedring av rutiner og retningslinjer.

Interkontrollen har vært gjenstand for vurdering i forvaltningsrevisjon og forbedringsområder er påpekt der.

28.5 Heltidskultur

Enheten har i all hovedsak heltidskultur. Barnevernvakta er organisert med turnus, og har 5 årsverk totalt inklusive fagleder. Fagleder har 100 % stilling. Stillingene i turnus er ellers fordelt på én i 100 % og de øvrige i delte stillinger. Dette er for å oppnå dekning av alle ettermiddager og helger da dette er vakta sin åpningstid. 100 % stillinger har vært diskutert, men foreløpig er dette ikke mulig å gjennomføre, og tilbakemeldingen fra ansatte er at dette er en for stor belastning når driften er kun på kveld og i helg.

For 2019 har enheten hatt noen få personer i deltidsstilling etter eget ønske. For øvrig har alle 100 % stillinger, og det er ikke ønskelig med flere reduserte stillinger. Det er imidlertid en balansegang å opprettholde 100 % stillinger når det er behov for erfarne medarbeidere samtidig som noen med lang erfaring ønsker redusert stilling. Reduksjon i stilling blir da et tiltak for å holde på disse erfarne medarbeiderne.

28.6 Klima/Miljø

Tjenesten har fokus på kravene som ligger i Miljøfyrtårnsertifisering. Tjenesten kildesorterer og bruker fullelektronisk saksbehandlingssystem, samt pad'er som de ansatte kan bruke når de er ut på møter som alternativ til papir.

Vanligvis er det mye kjøring med private biler i tjenesten. Grunnet korona har langt flere møter og oppfølgingsbesøk blitt gjennomført på teams. Vår erfaring med møtevirksomhet digitalt er positivt og vil føre til en større praksis som både er mer effektiv for produksjonen og samtidig mer miljøvennlig.

29 Avlastning og bosetting

29.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	63 855 723	60 539 188	58 494 188	64 492 714
Sum inntekter	-41 167 726	-37 851 188	-36 881 188	-49 809 228
Netto driftsramme	**22 687 997**	**22 688 000**	**21 613 000**	**14 683 486**

Enheten gikk i balanse etter å ha tatt inn disposisjonsfond fra 2019.

Enslige mindreårige flyktninger

Enheten har i 2020 fullført sin nedbemanning i avdelingen for enslige mindreårige flyktninger.

Avdelingen for flyktninger har i 2020 gått med et mindreforbruk som har vært med til å dekke merforbruket på avlastningsansvarene.

Avlastning

Ansvarene for avlastning i institusjon, privatavlastning, avlastning før og etter skoletid og transport til og fra avlastning har gått med merforbruk, dette er dekket opp av mindreforbruket på enslige mindreårige flyktninger.

Dette skyldes hovedsakelig flere ressurskrevende brukere med behov for heldøgnsomsorg og nye brukere med behov for avlastning.

I gjennom 2020 har det blitt fattet vedtak om avlastning for flere nye brukere. I tillegg har allerede kjente brukere fått innvilget et økt antall avlastningsopphold.

29.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Pr. 1. januar 2020 bestod enheten av:

Enslige mindreårige flyktninger

Et bofellesskap og ute-team

Avlastningstiltak:

Avdeling Røedtunet, Fagerheim og Natvig

Privat avlastning,

Avlastning før og etter skoletid på Sam Eyde VGS.

Transport til og fra avlastning.

Leder/team

Enhetsleder, avdelingsleder, saksbehandler barn, unge og familier, rådgiver, turnusansvarlig familiekoordinator og koordinator barn/unge

Tjenester

Enslige mindreårige

IMDi anmodet om bosetting av 3 ungdommer. Pr. 31.12.2020 var 1 ungdom, utsøkt og bosatt.

Det har vært stor usikkerhet forbundet med bosetting i 2020.

Nedbemanningen fortsatte i 2020 å gjenspeile den reelle bosetting på en slik måte at vi sikret trygge voksne og gode relasjoner for hver enkelt ungdom. Vi har fortsatt med:

- Styrke samarbeidet på tvers av avdelingene i en krevende nedbemanningssituasjon.
- Det er jobbet godt med suksesskriteriene for integrering.
- Politiet har svært lite kjennskap til våre ungdommer. De fleste har fulgt opp skole, jobb/praksis og fritidsaktiviteter.
- Det er jobbet godt med utflyttingsprosessen og oppfølging for ungdommer over 18 år.
- Oppfølgning av familiegjenforente

Avlastning i institusjon:

I 2020 har vi praktisert årsturnus, hvilket ikke har vært effektivt siden behovet for avlastning har endret seg igjennom året. Bemanningen har ikke vært optimal i forhold til inntaksplanen. Erfaringen med årsturnus er at den er for lite fleksibel i forhold til endringer i inntaket. Enheten går på det grunnlag tilbake til 26.ukers turnus fra 2021.

Det viste seg ikke mulig å utføre renoveringsarbeidet på Fagerheim med brukere til stede. I begynnelsen av april ble avlastningen flyttet til Hove der vi driftet frem til 8. juli 2020. Renoveringen ble ferdigstilt i slutten av året. Endringene i tilbudet pga. renovering er gjort i tett samarbeid med foresatte.

Natvig har i 2020 vært benyttet til avlastning for foresatte, som av ulike grunner ikke har kunnet uføre sine omsorgsoppgaver i hjemmet,

Avdelingene har vært utfordret i forbindelse med tilstrømming av nye barn som trenger avlastningsopphold samtidig som vi fremdeles har unge voksne på avlastning i påvente av et egnet botilbud.

Avlastning utenfor institusjon

Videreføring av arbeidet med kontinuerlig rekruttering av privat avlastere er i 2020 gjort i samarbeid med barnevernet i utlysning og ansettelsesprosessen.

Denne praksis har medført at vi ved årsskiftet hadde noen få brukere med vedtak om avlastning på venteliste.

Gruppeavlastning for 5 ungdommer er etter ny evaluering besluttet videreført i 2021.

Rutinene for tilbudet er godt ivaretatt og videreføres i 2021.

Ledere/Team

Vi har gjennomført og videreutviklet strukturen for teamet for på beste måte å kunne ivareta oppgavene som ligger til teamet. For alle ansatte har det vært et mål i størst mulig grad å kunne imøtekomme de forventninger, ønsker og behov barn, unge og familier til enhver tid har.

29.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Avlastningsinstitusjonene har med ett unntak holdt åpent hele året. Det har vært viktig på best mulig måte å forhindre ekstra belastning på foresatte som trenger tjenesten.

Røedtunet fikk i oktober utbrudd da ansatte testet positivt. Avdelingen stengte i 7 dager. Foresatte som mistet sitt tilbud har i større eller mindre grad fått igjen noe av tilbudet de mistet under nedstengningen.

Avlastning utenfor institusjon har i stor grad fungert i et godt samarbeid mellom avlaster og foresatte.

Gruppeavlastning hadde et redusert tilbud i tre måneder der ungdommene ikke kunne overnatte eller være så mange sammen. I tett samarbeid med foresatte ble ungdommene inndelt i mindre grupper for å ivareta dem på best mulig måte.

Enheten har merket belastning i forbindelse med medarbeider som av ulike grunner har vært satt i karantene eller isolasjon.

Behovet for bruk av vikarer har medført at det til tider ikke alltid har vært godt kjente medarbeidere

på jobb.

Enheten har i hele perioden vært i et tett samarbeid med *Helse Levekår* for å sikre at vi hele tiden har vært oppdatert på endringer i forbindelse med institusjonsdrift.

Enheten endret umiddelbart møtestruktur fra oppmøte til digitale møter, dette er videreført ut fra smittenivået i kommunen generelt.

Kursvirksomhet og opplæring har pga. korona vært avlyst eller avholdt digitalt.

29.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har for 2020 hatt som mål å jobbe med alle avdelinger i forhold til faglige mål og utvikling av medarbeidere. Det har vært viktig å få personalet til å jobbe med egen rolle, påvirkning på arbeidsmiljøet, forbedring og endring, dette har vært vanskelig å få til pga. korona.

Avdelingene med enslige mindreårige har vært preget av nedbemanning, og mange ansatte har fått arbeid i andre enheter.

Vi har jobbet med et felles faglig grunnsyn/verdier og forståelse av det gode menneskemøte, der gjensidig respekt har vært utgangspunkt for å legge til rette for gode og riktige tjenester.

Medarbeidere som trives på jobb, skaper positivitet og trygghet, og er med til å sikre at avdelingene er et godt sted å være for barn og unge.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten har samlet sett ikke deltatt i medarbeiderundersøkelser. Vi har derfor ikke hatt nye fokusområder ut fra undersøkelsen å jobbe med.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Alle avdelinger har hatt stort fokus på ivaretagelse av rutiner og prosedyrer i forbindelse med covid-19.

HMS- utvalgene har kontinuerlig jobbet med å forbedre rutiner og prosedyrer i forbindelse med brannvern, sikkerhet, rutiner etc. For avlastningsavdelingene har det vært fokus på å sikre rutinene i forbindelse med vold og trusler. Fokus har vært på avvik som en mulighet for forbedring og forebygging.

Det er avholdt jevnlige HMS-møter i utvalgene.

Tilbudet «raskere frisk» er benyttet som forebyggende og helsefremmende arbeid.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,84	2,35		2
Fravær langtid (%)	7,4	7,20		5
Fravær (%)	9,3	9,56	7	7
Antall HMS avvik	193	118	3000	150
Antall kvalitetsavvik	83	46	3700	50
Årsverk (antall)	59	53,29		
Andel ansatte heltid (%)	42	40	55	55
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	77	74,2	83	83

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	En liten økning ses i sammenheng med covid-19	Medarbeidere i karantene eller hjemme i sammenheng med covid-19 fikk oppgaver som kunne løses med hjemmekontor
HMS avvik	Noe medgang i forhold til 2019	Gode rutiner i arbeidet rundt gjentakende avvik
Kvalitets avvik	Nedgang i forhold til 2019	Gode rutiner i arbeidet rundt gjentakende avvik
Årsverk	Nedgang i årsverk grunnet nedbemanning i EMÅ. Tallet er ikke representativt for enheten da avlastning har stor bruk av vikarer.	Enheten har benyttet en del vikarer for å dekke opp turnusene på avlastning.
Andel ansatte heltid	Grunnet nedbemanning i EMÅ	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Mange deltidsstillinger i avlastning og nedbemanning i EMÅ	

Internkontroll

Pga. store endringer i avlastningsbehovet hos foresatte har årsturnus for 2020 vist seg å være for sårbar i forhold til fleksibel og effektiv drift. Erfaringene har derfor gjort at vi har gått tilbake til 26 ukers turnus for å øke fleksibiliteten og kunne ivareta endringene på en bedre måte.

Vi har kontinuerlig vurdert risiko og sårbarhet i forbindelse med utagerende brukere.

Gjennom arbeidet med avvik, der det er gjentakende hendelser, har vi i samarbeidet med spesialisttjeneste, fått veiledning på tiltak som kan minske utagerende adferd.

Alle ansatte har fått tilbud om kurs i skadeavvergende og forebygging av utagerende adferd gjennom Verge.

Skjema om skadeavverging benyttes for rapportering til statsforvalteren.

29.5 Heltidskultur

Bofellesskapet og uteteam har langvakter inntil 12,5 timer. De minste stillingene er på 70 % med hvilende nattevakt. Nærvær oppimot 100 %.
I avdelingen for avlastning er arbeidet med heltid forbundet med utfordringer, da det er et stort behov for avlastning i forbindelse med helg. Det betyr at bemanningen er vesentlig høyere i helgen enn i ukedagene. Mange ansatte jobber annen hver helg for å få større stillingsandel.

Det store behovet for avlastning i helgene er utfordrende for rekruttering av kvalifiserte medarbeidere.

29.6 Klima/Miljø

Det har vært lite fokus på klima og miljø utover bruk av tilrettelagt kildesortering, motivasjon til å benytte offentlig transport og benytte elsykkel til turer med brukere istedenfor bil.

30 Forebyggende tjenester

30.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	55 158 945	54 387 812	46 692 000	52 435 078
Sum inntekter	-15 165 871	-13 124 812	-7 205 000	-12 714 289
Netto driftsramme	**39 993 074**	**41 263 000**	**39 487 000**	**39 720 789**

Enheten har et mindreforbruk. Dette skyldes i hovedsak mindreforbruk på lønn pga. vakante stillinger og noe mer salgsinntekt (salg av reisevaksiner) enn budsjettert.

30.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Kursvirksomhet og andre satsinger:

Satsingsområdet har vært å videreføre kurs som drives både innad i virksomheten og på tvers av enheter. Koronasituasjonen som oppstod, satte en brå stopper for dette, men noe kom i gang igjen etter sommeren med diverse smittekrav og noe ble videreført Digitalt:

Livsmestringskurs som startet på nyåret i Eureka ble endret til digitale tilbud

Utsikten fikk ikke fullført på våren og det ble ikke start ny gruppe på høsten.

God start som er et program for gravide og småbarnsforeldre med ekstra utfordringer har gått som normalt gjennom hele året. Ved årsslutt går det over fra å være et prosjekt til drift.

Svangerskapskurs: Det ble gjennomført ett svangerskapskurs før mars, men ingen etter. Alle de gravide har fått informasjon om et digitalt kurs med god kvalitet.

Skolelos: Skolelosordningen er gjennomført i tråd med virksomhetsplan. 4 stillinger er knyttet til ordningen, hvorav 2 har ekstern finansiering hhv fra Fylkesmannen og Bufdir.

Barn som pårørende har hatt nettverkssamlinger vår og høst og enheten har arbeidet med å revidere prosedyren. Det har vært ekstra fokus på dette temaet nå i koronatider da det fra nasjonalt hold påpekes at noen barn og unge er ekstra utsatt for påkjenninger i forbindelse med voksne som strever.

Cos-kurset som pågikk i mars ble stoppet, men det ble fullført tidlig på høsten. Det ble ikke startet nye kursgrupper på høsten.

Unge mødre-gruppen har gått tilnærmet normalt med smitteregler hele året. Det har vært 11 deltakere som møtes 3. hver uke. Litt begrensning på aktiviteter, men normalt antall treff.

ICDP på voksenopplæringen. To kurs er fullført på to ulike språk (totalt 18 familier) Et kurs ble utsatt med 13 påmeldte på grunn av koronasituasjonen.

Home-start: Samarbeid mellom Frelsesarmeen og kommunen vedrørende tilbud til småbarnsfamilier om ukentlige besøkskontakter til familien og invitasjon til arrangementer. Har vært i drift hele året. Ble stengt ned i vår, men har tatt seg godt opp igjen. Pandemien utløste mer midler fra Gjensidigestiftelsen og Frelsesarmeen som har gitt mulighet til å gi et bredere tilbud av aktiviteter og utstyr til familiene.

SLT: (Samordnede kriminalitetsforebyggende tiltak) Egen ressurs i 50 % tilsatt til denne rollen med oppstart jan 2021) Aktivt deltakelse i Nordic Safe Cities gjennom året.

Til rett tid: Helsestasjonene har startet opp et samarbeid med forskere på UiA og SSHF vedrørende et prosjekt for oppfølging av overvektige barn.

Godt begynt: Helsestasjonen har blitt med i et forskningsprosjekt i samarbeid med UiA vedrørende

en kartlegging av 1 åringer i Arendals fysiske og psykiske helse.

Matstart: Helsestasjonen samarbeider med UiA i et forskningsprosjekt vedrørende innføring av fast føde for små barn.

30.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det kom en egen smittevernveileder for helsestasjons- og skolehelsetjenesten på våren, og den ble tatt i bruk. Den inneholdt prioriteringer for tjenestene og smitteverntiltak. Det ble foretatt ROS-analyser i avdeling helsestasjon som samstemte med de nasjonale funnene. Hovedmålsetninger har vært å holde tjenestetilbudene på så normalt nivå som mulig da det ut over året kom nasjonale rapporter om at sårbare barn og unge var spesielt utsatt i pandemisituasjonen. Det er skrevet avvik på noen tilbud som ikke ble gjennomført enten fordi skolen var nedstengt eller i periode hvor bare de aller minste barn og barn med ekstra behov ble prioritert på helsestasjonen.

Det har vært noen digitale konsultasjoner der hvor det har vært mulig tidlig i pandemien, men ikke i noen utstrakt grad videre da både brukere og ansatte mener at fysisk oppmøte med smitterestriksjoner er langt å foretrekke.

Det ble gjennomført ett svangerskapskurs før mars, men ingen etter. Alle de gravide har fått informasjon om et digitalt kurs med god kvalitet.

Det kan merkes i avdeling helsestasjon at pandemisituasjonen er krevende for de ansatte og de uttrykker slitenhet, samtidig har de vært gode på å holde motet oppe hos hverandre midt i all spriting av kontor og utstyr og andre smitteregler.

I mars ble 3 helsesykepleiere beordret til teststasjon i noen uker. I høstferien ble 4 helsesykepleiere beordret til teststasjon og smittesporing 2-3 uker. Det er skrevet avvik på hvilke konsekvenser dette fikk. Avdelingsleder for helsestasjonen tok kontakt med kriseledelsen og oppfordret til å lytte til nasjonale myndigheter som sterkt fraråder at helsesykepleiere tas ut av ordinær tjeneste for å bidra i testing og smittesporing. Det har ført til at kommunen har klart å organisere dette arbeidet videre, inkludert vaksinering uten å beordre helsesykepleiere.

Avdeling Familietjeneste har vekslet mellom digitale møter og fysiske møter med klienter i tråd med utviklingen i smittebildet, særlig våren var preget av flest digitale møter.

30.4 Arbeidsgiverstrategi

På helsestasjonen er arbeidsgiverstrategien gjennomgått i avdelingsmøte tidlig på året og brosjyren deles ut til alle nyansatte sammen med en samtale om temaene.

Ansatte og ledere ved enhet forebyggende tjenester har et bevisst forhold til vårt samfunnsoppdrag og hvor viktige våre tjenester er for Arendals innbyggere. Dette understrekes også i løpende enhets- og avdelingsmøter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Ved forebyggende enhet er det ikke gjennomført brukerundersøkelser dette året. FIT brukes i noen grad der hvor familier eller ungdom følges opp utover det ordinære programmet.

Helsestasjonen har fulgt videre opp fra medarbeiderundersøkelsen i 2019, og det er enighet i avdelingen om at arbeidet som er gjort ved tidligere oppfølginger, har gitt resultater. Vi jobber for å opprettholde effekten og med de resultatene vi ser.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Ved enheten har det vært en økning i sykefravær. Dette var forventet pga. pandemien, og vi fikk langtidssykemelding grunnet denne.

Sosiale HMS-tiltak for hele avdelingen har vært færre enn vanlig da vi ikke har kunnet møtes fysisk. Vi har hatt noen samlinger i små grupper.

Teamsmøter har erstattet fysiske møter, og det blir ikke samme trivselseffekten som av å møtes fysisk.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

De ble ikke ferdige innen fristen i mai pga. pandemien, men ble fullført i løpet av høsten.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,7	1,58		1,5
Fravær langtid (%)	4,4	7,79		4,5
Fravær (%)	6,1	9,37	7	6
Antall HMS avvik	12	4	3000	20
Antall kvalitetsavvik	64	50	3700	70
Årsverk (antall)	64	60,63		61
Andel ansatte heltid (%)	56,5	47	55	70
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	88	90	83	89

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Langtid: flere ansatte har hat helseutfordringer gjennom året	Jobbe aktivt med fokus på sykefravær gjennom året.
HMS avvik	Betydelig bak målsetning	Fortsatt økt fokus på HMS-arbeid
Kvalitets avvik	Bak målsetning	Fortsatt økt fokus på HMS-arbeid
Årsverk	Tatt noe ned mtp. omorganisering i 2021	
Andel ansatte heltid	Noen flere ansatte velger deltid etter eget ønske.	Alltid som utgangspunkt at det tilsettes i fulle stillinger.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Positive utvikling	

Internkontroll

Pandemisituasjonen har vært i fokus, og det har vært utført ROS-analyser i alle tjenestene. Alle tjenestene har levert årsrapporter. Det har vært fokus på å sende avvik på lovpålagte tjenester som ikke har blitt gitt pga. pandemien.

Enheten har samarbeidet tett med kommuneoverlege for barn og ungdom rundt avgjørelser i sammenheng med pandemien.

Det har vært avholdt 7 møter i Helsestasjonens HMS-gruppe, og hovedfokuset har vært pandemien.

Tilvarende antall møter gjennomført i familietjenesten.

30.5 Heltidskultur

Enheten har høy andel heltidsansatte, dog med noe nedgang ift. 2019. I den grad personer ikke jobber heltid, er dette eget ønske.

Det lyses ikke ut deltidsstillinger ved enheten.

30.6 Klima/Miljø

Enhetens ansatte oppfordres til samkjøring og bruk av offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser. Det er kjøpt inn elektriske sykler til bruk av transport på kortere turer. Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som f. eks videokonferanse, benyttes når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

31 Birkenlund skole

31.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	44 019 105	42 178 399	41 764 399	44 951 712
Sum inntekter	-7 398 363	-5 557 399	-5 917 399	-10 093 609
Netto driftsramme	**36 620 742**	**36 621 000**	**35 847 000**	**34 858 103**

Enheten er i balanse økonomisk.

31.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

2020 har vært preget av flere utviklingsprosjekter ved Birkenlund skole:

1. Innføringen av et nytt læreplanverk - og tilpasse opplæringen til det
2. Oppstart av et Læringsmiljøprosjekt - hvor vi får hjelp av veiledere fra Universitetet i Stavanger til å forbedre vårt arbeid med læringsmiljøet ved skolen
3. Videreutvikle digitaliseringen av undervisningen. Alle elevene har nå et digitalt verktøy og noe programvare. Covid-19 har tvunget frem at vi tar dette i bruk på en helt annen måte.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	451	427	432
Antall barn i SFO (GSI - J1)	91	78	80
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,76	2,54	2,9
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	35,7	32,4	34
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	5,6	4,8	5

Tallene viser en liten elevtallsvekst. Grunnen til at det er en økning i ledelsesressursen henger sammen med at ledelsen av SFO er en del av dette tallet i 2020.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	52	49
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	51	46
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	49	44
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	48
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	55	53
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	55	51

Jevnt over har vi dette året scoret lavere enn forventet på nasjonale prøver. Vi har fulgt resultatene opp i ettertid ved at lærerne analyserer hvilke områder vi ikke har lykkes med og planlegger hvordan det kan følges opp året etter.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	avlyst pga. covid-19
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3	avlyst pga. covid-19
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,8	avlyst pga. covid-19
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,8	avlyst pga. covid-19
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	40,5	40,9

Ved at både skriftlig og muntlig eksamen ble avlyst på grunn av covid-19 ble det en spesiell avslutning for 10. trinn. I grunnskolepoeng scoret de høyere enn forventet, noe som gledet oss.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,8	3,6	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	12,2	8,1
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,8	3,3	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	7,1

Vi arbeider mye med å bedre læringsmiljøet ved skolen, og å redusere antall elever som blir mobbet. Så selv om andelen elever som blir mobbet på 7. trinn er for høy, er det gledelig å se en positiv utvikling av det tallet siden i fjor og at nesten ingen elever på 10. trinn oppgir at de blir mobbet (derfor er det tallet prikket).

Fra høsten 2020 har vi vært med i et Læringsmiljøprosjekt i regi av Udir og Universitetet i Stavanger. Gjennom det prosjektet får vi hjelp til å systematisere vårt arbeid med læringsmiljøet ytterligere og til å heve de voksnes kunnskap om hvilke grep som fungerer.

31.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Store deler av 2020 har vært preget av covid-19. I store deler av mars, april og mai var det ikke elever på skolen. Vi har hatt elever som har vært i karantene og en skolehverdag som har vært preget av smitteverntiltak. Dette har ført til mange omorganiseringer, endringer - og ført til utstrakt bruk av digitale undervisningsmåter.

Elevene har vært flinke til å innordne seg smittevernreglene. Mange av disse har blitt deres nye hverdag. Avstanden mellom elever på kryss og tvers av kohorter har økt, men samholdet innad blitt sterkere. Elevenes digitale ferdigheter og kjennskap til digitale pedagogiske programmer har økt.

Ingen ansatte har vært smittet, men det har vært mange som har testet seg og vært i karantene inntil testresultat forelå. De ansatte opplever at det har vært en krevende periode på grunn av alle endringene som har foregått, måttet opprettholde smittevernreglene og tatt i bruk digitale læringsressurser på en langt mer omfattende måte.

31.4 Arbeidsgiverstrategi

I 2020 drøftet vi hvordan skolen kunne løse vårt samfunnsoppdrag gjentatte ganger. Dette førte blant annet til at vi hadde en relativt høy andel elever som fikk et tilbud på skolen under nedstengningen.

Vi har også drøftet det samfunnsoppdraget den nye læreplanen gir skolen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider- og brukerundersøkelsene har vi analysert og drøftet i personalet. De gir oss avgjørende viktig informasjon i vårt prioriteringsarbeid om hva vi skal arbeide særskilt med fremover.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har jobbet mye med å redusere sykefraværet og få sykemeldte ansatte tilbake i jobb. Vi har samarbeidet med HR-avdelingen, og gjennomført en rekke samtaler med enkeltansatte og NAV. Vi har også arbeidet på systemnivå med å avdekke områder som frustrerer, fordele arbeidsbelastninger og forventningsavklaringer.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Nei

Den tradisjonelle vernerunden er ikke gjennomført på grunn av covid-19.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2	1		1
Fravær langtid (%)	8,1	8,1		5
Fravær (%)	10,1	9,1	7	6
Antall HMS avvik	42	16	3000	50
Antall kvalitetsavvik	39	3	3700	50
Årsverk (antall)	46	45		
Andel ansatte heltid (%)	68	58	55	60
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	89	85	83	85

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet går ned (tallene er mer positive enn de ser ut fordi fravær vinteren 2019/20 var mye høyere enn de er nå)	Vi har hatt hjelp av HR-avdelingen i forhold til oppfølging av enkelte ansatte og systemjobbing.
HMS avvik	Reduksjon i antall avvik. Dette skyldes nok både nedstengning og at det nye avvikssystemet ikke brukes i samme grad	Fortsette arbeidet med å informere om avvikssystemet, og arbeide med de avvikene som kommer inn
Kvalitets avvik	Se kommentar over	Se over
Årsverk	Antall går litt ned for å tilpasse oss det budsjettet tillater.	Forberede ansatte på at det vil være færre ansatte
Andel ansatte heltid	Tallet har gått ned, og det skyldes nok både måten tallene er hentet ut på og at ansatte har kommet tilbake etter sykemeldinger og ikke har 100 prosent arbeidsevne	Fortsette arbeidet med å få ned sykefraværet.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Se over	Se over

Internkontroll

I 2020 gjennomførte vi flere risiko- og sårbarhetsanalyser i forbindelse med ulike senarioer i forhold til smittesituasjonen og ulike former å drive skole på.

31.5 Heltidskultur

Vi er bevisst prioriteringen av heltidskultur. De stillingene vi har lyst ut, har alltid vært heltidsstillinger, og vi snakker med de ansatte som ønsker reduserte stillinger. Vi har også hatt flere tilfeller hvor vi har etablert reduserte stillinger for at ansatte i det hele tatt skal kunne komme tilbake i arbeidslivet. I noen tilfeller må vi erkjenne at arbeidskapasiteten ikke er lik hos alle.

31.6 Klima/Miljø

Skolen ble resertifisert som Miljøfyrtårn høsten 2019. Året 2020 har på mange måter vært et annerledes år, hvor vi ikke har arbeidet så mye direkte med klima og miljø. Likevel har det vært et år hvor vi har tatt i bruk det digitale på en helt annen måte, et år hvor skolen har vært stengt ned i perioder.

Vi har gjennomført flere undervisningsopplegg hvor bærekraft har vært tema. Vi har også hatt runder med kildesortering, som er et område hvor skolen har et forbedringspotensial.

32 Asdal skole

32.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	45 953 847	42 429 894	42 857 194	45 380 649
Sum inntekter	-5 065 039	-3 868 894	-4 387 194	-6 064 450
Netto driftsramme	**40 888 808**	**38 561 000**	**38 470 000**	**39 316 199**

Vi kuttet i stillinger sommeren 2020. Det ble kuttet 90 % IKT-ansvarlig og tre fagarbeiderstillinger.

Vi gikk likevel med et betydelig merforbruk grunnet at vi høsten 2020 fikk inn ekstra sårbare elever som trenger en til en og tre til en på seg til enhver tid. Dette medfører en betydelig kostnad, og det er ikke mulig å kutte andre steder for å kompensere for dette. Det vil da gå ut over lærernormen og spesialundervisning etter vedtak.

Vi har også hatt noen andre uforutsette lønnsutgifter høsthalvåret 2020, dette er beskrevet i Tertialrapport 2 - 2020.

32.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Skolen har et godt og tett samarbeid med FAU på arbeidet med skolemiljø. Vi har i samarbeid satt elevenes skolemiljø som et fast punkt på alle foreldremøter. Nidelv ungdomslag er også en viktig og kjær samarbeidspartner for Asdal skole.

Både barneskolen og ungdomsskolen har egne møter hver uke hvor elevenes psykososiale miljø blir fulgt opp. På disse møtene sitter rektor, avdelingsleder, sosiallærer, helsesykepleier og miljøterapeut fra Familietjenesten.

Vi fortsetter å jobbe med psykisk helse i skolen som vi ble kurset på gjennom RVTS Sør.

Skolen følger nå BTI-veilederen, og tar dette inn i det meste vi jobber med rundt tilrettelegging og dokumentasjon for elevene våre.

Som skole har vi stort fokus på lærernes profesjonsetiske plattform, og alt av elevarbeid skal være forankret i denne.

Det meste av skolens utviklingstid i 2020 har gått med til å jobbe med den nye læreplanen. Dette er et tidkrevende arbeid, og vil følge oss langt inn i 2021.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	452	475	487
Antall barn i SFO (GSI - J1)	83	61	63
Årsverk ledelse (GSI - C3)	300	300	300
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3441	3946	3554
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	949	792	949

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	46
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	50

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	51	48
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	51	48
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	46
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	51	47
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	53	52
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	52

Hvis en ser på resultatene for 8.trinn, så måler de egentlig elevene fra 5-7. trinn på barnetrinnet. Nasjonale prøver kom rett før høstferien. Asdal ungdomsskole får elever fra Asdal barnetrinn, Rykene skole og Strømmen skole. Når vi tar utgangspunkt i våre elever fra Asdal barnetrinn, altså tall fra avgiverskole blir resultatet for 8.trinn annerledes. Der scorer Asdal elevene mye høyere.

Når det gjelder resultatene fra årets 5.trinn er vi ikke godt fornøyd med resultatet i lesing og engelsk. Vi har jobbet sammen med lærerne for å se hvordan dette gikk til. Vi har vanligvis et mye høyere resultat enn dette.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,0	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	4,0	Eksamen avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41	40

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,1	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	Prikket	8,1
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,5	3,3	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	11,5	7,1

32.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

12. mars ble skolene stengt ned, og vi hadde en lang periode med hjemmeskole. Det ble da iverksatt strenge smitteverntiltak. Da skolene åpnet igjen, har vi både vært på gult og rødt nivå. Det har da vært forskjellig hvordan vi alle, både elever og ansatte, har organisert oss. Dette har vært spesielt utfordrende for de ansatte som har måttet snu seg rundt, forkaste gamle planer og lage nye, omtrent fra en dag til en annen, noe som har påført mye merarbeid. Ansatte har stått i en stadig trussel om smitte, da de er tett på elevene, og dette har også vært en påkjenning. Jeg vil si at de har stått på mye mer enn jeg som leder kunne forvente, og jeg er stolt av lærerne på Asdal, de har vært noen helter under hele korona-tiden. Jeg ser at de er slitne nå, og har vært det en god stund.

Vi merker spesielt for våre eldste elever at konsekvensene etter nedstengning, rødt nivå og mye usikkerhet, har vært dårligere psykisk helse. Spesielt for jentene på ungdomstrinnet. Vi har hatt en stor økning av jenter som sier de sliter psykisk og som vi må hjelpe som best vi kan.

Korona har også resultert i en noe økt bemanning både på SFO og i skolen grunnet kohortinndelinger.

32.4 Arbeidsgiverstrategi

Asdal skole har hatt fokus på fagfornyelsen og innføring av ny læreplan. Her har vi arbeidet mest med Utdanningsdirektoratets kompetansepakker og planleggingsverktøy, samt at vi har deltatt i DEKOMP-samlinger.

Vi har et samarbeid med Nidelv ungdomslag når det gjelder elevkvelder og andre tilbud. Dette har vært vanskelig å få til under Korona, men vi har fortsatt en god dialog og et godt samarbeid.

Skolen fortsetter å jobbe med psykisk helse som vi er kurset på av RVTS Sør. Dette har kommet godt med under Koronatiden. Vi hadde et stort fokus på daglig kontakt med alle elevene under den tiden skolen var nedstengt. Alle elevene skulle bli sett og hørt, selv om de ikke var fysisk på skolen. Dette fikk vi veldig mange positive tilbakemeldinger fra både elever og foresatte på.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2020.

Elevundersøkelsen er gjennomgått og drøftet med alle lærerne, og tiltak er satt inn på de trinnene vi så det var nødvendig.

Foreldreundersøkelsen fikk en lav svarprosent, selv om både skole og FAU var på i forhold til å få opp denne svarprosenten. Deltakelsen var under 50 %, og vi ser at vi ikke kan bruke resultatene på en god måte når under halvparten av de foresatte har svart. Skolen er i dialog med FAU på hvordan vi kan få opp svarprosenten betraktelig til neste gang.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har hatt ukentlige HMS-møter i en lang periode høsten 2020 grunnet Korona. Vi så på dette som en nødvendighet, da det var mye som måtte drøftes og evalueres, spesielt i forhold til de ansattes arbeidsforhold. Så det er Korona som har fått mest fokus i HMS-arbeidet vårt i 2020.

Det har også vært fokus på trivsel på arbeidsplassen og sykefravær.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,2	0,9		1
Fravær langtid (%)	4,1	7,7		4
Fravær (%)	5,3	8,6	7	5
Antall HMS avvik	55	42	3000	40
Antall kvalitetsavvik	27	5	3700	40
Årsverk (antall)	60	59		59
Andel ansatte heltid (%)	56,2	60	55	60
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	81	84	83	85

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Økning i langtidsfravær	Noe er koronarelatert. Ikke noe av fraværet skyldes årsaker knyttet til arbeidsplassen.
HMS avvik	Vi har fortsatt fokus på avviksrapportering.	Det er satt inn styrking og ekstra bemanning på enkeltelever med utfordringer i forhold til fysisk vold, noe som går ut over budsjettet. Vi følger

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
		også planen for vold og trusler, og ansatte som opplever dette, får veiledning og samtaler.
Kvalitets avvik	De ansatte er flinke til å rapportere inn bortfall av spesialundervisning eller bortfall av faglært personell.	Det er lite kvalitetsavvik.
Årsverk	Årsverk går ned grunnet økonomi	Kutt i vikariater.
Andel ansatte heltid	Vi har mange ansatte i mindre stillinger grunnet arbeidskapasitet, spesielt på barnetrinnet. Flere er uføre i deler av stillingen sin.	Vi har satt fokus på heltidskultur i samarbeid med Utdanningsforbundet. Det er en utfordring for oss å ha så mange i mindre stillinger, men det er ikke mye vi kan få gjort med dette, da det er få som kan øke stillingene sine grunnet helsemessige utfordringer.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Se svar andel ansatte heltid.	Se svar andel ansatte heltid.

Internkontroll

HMS-utvalget har gjennomført risikovurdering og laget handlingsplan i forhold til vold og trusler.

Vi ser på avvik som kommer inn og vurderer disse i HMS utvalget.

Internkontrollen dette året har primært omhandlet smittevern og hvordan vi følger nasjonale retningslinjer. Dette har vært godt forankret i HMS-utvalget med hyppige møter hvor vurderinger er tatt.

32.5 Heltidskultur

Vi har i samarbeid med Utdanningsforbundet hatt heltidskultur som tema. Vi har en utfordring i forhold til at vi har mange ansatte på barnetrinnet som ikke kan ha større stillingsprosent på grunn av helsemessige utfordringer.

Det er også en utfordring å få større stillingsprosent på fagarbeiderne på ungdomstrinnet, da de følger elevenes skoledag, og dette utgjør ikke 100 % tilstedeværelse.

32.6 Klima/Miljø

Skolen skal resertifiseres Miljøfyrtårn våren 2021.

Bærekraftig utvikling jobbes med i henhold til den nye læreplanen.

Vi jobber aktivt med å redusere matsvinn.

33 Stuenes skole

33.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	47 600 766	45 488 099	46 370 599	45 856 734
Sum inntekter	-6 056 694	-4 314 599	-4 562 599	-6 574 872
Netto driftsramme	**41 544 072**	**41 173 500**	**41 808 000**	**39 281 862**

Vi klarte dessverre ikke å holde budsjettet. Årsaken er vikarbruk i forbindelse med fravær og elever som er så fysisk og verbalt utagerende at de krever en helt egen oppfølging.

33.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Stuenes skole har et bredt spekter av elever og ansatte. Vi tilstreber at alle skal oppleve mestring og utvikling hver dag. Vi er sammen engasjerte i innføring av nye fagplaner og vi er heldige deltakere i den nasjonale satsningen «Læringsmiljøprosjektet pulje 5».

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	491	505	523
Antall barn i SFO (GSI - J1)	69	63	60
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	42	42,5	46
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	6,52	5,4	7

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	48	52
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	47	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	46
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	49	46
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	48	46
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	48	48
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	52	49
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	52	49

Stuenes skole er ikke helt fornøyde med resultatene på nasjonale prøver. Vi ser en for svak utvikling i leseferdigheter i alle fag på barnetrinnet og en for litt svak positiv utvikling mellom 8. og 9. trinn.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,4	-
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,6	-
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,4	-

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,2	-
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	42	41

Skriftlig grunnskoleeksamen ble avlyst på grunn av koronapandemien våren 2020.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,8	3,5	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	15,2	8,1
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,7	3,5	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	9,0	7,1

Vi har for mange elever som opplever å bli mobbet på skolen og gjennom sosiale medier.

Dette er noe vi har fokus på daglig, og sammen med foresatte må skolen fortsette å være en motkultur.

33.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Konsekvensene av snart et år med smitteverntiltak er at ansatte er slitne og preget av større slitasje enn vanlig. Det innebærer at fraværet er antatt å øke noe. Vi har ellers hatt lite smitte og fravær på grunn av karantene ved skolen. Alle elever er tilbake etter nedstengning unntatt en med kronisk sykdom og høy risiko ved eventuell smitte.

33.4 Arbeidsgiverstrategi

Det gode arbeidsmiljøet på Stuenes skole er det som holder oss oppe og holder oss sammen i disse krevende tidene. Vi har lav terskel for å ta opp ting med hverandre og ledelsen har «åpen dør». Vi tilstreber å hjelpe hverandre i hverdagen, ha gode rutiner for delingskultur og fokus på det vi ønsker mer av. Den humoristiske synvinkelen hjelper alltid.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har gjennomført ståstedsanalysen i forbindelse med Læringsmiljøprosjektet. De ansatte er slitne av de krevende forholdene og spesielt rundt svært utagerende elever. Medarbeidersamtalene bekrefter dette, samtidig som alle oppgir høy grad av trivsel og samhold på arbeidsplassen.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi forsøker etter beste evne å gjøre hverdagen god for alle og enhver innenfor de rammene vi nå har. Det vi savner gjennom dette året er de positive møtearenaene og de gode fellesopplevelsene vi har hatt tidligere. Vi gleder oss til det blir mulig med turer, turneringer, felles treninger og personalseminar igjen.

Vi har gode lokaler og arbeidsplasser og mulighet for tilpasninger til de som trenger det ergonomisk eller organisatorisk.

Vi har et godt samarbeid med verneombudet og de tillitsvalgte.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,6	1,0		1,5
Fravær langtid (%)	3,6	2,0		3,5
Fravær (%)	5,2	3,0	7	5
Antall HMS avvik	120	70	3000	120
Antall kvalitetsavvik	7	25	3700	30
Årsverk (antall)	62	62		58
Andel ansatte heltid (%)	46	46	55	46
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	90	95	83	95

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet er lavt.	Jeg tror alle strekker seg lengre fordi det er krevende tider og man ønsker ikke å belaste kolleger.
HMS avvik	Avvikene er færre.	Elevene har vært delt i mindre grupper, med enda tettere oppfølging, det gir mindre utagering.
Kvalitets avvik	Antallet har økt.	Elever med krav om spesialundervisning har mistet noe på grunn av stengt skole, koronatiltak og ansatte som kun kan følge en liten gruppe.
Årsverk	Antallet er stabilt.	Selv med en øking av elevtallet er antall ansatte på vei nedover for å nå de økonomiske målene i kommunen.
Andel ansatte heltid	Antallet er stabilt.	Det er flere som ønske rå jobbe redusert. Fagarbeidere som ikke ønsker arbeid i sfo kan ikke få full stilling.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Mellom 90 og 95 % er bra.	Noen pedagoger med stor omsorgsbyrde ønsker også redusert stilling.

Internkontroll

Vi er fornøyde med fraværet som er relativt lavt. Vi er også glade for at ansatte er flinke til å rapportere avvik.

33.5 Heltidskultur

Vi tilstreber at flest mulig av våre ansatte har 100 % stilling der det er mulig og ønskelig.

33.6 Klima/Miljø

Stuenes skole er for tiden ikke miljøsertifisert. Dette er noe som er vanskelig å prioritere i disse økonomiske tider, ikke det å være opptatt av miljø, det er vi, men å betale 35 000 kroner for en sertifisering mener vi at ikke er riktig prioritering nå. Det samme gjelder alt arbeidet som må legges i en slik sertifisering som etter vår erfaring har svært lite å si for hva slags praksis vi har på enheten. Der er det helt andre ting som spiller inn, bevissthet i det daglige holdningskampanjer, elevprosjekter og rusken-aksjoner.

Vi er opptatt av ulike klima- og miljøtiltak, og har daglig fokus på disse problemstillingene sammen med elevene våre.

34 Nedenes skole

34.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	43 733 454	41 826 056	40 174 056	43 006 545
Sum inntekter	-5 126 424	-4 617 056	-4 995 056	-8 173 019
Netto driftsramme	**38 607 030**	**37 209 000**	**35 179 000**	**34 833 526**

2020 ble et krevende økonomisk år. Delvis skyldes dette økte lønnsutgifter da antall elever som krever særskilt miljøterapeutisk oppfølging har økt - noen sågar med et ressurskrevende skjermet opplæringstilbud.
Vil nevne at vi tilbyr en gruppe elever som hovedsakelig jobber etter kompetansemål for barnehage et fullverdig opplæringstilbud innenfor vår ordinære budsjettramme.
Som ressursskole for minoritetsspråklige har vi også etablert et godt tilbud til disse elevene. Det lave antall elever kombinert med behov for mange assistenter med språkkompetanse er imidlertid en stor ressursmessig utfordring.

34.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Hovedmålene for enheten er i samsvar med læreplanens generelle del, prinsipper for opplæring samt de spesifikke fagplanene; å legge til rette for trivsel og læring for alle våre elever.
Kommunens satsingsområder har også vært styrende for enhetens utviklingsarbeid:

A: Innenfor satsingen på læringsmiljø har vi holdt fast ved arbeidet med faglig og sosial inkludering. Vi har i stor grad hentet inspirasjon fra «Inkluderende barnehager og skoler» der et hovedfokus har vært den autoritative klasseleder.

B: Vi er tett på kommunens satsing på realfag. Ressurspersoner har tatt medansvar for skolens satsing på realfag.

C: Skolen opplever samarbeidet med foresatte som positivt og konstruktivt. Et aktivt arbeidende FAU tar initiativ og ansvar for flere store arrangementer i løpet av skoleåret. «Nedenesdagen», en dag der alle tilbydere av aktiviteter for barn og unge i nærmiljøet blir invitert til et felles arrangement i juni, ble dessverre avlyst på grunn av korona.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	479	476	490
Antall barn i SFO (GSI - J1)	108	101	103
Årsverk ledelse (GSI - C3)	255	255	255
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3272	3253	3433
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	599	701	673

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	51
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	52
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	49

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	49
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	54	53
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	54	50

Resultatene fra årets nasjonale prøver for 5. og 8. trinn er omtrent som forventet. Det største negative avviket er NP regning 9. trinn.
Alle resultatene er analysert av faglærerne, og tiltak er satt inn.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,8	-
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	-
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,1	-
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,7	-
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41,9	42,9

Eksamen avlyst pga. korona.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,8	4,2	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	10,2	8,1
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,3	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	7,1

Et gledelig godt resultat på 7. trinn vurdering for læring - med et tilsvarende mindre godt resultat på 10. trinn. Vi har imidlertid arbeidet systematisk over tid med tilbakemeldingskulturen vår, og det vil vi holde fast ved.
Elevenes svar på «mobbing på skolen» er særdeles gledelig på årets 10. trinn. På 7. trinn har vi vært bekymret for deler av elevmiljøet, og vi har både satt inn egne sosialpedagogiske tiltak samt koplet på mobbeombudet i arbeidet med enkeltelever på dette trinnet. Vi har også satt inn ekstra tiltak i forhold til overgangen til 8. trinn.

34.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

De fleste elevene har tilsynelatende håndtert både hygienetiltak på skolen samt hjemmeskole på en god måte. Med smidig og godt samarbeid mellom skole og hjem tror vi de aller fleste elevene har vært godt ivaretatt.
Vi er samtidig bekymret over hvilke konsekvenser situasjonen kan få for sårbare elever som allerede har utfordringer; gjerne både psykososialt og læringsmessig.

Tilbakemeldinger fra FAU:
- Årets førsteklassinger ble hardt rammet da førskoledagene og andre arrangementer som er ment å skape trygghet og positive forventninger til skolestart ble avlyst eller sterkt redusert.
- Faglig flinke elever profiterte på hjemmeskole da de fikk tett faglig oppfølging.
- Nye vennskap har oppstått i organisering i kohorter

- Andre savner trygge venner som de nå er adskilt fra
- Mange elever har kjent på utrygghet og har trengt ekstra oppfølging både hjemme og på skolen

Våre ansatte har vist stor grad av lojalitet, stor evne til omstilling samt vilje til innovasjon. Mange har opplevd økt arbeidsbyrde - men også økt digital kompetanse.

34.4 Arbeidsgiverstrategi

Gjennom vårt pedagogiske utviklingsarbeid har vi et tydelig fokus på samfunnsoppdraget og på skolen som en inkluderende arena; både for elever og ansatte.
Gjennom systematisk oppfølging av elevenes læringsutvikling har vi fokus på elevenes læringsutbytte - noe som også er en viktig indikator på vår tjenestekvalitet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Inkluderingsbegrepet er både en grunnverdi og et overordnet mål i vårt arbeid i forhold til medarbeidere og brukere ved skolen.
Vi søker å skape et godt mestringsklima preget av gode relasjoner, tillit, støtte og respekt. Dette anser vi som viktige indikatorer for om skolen lykkes som en utdanningsinstitusjon.
Det har vært et savn i 2020 å ikke kunne samles fysisk like ofte til gode fellesskapsopplevelser og profesjonsetisk refleksjon.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

1. Gjennom informasjon, tverrfaglige undervisningsopplegg samt egen kjøkkenhage søker vi å utvikle skolen som Miljøfyrtårn
2. I samarbeid med Utdanningsforbundets lokallag gjennomfører vi dialogmøter/ refleksjonsøkter med fokus på arbeidsgiverstrategi og medarbeiderundersøkelsens fokusområder - dog ikke like ofte under pandemien.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,5	0,8		1,4
Fravær langtid (%)	4,9	6,0		3,2
Fravær (%)	6,4	6,8	7	4,6
Antall HMS avvik	69	42	3000	60
Antall kvalitetsavvik	5	2	3700	30
Årsverk (antall)	60	55,7		-
Andel ansatte heltid (%)	57 %	67,7 %	55	60 %
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87 %	89,7 %	83	90 %

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Langtidsfraværet er forholdsvis høyt, og deler av fraværet er arbeidsrelatert.	God oppfølging og tilrettelegging. Fortsatt fokus på forebyggende og helsefremmende arbeid.
HMS avvik	Nedgangen i antall avvik tror vi har en sammenheng med korona- situasjonen.	Ledelsen oppfordrer aktivt til å melde avvik.
Kvalitets avvik	som over	som over

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Årsverk	Den reelle reduksjonen fra 2019 er på 0,9 årsverk. Det resterende skyldes mangelfull registrering og dreier seg om to forsterkede spesialpedagogiske tilretteleggingner utenfor ordinær undervisning.	Registrere disse i GSI
Andel ansatte heltid	Ønsket utvikling	Følge kommunens plan for heltid
Gj.snittlig stillingsstørrelse	som over	som over

Internkontroll

Gjennom arbeid i HMS-utvalg har vi jobbet særskilt med å kvalitetssikre og forbedre rutiner ved brann og evakuering.

Vi har hatt branntilsyn høsten 2020. Avvik er lukket.

I samarbeid med FAU har vi hatt et sterkt fokus på trafikksikkerhet - særlig i forbindelse med trafikkaksjonen i november.

Resultater fra Nasjonale prøver, eksamen og elevundersøkelsen blir hvert år analysert og drøftet - nødvendige tiltak blir satt inn.

Vi har årlig gjennomgang av vurderingsrutiner og vurderingspraksis knyttet opp mot eksamen og sluttvurdering 10. trinn.

Gjennom systematisk arbeid i ressursteam sikrer vi at elever med bekymringsfull faglig utvikling får nødvendig hjelp - eventuelt gjennom sakkyndig vurdering av PPT, enkeltvedtak om spesialundervisning og individuelle oppfølgingsplaner.

Tilsvarende sikrer et systematisk arbeid i skolens tverrfaglige team at elever det er komplekse utfordringer og bekymringer knytet til, blir fanget opp. Vi kopler på da nødvendige faginstanser samt vurderer oppmelding til BTI - team.

Alt pedagogisk utviklingsarbeid er i høyeste grad et kvalitetsforbedringsarbeid.

34.5 Heltidskultur

Vi har tre hovedsatsinger:

1. Systematisk og bevisst arbeid i ansettelsesprosesser der vi kontinuerlig jobber for at flest mulig av våre ansatte skal ha 100 %- stillinger. Vår største utfordring ift. dette er behovet for tospråklige assistenter i språkrom. Mange språk og få elever.

2. Gjennomgå vår struktur og organisering knyttet til ressursbruk i overgang SFO - skole for å redusere behovet for små fagarbeiderstillinger på SFO. Her vil vi samarbeide enda tettere i utarbeidelsen av timeplan for 2020/ 2021.

3. Systematisk arbeid med informasjon om kommunens satsing på heltid og refleksjon i kollegiet for å skape bevissthet og bygge kultur i forhold til dette. Vi drøfter dette i HMS-utvalg og i ulike lederfora. Utdanningsforbundet er en god samarbeidspartner i arbeidet.

34.6 Klima/Miljø

Gjennom å være sertifisert som Miljøfyrtårnbedrift er vi forpliktet på å være miljøbevisste i forhold til innkjøp, renhold, kildesortering og redusering av mengden søppel. Eksempelvis reduserer vi papirforbruket ved gradvis å digitalisere ukeplaner, hjemmearbeid, prøver og liknende samt at vi har egen vaktmestergruppe blant elevene som har et særskilt ansvar for kildesortering og søppelhåndtering. Vi har gradvis økt andelen økologiske produkter, i all hovedsak meieriprodukter, til bruk i SFO sin matservering.

35 Stinta skole

35.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	49 091 475	48 301 138	46 657 138	48 270 747
Sum inntekter	-7 628 054	-6 838 138	-6 120 138	-9 098 151
Netto driftsramme	**41 463 421**	**41 463 000**	**40 537 000**	**39 172 596**

Enheten endte i økonomisk balanse.

35.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhetens oppfølging av satsingsområder i 2020:

BTI

I 2020 har Stinta skole videreført sitt arbeid faste BTI-møter. Vi har jobbet med undringsnotatet i personalet og bruken av dette. Vi i har i 2020 utvidet vårt BTI-team med spes. ped. koordinator og rådgivere fra ungdomstrinnet. I 2020 fikk vi inn 8 undringsnotater. I alle sakene ble det iverksatt ulike tiltak i samarbeid med barnevernstjenesten, skolehelsetjenesten, PPT og Familietjenesten i kommunene. Vi har i 2020 hatt et veiledningsmøte med koordinator for BTI sentrum. BTI-teamet har i 2020 også vært preget av pandemien og ikke gjennomført like mange møter som planlagt.

Læringsmiljø

Stinta skole har i 2020 gjennomført stort sett alle tiltak som er beskrevet virksomhetsplanene for å sikre alle elever et trygt og godt læringsmiljø. Vi har arbeidet med PALS tross utfordringer med nedstengning av skolen i mars og arbeid med en skolehverdag på rødt og gult nivå. Det har vært arbeidet med alle sosiale ferdigheter som beskrevet og det er gjennomført hyppige elevsamtaler for å sikre at vi kjenner til den enkeltes hverdag på skolen og hjemme.

Skole-hjemsamarbeid

Stinta skole har ikke i samme grad som tidligere klart å gjennomføre like mange foreldremøter, FAU- og SU-møter som tidligere år. Dette må ses i sammenheng med de utfordringer vi har hatt grunnet Korona. Vi klarte å gjennomføre møter med foreldre i 1. klasse og 8. trinn.

FAU har i 2020 arbeidet videre med Hjertesoneprosjektet. Foreldrene er presentert resultatene fra elevundersøkelsen for 2020.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	503	497	507
Antall barn i SFO (GSI - J1)	93	82	74
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	34	37	38
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	9	7	7

Elevtallet ved Stinta skole er stabilt. Antall barn i SFO er synkende. Barn fra 3. og 4. klassetrinn benytter SFO i mindre grad enn tidligere. Økt antall årsverk skyldes i stor grad lærernormen.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	52	51
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	46
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	46
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	53	53
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	51	51

Nasjonale prøver:

Vi ser en positiv utvikling på 5. trinn fra tidligere år. Dette til tross for at vi ikke har nådd målene våre. På 8. trinn har vi svakere resultater enn forventet. Tiltak er iverksatt. 9. trinn viser en positiv utvikling fra fjoråret og nådde målene vi satt oss.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,7	utgikk
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,2	utgikk
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	utgikk
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,9	utgikk
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41	39,6

Det ble ikke gjennomført skriftlig og muntlig eksamen i 2020. Grunnskolepoengene ble litt under målet.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	4	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	8,1
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3,3	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	7,1

Elevundersøkelsen viste forventede resultater på 7. og 10. trinn. Vurdering for læring på 7. trinn viser at trinnet er en positiv prosess. Mobbetallene er lave på 7. trinn og av den grunn unntatt offentligheten.

På 10. trinn er mobbetallene svært lave og av den grunn unntatt offentligheten. Det er satt inn tiltak for å bedre vurderingsarbeidet på 10. trinn.

35.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

For elever:

Stinta erfarer at elever har opplevd nedstengningen av skolen, inndelinger i rødt og gult nivå svært ulikt. Noen elevgrupper opplevde hjemmeskolen som positiv, mens mange savnet skolen, venner

og ordinær undervisning. Foresatte ga uttrykk for at de ønsket en ordinær skolehverdag og i mindre grad hjemmeskolen. Vi åpnet skolen for de mest sårbare gruppene under perioden med hjemmeskole. Med utgangspunkt i vårt elevgrunnlag fikk vi i perioder stor pågang fra foreldre og elever som trenger støtte i læringsarbeidet. Vi har i 2020 opplevd en elevgruppe som har mestret tiltakene på rødt og gult nivå godt. Elevene har vært i sine kohorter, vasket hender, vært hjemme når de er syke og holdt avstand etter beste evne.

For ansatte:

Ansatte ved Stinta skole gjennomførte hjemmeskolen på en flott måte. Lærerne fikk en rask læringskurve med digital hjemmeskole på TEAMS . Det var kontakt mellom skolen og elever stort sett hver dag. Arbeidsbelastningen var for mange også stor. Det var usikkerhet mht. vurdering i enkelte fag, spesielt på 10. trinn.

Tilbakeføringen til rødt og gult nivå medførte en ny undervisningssituasjon for alle. Inndeling i kohorter, hygienetiltak og omorganisering av skolehverdagen ute og inne. Belastningen for den enkelte lærer og fagarbeider var stor, men tross økt arbeidsmengde hadde vi et redusert sykefravær mot slutten av 2020.

35.4 Arbeidsgiverstrategi

Stinta skole har i perioden fra 2017 og fram til i dag arbeidet med å skape en positivsamarbeidskultur; En kultur for læring. Vi har utviklet gode samarbeidsteam, trinn og fagteam fra 1.til 10. klassetrinn. I SFO er det faste møter.

At enheten har etablert faste strukturer for samarbeid, har skap en positiv energi i vårt utviklingsarbeid.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi viser til punktet som beskrevet over. Stinta har i hele perioden arbeidet for å skape en positiv samarbeidskultur blant alle ansatte.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten må fortsatt videreføre sitt arbeid med å skape en kultur for å skrive avvik. Fortsatt skrives det for få HMS - og kvalitetsavvik på Stinta.

Stinta skole viderefører sitt arbeid med sykefraværsoppfølging.

Det er gjennomført faste HMS-møter i hele 2020.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,1	1,87		1
Fravær langtid (%)	6,6	8,03		6
Fravær (%)	7,7	9,9	7	7
Antall HMS avvik	34	8	3000	50
Antall kvalitetsavvik	37	9	3700	50
Årsverk (antall)	44	45		
Andel ansatte heltid (%)	65	65	55	70
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87	87	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet økte i 2020. Spesielt gjelder dette langtidsfraværet.	Det jobbes kontinuerlig med å følge opp ansatte med lengre fravær.
HMS avvik	Antall avvik svært få	Stinta skole må arbeide mer målrettet med at alle ansatte skriver avvik. Målet er å øke antall avvik opptil 50
Kvalitets avvik	Antall avvik svært få	Stinta skole må arbeide mer målrettet med at alle ansatte skriver avvik. Målet er å øke antall avvik opptil 50
Andel ansatte heltid	Stabilt	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Stabilt	

Internkontroll

35.5 Heltidskultur

Stinta skole har i 2020 videreført sitt arbeid for å stimulere til en helhetskultur. Vi har i stor grad lykkes med dette i dette arbeidet med vårt pedagogiske personale, men har fortsatt en vei å gå med våre barne- og ungdomsarbeidere. Samme utfordringer opplever vi også for våre tospråklige assistenter og tospråklige lærere.

Å stimulerer ansatte til være i 100 % stilling var et punkt på medarbeidersamtalene i 2020.

35.6 Klima/Miljø

Stinta skole er miljøfyrtårnsertifisert, og vi rapporterer på årlig klima - og miljørapport. Rapporten for 2020 skal ferdigstilles innen 1. april 2021.

I 2020 er deler av maten som ble servert i skolen og SFO økologisk. Frokosten som har vært for elever hver dag fra 7:30 til 8:30 gikk ut i 2020 grunnet covid-19, har ikke oppfylt sitt krav om innkjøp av økologisk mat.

Miljørapportene viser at vi redusert mengde restavfall.

36 Roligheden skole

36.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	46 203 644	42 971 718	42 043 218	47 074 757
Sum inntekter	-6 819 066	-4 191 218	-4 585 218	-8 091 757
Netto driftsramme	**39 384 578**	**38 780 500**	**37 458 000**	**38 983 000**

Enheten har hatt et merforbruk på ca. 600 000 kroner. Dette skyldes en i hovedsak uforutsett merkostnad til SMI-skolen/fylkeskommunen på 445 000 kroner.

36.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Skolens pedagogiske plattform

- 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

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 ved skolen.

Vi får bistand fra PPT på systemnivå i forhold til utvikling av et positivt læringsmiljø.

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.

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

Skolen bruker programmet «Mitt valg» som verktøy i arbeidet med sosiale ferdigheter.

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har tett samarbeid med skolen. Tromøy fritidsforum arrangerer bl.a. ukentlig matklubb, lekseklubb og aktivitetsklubb.

Skolen samarbeider med Tromøy fritidsklubb ved at elever med arbeidslivsfag bidrar med oppussing av lokalene til klubben.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	445	458	475
Antall barn i SFO (GSI - J1)	77	88	97
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,87	2,87	3,0
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	35,24	33,27	34,78
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	10,80	11,33	9,43

Elevtallet har økt med 30 siden 2018. I samme periode er antall årsverk til undervisning blitt

redusert med 0,5 antall årsverk fagarbeidere redusert med ca. 1,5.

Antall barn i SFO har i samme periode økt med 20.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	47
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	52	51
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	52
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	52	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	54	55
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	54

Resultatene viser en nedgang i resultatene for småskoletrinnet . På 8. og 9. trinn presterer elevene ved Roligheden skole over eller likt med landsgjennomsnittet.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,2	Avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,4	Avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	Avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,8	Avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43,5	43,3

Eksamen våren 2020 ble avlyst.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,5	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0,0	7,1	8,1
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,3	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0,0	5,3	7,1

Andelen elever som opplever seg mobbet på skolen er halvert fra 2018. Men andelen elever som blir mobbet er fortsatt altfor høyt. Skolen har et aktivt elevråd som på eget initiativ har tatt tak i utfordringer knyttet til språkbruk og ekskludering.

Elevundersøkelsen viser også en forbedring på elevenes trivsel. Systematisk arbeid over tid i nært samarbeid med FAU og foreldre har gitt gode resultater.

Skolen vil forbedre arbeidet med vurdering for læring. Dette vil bli sett på i sammenheng med «fagfornyelsen».

36.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Siden 12. mars 2020 har skolen iverksatt ekstraordinære smitteverntiltak. Skolen har gjennomført alternative organiseringsformer både inne og ute i både skolen og SFO.

I perioden da skolen var helt stengt drev personalet oppsøkende virksomhet overfor særskilt sårbare barn og unge. Et ti-talls elever fikk jevnlig besøk av ansatte som tok elevene med på lufteturer og ga hjelp til hjemmeskole.

Tiltakene medfører en ekstra belasting på personalet i forhold til økt vakthold delvis parallell-undervisning for elever som er hjemme. Belastningen har pågått over lang tid, og de ansatte er slitne.

Kravet til kohort-inndeling har også medført økt bemanning på SFO.

36.4 Arbeidsgiverstrategi

Roligheden skole driver kvalitetsarbeid basert på organisasjonslæring, og vi arbeider bevisst med å være en lærende organisasjon.

Skolen har i 2020 hatt fokus på fagfornyelsen og innføring av ny læreplan. Skolen har benyttet Utdanningsdirektoratets kompetansepakker og deltatt i DEKOMP-samlinger for Arendal og Gjerstad. Personalet ved Roligheden skole er utviklingsorientert, og skolen er en av 3 skoler som deltar i et pilotprosjekt i samarbeid med UiA i forhold til fagfornyelsen.

Skolen arbeider med utvikling av et positivt skolemiljø i nært samarbeid med elevrådet og FAU. Skolen bruker programmet «Mitt valg» som har som mål å videreutvikle et positivt skolemiljø og forebygge mobbing.

SFO deltar i programmet «Matjungelen» som fokuserer på sunn mat og lite matsvinn.

FAU, Tromøy frivilligsentral har i samarbeid med skolen utarbeidet prosjektet «Tromøy#fritidsforum» der bl.a. lekseklubb, matklubb og aktivitetsklubb inngår som en del av tiltakene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Elevundersøkelsen for 5. - 10. trinn er gjennomført høsten 2020. Resultatene er drøftet trinnvis, og lærerne har laget egen tiltaksplan for hvert trinn. Resultatene viser en positiv utvikling i forhold til trivsel og mobbing. Resultatene er videreformidlet til FAU.

Skolen gjennomførte foreldreundersøkelsen høsten 2020 med en svarprosent på 81. Resultatene viser at foreldrene ved Roligheden skole er mer tilfreds enn landsgjennomsnittet og gjennomsnittet i Arendal kommune.

Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Roligheden skole har inkludert Helse, Miljø og sikkerhet i all aktivitet for å forebygge helseskader og tilstrebe et optimalt arbeidsmiljø for ansatte og elever. I 2020 har HMS- utvalget vært engasjert i oppfølging av skolebygget, særlig med vekt på inneklima. I dette arbeidet har også Agder arbeidsmiljø deltatt sammen med Arendal eiendom KF.

Koronasituasjonen har også fått mye oppmerksomhet i HMS- og kvalitetsutvalget.

Viktige satsingsområder ellers er:

- Trivsel og trygghet på arbeidsplassen
- Sykefravær, yrkesskader og ulykkesrisiko

Enheten har 15 HMS-avvik. De fleste er knyttet til vold og trusler der de ansatte blir utsatt for slag og spark. Det er fortsatt underrapportering på HMS-avvik.

Langtidsfraværet er vesentlig redusert i 2020.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,3	2,3		1,5
Fravær langtid (%)	7,0	4,0		3,5
Fravær (%)	9,3	6,3	7	5,0
Antall HMS avvik	12	15	3000	50
Antall kvalitetsavvik	44	20	3700	70
Årsverk (antall)	47,47	48,21		
Andel ansatte heltid (%)	57,2	63	55	65
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	89	89	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Langtidsfraværet er betydelig redusert.	Fortsatt fokus på positivt arbeidsmiljø og aktiv bruk av Agder arbeidsmiljø, Raskere frisk og MOA-utvalget
HMS avvik	Antall HMS avvik er stabilt lavt.	I samarbeid med verneombud og tillitsvalgte oppfordre medarbeidere til å melde avvik.
Kvalitets avvik	Betydelig færre kvalitetsavvik i 2020 enn året før. Noe kan tilskrives koronasituasjonen og at skolen var stengt flere uker på våren	Medarbeiderne oppfordres til å melde avvik
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Stabilt	

Internkontroll

Internkontrollforskriften er integrert i Roligheden skoles HMS-håndbok.

Det er gjennomført risikovurdering og handlingsplan i forhold til vold og trusler for i SFO, barnetrinnet og ungdomstrinnet.

36.5 Heltidskultur

Fagarbeidere på barnetrinnet kombinerer stillingen med arbeid i skole og SFO og får derfor tilbud om 100 % stilling.

Det er utfordrende å tilby 100 % stilling til fagarbeidere/miljøterapeuter på ungdomstrinnet. De følger elevenes skolerute og dette utgjør ikke 100 % stilling.

Noen av miljøterapeutene har andre deltidsstillinger i kommunen.

36.6 Klima/Miljø

Roligheden skole er selvforsynt med energi ved hjelp av solceller på taket og energibrønner som henter jordvarme.

Skolen deltar i kommunalt prosjekt for redusert matsvinn.

Elever på 2. trinn deltar i et interkommunalt bekkeprosjekt for å øke bestanden av sjøørret i Hovekilen. Elevene har adoptert Kjenndalsbekken der de kartlegger de fysiske forholdene og muligheten for forbedringstiltak.

Bærekraftig utvikling er et sentralt tema i den nye læreplanen.

37 Hisøy skole

37.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	44 631 462	41 994 333	40 375 833	43 754 104
Sum inntekter	-6 734 015	-6 653 833	-7 042 833	-8 672 896
Netto driftsramme	**37 897 447**	**35 340 500**	**33 333 000**	**35 081 208**

Enheten har i 2020 hatt et merforbruk på 2.556.944,-. Hovedårsaken til dette er lønnsutgifter. Enhetsleder har vært og er i jevnlig dialog med skolesjefen ift. situasjonen. Utfordringen er at Hisøy skole balanserer ift. lovverket for å ivareta lærernormen. Og vi er i den sammenheng rådet av skolesjefen til å ikke kutte i lærerstillinger. Vi driver nøkternt, og har stort fokus på økonomi hver dag, men det er særs utfordrende å skulle redusere så store merutgifter, uten å kunne kutte i lærerstillinger.

Enhetsleder har igangsatt kutt på 25 % lærerstilling og 31 % fagarbeiderstilling fra 01.08.21. Vi vil da ligge helt på grensen ift. lærernormen, men lovlig.
Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Mål: Alle barn/elever skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet.
I 2020 jobbet vi systematisk med å videreutvikle det arbeidet som skolen har holdt på med gjennom skolebasert kompetanseutvikling. Vi har bevisstgjort personalet på hva slags elev- og læringssyn vi har på skolen, og har fortsatt jobbet med hele personalet på hva vi legger i profesjonalitet. Samarbeidssynet vårt har vi gått mer i dybden på ift. ærlighet, ris og ros. Dette for å få team til å fungere mest mulig optimalt. Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing og jobber hele tiden med elevenes psykososiale miljø blant annet gjennom Trivselslederprogrammet (TL), elevundersøkelsen, LINK (livsmestring i norske klasserom) og skolens skolemiljøplan. Skolens helsesykepleier i samarbeid med ledere og lærere har hatt opplegg i diverse klasser særlig ift. elevenes psykososiale miljø. Elevrådet har også sammen med ledelsen hatt fokus på dette, noe som vil bli fulgt opp enda mer i 2021. Vi har fortsatt å jobbe med læringsmiljøet for å redusere antall sakkyndige vurderinger og enkeltvedtak om spesialundervisning. Gjennom et bevisst elev-, lærings- og samarbeidssyn har vi etablert felles grep for å ivareta inkludering og opplæring innenfor den ordinære undervisningen på en bedre måte.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	482	469	464
Antall barn i SFO (GSI - J1)	106	106	95
Årsverk ledelse (GSI - C3)	275	300	300
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3 181	3 419	3 210
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	500	506	842

Kommentar til C25: Flere assistenter/fagarbeidere ble tidligere ført opp under C7 i GSI.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	55	56
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	56	57
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	52	56

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	54	53
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	53	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	54	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	55	57
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	54	57

Gode resultater jevnt over, men spesielt gledelig med forbedringen på engelsk 5. trinn, og regning på 9. trinn - meget bra.
Regning og engelsk 8. trinn er noe under målsetningen, men allikevel absolutt akseptable resultater.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	43	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	39	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk		Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	45	Eksamen avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	44	43,4

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,0	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	3,0	*	8,1
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,3	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	3,0	11,4	7,1

Forklaringen på høyt mobbetall på 10.trinn er at vi har hatt en konflikt i en gruppe elever.
Det er kartlagt, vi har hatt samtaler (elever og foresatte), samt at helsesykepleier og rektor har vært mye involvert. Det har virket.

Vurdering for læring på 10. trinn, er der forbedringspotensial, noe vi vil jobbe med fremover.

37.2 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Vi følger vår «covid-19-plan». Den ivaretar planer for grønt, gult og rødt nivå. De ansatte har gjort en formidabel jobb, og det er også verdt å merke seg vårt forholdsvis lave sykefravær i denne perioden. Vi har stor tillit og fleksibilitet innenfor tydelige rammer hos oss. Vi har hatt fokus på at de ansatte bare trenger å være tilstede i undervisning og utviklingstid, som tidvis har foregått på trinn og team. En del av samarbeidet mellom lærere har også foregått på teams. Vi har også hatt en god dose med flaks ift. at vi har unngått smitteutbrudd på vår skole.
Vi har vært tydelige på at elever som har symptomer holdes hjemme, og vårt samarbeid med FAU, tillitsvalgte, SU og SMU har vært veldig nyttig. Her har elevrådsrepresentanten vært nyttig for å forklare hvordan elevene oppfatter hverdagen nå i koronatiden.
Ansatte som her vært usikre ift. symptomer, har testet seg, og vi har fulgt opp kommunens anbefalinger hele veien. Den overordnede skoleledelsen har vært tydelig ut til skolene, noe som har gjort jobben enklere ift. videre info ut til ansatte og foreldre.
Det er samtidig klart at personalet savner fellesskapsaktiviteter, og elevene savner å kunne holde

på med mer aktiviteter på tvers av trinn m.m. Vi har likevel forsøkt å gjøre det beste ut av situasjonen vi er i. Elever og ansatte vil kunne sies å ha relativt gode dager i den situasjonen vi er i.

37.3 Arbeidsgiverstrategi

Hisøy skole har jobbet systematisk med å utvikle en felles holdning og forståelse i forhold til elevene og kollegaene. Vi har jobbet med å oppfylle vårt utarbeidede felles elevsyn, læringssyn og samarbeidssyn. I denne forbindelse har vi høsten 2020 hatt en grundig prosess sammen med tillitsvalgte og ansatte på SFO. Hele SFO har kommet styrket ut av dette, og har rett på nyåret 2021 ferdig utarbeidet en «Gullstandard» av hvordan vi skal drive Hisøy SFO. Vi har skapt felles forståelse for hva inkludering betyr for våre elever, og gjennom dette har vi jobbet med å få inn spesialundervisning mer integrert i den ordinære undervisningen. Vi har høsten 2020 definert tydeligere ansvarsområder og begreper ift. hvordan vi skal drive spesialundervisningen. Tillit og fleksibilitet er viktig for oss. Dette har ført til et forholdsvis lavt sykefravær og høy trivselsfaktor på arbeidsplassen. Vi har brukt tid på å jobbe med at vi ønsker enda tydeligere å fremstå som en VI-skole.
Dette arbeidet er samlende for hele enheten og samsvarer godt med «sammen om framtida».

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Rektor er i gang med å fullføre medarbeidersamtaler med samtlige ansatte. Elevundersøkelsen har blitt fulgt tett opp av lærere for de respektive trinn i samarbeid med avdelingslederne og rektor. Resultatene er blitt fulgt opp med tiltak og styrkning hvor det er nødvendig.
Vi har gjennomført foreldreundersøkelsen høsten 2020. Den viser mye bra, foresatte er jevnt over godt fornøyd med skolen og egen innsats for egne barn. Skolen jobber bevisst med å forbedre seg på alle punkt. Ikke alle barn trives på skolen iflg. foresatte, dette har vi fokus på, og jobber hardt med å endre dette med diverse tiltak. Vi har et godt samarbeid med FAU og har hatt jevnlige møter på tross av korona.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS- og kvalitetsutvalget har jevnlige møter, og hadde Agder arbeidsmiljø på besøk 08.12.20 for en gjennomgang av våre rutiner på feltet. Vi har sammen laget oss en handlingsplan for 2021 som vi følger. Dette innebærer bl.a. at to repr. i utvalget vil gjennomføre et 40 timers HMS-kurs, og at rektor vil ha innføring i bruk av avvikssystemet for samtlige ansatte. Dette har ført til at det er kommet inn flere meldinger i QM+. Viktig at det som er reelt blir rapportert, og dernest håndtert av de som skal håndtere de respektive sakene. Ellers er dialogen med nærmeste leder sentral, for å kunne forebygge i forkant hele veien.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2019	2020	2020	2020
Fravær korttid (%)	1,77	1,38		1,20
Fravær langtid (%)	6,3	3,66		4,80
Fravær (%)	8,07	5,04	7	6,0
Antall HMS avvik	0	3	3000	25
Antall kvalitetsavvik	0	0	3700	15
Årsverk (antall)	53,94	55,01		
Andel ansatte heltid (%)	64,51	70,5	55	70
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	91	90	83	85

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Enheten har hatt en positiv utvikling i 2020.	Samtaler, tilpasninger og bruk av «raskere friskt» har vært utslagsgivende for resultat.
HMS avvik		Kurs og gjennomgang på plandagen 4.1.21, vil føre til mer realistisk føring fremover.
Kvalitets avvik		Se ovenfor
Årsverk		Fokus på å kutte så mye vi kan uten å bryte loven ift. lovverk (GSI). Vi ligger og balanserer.
Andel ansatte heltid	Fin tendens ift.. heltidskulturen.	Samtaler med ansatte om hva de kan klare ift.. stillingsstørrelse, samt «rett folk på rett sted» tankegang viktig.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Stabilt.	

Internkontroll

Det legges vekt på tett kommunikasjon med elevene, ansatte og foresatte. Rektors gjennomgang/repetisjon om bruken av avvikssystemet (QM+) 04.01.21 vil føre til en mer realistisk rapportering fremover. Vi har vært tydelige på at QM+ skal brukes.
Gjennomførte medarbeidersamtaler er også et viktig ledd i internkontrollen vår.
HMS- og kvalitetsutvalget på skolen er utvidet med SFO-leder. Vi har jevnlige møter som er særlig viktig dette «koronaåret».

37.4 Heltidskultur

Ved søknader om reduserte stillinger og nytilsettinger, har vi som mål at vi skal ha færrest mulig deltidsstillinger. Vi har økt stillingen fra 90 % til 100 % for tre av våre ansatte fra 01.01.21. Dette som ledd i en prosess med en ledig stillingsprosent som vi fordelte internt.

37.5 Klima/Miljø

Vi er fortsatt miljøfyrtårn, og har i den sammenheng gode rutiner på avfallssortering. Vi har høsten 2020 jobbet med å få til andelslandbruk lokalt her på Hisøy. Skolen samarbeider med lokal bonde ift. dette. Tanken er at dette skal være i gang våren 2021. Målet er at elevene skal kunne så, høste og spise lokale grønnsaker, dette i tråd med bærekraftig utvikling.

38 Eydehavn skole

38.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	14 027 741	13 650 687	13 163 687	13 353 200
Sum inntekter	-1 845 281	-1 439 687	-1 802 687	-2 461 203
Netto driftsramme	**12 182 460**	**12 211 000**	**11 361 000**	**10 891 997**

Eydehavn skole har klart driften i 2020 innenfor budsjett.

Utgifter ligger noe over budsjett som følge av ekstra oppfølging av enkeltelever, innføring av ny læreplan og noen vikarutgifter pga. lengre sykmelding. Det er sykelønnsrefusjoner som har kompensert for dette og gir oss høyere inntekt enn budsjettert.

38.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Eydehavn skole har jobbet målrettet for å gi alle elevene tilpasset opplæring sammen med sin klasse. Spesialundervisningen har i hovedsak foregått i klasserommet, noe som har gitt elevene trygghet og tilhørighet med de andre.

Vi har i 2020 jobbet med tolking av hvordan den nye læreplanen skal merkes i klasserommet. I dette arbeidet har opplegg fra Dekomp v/UiA hjulpet oss i gang med veiledning og refleksjonsoppgaver. Et spesielt fokus har vi hatt på overordnet del av læreplanverket med de tverrfaglige emnene og prinsipper i læring og skolens praksis. Selv om det er travelt og utfordrende å oppdatere vår praksis sammen med full skoledrift under pandemien, er vi på god vei.

Utforskende metode opplever vi er nøkkelen til mye av opplevd elevmedvirkning og økt engasjement i læringsprosessene. Ved at vi ikke lenger trenger dele på PCer og nettbrett, har vi fått til en mer fremtidsrettet læring som i tillegg har gitt økt lærelyst. Elever helt ned i 1.kl. har vært kreative med konstruksjoner og utført avansert strategisk og sosialt samspill i virtuelle verdener i Minecraft Eduaction. Dette har læringseffekt til utallige emner sammen med de grunnleggende ferdighetene og merkes tydelig. Elevene lærer seg også å planlegge og systematisk feilsøke for å finne riktige «oppskrifter» og fremgangsmåter ved programmering. Å utvikle sin «algoritmisk tenking» gir god hjelp i mange læreplanmål, fra overordnet del til de mer fagspesifikke. Disse metodene og digital samproduksjon merker vi er gode verktøy for å få til dybdelæring.

Covid-19 situasjonen har gjort det mer vanskelig med samarbeid og møtepunkt med foresatte. Planen var å bruke foreldremøter til å involvere hjemmet i større grad for å nå mål i Fagfornyelsen. Spesielt innen emner i livsmestring og folkehelse. Vi har prøvd å kompensere noe for dette med bruk av digital kommunikasjon.

Arendal kommunes helhetlige system for å hjelpe barn og familier som har behov for ekstra oppfølging er godt implementert hos oss. Personalet kjenner til handlingsveilederen for Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI) og vi har hatt nært samarbeid med BTI-teamet i øst.

Vi har hatt lærlinger og praksis-studenter fra UiA, Tvedestrand vgs. og Sam Eyde videregående. Vi har hatt et fint utbytte av dette i arbeidet med å sikre elevene et godt psykososialt skolemiljø, samtidig har studentene fått en god og relevant praksisopplæring.

Eydehavn skole bruker gjennom hele året vårt unike nærområde, og spesielt de fine skogsområdene kommunen eier, (tomt 52/1). Dette området gjør det mulig å flytte aktuell opplæringen ut, samtidig som elevene får god fysisk aktivitet og *bevegelsesglede*.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	148	154	150
Antall barn i SFO (GSI - J1)	25	31	32
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	10,19	10,62	10,85
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,59	2,85	2,67

Vi har redusert litt på assistentressurs fra forrige år, og til gjengjeld fått økt litt på pedagogtettheten. Dette i tråd med ønske utvikling.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	48

Vi klarte oppnå gode resultater i regning, og ligger rett under landsgjennomsnittet og vårt mål i lesing og engelsk. Vi er spent på om arbeidet med de nye digitale hjelpemidlene som hver elev nå har, vil bedre leseresultatene neste år.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	4,5	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	8,1

Mange elever rapporterer at de opplever at vurderingsarbeidet hos oss brukes til å hjelpe de med sin læring. Med score på hele 4,5 overgikk det med klar margin vår målsetting. Elevenes deltakelse i hvordan de vil lære og presentere sin forståelse, tror vi var medvirkende årsak til dette.

Vi opplever lite mobbing som gjør at det ikke kommer frem eksakte størrelser her. Vi vil likevel fortsette følge nøye med og fortsette alle tiltak vi har for å sikre alle elevene et trygt skolemiljø.

38.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Covid-19 situasjonen har resultert i noe begrenset tilgang til aktiviteter for elevene i pauser da vi deler uteområdene inn i soner for ikke å blande elever på tvers av klasser. Enkelte utflukter har også blitt avlyst. Ellers har ikke elevene mistet mye av en normal skolehverdag da bygg, skolestørrelse og uteområder er så velegnet for situasjonen.

Ansatte har merket mer travelhet med langt færre pauser og felles møtearenaer. Likevel klarer vi beholde noe kollegialt samarbeid og samvær med gjeldene smittevernstiltak.

38.4 Arbeidsgiverstrategi

På Eydehavn skole har vi fått utnyttet mange av mulighetene den nye fagplanen har gitt oss sammen med kommunens investering i en digital enhet til hver elev. Det har gjort oss i stand til utføre langt flere opplegg som handler om de nye målene. Vi opplever en økt lærelyst med større elevmedvirkning når de selv kan velge læringsmåter og hvordan vise sin kompetanse. Ferdigheter

for fremtiden handler om mye mer enn besvarelser på ark og i en bok etter en «ferdig bestilling» av lærer.

For god mestring av elevrollen og for livsmestring generelt har vi fortsatt med «Dropin-metoden» (www.dropinmetoden.no); En systematisk tilnærming for å hjelpe elever som sliter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Ansatte gir tilbakemeldinger på at til tross for mye nytt, opplever de mestring og medbestemmelse i arbeidet. Det har vært mange forskjellige utfordringer i 2020. Pandemien sammen med innføring av ny læreplan har tatt det meste av tid og fokus i vår felles utviklingstid. Til tross for stor tidsbruk på daglig drift og logistikk, har vi deltatt på pedagogisk utviklingsarbeid og brukt mye av de nye tankene fra Fagfornyelsen med elevene.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har opplevd økt behov for å se på den økte belastningen for ansatte dette året. Med jevnlige HMS-møter hvor tillitsvalgt, HMS-ansvarlig og rektor deltar, har vi iverksatt flere tiltak for å hjelpe de som trenger det. Vi har blant annet tilpasset arbeidstider og oppgaver uten at tjenesteproduksjonen er redusert. Det er tett dialog mellom ansatte og ledelse. Ved en begrenset arbeidsstokk er det kortere vei fra de ansatte til øverste leder på enheten.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Nei

Da vi hadde planlagt vernerunden hos oss mot slutten av mars, var skolen stengt. Vi har hatt mange HMS-møter ved oppstart før sommeren, men ikke fått prioritert den tradisjonelle vernerunden med fokus bl.a. på brannsikkerheten og arbeidsforholdene generelt. Det betyr ikke at vi har unnlatt å risikovurdere fortløpende.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,5	1,2		1
Fravær langtid (%)	6,0	6,1		5
Fravær (%)	7,5	8,3	7	6
Antall HMS avvik	3	0	3000	10
Antall kvalitetsavvik	9	0	3700	8
Årsverk (antall)	17,2	17,81		17,5
Andel ansatte heltid (%)	70	73	55	75
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85,8	89	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	+0,8 %	Covid-19. Klart å holde nede likevel.
HMS avvik		QM+ opplæring ferdig. Systemet ser nå ut til å fungere
Kvalitets avvik		QM+ opplæring ferdig. Systemet ser nå ut til å fungere
Årsverk	+ 0,6	Behov rundt enkeltelever, vil avta 2021
Andel ansatte heltid	+3 %	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	+3 %	

Internkontroll

Ved overgangen til QM+ som avvikssystem har det lugget litt. Systemet har ikke fungert hele tiden og ansatte hadde fått opplæring og var fortrolig med KFAvvik. Det ser ut til mot årsslutt å være på plass.

Ellers har vi hatt jevnlige HMS-møter med generell risikovurdering, men spesielt ift. drift rundt covid-19. Tillitsvalgt, HMS-verneombud har fått vikar, og merkantil/andre ansatte deltatt også.

38.5 Heltidskultur

Vi har en høy gjennomsnittsprosent blant de ansatte på Eydehavn skole og en høy andel i 100 %. En ansatt deles også med en annen enhet i kommunen som gjør at tallene viser litt lavere enn tilfellet er.

Vi ser verdien med heltidskulturen, men ser det ikke lar seg gjør for alle. For enkelte med nedsatt arbeidsevne er det ikke aktuelt å jobbe 100 %.

38.6 Klima/Miljø

Vi har i 2020 arbeidet for å komme frem til et system for at alt avfall fra oss blir riktig sortert. I samarbeid med renhold, klima- og miljørådgiver i kommunen og Agder renovasjon har vi kommet frem til en logistikk som fungerer og som kan bli «mal» for andre enheter i kommunen.

39 Flosta skole

39.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	12 906 296	12 837 684	12 330 684	13 123 095
Sum inntekter	-2 395 357	-2 011 684	-2 182 684	-3 138 424
Netto driftsramme	**10 510 939**	**10 826 000**	**10 148 000**	**9 984 671**

Etter mange røde år viser regnskapet for 2020 et mindreforbruk på ca. 800 000 kroner. Det skyldes primært reduserte vikarutgifter under koronastengingen av skolene og at en ressurskrevende klasse byttet til ungdomstrinnet midt i budsjettåret, noe som igjen førte til et redusert behov for bemanning. At innføringen av ny læreplan har trukket ut i tid som følge av pandemien, og dermed også innkjøp av oppdaterte læremidler, bidrar også positivt i regnskapet for 2020. Men, for kommende budsjettår vil utsettelsen bidra negativt. 500 000 kroner er iht. kommunale føringer avsatt til disposisjonsfond.

39.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enhetens tjenesteproduksjon er iht. *Opplæringsloven*, forskrift til opplæringsloven og *Kunnskapsløftet (L'20)*. I tillegg har arbeidet med satsingsområdene *Godt læringsmiljø* og *Realfag* vært i tråd med våre målsettinger.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	113	115	106
Antall barn i SFO (GSI - J1)	29	36	31
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,66	8,88	8,56
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	1,93	1,99	2,02

Enheten har synkende elevtall med påfølgende reduksjon i antall årsverk til undervisning.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	49	47

Årets resultater i nasjonale prøver er dessverre litt under målsetningene for lesing og engelsk, og vi vil bruke tid på å evaluere disse resultatene for å finne ut hvilke tiltak som kan øke læringseffekten for alle elevene i disse fagene. Resultatet i regning var litt over målsetningen, og det er vi fornøyd med.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,4	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	8,1

Indikatorene *Vurdering for læring* i elevundersøkelsen har nok fått lide litt under et utfordrende år med innføring av den nye læreplanen midt i en pandemi. Den nye læreplanen må sette seg litt før gode vurderingsprinsipper og -rutiner kommer på plass. Resultatene for *Mobbing på skolen* er under evaluering og har allerede blitt presentert og drøftet i skolens samarbeidsutvalg.

39.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Etter snart et år med covid-19 er koronaslitasjen merkbar hos både elever og ansatte. Smitteverntiltak med bl.a. kohorter, avgrensende utearealer, fadderordninger som må utgå, koronarelatert fravær blant både elever og ansatte har uten tvil fjernet mye av klasseromsmagien. Dette til tross for at driften ved enheten i stor grad har vært forskånet for store organisatoriske endringer som følge av pandemien.

Det digitale løftet har imidlertid vært spennende å være vitne til. Både elever og ansatte har vist stor kreativitet i bruk IKT-verktøyet i undervisningen og levd opp til skolens IKT-motto - *Bruke for å lære, ikke lære for å bruke.*

39.4 Arbeidsgiverstrategi

Sammen om framtida har vært drøftet i skolens HMS- og kvalitetsutvalg, og arbeidsstrategien har blitt gjort kjent for nye ansatte og påmint faste ansatte gjennom personalmøter, teammøter og onsdagsmøter. Skolens ansatte har blitt utfordret på fokusområdene i arbeidsgiverstrategien etter et vedtak i skolens HMS-utvalg. Ansatte har også vært oppmuntret til aktivt å bruke etisk refleksjon i deres daglige arbeid. Oppfølging av *Sammen om framtida* har vært tatt opp i skolens HMS- og kvalitetsutvalg gjennom året.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Skolen har begynt arbeidet med å evaluere siste resultater og vil fortsette arbeidet med å følge opp fokusområdene *mestringsledelse, mestringsklima* og *autonomi* i skolens HMS-utvalg, personalmøter, onsdagsmøter og i de enkelte team.

Evaluering av årets resultater fra elevundersøkelse er også påbegynt i skolens organer og følges opp sammen med de satsingsområdene slik det fremgår av virksomhetsplan for 2021. Det er imidlertid ikke til å stikke under en stol at arbeidet med oppfølging av medarbeider- og brukerundersøkelser har vært, og er, krevende å finne nok tid til både pga. innføring av ny læreplan i grunnskolen og pandemien som har begrenset etablerte prosesser for slikt arbeid. *Fagfornyelsen* tar det meste av tiden som ikke brukes til undervisning.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Oppfølging av medarbeiderundersøkelsens fokusområder er grunnlaget for det forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeidet i enheten:

- Mestringsklima
    - Vi opplever at vi langt på vei lykkes med:
        - å være fleksible, villige og raske til å se løsninger
        - å dele kompetanse (lett å *etterspørre* og *få* uten å spørre)
        - å ha workshops, kurs og tid til å samarbeide for å skape et eierforhold/ felles forståelse for de utfordringene vi møter i hverdagen.

        - å ha god IKT-kompetanse og kunne bruke disse verktøyene *smart* i jobben.
    - Vi ønsker å gjøre mer av dette for å styrke mestringsklimaet:
        - Opprettholde og forsterke delekulturen, tørre å stille de vanskelige spørsmålene.
        - Tørre å organisere elevgruppene på nye måter (på tvers av trinn og forutsetninger) for bedre å kunne ivareta alle elever.
        - Tid til faglige diskusjoner på tvers av yrkesgrupper ved skolen.
- Mestringsledelse
    - Ansatte opplever at vi langt på vei lykkes med:
        - at leder ivaretar ansattes faglige ønsker i den grad det lar seg gjøre innenfor enhetens økonomiske ramme, leders tillit til metodevalg og konstruktive tilbakemeldinger.
        - at ansatte opplever støtte, tillit og gode relasjoner, mer enn kontrollerende faktorer.
    - Ansatte ønsker at leder gjør mer av dette for å styrke mestringsledelse:
        - Konstruktive tilbakemeldinger for å øke motivasjon og arbeidsinnsats hos de ansatte.
        - At leder er deltagende og tydelig på hva som forventes av hver enkelt ansatt.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	NEI

Covid-19, Fagfornyelsen og sykefravær førte dessverre til at vi ikke fikk gjennomført vernerunden som planlagt.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,2	1,4		1,5
Fravær langtid (%)	14,2	8,9		4,5
Fravær (%)	16,4	10,3	7	6
Antall HMS avvik	12	1	3000	20
Antall kvalitetsavvik	0	0	3700	10
Årsverk (antall)	14,8	14,5		
Andel ansatte heltid (%)	81,3	82,3	55	81
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	92,5	93	83	91

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Vi vi har greid å redusere det totale sykefraværet i 2020 med ca. 1/3, men er fortsatt et stykke unna målsetningene våre for fravær. Det skyldes flere langtidssykemeldte som har medisinske utfordringer. Langtidsfraværet er ikke relatert til arbeidsplassen. Gledelig likevel å se at vi greide målsetningen for fravær korttid.	Det har vært god dialog mellom arbeidsgiver, langtidssykemeldte og andre eksterne instanser gjennom hele året.
HMS avvik	I år mener vi at covid-19 har ført til helt andre måter å løse utfordringer vi har stått i enn å bruke avvikssystemet, og er derfor hovedårsaken til få avviksmeldinger.	Saken vil bli tatt opp i skolens HMS- og kvalitetsutvalget.

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Kvalitets avvik	Ingen endringer siden 2019, men også her mener vi covid-19 har påvirket bruken av systemet.	Enheten har satt kvalitetsavvik på dagsorden, men av en eller annen grunn meldes det svært få slike avvik. HMS-utvalget vil følge opp saken i 2021.
Årsverk	En liten nedgang sammenlignet med 2019.	
Andel ansatte heltid	Iht. til enhetens målsetning.	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Iht. til enhetens målsetning.	

Internkontroll

Internkontrollen har vært preget av covid-19 - utarbeidelse av beredskapsplaner ifm. skolestenging og oppdatering av disse til trafikklysmodellen. Økonomien har blitt ivaretatt iht. kommunale rutiner for måneds- og tertialrapporteringer.

39.5 Heltidskultur

Arbeidet med *Heltidskultur* er påbegynt og drøftet med tillitsvalgt og gjennomgått med ansatte. Enheten har dessuten i mange år lagt til grunn 100 % stillinger for best å kunne lykkes i etableringen av et profesjonsfellesskap - god samhandling krever at flest mulig ansatte er på jobb samtidig.

39.6 Klima/Miljø

Flosta skole ble resertifisert som Miljøfyrtårn våren 2019, og skolens arbeid med klima/ miljø fremgår av vedlagt handlingsplan.

40 Moltemyr skole

40.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	47 376 294	43 859 715	43 395 215	47 437 229
Sum inntekter	-7 846 754	-5 534 215	-5 766 215	-10 504 976
Netto driftsramme	**39 529 540**	**38 325 500**	**37 629 000**	**36 932 253**

Enheten har for 2020 levert et regnskap i negativ balanse. Merforbruket i 2020 var på 3 %.

Enheten har flere elever som har behov som ikke kan imøtekommes forsvarlig i ordinær tilpasset undervisning, eller i allerede organisert spesialundervisning. Dette er svært lønnsdrivende, og tiltak må hele veien vurderes opp mot elevens rett til et forsvarlig og lovlig opplæringstilbud. Etter å ha prøvd ut tiltak innen budsjetterte rammer, har det vært nødvendig å benytte tiltak som det ikke har vært økonomisk dekning for, som tilbud i regi av Inn på tunet og SMI-skolen.

Deler av merforbruket på Moltemyr skole forklares videre med avvik på refusjon fra staten; refusjon som ikke er tilgjengelig på grunn av nedstengning og organisering på gult eller rødt nivå.

Pandemien har påført enheten flere merutgifter, som bare delvis har blitt kompensert. Det var våren 2020 nødvendig å leie lokaler eksternt for å kunne ta alle elevene tilbake på skolen. På Moltemyr skole er vi 20 klasser, men har bare 19 ordinære klasserom. Dette betyr at elevene flytter mye rundt i løpet av dagen. Dette skaper også ekstra vikarbehov ved sykefravær, og har gjort organiseringen under pandemien ekstra krevende.

Moltemyr skole har strukket seg langt for å ivareta elevenes rettigheter, også under pandemien. Moltemyr skole har i denne sammenheng også delvis måtte opprettholde nivået på bemanningen, og ikke kunnet foreta tilstrekkelig planlagt nedbemanning. Økt fokus på og bevissthet rundt individuelle rettigheter, lovverk og barnekonvensjonen stiller nå større krav til kvaliteten på opplæringen, både på skole, klasse og individnivå, og gjør reduksjon i bemanning vanskelig. Slitasjen på personalet er stor, og det har i 2020 vært en markant økning i sykefraværet, ikke minst på grunn av nye krevende oppgaver som følge av Koronapandemien.

Det ble investert lite i 2020, og etterslepet på innkjøp av inventar, utstyr og oppdaterte læremidler i forbindelse med fagfornyelsen, har økt ytterlig. Nødvendig vedlikehold av utstyr har blitt gjennomført, men enheten har vesentlig mindreforbruk på innkjøp og mindre investeringer.

40.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Arendal kommune har felles satsingsområder: Læringsmiljø, skole- hjemsamarbeid og realfag. Moltemyr skole har fulgt opp satsingsområdene på følgende måte:

Moltemyr skoles arbeid med læringsmiljø
Skolens plan for systematisk arbeid med læringsmiljø er bredt presentert i:

«Plan for å fremme et godt psykososialt læringsmiljø ved Moltemyr skole»

Fra og med høsten 2020 og til og med våren 2022 er Moltemyr skole med i

Læringsmiljøprosjektet pulje 5 (UDIR)

Barnehagene, skolene og kommunene som er med i prosjektet får veiledning av team satt sammen av fagpersoner fra Læringsmiljøsenteret og erfarne skole- og barnehagefolk. I tillegg samles deltakerne til faglig påfyll og samarbeid på nasjonale fagdager hvert semester. Veiledningen varer i to skoleår.

Deltakerne jobber med tema som læringsmiljø, forebygging, avdekking og håndtering av mobbing,

samt regelverk, ledelse og organisasjonsutvikling.

PP-tjenesten er en aktiv del av prosjektet og deltar sammen med barnehagene og skolene.

Moltemyr skole er godt i gang med dette arbeidet, og våren 2021 er det forebygging som er hovedtema i prosjektet. Høsten 2021 er det Inkludering som er hovedtema.

På Moltemyr skole har vi etablert en prosjektgruppe som består av en lærer fra hvert hovedtrinn, avdelingsleder småtrinnet, representant fra PPT og rektor, som leder gruppen.

SFO er en viktig arena for sosial læring for de minste elevene, og er også aktivt deltakende i prosjektet.

Fagfornyelsen.

Frem mot høsten 2020 startet skolen arbeidet med å forberede ny læreplan, som trådte i kraft august 2020. Det har vært jobbet godt med elementene og verktøyene, men pandemien har satt klare begrensninger for samarbeid på tvers.

Skole-hjem samarbeid

Tett samarbeid mellom foreldre og skole som bygger på åpenhet, gjensidig tillit og respekt, er helt avgjørende for barns læring. Et godt samarbeid styrker elevens læringsmuligheter og gir eleven motivasjon for skole, og opplevelse av trygghet og tilhørighet styrkes.

På Moltemyr har vi fokus på at foresatte skal involveres i skolens arbeid for å fremme et godt læringsmiljø. For å forebygge, og løse konflikter når de oppstår, kreves det gode samarbeidskanaler mellom skole og hjem, men også mellom hjemmene. Moltemyr skole oppfordrer gjennom foreldremøter og i FAU til etablering av foreldrenettverk.

Samarbeid på klassenivå har i 2020 vært svært krevende, og skolen har på grunn av pandemien ikke lyktes med bedre samarbeidet på gruppenivå. Foreldremøter på TEAMS oppleves ikke som en god arena for diskusjon og læring, men kan være nyttige til informasjon.

Moltemyr skole har vanligvis to felles faste foreldremøter i året, men vil i 2021 legge til rette for økt foreldreaktivitet i form av temakvelder etc. Læringsmiljøarbeid, verdier, livsmestring og psykisk helse vil være naturlige temaer både i de faste foreldremøtene og som aktuelle temaer på temakvelder. Nytt i 2021 er at enheten gjennom Læringsmiljøprosjektet vil ha ekstra fokus på språkbruk og kommunikasjon.

BTI

Moltemyr skole har brukt BTI-modellen aktivt i personalet. Moltemyr skole tar i 2021 mål av seg til å bidra aktivt inn i arbeidet med å få modellen til å fungere bedre på tvers av fagfeltene.

Realfag

Høsten 2020 fikk alle elever på 1.-3. trinn iPad, og 4. trinn pc. I den forbindelse ble det kjøpt inn nytt matematikkverk til disse trinnene: Dragonbox. Verket er utviklet etter målene i Kunnskapsløftet, og løfter matematikkundervisningen for de minste inn på digitale flater og gjør matematikkopplæringen mer levende.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	417	402	393
Antall barn i SFO (GSI - J1)	74	72	38
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,8	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	33,6	35,9	35,9
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	5	11,5	10

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	44
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	42
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	44
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	46
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	46
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	50	46
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	50	45

Moltemyr skole har analysert resultatene i etterkant av Nasjonale prøver, og har gode dialoger på trinn, i team og i felles plenum for videre fokusområder.

Resultatene på nasjonale prøver samsvarte ikke med forventningene til årets trinn. Moltemyr skole ønsker og etterstreber å minst ligge på landsgjennomsnittet ved Nasjonale prøver. Langsiktige tiltak er satt i gang, og skolen arbeider systematisk og målrettet for generelt å oppnå bedre resultater på sikt, samtidig som også enkeltelevene i hvert årskull får hjelp til å nå sitt potensiale.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	Avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	42	44,4

Eksamen 2020 ble i sin helhet avlyst.

Moltemyr skole ligger over landsgjennomsnittet på grunnskolepoeng våren 2020, som er 43,1.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,8	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	17,1	8,1
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3,4	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	7,1

Moltemyr skole er en samhandlingsarena for mange mennesker. En trygg læringsarena for utvikling av faglig og sosial kompetanse er en forutsetning for god læring. Skolen har et læringsmiljø som er preget av mangfold, delingskultur og arbeidsglede. Alle skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet, og vi arbeider derfor kontinuerlig med læringsmiljøet på Moltemyr skole.

Moltemyr skole er ikke fornøyd med at vi har elever som opplever at de blir mobbet på 7. trinn, eller noe annet trinn. Mobbetallet på 7. trinn i årets elevundersøkelse er alt for høyt, men ikke uventet, da det er kjent for oss at mange elever opplever utrygghet i hverdagen. Det jobbes aktivt i elevgruppen for å imøtekomme elevenes opplevelse av utrygghet. Vi ser at til tross høye mobbetall, trives elevene på skolen. Vi har nulltoleranse mot mobbing og vil derfor arbeide videre med å kartlegge, avdekke, sette inn egnede tiltak og evaluere. Vi jobber bevisst og systematisk, jamfør skolens plan for arbeidet med læringsmiljøet.

40.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

2020 har vært et krevende år å være medarbeider i skole. Arbeidstakernes hensyn har veid mindre enn behovene hos barn og unge under pandemien. FHI og regjering har i tillegg stilt urealistiske krav til smittevern og elevatferd i skolen. Dette sliter på personalet, mange har følt at de mislykkes i å få elevene til å opptre forsvarlig i omgang med hverandre. For eksempel er enmetersregelen umulig å håndheve i overgangssituasjoner, så lenge alle elevene er på skolen.

Moltemyr analyserte tidlig gjennomgripende skolens aktivitet for å kunne sikre en så trygg arbeidsplass som mulig for de ansatte. Smittevernskoordinator ble kontaktet og kom på befaring for å svare på praktiske spørsmål. Vi har videre samarbeidet godt gjennom hele pandemien.

Vi har tilrettelagt for risikoutsatte ansatte og har hatt alle i arbeid gjennom pandemien, men sykefraværet har likevel økt betraktelig. Korttidsfravær som tidligere var en dag eller to, har blitt til minst fem på grunn av testing. Moltemyr har strengt overholdt rådet om symptomfrihet på arbeidsplassen. Elever med symptomer har også blitt sendt hjem. Dette betyr at arbeidstakere og elever som normalt ville kommet på skolen, har måttet holde seg hjemme.

For de yngste elevene synes det å virke som om systemet med kohorter både inne og ute har hatt en positiv effekt på elevenes opplevelse av trygghet.

Også oppover i klassene melder lærerne at de har blitt bedre kjent med elevene i overganger og friminutt, men at elevene nå begynner å bli lei av alle begrensningene. Det rapporteres om generelt økt konfliktnivå fra 6. tinn og oppover.

40.4 Arbeidsgiverstrategi

Moltemyr skole har arbeidet systemrettet og styrket skolens utviklingsarbeid. Vi ønsker å være fremoverlente og tilegne oss ny kunnskap. Vi er en lærende organisasjon som i fellesskap ønsker å heve vår kompetanse til det beste for elever og ansatte.

Moltemyr skole har i de siste årene hatt stor turnover både i ledelsen og personalet for øvrig. Dette skaper usikkerhet, men også mulighet for utvikling. Ny tillit må etableres. I den forbindelse har vi i 2020 fortsatt samarbeidet med Agder arbeidsmiljø for å styrke de relasjonelle strukturene på arbeidsplassen, og jobbe frem gode vilkår for samarbeid og utvikling. Kommunikasjon har vært et viktig tema her. I tillegg har ledelsen på Moltemyr hatt fokus på HR-relaterte systemer, og i flere saker samarbeidet godt med HR-avdelingen i kommunen, både for egen læring og for å styrke den generelle kompetansen om enhetenes egenart i kommunen generelt. Vi lærer, og forbedrer oss.

Gjennom vårt pedagogiske utviklingsarbeid har vi et sterkt fokus på samfunnsoppdraget og på skolen som en inkluderende arena; både for elever og ansatte. Gjennom systematisk oppfølging av elevenes læringsutvikling har vi fokus på elevenes læringsutbytte både faglig og sosialt.

Trygge voksne med et avklart forhold til seg selv er en grunnleggende forutsetning for å skape et arbeids- og læringsmiljø som fremmer trygghet, læring og utvikling for både barn og voksne. Moltemyr skole etterstreber å være i stadig utvikling på dette feltet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enhetens oppfølging av medarbeiderundersøkelsen gjøres gjennom felles refleksjon i fellestiden til personalet, både i plenum og i grupper. Ledelsen har også brukt tid på å se på de ulike indikatorene og vil ha resultatene med inn i videre arbeid på fellestiden.

En viktig indikator for om skolen skal lykkes som en utdanningsinstitusjon er i hvor stor grad vi evner å skape et miljø preget av gode relasjoner og tillit. Dette er pilarer i det pedagogiske utviklingsarbeidet, der inkluderingsbegrepet både er en grunnverdi og et overordnet mål. I personalet har vi jevnlig refleksjonsøkter som omhandler både profesjonsetikk og fokusområder fra medarbeiderundersøkelsen.

Det har vært gjennomført medarbeidersamtaler som forberedes og dokumenteres i Dossier.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Moltemyr analyserte tidlig gjennomgripende skolens aktivitet for å kunne sikre en så trygg arbeidsplass som mulig for de ansatte i koronasituasjonen. Smittevernskoordinator ble kontaktet og kom på befaring for å svare på praktiske spørsmål. Vi har videre samarbeidet godt gjennom hele pandemien.

Vi har tilrettelagt for risikoutsatte ansatte og har hatt alle i arbeid gjennom pandemien, men sykefraværet har likevel økt betraktelig.

Ansatte på Moltemyr skyldes en stor takk for stor fleksibilitet og iherdig innsats for å gjøre Moltemyr skole så trygg som mulig under pandemien.

Det har utover organisering og tilrettelegging under pandemien vært lite fokus på HMS-målene ellers. Arbeidsdagene har hatt en helt annen organisering enn normalt.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,2	2,3		2
Fravær langtid (%)	5,8	8,3		5
Fravær (%)	8,2	10,6	7	7
Antall HMS avvik	56	36	3000	30
Antall kvalitetsavvik	1	5	3700	10
Årsverk (antall)	52,9	51		49
Andel ansatte heltid (%)	60	60	55	60
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	88	88	83	88

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Økt fravær skyldes pandemien. Fraværet på enheten er relativt stabilt, og har vært det over flere år. Vi følger tett opp våre sykemeldte og vurderer kontinuerlig hvordan vi kan tilrettelegge for at man raskest mulig er tilbake i jobb.	Hyppig og god kvalitativ kontakt med den sykemeldte.
HMS avvik	Større bevissthet rundt avviksmeldinger har økt antallet betraktelig. Flesteparten dreier seg om voldelig elevatferd på barnetrinnet og er knyttet opp mot svært ressurskrevende elever.	Økt ressursbruk og skolering i forebygging og håndtering av voldelig atferd. Vi har arbeidet mer gode samarbeidsrutiner på trinnet og tett oppfølging og involvering fra ledelsen.
Kvalitets avvik	Systemkritikk - tungvinte med flere fagsystemer med begrensede tilganger for pedagoger.	Evaluering og gjennomgang av kontrakter.
Årsverk	Nedgang	
Andel ansatte heltid	Stabilt	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Stabilt	

Internkontroll

Moltemyr skole har jobbet systematisk med å få på plass gode rutiner for internkontroll. Opplæring, og økt rapportering i Qm+ har gitt oss bedre oversikt, og vi samarbeider godt med Arendal eiendom KF for å få lukket avvik fortløpende.

Gjennomførte ROS-analyser i 2020 har i hovedsak omhandlet smittevern. I den forbindelse ble det også utarbeidet en alternativ evakueringsplan ved brann for å unngå å samle kohortene på tvers ute.

40.5 Heltidskultur

Moltemyr skole har fokus på heltidskultur. På Moltemyr skole jobber vi for å ha flest mulig ansatte på jobb hver dag, fortrinnsvis i hele stillinger. Det er en forutsetning for å kunne levere gode tjenester at elever og foresatte møter de samme menneskene hver dag. Dette skaper trygghet i relasjonene, og hever samtidig kvaliteten på samarbeidsoppgaver internt.

40.6 Klima/Miljø

Moltemyr skole har startet på Miljøfyrtårnsertifiseringen, men har fortsatt et stykke vei å gå før vi er i mål.

Moltemyr er en gammel skole med utfordringer på ventilasjon. Dette medfører utfordringer med inneklima. Dette går fram av elevundersøkelsen om fysiske forhold på skolen.

Moltemyr skole ligger sentralt plassert i oppvekstområdet, og det er ingen elever som er avhengig av vanlig skoleskyss. Det er imidlertid for mange av elevene som daglig blir kjørt til skolen. Moltemyr har i 2020 sammen med FAU jobbet for å få ned dette antallet.

41 Myra skole

41.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	24 475 618	24 094 430	23 584 430	25 014 484
Sum inntekter	-2 933 340	-2 377 430	-2 598 430	-4 726 005
Netto driftsramme	**21 542 278**	**21 717 000**	**20 986 000**	**20 288 479**

Myra skole hadde et mindreforbruk på ca. 175 000 kroner i 2020.

41.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Myra skole har jobbet med læringsmiljø, ny læreplan, deltatt på kommunens kurs om overgrep, koding og oppbygging av lesekurs i forbindelse med tidlig innsats.

Når det gjelder læringsmiljø, har vi tatt utgangspunkt i Arendal kommunes kvalitetsplan for læringsmiljø og bestemt oss for å bruke *Mitt Valg* som verktøy. Vi hadde satt av to planleggingsdager til innføring av *Mitt Valg*, men begge måtte utsettes på grunn av koronarestriksjoner. Ny dato for kurs av hele kollegiet er 16.08.2021.

Vi jobbet kollektivt med innføring av ny læreplan, men dette arbeidet gikk ut da lærerne drev hjemmeskole våren 2020. Vi fikk heller ikke jobbet kollektivt med kommunens kurs om vold og overgrep.

Koding med elevene ble gjenopptatt i den grad det var mulig høsten 2020 (på grunn av korona).

Det har vært jobbet godt med å tilpasse og lage lesekurs for trinnene - tilpasset behov og nivå.

Ansatte har hatt en bratt læringskurve i å bruke digitale læringsmidler. I og med kommunens satsing har vært iPader og PC er til hver elev, har vi jobbet med å digitalisere deler av undervisningen og finne gode digitale læremidler.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	273	282	263
Antall barn i SFO (GSI - J1)	66	59	51
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2	2	2
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	17,13	20,17	18,66
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,05	3,30	2,84

Vi har færre årsverk ved skolen. Det har gått greit å redusere på grunn av naturlig avgang (alder).

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	49	50

Resultatene fra nasjonale prøver var vi godt fornøyd med. Trinnet har flere dyslektikere, uten at det ga automatisk fritak. Elevene ble godt forberedt i forhold til å jobbe digitalt. Trinnets lærere har i etterkant jobbet med prøvene etter elevenes nivå.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	4,0	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0,0	*	8,1

Det oppleves som et godt skolemiljø ved skolen. Det har vært lite konflikter i årets 7.trinn.

Lærerne jobber kontinuerlig med klassemiljø. I tillegg oppleves det som det er færre konflikter ute i friminutt og i overganger på grunn av klassedelte soner ute og variasjon i områder. Det skiftes mellom utesoner for trinnene hver uke.

41.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Året 2020 har vært krevende for ansatte og elever.

Elever opplever det krevende med avstand, holde seg innenfor gitte områder og å ikke blande kohorter.

Ansatte opplever det som krevende å ikke gi omsorg som før, ikke ha felles samlinger ved skolen og den psykiske belastningen i forhold til å omgås mange hver dag, er stor.

Konsekvenser har vært sykefravær og flere elever som trenger støtte fra helsesykepleier og andre ansatte.

41.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har regelmessige møter med HMS på dagsorden. Vi har begynt å jobbe etter kvalitetsplanen for skolemiljø i Arendal, og vi har jobbet med implementering av ny læreplan. Vi har bestemt at vi skal jobbe med *Mitt Valg* som skolens redskap for kontinuerlig arbeid med sosial kompetanse og forebygging av mobbing. Vi hadde en runde ved juletider i forhold til arbeidsmiljøet, men det oppleves at alle ansatte ved skolen samarbeider godt, for å ha et arbeidsmiljø som oppleves positivt og inkluderende.

30.11.20 sa avdelingsleder skole opp sin stilling, med fratredelse 01.02.2021. Vi jobbet med å finne en midlertidig løsning ut skoleåret. Arbeidsoppgavene hans ble fordelt med 50 % på spes.ped.koordinator og 50 % på avdelingsleder SFO.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er ikke foretatt en ny 10 faktor-undersøkelse. Det er god dialog mellom skole og hjem. FAU-leder og rektor har jevnlig kontakt i forhold til spørsmål som gjelder skolens drift.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har en god og tillitsfull kommunikasjon på skolen, alle skal oppleve at det er trygt å ta opp vanskelige saker. Det har i 2020 vært utfordrende å samles. Møtevirksomhet har foregått i mindre grupper og på TEAMS. Myra skole har vært gode på å samles utenfor skolen også, men dette har vært vanskelig i 2020 , på grunn av koronasituasjonen. All informasjon ligger enten på TEAMS eller i kalenderen, slik at informasjonen skal være lett tilgjengelig for ansatte. Vi har Teamsmøter hver morgen, samt mandager og onsdager. Til disse møtene får alle ansatte tilgang.

Vi har ikke hatt sykefravær som er rapportert som jobbrelatert.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,05	1,44		1
Fravær langtid (%)	6,14	4,82		6
Fravær (%)	7,20	6,26	7	7
Antall HMS avvik	25	18	3000	30
Antall kvalitetsavvik	21	3	3700	30
Årsverk (antall)	32,4	30,14		
Andel ansatte heltid (%)	78,38	71,42	55	80
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85,75	86,1	83	90

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det har vært færre sykemeldte i 2020. Dette fordi det har vært lavere antall langtidssykemeldte. Sykemeldinger har ikke vært rapportert som arbeidsrelatert, men alvorlige diagnoser.	Vi jobber med god kontakt mellom sykemeldte og ledelse. Der det er mulig, tilrettelegges det. Det oppfordres til hyppig håndvask og god hygiene blant ansatte og elever
HMS avvik	Det er rapportert færre avvik. Dette skyldes i stor grad koronasituasjonen vi byttet til nytt avvikssystem.	Det informeres jevnlig om å legge inn avvik i avvik systemet.
Kvalitets avvik	Det er rapportert færre avvik. Dette skyldes i stor grad koronasituasjonen og at vi har nytt avvikssystem.	Det informeres jevnlig om å legge inn avvik i avvik systemet.
Årsverk	Antall årsverk går ned på grunn av budsjett og færre barn på skolen.	Årsverk justeres etter behov (elevtall) ved naturlig avgang, eller ved at ansatte slutter.
Andel ansatte heltid	Vi tok imot ansatte fra andre enheter høsten 2020 (de beholdt sin stillingsprosent).	Det oppfordres til å søke 100 %stillinger, ev. søke høyere stillingsprosent ved anledning. Assistent-/fagarbeiderbruk kan virke noe høy, men dette er også med tanke på at også fagarbeidere skal ha heltidsstillinger. Assistent-/fagarbeiderstillinger besettes i hovedsak av kvinner.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har gått opp på grunn av færre ansatte	Vi ønsker å legge til rette for heltidsstillinger.

Internkontroll

Det er blitt jobbet med internkontroll ved at det er laget ROS- analyse i forhold til handlingsplan for vold og trusler i skolen, samt i forbindelse med miljøfyrtårnsertifisering .

41.5 Heltidskultur

Vi har i hovedsak 100 % stillinger. De som har deltidsstillinger, har søkt om reduksjon. Det er viktig å kunne tilby 100 % stillinger i sektoren, spesielt i forhold til fagarbeiderstillingene, da det er utfordrende å rekruttere menn til disse jobbene på grunn av lønn og stillingsprosent.

41.6 Klima/Miljø

Vi er Miljøfyrtårnsertifisert.

I tillegg jobber skolene med miljø og bærekraft, som en del av innholdet i skolen.

42 Nesheim skole

42.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	13 126 773	11 591 195	11 700 195	13 602 609
Sum inntekter	-2 318 106	-1 117 195	-1 594 195	-2 791 556
Netto driftsramme	**10 808 667**	**10 474 000**	**10 106 000**	**10 811 053**

Enheten sliter fremdeles med trang økonomi. Årets underskudd var på 334 667 kroner. Dette skyldes nedgang i elevtall på sfo, noe feilbudsjettering i forhold til gjesteelever og elever som har økt behov for en til en oppfølging gjennom hele skoledagen i løpet av skoleåret. Skolen er enda i en prosess der det arbeides med reduksjon av antall fagarbeidere.

42.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enheten er sertifisert dysleksivennlig skole. Vi har dette året arbeidet med å videreutvikle gode rutiner for kartlegging, testing, tidlig innsats og oppfølging. Ny spes.ped.koordinator har vært sentral i dette arbeidet. Sammen med PPT har vi hatt faste møter i ressursteam.

Skolen har vært med i et skolebibliotekprosjekt som førte til øking av ressursen på skolebiblioteket, samt ulike leseprosjekter. Dette arbeidet ble noe forstyrret av pandemien, da vi på vårparten ikke kunne benytte oss av biblioteket, samt at samarbeid på tvers av kohorter har vært frarådet.

Vi har dette året jobbet med *Mitt Valg*. Vi har hatt oppfølgingskurs av ansatte på en planleggingsdag. Alle klasser har timeplanfestet *Mitt Valg*, og det er fast innslag på fagmøtene. Tilbakemeldingene fra ansatte og foresatte er gode. Felles foreldremøte som var planlagt i forhold til dette har ikke vært mulig å gjennomføre pga. pandemien.

Fagfornyelsen og læreplanarbeidet har tatt mye av utviklingstiden dette året. Vi har deltatt på alle samlinger som har vært arrangert, og vi har også brukt mye av planleggingsdagene til dette arbeidet. Vi er godt i gang med å utarbeide de lokale planene, men det tar tid og vil prege mesteparten av utviklingsarbeidet vårt også det kommende år.

SFO har fortsatt med sitt matjungelprosjekt og som et ledd i dette, har de også vært engasjert i dyrkingen av egne grønnsaker i kjøkkenhagen.

Vi har dette året gått over til 60 og 30 minutters økter. Vi har også endret rutiner i forhold til oppstart. Alle klasser møter nå ute og den voksne går ut 10 minutter før skolestart for å møte sin klasse. Dette oppleves veldig vellykket og vil bli videreført.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	125	120	105
Antall barn i SFO (GSI - J1)	47	30	25
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	9,46	8,61	8,49
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,93	3,67	2,40

Enheten har hatt en nedgang i barnetall både i skole og SFO. Enheten har arbeidet med å få ned lønnsutgiftene og har redusert bemanningen så langt det har latt seg gjøre, samtidig som vi skal utføre våre lovpålagte oppgaver.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	49	56
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	47	50

Vi har gjort det veldig bra på årets nasjonale prøver. Når det gjelder engelsk, så har det vært en bevisst satsing både i form av lærerverk og egen faglærer i engelsk på 3. og 4. trinn.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,1	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	8,1

Når det gjelder *vurdering for læring* så har vi hatt fokus på kameratvurdering og egenvurdering i undervisningen. Vi har arbeidet med holdninger og bevisstgjøring av dette i personalgruppa. Vi ligger litt over Arendal kommune, men skulle ønske vi scoret litt høyere enn det vi har oppnådd.

Etter at pandemien kom, har vi innført nye rutiner som har påvirket elevenes skolemiljø positivt. Dette har ført til en nedgang i antall saker. Likevel vet vi at det er elever som til tider ikke har det greit på skolen, og vi har arbeidet mye med rutinene våre slik at vi skal fange opp dette så raskt som mulig. Vi har tatt i bruk undringsnotat (BTI) og økt kompetansen vår i forhold til å gjøre en «barnets beste vurdering».

Dette året har vi hatt spesielt fokus på språkbruk av rasistisk og seksuell karakter, og hatt tydelige regler og konsekvenser for dette, samtidig som vi har arbeidet forebyggende med holdninger på alle nivå.

Vi har i løpet av året avsluttet to kap. 9a saker som har vært krevende..

42.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Vår organisasjon har profitert på pandemien i den forstand at vi har innført nye rutiner som har ført til at konfliktnivået blant elevene har gått ned. Faste møteplasser i kohorter om morgenen, færre friminutt, adskilte friminutt, tettere voksenkontakt er noe av det som har bidratt til dette.

De ansatte har vært mer sammen med elevene, noe som har vært en stor overgang for noen. Flere savner friminutt og pauser de tidligere har hatt.

De ansatte har færre uformelle møteplasser generelt.

Økt bruk av teams-møter og digitale møter har bidratt til økt effektivisering, samtidig så blir det sosiale ved slike sammenkomster borte.

Ansatte rapporterer at tid til smitteverntiltak stjeler av undervisningstid, men i og med at konfliktnivået har gått ned, har man kanskje fått økt tid til kjerneoppgavene.

Vi har pga. trange lokaliteter løst opp den bundne tiden på skolen slik at man kan arbeide mer hjemme. Dette er noe som har fungert godt for noen, men vært negativt for andre.

42.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har dette året arbeidet med Arbeidsgiverstrategien ut i fra funnene som Agder Arbeidsmiljø gjorde i sin undersøkelse høsten 2019. Vi har hatt en planleggingsdag hvor de gikk gjennom

rettigheter og plikter som arbeidstaker. Det ble fokusert på eget ansvar for å skape trivsel på arbeidsplassen, og eget ansvar ved å gjøre noe med misnøye; Plikten til å sortere saker og melde inn til riktig instans i stedet for å bruke uformelle forum.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har ved enheten arbeidet med temaene informasjonsflyt og rolleavklaring ut i fra funn i medarbeiderundersøkelsen. Vi har tatt i bruk nye informasjonskanaler. Vi har bl.a. byttet ut det mer uformelle morgenmøte med informasjon på *ITs Learning.* Vi har arbeidet med møtestruktur og mandatet til de ulike møtene. Vi skriver referater fra de ulike møtene. og Hms- og kvalitetsutvalget er brukt som et drøftingsorgan i saker med motsettende interesser hvor det fattes beslutninger.

Dette er et arbeid som har fungert svært godt for vår enhet.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har dette året hatt nesten ukentlige Hms- møter med klar agenda og møtestruktur.

Fokus i møtene har vært informasjonsflyt og rolleavklaring, samt smittevern og trivsel.

I pandemiperioden har organet vært en viktig beslutningsmyndighet i forhold til å iverksette anbefalte tiltak forhold til smittevern.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,45	0,83		0,7
Fravær langtid (%)	15,88	20,03		2,0
Fravær (%)	17,33	20,86	7	2,7
Antall HMS avvik	1	1	3000	10
Antall kvalitetsavvik	5	4	3700	10
Årsverk (antall)	16,93	15,93		16
Andel ansatte heltid (%)	83	72,2	55	80
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	89	88,5	83	85

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Korttidsfraværet har gått ned tross pandemien. Vi har hatt fått en langtidssykmelding som følge av pandemien. Langtidsfraværet har hatt også en økning, noe som skyldes reduksjon av arbeidsevne hos noen ansatte.	Vi har hatt Agder Arbeidsmiljø som har jobbet med arbeidsmiljøet. Det har vært avholdt avklaringsmøter i MOA i forhold til ansatte som har ført til langtidssykmeldinger og permisjoner.
HMS avvik	Vi har gitt opplæring i det nye avvikssystemet. Likevel meldes det ikke mange avvik.	Avviket førte til utbedring av et klasserom
Kvalitets avvik	Kvalitetsavvikene dette året har vært relatert til vold mot ansatte.	Vi har styrket bemanning rundt enkeltelever for å ivareta sikkerheten til medelever og voksne
Årsverk	Vi har redusert et årsverk ved at vedkommende er innvilget permisjon	Det jobbes med avklaring i forhold til dette i HR-avdelingen
Andel ansatte heltid	Vi har ansatte som jobber deltid ved enheten etter eget ønske av ulike grunner.	Enheten bestreber seg på å ansette i 100 % stillinger

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
	Den merkantile stillingen deles med annen skole.	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Vi holder et forholdsvis høyt snitt	Det vil bli lagt vekt på tilsettinger i 100 % ved nytilsettinger så langt det lar seg gjøre.

Internkontroll

Vi lukker avvik så fort det lar seg gjøre. I løpet av dette året måtte vi stenge et klasserom grunnet dårlig ventilasjon. Etter flere møter med Arendal eiendom KF og hovedverneombud ble det iverksatt tiltak og utbedringer som førte til at klasserommet er i bruk igjen. Vi har hatt en tilsynssak kap. 9A hos statsforvalteren. Dette førte til kompetanseheving i personalet og nye rutiner i forhold til å arbeide med slike saker.

42.5 Heltidskultur

Vi jobber for at ansatte skal velge å arbeide 100 % når vi ansetter. De som arbeider deltid ved enheten, ønsker å fortsette med det av ulike årsaker

42.6 Klima/Miljø

Skolen er miljøfyrtårnsertifisert. Vi har fokus på redusert papirbruk og har arbeidet dette året med å dele ut ukeplaner og annen info digitalt. Vi har også økt bruken av digitaliserte læremidler. Vi har egen skolehage som forsyner oss med grønnsaker. Vi har et utvalg matvarer vi kjøper inn som er økologiske.

43 Rykene oppvekstsenter

43.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	23 121 981	21 020 286	21 032 452	22 166 657
Sum inntekter	-4 131 962	-2 030 267	-2 503 452	-4 327 553
Netto driftsramme	**18 990 019**	**18 990 019**	**18 529 000**	**17 839 104**

Vi arbeider alltid for å gå i balanse, men opplever dette til tider krevende og utfordrende.

43.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Skole

Tjenester

Skolen har arbeidet med satsingsområdene skissert opp i *Virksomhetsplanen for 2020*. I arbeidet med å fremme et godt læringsmiljø, har vi brukt *Mitt Valg* som verktøy i barnehage og skole og vurderer nå å bli en kontaktskole for *Mitt Valg*.

Dette skoleåret har det blitt gjennomført en god del kompetanseøkning i digital kompetanse hos ansatte. Vi ser også behovet for å øke kompetansen hos fagarbeiderne, og har startet med interne kurs også for disse innen digital kompetanse.

Arbeidet med *Fagfornyelsen* har hatt stort fokus, og her har vi kommet godt i gang. Vi har utarbeidet temaplaner og er nå i en ny fase der vi arbeider med periodeplanene for hvert tema. Det har vært spennende og lærerikt for personalet å drøfte de ulike nye komponentene i Fagfornyelsen. Prosessen med Fagfornyelsen har ført til større felles forståelse og et mer sammensveist personale.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	180	181	185
Antall barn i SFO (GSI - J1)	50	63	53
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,00	1,60	2,00
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	12,41	13,90	14,09
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	4,09	4,67	3,38

Rykene skole har et stabilt antall elever på ca. 180-190 barn.

I SFO har vi litt færre barn enn sist skoleår. Dette kan skyldes at noe av SFO-lokalene har blitt tatt til klasserom grunnet plassmangel. Vi har også opplevd at de eldste barna slutter og at foresatte begrunner dette i Korona. Vi fortsetter vår satsing på SFO og har i forbindelse med utbyggingen dette skoleåret, oppgradert våre SFO-lokaler.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	46
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	47

Resultatene i nasjonale prøver ligger under det vi skulle ønske i regning og engelsk. I lesing har vi

derimot gått fra 47 til 49. Dette skoleåret har vi hatt en god del fokus på lesing, og det er flott at det ser ut til å ha gitt positive resultater.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	4,4	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0 %	0,0	8,1

Enheten er godt fornøyd med resultatene på *Elevundersøkelsen*. Vi har arbeidet mye med *Mitt Valg* og har hatt lav terskel for igangsetting av §9A saker.

Barnehage

Tjenester

Barnehagen har dette året arbeidet med satsingsområdet *Psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø*. De ansatte har blitt kurset, og vi har arbeidet med temaet på planleggingsdager. Lekemiljøene er endret i tråd med denne tenkningen og foresatte er blitt involvert og bidratt. Vi har hatt tredje års studenter fra UIA, og disse har også arbeidet med dette tema og kommet med ytterligere innspill og forslag.
Barnehagen er med på Rekomp sammen med UIA med fokus på barnehagebasert kompetanseutvikling.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Ute- og innemiljø	3,7	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,5
Barnets trivsel	4,6	4,5
Informasjon	3,8	4,0
Barnets utvikling	4,6	4,5
Medvirkning	4,1	4,5
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,4	4,5
Tilfredshet	4,2	4,5

Barnehagen er fornøyd med at vi bedrer resultatene fra sist år, men er ikke fornøyd med at vi ligger under fire-tallet på to av punktene. Vi vil arbeide med resultatene på planleggingsdager, personalmøter og avdelingsmøter. Vi må spesielt se nærmere på punktet *Informasjon.*

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2017	2018	2019	2020
Antall barn	36	33	30	30
Antall årsverk	8,6	8,1	8,1	7,6

Vi har 10 små 1-2 åringer og 20 store 3-5 åringer. Enheten oppfyller kravet til bemanningsnorm.

43.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten utarbeidet handlingsplan for gult og rødt nivå. Planen har blitt gjennomgått flere ganger

med samtlige ansatte, sendt ut på e- post og hengt opp i ulike rom. Samarbeidet med tillitsvalgt og HMS -utvalget har i disse prosessene vært gode. Vi har ikke vært så tett på FAU i disse prosessene.

Vi ser at elever har opplevd denne perioden svært ulikt. Noen elevgrupper opplevde hjemmeskolen som positiv, men mange savnet skolen, venner og ordinær undervisning. Vi opplever at soneinndeling av skoleplassen og friminuttene har vært en positiv opplevelse for mange av elevene i den forstand at vi har færre negative episoder mellom elever. Men, vi ser også at noen av elevene savner å kunne holde på med aktiviteter på tvers av trinn. Eleven har vært i sine Kohorter, vasket hender, vært hjemme når de er syke og holdt avstand etter beste evne.

De ansatte har taklet denne perioden på en glimrende måte. Ansatte som har vært usikre mht. symptomer, har testet seg, og vi har fulgt kommunens anbefalinger. De ansatte bestemmer selv om de ønsker å arbeide fysisk på skolen eller ta hjemmekontor etter undervisning. I pedagogisk utviklingstid er vi derimot alle fysisk på skolen. Da har vi alle vært i et stort rom, eller inndelt i grupper i ulike klasserom eller vært sammen på Teams. Det er tydelig å se at personalet nå savner fellesskapsaktiviteter.

43.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi arbeider etter Arendal kommune sin arbeidsgiverstrategi og ønsker å være en lærende organisasjon som i fellesskap styrker vårt utviklingsarbeid og hever vår kompetanse til det beste for elever og ansatte. 2020 har vi hatt stort fokus på *Fagfornyelsen* og deltakelse i *DEKOMP.*

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra årets *Elevundersøkelse* viser en positiv utvikling i forhold til trivsel og mobbing. Resultatene er blitt drøftet med ansatte og vil bli drøftet med FAU. Vi er også godt fornøyd med resultatene fra *Foreldreundersøkelsen* der svarprosenten var på 71 %.

Det er ikke gjennomført *Medarbeiderundersøkelse* i 2020.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det har dette året ikke blitt så mange HMS møter som vi skulle ønsket, og fokus på forebyggende- og helsefremmende tiltak har i all hovedsak handlet om Korona situasjonen. På tross av dette har HMS gruppen gjennomført ulike trivselstiltak som lunsj i kohorter og turer i kohorter med premie til alle som deltar.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,86	0,62		0,5
Fravær langtid (%)	3,12	4,6		4,5
Fravær (%)	4,98	4,74	7	5.0
Antall HMS avvik	27	21	3000	10
Antall kvalitetsavvik	0	0	3700	5
Årsverk (antall)	26,8			
Andel ansatte heltid (%)	74,2	74	55	80
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	95,5	95	83	96

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Langtidsfraværet har økt noe	Følge tett opp den sykemeldte.
HMS avvik		Stadig fokus på viktigheten av å melde avvik.
Andel ansatte heltid	Stabilt	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Stabilt	

Internkontroll

Vi har dette året arbeidet med risikoanalyser av hendelser i *Handlingsplan for vold og trusler, og* sett på hvordan vi kan forbedre våre rutiner på bakgrunn av avvik.

43.5 Heltidskultur

Vi tilstreber at flest mulig ansatte får 100 % stilling.

43.6 Klima/Miljø

Rykene Oppvekstsenter er ikke Miljøsertifisert, men er opptatt av miljøtiltak både i barnehage og skole.

44 Sandnes skole

44.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	25 515 201	23 125 777	22 675 777	25 551 326
Sum inntekter	-4 794 203	-3 384 777	-3 719 777	-4 981 543
Netto driftsramme	**20 720 998**	**19 741 000**	**18 956 000**	**20 569 783**

Enheten hadde et merforbruk på 0,97 mill. kroner i 2020.

2020 var et år med høyt både lang- og korttidsfravær på vår enhet. Vi har forsøkt å klare oss med den bemanning vi har, men har likevel hatt behov for økt vikarbruk og at faste ansatte har jobbet mer. Dette har ført til større lønnsutgifter enn budsjettert. I tillegg har vi hatt etterslep fra 2019.

Korona med kohortinndeling medførte økt bemanning i skolen da vi drev på rødt nivå vår 2020, og på SFO fra mai-desember. Det har vært en markant nedgang i barn på SFO, og således tapte SFO-inntekter. Likevel har vi måtte ha flere ansatte på SFO for å drive forsvarlig med tanke på smittevern og kohortinndeling.

44.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	267	266	252
Antall barn i SFO (GSI - J1)	103	95	84
Årsverk ledelse (GSI - C3)	160	140	190
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	17,69	18,00	17,88
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,88	3,37	3,86

Det er nedgang i elevtallet på SFO, deler av nedgangen skyldes korona. Årsverk assistent/fagarbeider økte pga. barn med behov for særskilte tilpassede opplegg.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	52
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	50

Gjennom hele året har vi hatt fokus på lesing i alle fag. Vi har hatt stillelesing hver dag i skoletiden. Vi gjennomførte de nasjonale prøvene i mindre elevgrupper, og elevene var godt forberedt i prøveformen.

Vi har tydelige forventninger til elevene.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	4,0	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	9,8	8,1

Vi skåret lavere enn ønskelig, og vurdering for og av læring er stadig et tema i skole/fellestiden og et område vi alle ønsker å forbedre oss på.

Vi jobber kontinuerlig med klassemiljø og klasseromsledelse. Vi erfarer at utfordringer med nettmobbing på fritiden er et økende problem og jobber forebyggende i forhold til nettvett.

44.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Ansatte har måttet ha en lavere terskel for å være hjemme i forbindelse med luftveissymptomer både når det gjelder de selv og sine barn. Fravær førte til økt belastning for de som var igjen både i forhold til planlegging og gjennomføring av undervisning, samt økning i arbeidsmengde. På SFO førte fraværet til stadig endring av arbeidsoppgaver for de ansatte.

Inndeling i kohorter med avgrensede uteområder har gjort skoledagen og friminutt-situasjonen oversiktlig for elevene, men det har samtidig begrenset dem til å kun å være med medelever på sitt trinn, og de har dermed mistet mulighet til å kunne velge friere sosialt i skolehverdagen.

44.4 Arbeidsgiverstrategi

Våre forventninger til et arbeidsmiljø preget av mangfold og arbeidsglede ble satt litt på prøve i 2020. Vi oppfordret de ansatte til færrest mulige treffpunkt på skolen. Pedagogiske drøftinger og deling var krevende i den situasjonen. Vi la til rette for møtepunkter der det var mulig. Da skolen ble stengt ned i mars, tok hver enkelt lærer et stort ansvar for å følge opp elevene via ulike metoder som teams-møter og telefonsamtaler. Alle ansatte jobbet på for å ivareta elevene i hjemmeskoleperioden. Dette gode arbeidet fortsatte etter at skolen startet opp på gult nivå i høst.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har hatt ekstra stort fokus på medbestemmelse og medvirkning fra de ansatte i denne perioden. Siste medarbeiderundersøkelse viste at de ansatte trivdes og følte seg ivaretatt og hørt.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS -og kvalitetsutvalget hadde jevnlige formelle og uformelle møter for å drøfte situasjonen for de ansatte. Vi tok tak i sakene fortløpende.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,74	2,48	1,5	1,5
Fravær langtid (%)	5,04	12,92	5	4
Fravær (%)	7,78	15,40	7	5,5
Antall HMS avvik	7	0	3000	50
Antall kvalitetsavvik	9	8	3700	50
Årsverk (antall)	31,84	31,43		
Andel ansatte heltid (%)	55	51,35	55	60
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	83,79	84,94	83	84

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Økende grad av somatiske lidelser	Vi var i dialog med Agder Arbeidsmiljø og kontaktet dem hvis noen trengte en sorteringssamtale. Vi var til stede for de ansatte og la til rette så langt det lot seg gjøre.
HMS avvik	Vi har hatt en nedgang i HMS-avvik	Hyppige HMS-møter og oppfølging av saker var en årsak til nedgangen. Saker ang. Arendal eiendom KF ble meldt inn i Helpdesken. Det fungerer.
Kvalitets avvik	Avvikene har omhandlet bortfall av spesialundervisning grunnet fravær.	Vi satt inn kvalifiserte vikarer til spes. ped. und. så langt det var mulig.
Årsverk	En liten nedgang.	
Andel ansatte heltid	En liten nedgang	Vi la til rette for at ansatte skal ha så stor stilling som mulig.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	En liten økning.	Vi la til rette for at ansatte skal ha så stor stilling som mulig.

Internkontroll

Ledelsen var ekstra opptatt av å lytte til de ansatte dette året. Vi brukte mye tid på å snakke med ansatte, høre på hva de hadde på hjertet og hjelpe til der det trengtes.

For at de ansatte skulle møte elevene på en best mulig måte, hadde vi fokus på tilrettelegging. Vi reflekterte mye sammen for å finne gode løsninger på det som dukket opp av utfordringer.

Vi hadde stort fokus på å oppfylle Opplæringsloven gjennom hele året.

44.5 Heltidskultur

Vi la til rette for at ansatte kunne ha så høy stilling som mulig. Vi anbefalte ansatte som var i tvil om de ville prøve høyere stilling, om å gjøre det, og påpekte alle fordelene med å være på jobb hver dag, både i forhold til brukere og kolleger.

44.6 Klima/Miljø

Vi hadde en gledelig økning i antall ansatte som syklet til jobb. Vi la til rette for mest mulig bruk av sykkel eller bruk av bena i forhold til utflukter med elever. Økt uteundervisning førte til at vi tok i bruk nærområdene i større grad enn tidligere.

Vi hadde som mål å få til miljøstasjoner i alle rom. Dette arbeidet stoppet opp grunnet korona, men vi vil ta tak i det igjen så fort det lar seg gjøre.

45 Strømmen oppvekstsenter

45.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	25 989 208	25 593 750	24 725 250	26 982 171
Sum inntekter	-4 680 320	-4 285 207	-4 957 250	-6 307 016
Netto driftsramme	**21 308 888**	**21 308 543**	**19 768 000**	**20 675 155**

Av tabellen ovenfor ser det ut som om enheten har gått med 345 kroner i underskudd. I virkeligheten har vi gått med ca. 30 000 kroner i overskudd som er satt av på disp.fond.

Budsjettet for 2021 ser veldig stramt ut, og det blir spennende å se om vi klarer å komme i havn med dette. Heldigvis har vi avsatt noen midler på disp.fond fra tidligere år som trolig må brukes i 2021.

45.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Skole

Tjenester

Fagfornyelsen
Vi har gjennom året arbeidet mye med innføring av ny læreplan i utviklingstiden/personalmøter og i teammøter. Vi har fulgt UDIR sine moduler som utgangspunkt i dette arbeidet samt vært med på Dekomp (Desentralisert kompetanseutvikling) i regi av UIA og Arendal kommune.

Læringsmiljø
Vi har gjennom 2020 arbeidet med elevenes sosiale ferdigheter gjennom antimobbeprogrammet Olweus. På grunn av begrensingene i blanding av elever på tvers av klasser har vi måtte arbeide mer i kohortene og mindre som skole dette året.

Skole-hjemsamarbeid
Dette arbeidet har blitt noe redusert dette året samtidig som vi har fått prøvd oss på digitale foreldremøter, FAU- og SU-møter. Noen foreldremøter med begrensinger på antall foresatte pr. barn og med god avstand har vi fått til. Utviklingssamtaler med elever og foreldre har vi i stor grad fått til på vanlig vis.

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2018	2019	2020
Antall elever (GSI - A15)	168	173	172
Antall barn i SFO (GSI - J1)	55	62	56
Årsverk ledelse (GSI - C3)	0,85	0,85	0,85
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	12,05	12,16	11,66
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,2	3,16	3,28

Elevtallet i skolen er ganske stabilt og vil være det i to år til før det trolig begynner å synke. Vi har god klasseoppfylling i de fleste klasser. Antallet årsverk i skolen er ganske stabilt, men vi har måtte redusere noe i 2021 på bakgrunn av innsparingene i kommunen.

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2020	Resultat 2020
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	48

Resultatene fra årets nasjonale prøver viser at vi har en fin utvikling.
Vi gleder oss over å treffe målsettingen vår i lesing og regning på nasjonale prøver. Vi er litt under målsetting i engelsk, men har også her utvikling i positiv retning fra i fjor.

Vi tror at skolens satsing på tidlig innsats vil gi resultater på nasjonale prøver på sikt.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2020	Resultat 2020	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,8	4,0
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	8,1

Vi skårer litt under målsettingen når det gjelder vurdering for læring enn det vi har som målsetting og satser på å løfte oss litt her.

Våre mobbetall for 7. klasse er så lave at de er unntatt offentlighet med tanke på identifisering av enkeltelever. Det er gledelig med lave tall på dette området med tanke på at vi arbeider systematisk forebyggende gjennom Olweusprogrammet.

Barnehage

Tjenester

Barnehagen har arbeidet systematisk med Psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø.
Vi er med på Rekomp sammen med UIA og har fokus på barnehagebasert kompetanseutvikling.
Disse to temaene utfyller hverandre og vi jobber bevisst med dette i alle planer, og alle møter.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Ute- og innemiljø	4,3	4,3
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,6
Barnets trivsel	4,9	4,8
Informasjon	4,2	4,3
Barnets utvikling	4,8	4,6
Medvirkning	4,5	4,2
Henting og levering	4,5	4,5
Tilvenning og skolestart	4,7	4,6
Tilfredshet	4,7	4,6

Vi har oppnådd veldig gode resultater på foreldreundersøkelsen i år. Spesielt gledelig å se skåren på barnets trivsel (4,9) og barnets utvikling (4,8).

Det er gledelig at vi har gått frem på alle faktorene i foreldreundersøkelsen sammenliknet med forrige måling. Vi skårer over eller på målsetting på alle faktorene unntatt informasjon.

I løpet av 2021 skal vi arbeide med informasjonsfaktoren på våre elektroniske plattformer; hjemmesiden, Facebook og Vigilo. I tillegg til å bedre informasjonen i det daglige.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2017	2018	2019	2020
Antall barn	84	79	67	54
Antall årsverk	19,25	18,25	15,05	12,35

Antallet barn i barnehagen er dessverre synkende som følge av få fødsler i nærområdet de siste årene. Nedgangen i antall barn har medført en overtallighetssituasjon blant ansatte de siste årene. Trolig faller barnetallet ytterligere ved oppstart av neste barnehageår, men vi håper å unngå overtallighet i år på grunn av naturlig avgang (ansatte i bhg. går av med pensjon).

45.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Elever og barn har vært svært tålmodige og flinke til å forholde seg til regler og rutiner knyttet til covid-19-problematikken. Håndvask og avstandsreglene utfordrer hverdagen til barna, men vi opplever at de klarer dette på en svært god måte.

Noen barn har blitt utfordret sosialt da de bruker å være sammen med barn fra andre kohorter i løpet av dagen. Nå har de måtte forholde seg til samme kohort hele tiden.

Vi har opplevd færre konflikter mellom elevene i den perioden vi har måtte holde kohortene avskilt fra hverandre.

De ansatte opplever lite kontakt med kolleger, noe som utfordrer hverdagen. Samtidig har vi blitt flinkere på digitale undervisningsmåter og digitale møter mm.

45.4 Arbeidsgiverstrategi

Strømmen oppvekstsenter har utarbeidet sitt eget verdidokument, og arbeider med temaer innenfor dette på planleggingsdager. Verdidokumentet henger godt sammen med arbeidsgiverstrategien: *Sammen om framtida.* Dette året har vært annerledes på grunn av covid-19-restriksjonene, og vi har ikke fått arbeidet sammen slik som det har vært tenkt i utgangspunktet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen har vært gjennomgått og diskutert i personalmøter og HMS-utvalg. Vi har hatt spesielt fokus på mestringsklima og mestringsledelse. Vi gleder oss over generelt gode skår på medarbeiderundersøkelsen.

Resultatene fra diverse brukerundersøkelser er kommentert ovenfor.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten deltar på de HMS-samlingene som arrangeres, og har et oppegående HMS-utvalg. I forbindelse med covid-19 problematikken har vi hatt en hyppigere møtefrekvens i HMS-utvalget enn det som er vanlig. Vi har arbeidet med å øke bevisstheten rundt avvikssystemet uten at vi klarer å få inn mange avviksmeldinger.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	3,4	2,41		2
Fravær langtid (%)	4,37	4,14		5
Fravær (%)	7,77	6,61	7	7
Antall HMS avvik	9	4	3000	20
Antall kvalitetsavvik	9	1	3700	1
Årsverk (antall)	37,58	32,8		
Andel ansatte heltid (%)	52,3	49	55	60
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85,4	88,64	83	87

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Vi har de siste årene hatt en gledelig utvikling når det gjelder fravær.	Barnehagen har hatt et prosjekt sammen med Agder Arbeidsmiljø (Ergonomi og pedagogikk) som virker å ha hatt effekt.
HMS avvik	Det meldes dessverre få avvik hos oss.	Vi har prøvd å bevisstgjøre de ansatte i personalmøter samt prøvd å senke terskelen for å melde avvik uten at vi har lykkes spesielt godt.
Kvalitets avvik	Det meldes dessverre få avvik hos oss.	Vi har prøvd å bevisstgjøre de ansatte i personalmøter samt prøvd å senke terskelen for å melde avvik uten at vi har lykkes spesielt godt.
Årsverk	Andelen årsverk er redusert fra 2019 til 2020 med omtrent 5.	Årsaken til reduksjonen av årsverk er først og fremst knyttet til nedbemanningen i barnehagen.
Andel ansatte heltid	Vi har dessverre gått i feil retning når det gjelder andelen heltidsansatte. Årsaken til dette er at de sist ansatte i bhg. (som arbeidet 100 prosent) måtte bytte arbeidssted på grunn av overtallighet.	Når vi skal ansette medarbeidere fremover vil vi samle opp til 100 prosent før stillingen blir lyst ut.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Det er gledelig å se at gjennomsnittlig stillingsstørrelse ligger over både vår og kommunens målsetting	Når vi skal ansette medarbeidere fremover vil vi samle opp til 100 prosent før stillingen blir lyst ut.

Internkontroll

Vi har arbeidet med risiko og sårbarhetsanalyse knyttet til alvorlige hendelser. Analysen er gjennomført i HMS-utvalget, samt i personalmøter både i bhg., skolen og på SFO.

45.5 Heltidskultur

Vi har hatt mange ansatte som har arbeidet redusert av helsemessige årsaker. De som har ønsket, har hatt mulighet for å jobbe fulltid hos oss. I forbindelse med nedbemanningen i barnehagen er de sist ansatte meldt overtallig og har måtte bytte arbeidsplass. De fleste av disse har arbeidet fulltid. Vi har derfor økt andelen deltidsansatte de siste par årene.

Når vi nå lyser ut stillinger, samler vi opp til hele stillinger før utlysning.

45.6 Klima/Miljø

Enheten ble resertifisert som Miljøfyrtårn i 2020 og arbeider etter retningslinjene som knyttes til denne sertifiseringen.

46 Tromøy barnehagene

46.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	13 221 809	11 930 255	11 026 121	13 711 840
Sum inntekter	-3 395 184	-2 103 633	-2 462 121	-4 126 976
Netto driftsramme	**9 826 625**	**9 826 622**	**8 564 000**	**9 584 864**

Enheten holdt budsjettet i 2020.

46.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Enheten hadde også i 2020 et stort fokus på Ergonomi & Pedagogikk - som vi mener er med å endre den psykiske helsen for våre barn.

Våre barnehager jobber hele tiden for å være i positiv utvikling. Vi har mange prosjekter som er med på å gi oss positiv tilbakemelding fra barn og foreldre/foresatte og lokalmiljøet. Vi tenker her på organisasjonsendringen ergonomi & pedagogikk, som har løftet hele enheten med tanke på å slippe barna til og helse- og nærværsjobbingen med personalet.

Vi jobber hele tiden for å tiltrekke oss en stor nok kundegruppe. Vi har hatt stort fokus på å reklamere på Facebook, Agderposten og vår hjemmeside. Vi ser at det er stadig flere «små» barn som ligger på søkerlisten. En utfordring er at det i pressen skrives at Fjellvik skal legges ned. Den skal flyttes til Marisberg, men dette er over 2,5 år til.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Ute- og innemiljø	Fab 4,5 Fjell 4,3	5,0
Relasjon mellom barn og voksen	Fab 4.8 Fjell 4,7	5.0
Barnets trivsel	Fab 4.9 Fjell 5,0	5.0
Informasjon	Fab 4,5 Fjell 4,2	5,0
Barnets utvikling	Fab 4,9 Fjell 4,6	5,0
Medvirkning	Fab 4,6 Fjell 3,7	5,0
Henting og levering	Fab 4,6 Fjell 4,5	5,0
Tilvenning og skolestart	Fab 4,7 Fjell 4,2	5,0
Tilfredshet	Fab 4,9 Fjell 4,8	5,0

Fabakken barnehage er blant de 228 beste i landet på brukerundersøkelsen. Vi er stolte av undersøkelsen og er klar for å servere bedre mat i barnehagen. Vi ønsker å være gode og jobber derfor videre for å bli bedre. Vi har stort fokus på læringsmiljø og jobber for å utvikle oss videre. En av utfordringene som vi står i er at en lokal avis skriver at Fjellvik skal stenge. Det er lenge til august 2023 når Marisberg åpner.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2017	2018	2019	2020
Antall barn	77	81	72	79
Antall årsverk	17,6	18,3	17,8	18,2

Det er mange søkere til småbarnsplassene på Fabakken og lite søkere til Fjellvik naturbarnehage.

46.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Vi har jobbet bra sammen og skapt en trygghet for barn, foreldre og ansatte. Dette opplever vi har vært positivt.

46.4 Arbeidsgiverstrategi

Dette blir tatt opp på planleggingsdager, ledermøter og fagutviklingen i enheten. Jobbingen med Ergonomi & Pedagogikk er med på å løfte oss i hverdagen. Våre samarbeidspartnere som NAV, bedriftshelsetjenesten er med å snakke oss opp og fram. Vi tror på det vi gjør, derfor tenker vi at dette er riktig.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi er nå i en prosess for å jobbe med brukerundersøkelsene. Alle ansatte har sett resultatene. Vi har jobbet med de på ledermøtene. Vi har satt våre tiltak i en handlingsplan. I tillegg blir dette løftet inn i samarbeidsutvalget.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har stort fokus på Ergonomi & Pedagogikk, dette skal ligge i alt vi gjør. Derfor er våre tre mål styrende i hverdagen. 1) Slipp barna til. 2) Være en helsefremmende barnehage. 3) Personalet skal ha et nærvær på 95 %.

Vi ønsker at alle ansatte skal ha dette i «ryggmargen». I tillegg har vi laget vår egen mappe for Tromøy barnehageenhet, slik at det skal være enkelt å sette seg inn i hvordan vi ønsker å ha det. Det er stort fokus på å se den enkelte medarbeider sine behov, samtidig som vi må huske at vi er her for barna. Vi opplever å lykkes med den jobben som gjøres. Vi har ansatte som mestrer hverdagen og barna som får utfordringer for å utvikle seg. Vi har ansatte som «brenner» for jobben de gjør, vi er sammen stolte av det vi har fått til. Samtidig så er vi veldig klar over at vi hele tiden må jobbe for å utvikle oss videre.

I 2020 har vi presentert evalueringen av fem år med ergonomi og pedagogikk, dette er vi stolte av å fortelle om. Vi får til mange ting som gjør hverdagen og planleggingen av fremtiden god.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Nei

Vi skal ha vernerunde før 1. mai.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	0,78	0,83		0,99
Fravær langtid (%)	5,41	3,6		4
Fravær (%)	6,2	4,43	7	4,99
Antall HMS avvik	31	7	3000	10
Antall kvalitetsavvik	0	1	3700	5
Årsverk (antall)	17,7	18,2		18,2
Andel ansatte heltid (%)	79	89	55	95
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	93	96	83	100

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Høyt nærvær	Jobber med å utvikle oss hele tiden, ta vare på den enkelte.
HMS avvik	Fokus på melde hvis noe skjer	Påminnelser
Kvalitets avvik	Melde inn hvis noe skal meldes	Påminnelser
Årsverk	Litt økning	Ønsker høyere ansatt tall for å ta vare på barna
Andel ansatte heltid	Økning	Ønsker 100 %
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Økning	Ønsker 100 %

Internkontroll

Enheten jobber jevnlig med avvik og med å utføre risiko- og sårbarhetsanalyser. Tas opp i ledermøter, HMS -møter og på planleggingsdager.

46.5 Heltidskultur

Vi har fokus på store stillinger.

46.6 Klima/Miljø

Vi er en miljøfyrtårnbedrift og ønsker å være gode på å behandle miljøet vårt.

47 Hisøy barnehageenhet

47.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	16 990 697	15 232 508	13 633 292	16 318 524
Sum inntekter	-3 435 280	-1 627 469	-1 898 292	-2 978 700
Netto driftsramme	**13 555 417**	**13 605 039**	**11 735 000**	**13 339 824**

Enheten hadde et mindreforbruk ved utgangen av budsjettåret.

Det skyldes i hovedtrekk at vi ved å omorganisere ressursene våre i tiden etter 12. mars frem til august slapp å ta inn vikarer ved sykdom.

47.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Felles fagutvikling har vært utfordrende etter nedstengningen. Færre møtepunkter og en hverdag preget av mye organisering for å nevne noe. Men på den positive siden har personalet og enheten utviklet sin digitale kompetanse til et nivå som vil komme oss alle til nytte i vårt videre arbeid.

BTI og *Lek og læringsmiljø* har vært satsingsområder vi har hatt mest fokus på i året som er gått.

BTI: Hele personalet er blitt godt kjent med tankene bak BTI. Verktøykassen brukes aktivt og saker vurderes og sendes videre i samråd med foresatte.

Lek og læringsmiljø: De siste årene har enheten jobbet systematisk med å identifisere og konkretisere hva som ligger i et godt læringsmiljø både sosialt og faglig. **Være sammen - metodikken** har vært et godt hjelpemiddel. I forlengelse av dette arbeidet har vi det siste året startet arbeidet med å utvikle økt kunnskap om barns psykiske helse gjennom et opplæringsprogram i regi av Styd kompetanse: **Barn er budbringere - en veiviser til psykisk helsefremmende barnehager.**

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Ute- og innemiljø	4,5	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,9	4,9
Informasjon	4,6	4,7
Barnets utvikling	4,9	4,9
Medvirkning	4,5	4,7
Henting og levering	4,8	4,9
Tilvenning og skolestart	4,7	4,9
Tilfredshet	4,9	4,9

Vi er svært godt fornøyde med at vi har klart å beholde de gode resultatene fra de siste årenes undersøkelser selv i disse koronatider. Selv om målingene er stabilt gode, er det viktig at enheten fortsetter å sette seg mål og at kulturen og holdningene blant de ansatte hele tiden utfordres og vedlikeholdes. For å sikre best mulig kvalitet i alle ledd, er vi derfor opptatt av å videreformidle holdninger og verdier til nyansatte.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2017	2018	2019	2020
Antall barn	55	50	54	63
Antall årsverk	21,2	22,5	22,5	24,3

Antall ansatte varierer fra år til år avhengig av antall søkere, barnas alder og barn med funksjonshemminger.

De siste årene ser vi en positiv økning i antall søkere til barnehagen.

47.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Perioder med nedstengning, redusert åpningstid, tilbud til barn med underliggende sykdom/spesielle behov/barn av foresatte med samfunnskritiske jobber og organisering av barnegruppene i kohorter har skapt store praktiske utfordringer for foresatte og ansatte.

Heldigvis har vi hatt en gruppe foresatte som har vist stor forståelse for tiltakene som er blitt gjort.

De største utfordringene kom i høst med normal åpningstid, gult nivå, kohorter og sykdom blant personale. Tilgangen på vikarer har vært helt avgjørende. Høst/Innkjøring av nye barn og uteklima har i tillegg bydd på nye utfordringer.

Men takket være en fantastisk innsats fra de ansattes side og et godt foreldresamarbeid, så mestret vi også dette.

Mer om hvordan vi har jobbet med utfordringen i avsnittene nedenfor.

47.4 Arbeidsgiverstrategi

Fra 12. mars og utover har vi virkelig fått jobbet med arbeidsgiverstrategien «Sammen om fremtiden». Da koronaen veltet hverdagen rundt og smittevern trumfet alle andre planer og retningslinjer, ble godt samarbeid innad og utad svært viktig. Noe av det vi har jobbet mye med denne tiden er:

- informasjonsutveksling til foresatte og ansatte,

- å skape trygghet blant de ansatte slik at de igjen kunne skape trygghet og tillit hos foresatte som opplever usikkerhet rundt hva som vart trygt for barna sine,

- samarbeid innad i barnehagen hvor hver enkelt viste en enorm lojalitet til vår felles oppgave,

- faglige og etiske diskusjoner.

- og være hverandres støttespillere i alle de nye spørsmålene som dukket opp og i alle avgjørelser som måtte tas.

I vanskelige og nye situasjoner hvor en ofte er usikker selv, er det lett å ubevisst videreformidle denne usikkerheten til foresatte. Derfor har jobben med å trygge de ansatte gjennom informasjon og diskusjon vært en av våre viktigste oppgaver dette året.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi får veldig gode tilbakemeldinger både i bruker- og medarbeiderundersøkelser. Vi jobber hele tiden aktivt med å opprettholde det gode arbeidsmiljøet vårt og det gode foreldresamarbeidet. I høst fikk vi mange nye medarbeidere og da har det vært spesielt viktig å informere om blant annet samspillsreglene våre og selv være gode forbilder . Vi har også hatt mye fokus på informasjon til foresatte i en tid preget av smittevernregler og retningslinjer som stadig ble endret.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS-arbeidet har dreid seg mye om utfordringene knyttet til koronasituasjonen.

Vi har også hatt stort fokus på å bli kjent med det nye avvikssystemet uten at det har resultert i mange nye meldte avvik. Vi håper likevel på at gjennom erfaring og kunnskap vil dette bli et nyttig redskap i vårt kvalitetsarbeid. Enheten har i en periode hatt høy andel langtidssykemeldte.

Årsakene er mange og sammensatte, men ingen er jobbrelatert.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	4,66	2,15		1,60
Fravær langtid (%)	10,61	10,26		3,00
Fravær (%)	15,27	12,41	7	4,60
Antall HMS avvik	2	0	3000	5
Antall kvalitetsavvik	3	1	3700	5
Årsverk (antall)	22	24,3		
Andel ansatte heltid (%)	75	78	55	90
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	95	93,04	83	95

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Fraværet det siste er noe lavere enn i 2019 men fortsatt altfor høyt. Forklaringen er sammensatt, men noe kan forklares med flere ansatte med svangerskapsrelaterte sykemeldinger og generelt en arbeidsplass med begrensede muligheter for tilrettelegging.	Tett dialog med den enkelte. Vi har flere ansatte som bruker Raskere Frisk. Aktivt HMS-utvalg.
HMS avvik		Vi har jobbet med å integrere det nye avvikssystemet, men fortsatt blir det lite brukt.
Kvalitets avvik		
Årsverk	Økende	Antall årsverk henger sammen med antall vedtak og størrelsen på barnegruppene.
Andel ansatte heltid	Økende	Vi er godt fornøyde med utviklingen av antall heltidsansatte .VI tenker at dette er et resultat av enhetens langsiktig arbeidet for å sikre ansatte høyere stilling når det har blitt ledige prosenter i enheten.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Økende	Enheten motiverer og prøver å legge til rette for at ansatt kan jobbe i fulle stillinger.

Internkontroll

Personalet har hatt opplæring i avvikssystemet.

Vernerunde er avviklet

Beredskapsplanen er gjennomgått og revidert.

Risikoanalyser og beredskapsplaner (trafikklysmodellen) knyttet til covidpandemien er blitt utarbeidet.

47.5 Heltidskultur

Det legges til enhver tid best mulig til rette for at de som har reduserte stillinger og ønsker noe annet, blir tilbudt større stillinger. Dette henger imidlertid sammen med kommunens totale bemanningssituasjon

47.6 Klima/Miljø

Stemmehagen barnehage er miljøfyrtårnsertifisert og fyller alle kriterier for det.

En gang i uken lager avdelingene mat. Det vil si grove rundstykker med sunt og variert tilbehør.

I tillegg får barna økologisk melk.

Vi oppfordrer til å gå/sykle når det er mulig, til kollegakjøring og bruk av kollektivtrafikk.

Sykkelparkeringen ved barnehagen har fungert dårlig, men våren 21 anlegger Arendal eiendom KF ny og tilrettelagt parkering.

48 Barnehager sentrum øst

48.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	13 381 153	11 837 424	11 922 771	14 376 162
Sum inntekter	-2 858 307	-1 583 051	-2 438 771	-2 705 579
Netto driftsramme	**10 522 846**	**10 254 373**	**9 484 000**	**11 670 583**

Enheten hadde økonomiske utfordringer i 2019, og vi startet derfor 2020 med et merforbruk på ca. 404 000 kroner. Vi har jobbet hardt for å få dette merforbruket ned, og har vurdert vikarbruk nøye fra dag til dag. Vi har brukt lite penger på mat og opplæring/kurs.

Det har vært ledige kapasitet, ut fra areal, i både Gullfakse og Møllers. Fra august til november hadde vi også for mange stillinger i både Gullfakse og Møllers i forhold til antall barn. Årsaken var at to ansatte (180 % stilling) gikk av med pensjon 31. oktober. De overtallige ansatte ble i denne perioden brukt til å dekke en del av sykefraværet, ferie, sensordager og seniordager. Pga. covid-19 kunne vi ikke samarbeide på tvers av avdelinger ved sykdom og ferieperioder, og vi brukte derfor noe mer vikar enn hva vi ellers hadde gjort.

Til sammen har enheten hatt 35 dager med seniortiltak og mange ansatte har den 6. ferieuka. Ved avvikling av dette har det vært satt inn vikarer.

48.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Lek og læringsmiljø: Vi har jobbet med psykisk helsefremmende barnehager i 2020 hvor barns lek, lekemiljøet og voksenrollen har vært i fokus. Dagsrytmen, barns rett til lek og hva vi tilbyr barn av materialer, og den voksnes rolle har vi drøftet og jobbet med. Være Sammen -metodikken fortsetter i enheten, og kvalitet i barnehagen handler om den voksnes evne til å være tilstede og tilgjengelig ved en autoritativ væremåte.

Språkglede: Enheten har opparbeidet seg mye kunnskap og erfaring om flerspråklige barns språkutvikling igjennom flere år. I lek med jevnaldrende, og med voksne som arbeider systematisk, lærer flerspråklige barn å kommunisere. Enheten har brukt mye eventyr som tema i dette arbeidet. Det brukes mye konkreter, og eventyr har inspirert barnas lek. Dette har bidratt til god språkutvikling hos både flerspråklige og etnisk norske barn.

Ergonomi og bevegelsesglede: Et tosidig fokus, både på barnas mestringsglede ved å klare ting selv, og på ansattes helsegevinst ved å tenke ergonomi. Med tekniske hjelpemidler og riktig tilrettelegging kan arbeidet i barnehagen gi ansatte mulighet for gode varierte bevegelsesmønstre. Alle ansatte har jobbet i enheten i mange år og er seg dette bevisst. Arbeidet må kontinuerlig reflekteres over og holdes ved like. Det er en viktig del av HMS-arbeidet vårt.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Ute- og innemiljø	Gullf 4,0 / Møllers 4,4	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,5 og 4,9	4,5
Barnets trivsel	4,8 og 4,8	4,8
Informasjon	4,0 og 4,6	4,4
Barnets utvikling	4,6 og 4,7	4,6
Medvirkning	4,4 og 4,5	4,4
Henting og levering	4,4 og 4,9	4,5

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Tilvenning og skolestart	4,2 og 4,5	4,6
Tilfredshet	4,5 og 4,8	4,5

I 2020 har mye vært annerledes pga. covid-19. Vi er derfor totalt sett veldig fornøyd med resultatet, og på flere punkter har vi nådd målet vi satt oss.

Det fysiske miljøet inne og ute trekker ned tilfredsheten, men dette vet vi handler mye om mattilbudet, som vi fikk lavt skår på. I 2021 endres dette, og foreldre vil få et mattilbud også i de kommunale barnehagene fra høsten 2021.

Informasjon er en indikator vi har jobbet med i flere år, og som enheten skårer lavt på. Fra mars 2020 og ut året har den daglige dialogen ved levering og henting blitt redusert pga. covid-19 og dette har vært savnet av foreldre og ansatte. Den skriftlige informasjonen kan ikke erstatte den daglige dialogen ved levering og henting. Informasjon vil være i fokus videre også i 2021 og enheten har blant annet fått en Facebookside som vil brukes til å informere litt om det som skjer i hverdagen.

Tilvenning og skolestart har vært preget av at kohorter ikke kan være sammen på tvers, og det har ikke vært like mange møtepunkter og treff som tidligere år.

Høy svarprosent i begge barnehagene.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2017	2018	2019	2020
Antall barn	81	71	72	68
Antall årsverk	20,3	19,8	19,1	16,9

Nedgangen i barnetall i 2020 skyldes at det var færre søkere enn det har vært tidligere. Fødselstallene i Arendal har gått ned de siste årene.

I januar hadde vi 20 årsverk, mens i desember hadde vi 16,9. I første halvdel av 2020 hadde vi flere barn og flere årsverk enn på høsten. Pensjonistene ble ikke erstattet da de gikk av med pensjon pga. færre barn høsten 2020.

48.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Foreldre har levert og hentet barna på utsiden; ved gjerde om sommeren og inngangsdøra om vinteren. Det har blitt mindre tid til prat mellom ansatte og foresatte fordi det ofte står andre foreldre bak som venter på å levere og hente.

Avdelingene har ikke samarbeidet på tvers, men har jobbet mye isolert. Alt av felles arrangement har blitt gjennomført avdelingsvis eks. nissefest, FN-dagen etc. Flere felles arrangement har også blitt avlyst.

Det har blitt gjennomført færre møter på dagtid fordi avdelingene ikke kan hjelpe hverandre på tvers. Dette er et stort savn hos de ansatte fordi kommunikasjon er viktig i vårt arbeid.

Kveldsmøter har blitt redusert, og vi har stort sett arbeidet avdelingsvis, og det har vært svært få møter hvor vi alle har vært samlet.

Det har vært økt bruk av digitale møter og webinarer. Dette er bedre enn ingenting, men kan ikke erstatte ordinære samlinger og møter hvor en treffes fysisk.

Det er vært noe økt sykefravær blant ansatte pga. karanteneregler, og fordi en ikke kan samarbeidet, har det også vært økt vikarbruk. Mye tid og samtaler har blitt brukt til å vurdere om barn og ansatte er friske «nok» til å være i barnehagen.

Noe økte kostnader ved leie av gjerder og håndsprit.

48.4 Arbeidsgiverstrategi

Året 2020 har vært mye preget av covid-19. Tidligere leder sluttet i februar, og det var inne stedfortreder i 3 måneder, før nåværende enhetsleder begynte 1. juni. Dette har ført til at første halvdel av 2020 ikke fikk en naturlig flyt, og siste del av 2020 har ny enhetsleder brukt tid på å bli kjent med sine kollegaer, kulturen, og satt seg inn i alt som er nytt.

Det blir store endringer i enheten pga. sammenslåing av Møllers og Gullfakse våren 2021. Det har vært jobbet mye med ledelse i 2019. Temaet har vært: hvordan feilrette/veilede, hvordan skape gode team, og hvordan jobbe med endringer. Dette endte opp med noen felles retningslinjer vi vil jobbe etter. Dette må tas opp jevnlig; evaluere og vurdere.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble sist tatt i 2019. Det var *relevant kompetanseutvikling* som da fikk dårligst skår den gang. I 2020 har det vært en del opplæring i forbindelse med psykisk helsefremmende barnehager. Pga. covid-19 har mye dette blitt gjennomført digitalt.

Svarprosenten i 2019 var lav, med en svarprosent på 55,65.

Brukerundersøkelsen i 2020

Svarprosenter var høyere enn i fjor. I 2020: 86,4 % i Gullfakse og 72,2 % i Møllers. Resultatene var ganske stabile sammenlignet fra i fjor på tross av et veldig annerledes covid-19-år.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Fraværet har gått opp i 2020. Noe skylles covid-19, og karanteneregler. Noe skylder kroniske sykdommer, men også alvorlig sykdom som kreftdiagnose.

Enhetens HMS mål: Helsefremmende arbeidsmiljø med fokus på kommunikasjon, raushet og ergonomi.

I 2020 har enheten hatt 6 møter i HMS utvalget.

Tema på HMS møtene:

- Heltidskultur
- Budsjett/økonomi
- Brukerundersøkelsen
- Miljøfyrtårnsertifisering
- Ergonomi
- Gjennomgang av innmeldte avvik.
- Arbeidsmiljøet
- Vernerunde

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	ja

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,99	2,7		1,5
Fravær langtid (%)	5,91	8,3		6,5
Fravær (%)	7,90	10,95	7	8
Antall HMS avvik	11	12	3000	15
Antall kvalitetsavvik	6	4	3700	10
Årsverk (antall)	23	19		

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Andel ansatte heltid (%)	60	74	55	65
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	88	83	83	86

Kommentarer	**Utvikling siste år**	**Tiltak**
Fravær	Økende	Tett oppfølging og MoA møter
HMS avvik	Stabilt	Opprettholde fokuset og minne ansatte på dette.
Kvalitets avvik	Synkende	Fokus på dette i HMS møter og minne om dette på møter.
Årsverk	Synkende	Ansatte har gått av med pensjon og de har ikke blitt erstattet pga. færre barn.
Andel ansatte heltid	Økende	Arbeidstakere med redusert stilling har gått av med pensjon.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Gjennomsnittet i 2020 viser synkende, men det viser stabilt i desember	Gjennomsnittet i 2020 viser noe synkende, men mot slutten av året viser det stabilt pga. ansatte i redusert stillinger har sluttet. Ved ledige stilling vil ansatte i redusert stilling bli vurdert først.

Internkontroll

Personalet har hatt opplæring i hvordan avvik skal meldes.

Risiko- og sårbarhetsanalyser er gjennomgått og revidert på planleggingsdag i august.

I 2020 var det særlig covid-19-situasjonen, risikoanalyse og beredskapsplaner på Gult og Rødt nivå som var i fokus.

Beredskapsplanen er gjennomgått og revidert på planleggingsdag.

48.5 Heltidskultur

Enheten har høy gjennomsnittsalder. Flere ansatte har reduserte stilling av helsemessige årsaker. De har delvis uførepensjon, og de mener å ha funnet «riktig» stillingsstørrelse for sin restarbeidsevne.

Det er også ansatte som ikke ønsker å øke sin stilling, men har fått tilbud om det.

48.6 Klima/Miljø

Enheten har arbeidet mot å bli miljøfyrtårnsertifisert, men er ikke i mål. Engangsartikler er ikke lenger i bruk. Kildesortering og redusert avfallsmengde i 2020.

Covid-19 i 2020 har ført til mer bruk av for eksempel plasthansker og søppelposer. Vi ønsker å holde fokus på miljøvern, og arbeidet mot å bli miljøfyrtårnsertifisert vil starte opp igjen høsten 2021 når Møllers og Gullfakse er blitt sammenslått.

49 Stinta barnehageenhet

49.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	16 057 767	15 075 451	14 889 306	17 381 273
Sum inntekter	-3 939 996	-2 957 679	-3 587 306	-3 538 662
Netto driftsramme	**12 117 771**	**12 117 772**	**11 302 000**	**13 842 611**

Enheten har hatt en del vikarutgifter grunnet utfordringer rundt Koronapandemien. Samtidig må det nevnes at vikarbruken hos oss har vært nøye vurdert. Men for å ivareta bemanningsnormen må vi ha nok ansatte i barnehagene hver dag.

Enheten leverte et budsjett/regnskap i balanse.

49.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Vi har gjennom hele 2020 gjennomført en barnehagebasert kompetanseutvikling. Med det menes at alle ansatte gjennom teori og praksis har bidratt til at vi har blitt to psykisk helsefremmende barnehager. På tross av smittevernstiltak fikk vi gjennomført kompetanse utvikling med Styd i begge barnehagene. Lekemiljøene våre har gjennomgått store endringer. Vi erfarte tidlig hvordan barnas lek og aktivitet blomstret av kreativitet og sosialt samspill i de nye lekemiljøene. De ansattes tilstedeværelse, tilrettelegging og ivaretakelse av barns hovedaktivitet som jo er lek, har fått en stor og grunnleggende betydning i våre barnehager.

I tråd med dette arbeidet har vi også deltatt i Stine Sofies Barnehagepakke. En systematisering av vårt arbeid for å sikre at alle våre barn har en god barnehagehverdag og opplever trygghet og utvikling i samspill med andre. Det har vært en forlengelse av arbeidet med «kroppen er min» og vil følge oss videre. Det samsvarer også godt med vårt BTI arbeid i enheten.

Det har de siste årene vært en god satsning for å ivareta barns beste. Det har vært en god rød tråd i alle våre utviklingsprosjekter som henger godt sammen og som bidrar til en helhetlig bevissthet. Det har gitt oss et svært godt grunnlag i vårt videre arbeid for å sikre at hvert enkelt barn, skal oppleve å bli ivaretatt, bli hørt og sett, oppleve trygghet og mestring.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Ute- og innemiljø	Strømsbuåsen 4,2 Gåsungen 4,0	Strømsbuåsen 4,5 Gåsungen 4,0
Relasjon mellom barn og voksen	Strømsbuåsen 4,7 Gåsungen 4,3	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,7
Barnets trivsel	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,7	Strømsbuåsen 5,0 Gåsungen 4,7
Informasjon	Strømsbuåsen 4,5 Gåsungen 3,8	Strømsbuåsen 4,8 Gåsungen 4,0
Barnets utvikling	Strømsbuåsen 4,8 Gåsungen 4,4	Strømsbuåsen 4, 8 Gåsungen 4,5
Medvirkning	Strømsbuåsen 4,4 Gåsungen 4,0	Strømsbuåsen 4,7 Gåsungen 4,5
Henting og levering	Strømsbuåsen 4,6 Gåsungen 4,1	Strømsbuåsen 4,8 Gåsungen 4,4

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Tilvenning og skolestart	Strømsbuåsen 4,6 Gåsungen 0 svar	Strømsbuåsen 4,7 Gåsungen 4,6
Tilfredshet	Strømsbuåsen 4,7 Gåsungen 4,4	Strømsbuåsen 4,9 Gåsungen 4,7

Vi er veldig godt fornøyde med brukerundersøkelsen i 2020. Det har vært et krevende år for alle med mye endring og tilpasning grunnet smittevern. Resultatene fra Gåsungen er forbedret fra året før på de fleste områder.

Vi har hatt en gjennomgang av undersøkelsen i våre ulike møteforum og nå sist samarbeidsutvalget hvor vi ble enige om å:

Foredle :

Foreldrenes opplevelse av trygghet på personalet i barnehagen

Foreldrenes opplevelse av at personalet tar hensyn til mitt barn.

Forbedre:

Daglig informasjon

Foreldremøtene

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2017	2018	2019	2020
Antall barn	U 3 år : 40 O 3 år : 73	U 3 år : 37 O 3 år: 70	U 3 år : 27 O 3 år : 54	U 3 år : 25 O 3 år : 59
Antall årsverk	24,8	26,2	24	24

Vi tilfredsstiller både pedagognorm og bemanningsnorm i begge barnehagene.

49.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det har vært svært mange nye erfaringer vi gjort oss gjennom smitteverntiltak. Nye smittevernregler krevde mye fleksibilitet og evne til å finne gode løsninger.

Foreldrene har ikke fått mulighet til å ha jevnlige og daglige samtaler ved levering og henting. De har også måttet tilpasse seg nye leveringssteder og nye rutiner på bakgrunn av smittesituasjonen som til enhver tid har vært gjeldende.

Det må samtidig sies at det gjennom dette året har vært et samlet engasjement for å bidra og delta i den store dugnadsjobben vi har vært og fortsatt er en del av.

Det pedagogiske arbeidet har gjennom året fått et nytt begrep vi har måttet forholde oss til; «kohorter». Faste inndelinger av gruppene, har bidratt til mer tilstedeværelse for de ansatte. Gruppene har nok også opplevd mer tilhørighet i «sin gruppe».

Alle de faste tradisjonene som gjentas årlig i barnehagene har måttet fornyes. Vi har ikke kunnet vært sammen om tradisjonene som vi normalt vektlegger. For foreldrene har det heller ikke vært mulig å delta på arrangementer som vi vanligvis inviterer til. Det har vært en utfordringer fordi det er jo i disse arrangementene vi normalt har mulighet til å treffes om noe felles for barn, ansatte og foreldre.

Det har vært gjennomført digitale møter og webinarer, men den naturlige kommunikasjonen i møte med mennesker blir annerledes bak en skjerm. Samtidig har noen typer webinarer vært nyttige, tenker da spesielt på opplæring av program og systemer. Den digitale kompetansen til ansatte har økt, både gjennom bruk av digital kommunikasjon med barn og foreldre under stengte uker, bruk av Teams osv.

All kompetansesatsing i 2020, ble preget av pandemien. Nye løsninger og endringer ble «det normale». Vi var heldige som var tidlig ute med vårt arbeid for å bli psykisk helsefremmende barnehager. Vi fikk gjennomført fysiske møter hvor endringer i begge barnehagene ble gjennomført i «gode perioder».

49.4 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har gjennom hele året hatt en kompetansesatsing for å bli psykisk helsefremmende barnehager. Arbeidet startet med Gåsungen på våren og Strømsbuåsen fulgte etter på sensommeren. Utfordrinengene har vært å gjennomføre planlagte aktiviteter i forhold til daværende smittevern. Samtidig må det nevnes at vi har vært spesielt heldige som har klart å gjennomføre det meste planlagte.

Arbeidet mot å bli psykisk helsefremmende barnehager har betydd endringer. Endringer av alles forståelse for barns rettigheter, lekens egenverdi og betydningen av hvordan våre lekemiljø bli ivaretatt.

Da det ble kjent at Gåsungen skulle legges ned, var det frem til bystyremøte flere konstruktive prosesser som både ansatte og foreldre deltok i. Det var allikevel mange som ble overrasket og skuffet når avgjørelsen ble tatt. Samtidig har de fleste involverte allerede i desember, klart å se fremover, mot en felles barnehage.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Siste medarbeiderundersøkelse var i 2019. Det var høy svarprosent og undersøkelsen ga gode resultater.

Brukerundersøkelsen har gitt oss gode tilbakemeldinger. Gåsungen har på de fleste områder hatt en spesielt positiv kurve. Det har vært møter mellom ansatte og foreldre hvor dialoger og åpen kommunikasjon for forbedring har vært tilstede. Alle har gjennom ulike forum fått komme med egne tanker og ønsker om hva de ønsker skal bli vektlagt i det daglige samarbeid.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har hatt en styrke i at samarbeidsklimaet i begge barnehagene har vært opplevd sunt og konstruktivt dette året. Noe som har vært et godt grunnlag i prosessen mot en felles enhet, etter at det ble besluttet en nedlegging av Gåsungen barnehage i desember.

HMS-utvalget har hatt et spesielt fokus på brannvern gjennom møter med bl.a. brannvesenet. Noe som resulterte i at Strømsbuåsen i løpet av 2021 vil bli registrering som særskilt brannobjekt.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	

Vernerunder er gjennomført i begge barnehagene våren 2020

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	3,51	3,56		3,60
Fravær langtid (%)	3,79	7,0		1,50
Fravær (%)	7,3	10,56	7	5,10
Antall HMS avvik	2	0	3000	8
Antall kvalitetsavvik	4	0	3700	12
Årsverk (antall)	24	24		24
Andel ansatte heltid (%)	78,6	80,0	55	80,0
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	93,0	95,0	83	96,0

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	økt fravær grunnet covid-19	
HMS avvik	Det har vært lite avvik grunnet pandemisituasjon	

Internkontroll

HMS -utvalget gjennomgår eget skjema for internkontroll for begge barnehagene i hvert HMS-utvalgsmøte.

Antall avvik dette året avtatt, kan tenkes det spesielle året vi har hatt.

Enhetsleder følger opp avvik fortløpende med tiltak.

49.5 Heltidskultur

Vi har arbeidet for å ivareta en heltidskultur i vår enhet. For barn og foreldre er de kjente og trygge faste ansatte en viktig trygghetsfaktor. Samtidig kan det være ulike grunner og i ulike livsfaser hvor ansatte har behov for å arbeide noe redusert.

49.6 Klima/Miljø

Vårt årstema i enheten har vært og er fortsatt bærekraftig utvikling. Noe som har vært en rød tråd i vårt pedagogiske arbeid. Det starter allerede med barna, som skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen.

Det har vært mye turer i skog og mark gjennom hele året. Gode naturopplevelser, rom for nysgjerrighet og lek har vært med på å skape et godt grunnlag for trivsel i naturen.

Det har vært økt interesse på gjenbruk og bruk av naturelementer i våre lekemiljø. Elementer som er gode å ta på, føle og lukte.

50 Jovannslia barnehageenhet

50.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	18 129 686	16 918 410	15 824 407	17 163 728
Sum inntekter	-3 904 691	-2 679 319	-3 542 407	-3 314 894
Netto driftsramme	**14 224 995**	**14 239 091**	**12 282 000**	**13 848 834**

Det har vært stram økonomistyring hele året, og enheten har levert et budsjett i balanse.

50.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Vi har jobbet med å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Vi har hatt fokus på at barna skal oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale. Pga. covid-19 har barna store deler av året vært delt i små kohorter, noe vi har opplevd som bra for barna. Det har gitt de ro til å leke og har gitt barna god medvirkning på barnehagens innhold.

Enheten har hatt et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø.

Målet har vært å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet mobbeatferd i barnehagen. Vi har jobbet med temaforståelse på områdene: Mobbebegrepet, mekanismene, forebygging og tiltak.

Målet har vært å utvikle og opprettholde et godt og trygt barnehagemiljø, hvor alle barn trives og opplever tilhørighet. Der forebygger vi, avdekker og håndterer mobbeatferd og andre krenkelser.

Vi har også hatt fokus på leken som læringsarena. Sammen med *Styd kompetanse* har vi startet arbeidet med å utvikle økt kunnskap om barns psykiske helse. Line Melvold har deltatt på personalmøte, og hjulpet oss i gang med prosessen. Leken skal være arena for barns utvikling og læring, for sosial og språklig samhandling. Vi ønsker å gi gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur.

BTI: Hele personalet har hatt opplæring i fasene i BTI. Vi bruker aktivt undringsskjemaet i barnehagen.

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Ute- og innemiljø	Jovannslia 4.3/3.8 Lia	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4.7/4.6	4,6
Barnets trivsel	4.8/4.8	4,7
Informasjon	4.7/4.1	4,5
Barnets utvikling	4.9/4.7	4,6
Medvirkning	4.6/4.3	4,5
Henting og levering	4.8/4.5	4,6
Tilvenning og skolestart	4.6/4.4	4,6
Tilfredshet	4.7/4.5	4,7

Enheten er stort sett fornøyd med resultatene i brukerundersøkelsen. Vi har nådd mange av målene vi har satt, og på flere variabler scorer vi bedre enn målene. Ute- og innemiljø trekker ned resultatene på undersøkelsen, og henger nok sammen med manglende mattilbud og at barnehagene er fra 1981 og 1983 og trenger noe oppussing.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2017	2018	2019	2020
Antall barn	107	100	106	91
Antall årsverk	23,60	24,63	25,70	23,80

Antall barn svinger noe ift. hvor mange barn vi har over og under 3 år.

50.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det har vært et krevende år mht. organisering av barnehagens drift. Hele våren 2020 hadde barnehagen full åpningstid. Dette klarte vi som følge av nøye kartlegging av hente- og bringetidspunkter, og organisering av vakter etter behov. Vi opplevde samarbeidsvillige foreldre, og de ansatte har strekt seg langt for å få dette til. Foreldrene har hentet og levert barna på utsiden av barnehagen siden mars i fjor.

Vi har gjennomført foreldremøter, men i noe mindre format enn tidligere og vi har gjennomført foreldresamtaler med nøye smittevernstiltak. Vi har tilrettelagt slik at foreldre kunne være med på innkjøring av nye barn i august. Personalmøter/kveldsmøter har blitt redusert pga. smittevernstiltak. Barnehagen har hatt ekstra kostnader knyttet til leie av gjerder som deler barna inn i kohorter på uteområdet, kjøp av håndsprit, og noe vikarutgifter som følge av karanteneregler.

50.4 Arbeidsgiverstrategi

Vi har i perioden jobbet med tiltak for et godt arbeidsmiljø, der mestringstro og kompetanseheving har fokus. Enheten har laget kompetanseplan med et kortsiktig og langsiktig perspektiv. Felles personalmøter og fagutvikling har vært utfordrende å gjennomføre deler av året pga. covid-19.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten har gode tilbakemeldinger på medarbeider og foreldreundersøkelsen. Vi har hele tiden fokus på å forbedre resultatene. I forhold til brukerundersøkelsen har vi jobbet med områdene: *Informasjon, Medvirkning og Henting og bringing*.

Vi har jobbet med endringer i dagsrytmen, holdninger ift. hvordan vi møter foreldrene i garderoben og hvilken informasjon vi formidler til foreldrene. Vi har utarbeidet nye informasjonsrutiner for nye kolleger og studenter som setter de raskt inn i enhetens regler, holdning og verdier..

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	2019	2020	2020	2020
Fravær korttid (%)	1,04	1,98		1,5
Fravær langtid (%)	8,93	9,93		5,5
Fravær (%)	9,97	11,91	7	7
Antall HMS avvik	3	7	3000	20
Antall kvalitetsavvik	13	5	3700	20
Årsverk (antall)	25,7	23,80		

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Andel ansatte heltid (%)	64	73,1	55	65
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	88	90,38	83	83

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det er noe økning i sykefravær.	Ansatte som er sykemeldt følges tett opp gjennom dialogmøter, samarbeidsmøter og gjennom tiltaket rasere frisk
HMS avvik	Økt noe	Vi jobber med å integrere det nye avvikssystemet
Kvalitets avvik	Gått ned	Vi jobber med å integrere det nye avvikssystemet
Årsverk		Antall årsverk henger sammen med antall barn
Andel ansatte heltid	Økning	Det etterstrebes at alle får mulighet til fulle stillinger. Enheten har noen ansatte som er uføretrygdet i deler av stillingen, og det er derfor vanskelig å tilrettelegge for at alle stillinger er fulle.
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Enheten har en positiv utvikling i gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Ved nye tilsetninger lyses 100 % stillinger

Internkontroll

Personalet har i større grad tatt i bruk avvikssystemet, men kan fremdeles bli bedre. Alle ansatte har gjennomgått beredskapsplanen. Under covid-19 er det utarbeidet kontinuitetsplan som

1. Identifiser tjenesteområdets viktigste funksjoner og tjenestetilbud

2. Fastsetter nødvendig bemanning for å opprettholde de viktigste funksjoner/

tjenestetilbud

3. Hvem er beslutningstakere og stedfortredere

50.5 Heltidskultur

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten etterstreber å ha flest mulig fulle stillinger. Flere av de som jobber redusert, gjør det på grunn av sykdom, og da er det vanskelig å heve andel heltidsansatte. Ved nytilsettinger, blir det alltid først vurdert å øke stillingen til de som har redusert stilling

50.6 Klima/Miljø

Målet var å starte prosessen med miljøfyrtårnsertifisering våren 2020, men pga. covid-19-situasjonen måtte prosessen utsettes. Vi håper å starte prosessen våren 2021. Vi har jobbet med å gi barna opplevelser og erfaringer i naturen som kan fremme forståelse for naturens egenart og barnas vilje til å verne om naturressursene, bevare biologisk mangfold og bidra til bærekraftig utvikling. Enheten har lagt til rette for at barna skal bli glade i naturen og få erfaringer med naturen som fremmer evnen til å orientere seg og oppholde seg i naturen til ulike årstider.

Vi har hatt opplegg med barna der vi:

- har 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.

51 Øyestad barnehageenhet

51.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	10 249 327	8 855 394	8 819 487	9 760 429
Sum inntekter	-2 188 462	-1 399 732	-1 756 487	-2 196 529
Netto driftsramme	**8 060 865**	**7 455 662**	**7 063 000**	**7 563 900**

Enheten hadde økonomiske utfordringer i 2019, vi startet derfor 2020 med et trekk i rammen på 295 000 kroner. Vi har jobbet for å få ned merforbruket, men gikk like vel ut av 2020 med et merforbruk. Vi har brukt vikar ved sykdom og ferie, men vurdert bruken fra dag til dag. Vi har 5 ansatte som om har 6 uker ferie, og ansatte som til sammen har 20 seniordager. På grunn av koronasituasjonen har det vært problematisk å samarbeide gruppene mellom, og har derfor medført mer vikarbruk ved sykdom og avvikling av ferie.

Merforbruket 2021 medfører at vi får et trekk i rammen for 2021 på 390 000 kroner.

Enheten nedbemannet med en 80 % stilling fra og med august 2020 på grunn av manglende søknader til barnehagen. Fra og med januar 2021 har vi fulle barnegrupper.

Enheten har også hatt kostnader knyttet til tilrettelegging i samarbeid med NAV.

51.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Det har vært utfordrende å få til felles fagutvikling det siste året på grunn av koronarestriksjoner. Vi har hatt færre felles møtepunkter og hverdagen har vært preget av mye organisering av personalet og barnegrupper.

Det siste året har vi jobbet med psykisk helsefremmende miljøer, hvor lekemiljøer og den voksnes rolle i leken har vært sentrale områder. I dette området har vi også kunnet bruke kunnskapen vi har om *BTI og Være sammen-metodikken.*

Kvaliteten i barnehagen handler om den voksnes evne til å være tilgjengelig og autoritativ overfor barna.

Alle ansatte i enheten har fått økt kunnskap om barns psykiske helse gjennom et opplæringsprogram i regi av Styd-kompetanse, vi bruker boka til Line Melvold «Barn er budbringere».

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2020	Mål 2020
Ute- og innemiljø	4,0	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,8
Barnets trivsel	4,7	4,9
Informasjon	3,8	4,5
Barnets utvikling	4,3	4,8
Medvirkning	3,9	4,5
Henting og levering	4,3	4,7
Tilvenning og skolestart	4,6	4,7
Tilfredshet	4,3	4,7

2020 har vært et annerledes år på grunn av korona, dette kan ha vært en årsak i forhold til resultatet på foreldreundersøkelsen. Vi har et lavere skår i 2020 enn hva vi hadde i 2019. Informasjon er et område vi har hatt ekstra fokus på i flere år, her har enheten skåret lavt. Etter en forbedring i 2019 skåret vi igjen lavere i 2020. Vi mener selv at vi har forbedret oss i forhold til rutiner for informasjon, men ser likevel at vi ikke har nådd helt ut til alle foreldre. Informasjon er et område vi må fortsette å ha fokus på, samt medvirkning

Det fysiske miljøet inne og ute skårer vi også lavere på, men dette handler mest om mattilbudet (2,3)i barnehagen. Fra august 2021 blir det matservering i barnehagen.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2017	2018	2019	2020
Antall barn	93	52	51	51
Antall årsverk	25,5	13,5	12,33	12

Antall barn varierer fra år til år og i løpet av året. Fra og med januar 2021 har vi 54 barn, en bemanning på 13 (grunnbemanning på 12 samt 1 styrer). Vi har hatt nedgang i antall søkere til barnehagen de siste årene, men ser ved opptak for 2021 en positiv utvikling. Flere barn (0-1 år) søker plass i enheten vår.

Den store nedgangen i antall barn og årsverk i 2018 skyldes oppdeling av Øyestad barnehageenhet da Rykene barnehage ble en del av Rykene oppvekstsenter.

51.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Perioden med nedstengning, tilbud til barn med foresatte med samfunnskritiske oppgaver, redusert åpningstid og organisering av barnegrupper og ansatte i kohorter skapte utfordringer både for barn, foresatte og ansatte i vår. Heldigvis møtte vi stor forståelse fra de fleste foresatte, og vi hadde ansatte som evnet å tenke alternativt i forhold til tilbud vi ga barna.

Gjennom hele våren og høsten har foresatte levert og hentet barna i porten. De minste fikk de levere inne fra og med november/desember..

Det har blitt gjennomført færre felles møter på kveldstid på grunn av antall deltagere. Det har også blitt gjennomført færre SU-møter enn planlagt.

På grunn av begrensninger i forhold til samarbeid avdelingene mellom, har bruk av vikar ved sykdom vært en forutsetting for å få gjennomført en god barnehagedag både for barn og ansatte. Vi har brukt mye tid på å vurdere om barn og ansatte er friske nok til å være i barnehagen.

Vi har noe økte kostnader i forhold til leie av gjerder og smitteforebyggende materiell (engangshansker, håndsprit mv.).

51.4 Arbeidsgiverstrategi

Året 2020 har vært mye preget av koronatiltak og å få dagene til å fungere både for barn, foresatte og ansatte. Koronaen «traff» oss med full tyngde i mars og veltet rundt på alle planer. Smittevern trumfet alle andre planer for en periode. Tema fra arbeidsgiverstrategien vi hadde satt opp for 2020 var å være en god en god yrkesutøver og hva det medfører. Jeg føler at vi virkelig har fått erfaringer med dette temaet i året som har gått, men på en annen måte enn vi hadde planer for.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Sist medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i 2019. Vi satt da opp områdene mestringsklima, relevant kompetanseutvikling og mestringsorientert ledelse som områder vi skulle jobbe mer med i 2020. På grunn av koronatilstander har vi ikke hatt mye fokus på medarbeiderundersøkelsen. Men vi har hatt kompetanseheving av de ansatte i forhold til å være psykisk helsefremmende barnehager..

Foreldreundersøkelsen ble gjennomført i november 2020. Resultater er noe lavere enn hva det var i 2019. Vi må fortsatt ha fokus på informasjon og medvirkning.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS- arbeidet har dreid seg mye om utfordringene rundt koronasituasjonen. Ellers har vi videreført områdene fra 2019.

- hvordan vi skal jobbe med gode ergometriske løsninger
- samspill i personalgruppa
- løse utfordringer før konflikt oppstår
- mestringsglede og mestringsklima.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	Nei

Det ble bestemt gjennomføring av vernerunde 2 ganger i løpet av 2020 (april og oktober 2020). Men på grunn av sykdom ble begge vernerundene utsatt og noe ny vernerunde ble ikke avtalt. Har satt opp vernerunde for 2021 i mai..

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	2,62	1,86		1,5
Fravær langtid (%)	7,52	10,88		5,5
Fravær (%)	10,14	12,74	7	7
Antall HMS avvik	3	0	3000	25
Antall kvalitetsavvik	3	0	3700	25
Årsverk (antall)	13,33	12		
Andel ansatte heltid (%)	78,5	98,63	55	80
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	93,5	95,83	83	94

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	økende, ikke jobbrelatert fravær	Tett dialog med den ansatte
HMS avvik	Ingen rapportering	HMS-utvalget og leder oppfordrer fortsatt ansatte til å melde avvik
Kvalitets avvik	Ingen rapportering på avvik	Fortsatt oppfordre ansatte til å melde avvik
Årsverk	nedgang	På grunn av flere barn fra og med januar 2021 er bemanningen økt til 13årsverk
Andel ansatte heltid	enheten ligger over kommunens mål	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	enheten ligger over kommunens mål	

Internkontroll

Personalet har hatt opplæring i hvordan avvik meldes

Beredskapsplaner er gjennomgått i starten av barnehageåret,

I 2020 har vi hatt ekstra fokus på koronatiltak og utarbeidet beredskapsplaner for Gult og Rødt nivå.

51.5 Heltidskultur

De som jobber redusert, gjør det på grunn av helsemessige årsaker.

51.6 Klima/Miljø

Enheten er ikke Miljøtårnsertifisert. Det skulle settes i gang arbeid med å få sertifisert de kommunale barnehagene som fremdeles ikke var det i løpet av 2020. På grunn av koronasituasjonen ble dette utsatt.

Vi forsøker å bruke minst mulig engangsartikler

Barna lærer hvordan vi sorterer husholdningsavfall, og er med på å holde uteområdet og nærmiljøet fritt for avfall.

Leker og materiell som vi kjøper, skal være miljøgodkjent.

52 Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder

52.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regulert budsjett 2020	Opprinnelig budsjett 2020	Regnskap 2019
Sum utgifter	8 352 681	11 248 000	9 670 095	11 637 449
Sum inntekter	-7 978 182	-9 085 000	-9 460 095	-10 213 880
Netto driftsramme	**374 499**	**2 163 000**	**210 000**	**1 423 569**

52.2 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder har hatt som hovedoppgave å levere arbeidsgiverkontroll for alle tilknyttede kommuner. Vanligvis har kravet fra finansdepartementet vært kontroll i 5 % av alle arbeidsgivere i kommunene.

2020 ble et spesielt år for oss. I desember 2019 vedtok Stortinget at skatteoppkreverens oppgaver, inklusiv arbeidsgiverkontroll skulle overføres fra kommunene til staten v/ skatteetaten. Overføringstidspunktet var planlagt til 1. juni 2020. Måltallene ble først satt ut fra kort produksjonstid i kommunen før overføringen. På grunn av koronautbrudd med praktiske utfordringer på mange plan ble overføringsdato endret til 1.november 2020. Når dette ble klart ble våre mål endret til et antallskrav på 3,4 % av alle arbeidsgivere i kommunene i 2020.

Vi leverte 360 kontroller i 2020, dette tilsvarer målkravet fra finansdepartementet.

Det var viktig for oss å ferdigstille de viktigste kontrollene som var meldt inn før kommunene mistet direkte styring på dette kontrollområde.

Vi leverte på antall samlet for vår enhet og vi leverte også på målene når det gjelder avdekking i % og produksjonstid også i 2020.

For å ikke få for stort fall i kontrollvirksomheten etter overgangen til skatteetaten tok vi med oss et vesentlig utvalg av aktuelle kontrollobjekter som skatteoppkreverne hadde spilt inn i forkant av overgangen og som vi kunne jobbe med i den første tiden etter overføring til staten. Dette har vist seg å være svært viktig siden utplukk av nye kontroller tok tid å rigge i ny etat. På denne måten startet vi opp arbeidet vårt i skatteetaten med direkte videreføring av de kommunale kontrollene.

Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder ble opprettet høsten 2000. Vi passerte akkurat 20 år før enheten ble nedlagt som en konsekvens av stortingets beslutning. Vi gjennomførte totalt 6 983 kontroller av lokalt næringsliv i denne perioden. Vi avdekket vesentlige beløp knyttet til manglende lønnsinnberetning og andre misligheter i disse årene. Ikke minst fikk vi møte mange av våre næringsdrivende og i tillegg til å gjennomføre kontroller veiledet vi arbeidsgivere i det til enhver tid gjeldende regelverk. Vi gjennomførte årlig kurs rettet mot regnskapsførere og revisorer. Fra 2016 har vi vært en del av a-krimsenteret i Kristiansand.

Det har til tider vært utfordrende og krevende å levere de riktige kontrollene til alle kommunene vi kontrollerte. Vi har hatt fokus på gode faglige kvalifikasjoner og høy etisk standard for å gjennomføre de lovpålagte kontrollene på beste måte. Når vi nå har ferdigstilt oppdraget for kommunene er vi takknemlig for at vi har fått være en del av dette viktige arbeidet. Arendal kommune som har vært vertskommune for denne interkommunale enheten har ivaretatt oss på beste måte.

52.3 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder var ikke i førstelinjen slik som helse og skole er.

Vi hadde imidlertid planlagt en stor kontrollaksjon mot restaurantbransjen 12. og 13 mars 2020. Vi så konturene av hva som kunne komme slik at vi på ettermiddagen 11. mars besluttet å stoppe aksjonen. Det ble vurdert at kortsiktig er ikke slike kontroller avgjørende og vi ønsket ikke å utsette våre medarbeidere eller de vi besøkte for smitterisiko.

Alle medarbeidere tok i løpet av 12. og 13. mars med seg hjem nødvendig utstyr for å rigge seg på hjemmekontor. De første 2 ukene var produksjonskapasiteten svært lav og spesielt kontrollstøttesystem og systemer for oppslag som er knyttet opp til skatteetaten var begrenset. Vi fikk derfor forbud mot å jobbe i produksjonssystemene til skatteetaten mellom 09:00 og 16:00 og ble oppfordret til å utføre kontrollarbeid før og etter dette tidspunktet. Etter 2 uker bedret det seg og vi fikk etter hvert opp produksjonen.

I tillegg til produksjonsstansen i systemene kom det tydelige føringer fra skatteetaten som hadde fagansvaret for vårt kontrollarbeid at de ikke ønsket at vi skulle varsle nye kontroller eller sende ut rapporter som inneholdt sanksjoner. Dette for å ikke belaste et næringsliv som var i en omstilling i forhold til begrensninger og usikkerhet knyttet til smittevernstiltak og fremtidig drift. Denne begrensningen varte til midten av juni måned.

Når hovedoppgaven vår er kontroll, er de nevnte begrensningene krevende.

Medarbeiderne tok utfordringen sporty. Vi ferdigstilte de kontrollene vi kunne uten at vi sendte ut sluttrapport der det var sanksjoner. Vi ryddet i systemer og arkiv og forberedte overføringen til skatteetaten 1. november så langt vi kunne. I tillegg tok medarbeiderne i perioden fra 12. mars til feriestart ut all plusstid slik at når vi kunne starte kontrollarbeidet for fullt igjen så skulle alle mulige ressurser være tilgjengelige.

Fra og med august gikk vi igjen ut på kontroll. Vi fulgte skatteetatens retningslinjer for smittevern og planla kontrollbesøkene ut fra de begrensningene vi hadde. Vi reduserte antall uvarslede kontrollbesøk, men gjennomførte også slike kontroller i et visst omfang, da særskilt i regi av a-krimsenteret i Kristiansand.

Ingen av våre medarbeidere ble smittet med koronaviruset i 2020.

Konsekvensen for næringslivet var et svært lavt kontrolltrykk i mars, april, mai og juni. Etter denne tid var kontrolltrykket på uvarslede kontroller i restaurantbransjen, frisørbransjen og bygg og anlegg lavere enn det normalt ville vært. Vi gjennomførte likevel så mange kontroller at kontrollrisikoen absolutt var tilstede for alle etter juni 2020.

52.4 Arbeidsgiverstrategi

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi hadde en gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen i vår enhet på nyåret. Vi samtalte om resultatet. Det ble ikke planlagt konkrete tiltak for å endre på noe. Vi var allerede i en prosess med å avvikle kontrollarbeidet i kommunen og fokuserte på overføringen til staten som på dette tidspunktet var forventet til 1. juni.

Fokuset ble på alle måter å ta vare på medarbeiderne i kartleggingen før overføringen og bistå til best mulig innplassering i ny organisasjon.

Vi var i avvikling av det kommunale oppdraget og det var ikke hensiktsmessig å diskutere tiltak eller endringer, men heller ha fokus på hva vi kan ta med oss av gode erfaringer videre.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	

Vernerunden ble ikke gjennomført som planlagt pga. hjemmekontor og covid-19 restriksjoner. Fristen ble utsatt til august. Da hadde vi kort tid igjen i kommunen og vi fikk anledning til å droppe denne runden.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,3	1		
Fravær langtid (%)	6,75	14,5		
Fravær (%)	8,05	15,5	7	
Antall HMS avvik	0		3000	
Antall kvalitetsavvik	0		3700	
Årsverk (antall)	10,4			
Andel ansatte heltid (%)	92		55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	96		83	

52.5 Klima/Miljø

Vårt klimaavtrykk er selvfølgelig transport i forbindelse med kontroller som gjennomføres. For øvrig har vi ikke spesielle miljøutfordringer.

53 Arendal eiendom KF

53.1 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Strategi
Følge opp kommunens overordnede målsetninger ved å være en konkurransedyktig og serviceorientert virksomhet som er bevisst vårt samfunnsansvar.

Hovedmål
Bystyrets prioriterte mål om et godt liv for alle, et grønt samfunn og regional vekst i tråd med bærekraftsmålene, skal være førende for mål og tiltak i Arendal eiendom KF. Arendal eiendom KF skal utføre en effektiv og god forvaltning av kommunale formålsbygg.

Foretaket rapporterer på utvalgte målbare kriterier.

Godt liv for alle

Arendal eiendom KF skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø med trygghet for å unngå fysiske og psykiske skader. Vi skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver.

Være en utviklingsorientert og lærende kompetansebedrift.

Mål	Måloppnåelse 2020
Tilstedeværelse høyere enn 94 %	Koronasituasjonen harpåvirket arbeidssituasjonen og er medvirkende faktor til høye fraværstall, særlig innenfor renhold.
Jobbe for en heltidskultur og øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra86 % til 90 % innen 2023	86,9 % gjennomsnittlig stillingsstørrelse
Sertifisert etter HMS standard ISO 45001	Revidert 2020
Bidra til å gi arbeidserfaring til personer med «hull i CV 'en» eller liknende utfordringer i samråd med NAV	5 personer har vært inne på arbeidspraksis

Grønt samfunn

Arendal eiendom KF skal stå for en bærekraftig klima- og miljøpolitikk på alle foretakets arbeidsområder.

Mål	Måloppnåelse 2020
Sertifisert etter ytre miljø standard ISO 14001	Sertifisert januar 2020
Alle nye biler, kjøp eller leasing, bør værefossilfrie. 60 % av bilparken skal være fossilfri i løpet av 2023	45 % av bilparken er fossilfrie
Være en miljøbevisst energiforvalter for AK	Energiforbruket for formålsbygg ble redusert fra 32,3 MWh til 29,2 MWh
Massivtre skal vurderes ved byggeprosjekt	Nytt bygg på Røed er planlagt som massivtrebygg

Regional vekst

Være en aktiv samfunnsaktør innenfor eget ansvarsområde

Mål	Måloppnåelse 2020
Intensivere arbeidet med å selge eiendommer som kommunen ikke har bruk for.	Prosess igangsatt for avhending av Munkehaugen, Roligheden barneskole og Løddesøl skole.
Være en aktiv samfunnsaktør innenfor eget ansvarsområde	Foretaket har arbeidet aktivt med etablering av batterifabrikken i Eyde Energipark, både i forhold til tilbud

Mål	Måloppnåelse 2020
	til Morrow Batteries og med tilrettelegging av tomteområdet.
Følge seriøsitetskravene til Arendal eiendom KF	Alle anbudsdokumenter inneholder foretakets retningslinjer for å unngåsosial dumping
Ivareta etableringen av Arendal Næringsselskap. Sikre god samhandling mellom selskapet og Arendal eiendom KF	Forberedelser til opprettelse av selskapet er igangsatt. Takster er bestilt, avklaringer ift. valg av revisor og regnskapsfører. Møter med bank er gjennomført

53.2 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Koronaviruspandemien har preget det arbeidet som utføres i Arendal eiendom KF i betydelig grad. Spesielt renholdstjenesten har vært i fremste rekke med å håndtere smittesituasjonen i kommunale formålsbygg. Ansatte i foretaket har også gjennomgått tilstrekkelig og nødvendig opplæring og er gitt verneutstyr tilpasset smittesituasjonen.

Erfaringen fra 2020 er at Arendal eiendom KF, med de ansatte som spesielt har gjort en innsats her, har utført gode tjenester tilpasset behovet og de kravene til smittetiltak som er definert lokalt og nasjonalt. Det har også vært en god og tett kontakt med kommunens tjenester og kommunens smittevernsteam.

Pandemien har vanskeliggjort kulturbyggende tiltak, og resultert i at bla. fellessamlingen over to dager for alle ansatte måtte avlyses i 2020.

53.3 Arbeidsgiverstrategi

Prioriterte mål i 2020 har vært

- Ingen arbeidsrelaterte skader
- Kildesortering av alt avfall
- Fravær mindre enn 6 %

HMS

Arbeidsrelaterte skader – det er registrert tre skader i 2020. To medførte fravær, henholdsvis tre dager og tre uker.

I januar hadde vi overgang til «QM Plus» som er et digitalt styringsverktøy for kvalitet, risikoanalyse, internkontroll og HMS. I første omgang ble dette tatt i bruk til avviksrapportering. Etter en del innkjøringsproblemer har vi likevel oppnådd vårt mål om 300 meldte avvik i år.

Ytre miljø

I januar ble Arendal eiendom KF sertifisert for i ISO 14001 – ledelsessystem for ytre miljø. Det er iverksatt prosesser hvor ansatte medvirker og bevisstgjøres.

Det stilles krav til kildesortering av avfall i prosjekter og ved inngåelse av rammeavtaler.

Fravær

Det totale sykefraværet i hele foretaket i 2020 var på 10,80 % (6,75 % i 2019).
Korona situasjonen er medvirkende årsak, men kan ikke alene forklare det høye fraværet. Selv om noe av langtidsfraværet kan knyttes til Korona, gir det høye nivået grunn til bekymring

Sykemeldte er fulgt tett opp og det er iverksatt tiltak for å kartlegge og redusere fraværet. Disse tiltakene antas å gi utslag på fraværsstatistikken første halvår i 2021.

Gjennomførte tiltak for å redusere sykefraværet

- Tall for sykefravær brytes ned, og mål er satt for den enkelte gruppe/avdeling med månedlig oppfølging.

- Sykemeldte får individuell og rask oppfølging av nærmeste leder, hvor behov for midlertidig tilrettelegging eller andre tiltak etter funksjonsevne vurderes
- Tilbud om fysisk aktivitet og individuelle samtaler for å forebygge sykefravær og hjelpe sykemeldte raskere tilbake til jobb
- Tett samarbeid med NAV og Agder Arbeidsmiljø, samt møter med fastlege ved behov
- Faste møter med renholds- og driftsledere

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært gjennomført i 2020

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Gjennomførte tiltak for å redusere sykefraværet

- Tall for sykefravær brytes ned, og mål er satt for den enkelte gruppe/avdeling med månedlig oppfølging.
- Sykemeldte får individuell og rask oppfølging av nærmeste leder, hvor behov for midlertidig tilrettelegging eller andre tiltak etter funksjonsevne vurderes
- Tilbud om fysisk aktivitet og individuelle samtaler for å forebygge sykefravær og hjelpe sykemeldte raskere tilbake til jobb
- Tett samarbeid med NAV og Agder Arbeidsmiljø, samt møter med fastlege ved behov
- Faste møter med renholds- og driftsledere

HMS utvalg

Foretakets HMS-utvalg er sammensatt av lokale tillitsvalgte, verneombud, KHMS / kontorlederleder, og daglig leder.

Utvalget har gjennomført 7 (7) møter i 2020 og behandlet 43 (50) saker.

Utvalget behandlet saker som avvik, sykefravær, arbeidsmiljø, korona, trivsel og organisasjonsmessige endringer og budsjettets virkninger på HMS.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	1,8	2,3		
Fravær langtid (%)	5	8,5		
Fravær (%)	6,8	10,8	7	6
Antall HMS avvik	184	335	3000	
Antall kvalitetsavvik	3 718	3 777	3700	
Årsverk (antall)	133,7	129,4		
Andel ansatte heltid (%)	64,3	63,8	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	87	86,9	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	Det har vært en økning	Individuell og rask oppfølging. Tett samarbeid med NAV og Agder Arbeidsmiljø, samt møter med fastlege ved behov.
HMS avvik	En stor økning	Ansatte har vært oppfordret til å skrive avvik og har vært fast punkt på alle relevante møter

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Kvalitets avvik	En liten økning fra forrige år	Oppfordrer kunder til å melde inn avvik på helpdesk
Årsverk	Nedgang fra forrige år	Dette er en konsekvens av effektivisering og at foretaket må levere et konsernbidrag på 6 mill. kroner
Andel ansatte heltid	Samme nivå som forrige år	
Gj.snittlig stillingsstørrelse	Samme nivå som forrige år	

Internkontroll

Arendal eiendom KF har et godt etablert internkontrollssystem.

Årlig ekstern revisjon av ISO 45001 og 14001 gjennomføres av Det Norske Veritas.

Vi jobber kontinuerlig med forbedring av systemer for dokumentasjon i prosjekter og generell dokumentoversikt.

53.4 Klima/Miljø

Grønt samfunn

Arendal eiendom KF skal stå for en bærekraftig klima- og miljøpolitikk på alle foretakets arbeidsområder.

Hovedmål 2020 for klima og miljø har vært: Kildesortering av alt avfall.

Vi har lagt bedre til rette for sortering og supplert med flere fraksjoner der det har vært behov. Særlig er det gjort forbedringer på Bjorbekk base, både med flere fraksjoner og mer hensiktsmessig plassering slik at tilgjengeligheten blir god.

I store og små prosjekter har vi vært mer oppmerksomme på avfallshåndtering og sortering. Der har også sulfater i fjell fått mye oppmerksomhet og tiltak blitt iverksatt.

Andre områder som vi jobber med, er:

Mål

Sertifisert etter ledelsessystemet ISO 14001 - ytre miljø

Alle nye biler, kjøp eller leasing, bør være fossilfrie. 60 % av bilparken skal være fossilfri i løpet av 2023

Være en miljøbevisst energiforvalter for AK

Massivtre skal vurderes ved byggeprosjekt

Måloppnåelse 2020

Sertifisert januar 2020

45 % av bilparken er fossilfrie

Energiforbruket for formålsbygg ble redusert fra 32,3 MWh til 29,2 MWh

Nytt bygg på Røed er planlagt som massivtre bygg

54 Arendal havnevesen KF

54.1 Satsingsområder og utviklings-/innovasjonsprosjekter

Tjenester

Målet for all havnevirksomhet er samfunnsnytten og verdiskapningen fra sjø, skip og skjærgård.

Det er et nasjonalt politisk mål at mer gods skal fraktes på sjø og bane. (Bedre miljø, redusere infrastrukturkost, redusere ulykker).

Arendal havn skal i 2020:
- bidra til nasjonal målsetting om økt godsoverføring fra vei til sjø.
- sikre og tilrettelegge arealer og etablere egnet infrastruktur for økt godsoverføring
- gi næringslivet i regionen et konkurransefortrinn for sin næringstransport og godshåndtering.
- bidra til bedriftsetableringer
- øke verdiskapning fra turist og besøks industrien.
- redusere miljøpåvirkning fra alle havneaktiviteter
- oppgradere Sandvikodden tankanlegg

Havnestyret skal rullere strategiplanen i 2020 - og fremlegge denne til Bystyret for godkjenning.

Havn skal drive kommersielt uten noen form for tilskudd eller overføringer. Havn skal tilstrebe økonomisk overskudd og bygge opp fond i havneforetaket.

Prosjekter/innovasjon

2020 Oppgradering/elektrifisering Langbryggen
2020 Forurensings opprydding Elektroden
2020 Nytt oljevern utstyr / oppgradering Sandvikodden
2021 Reg.plan Eydehavn byggegrenser/ høyder / gamlebygg
2021 Oppstart Masterplan Eydehavn inkl. støyutredninger
2021 Nytt digitalt booking og betalingssystem gjestehavn
2021 Oppstart ny vei havn- Fv 410
2021 Ny el. drevet mobil bulk kran
2021 Utvidelse Pir 2 Arendal gjestehavn- elektrifisering
2021 Ny hurtigladestasjon elbåter Pollen
2021 Ny el. drevet stortruck
2022 Ny regulering Eydehavn ref. Masterplan
2022 Flytende båtvaskemaskin
2022/23 Flytende lokalferge kaier for elferger. Nye fergeleier
2023 ny kai /ny ro-ro rampe/100 daa areal Eydehavn
2023 Oppgradering tanker Sandvikodden
2024 Etablering av Biozintankinfrastruktur Eydehavn
2024 Oppgradering Rådhusbryggen
2024 Ny anløpsbrygge elferge til Merdø
2024 ny vei autonom 0-utslipp til Eyde energipark/ e18
2025 Elektrifisering Cruise med HW
2025 Farledsutbedringer (Kystverket)
2020- 2025 Digitalisering av tjenester- inkl. Portwin go
2025 Ny havnebåt (el fremdrift)

54.2 Covid-19

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Ordinær havnevirksomhet:

Hjemmekontor, ikke ekstern tilgang til driftsutstyr, egne forskrifter for kontakt med skipsbesetninger

Basseng/gjestehavn utsatt åpning 1 måned. Utbedring av dusjer og fasiliteter for ansatte igangsatt. Ombygging pågår.

Cruisevirksomheten ikke gjennomført.

54.3 Arbeidsgiverstrategi

Allmannamøter, dog noe færre pga. covid-19 restriksjoner.

Medarbeidersamtaler gjennomført.

Antall overtidstimer redusert. Ny arbeidstidsordning innført. Økt innleie av personell Arbeidspress er i perioder fortsatt høyt.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Deltagelse fra havn for lavt til å dra endelige konklusjoner.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Internkontroll gjennomføres. Allmannamøter med fokus på sikkerhetskultur gjennomført. opplæring fokuseres i krevende stillinger.

Risikovurderinger utføres og korgerende tiltak gjennomføres

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2020?	JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
Styringsindikator	**2019**	**2020**	**2020**	**2020**
Fravær korttid (%)	0,7	1,1		2
Fravær langtid (%)	3,6	5,6		5
Fravær (%)	1	6,1	7	
Antall HMS avvik	12		3000	
Antall kvalitetsavvik	95		3700	
Årsverk (antall)	10	12		
Andel ansatte heltid (%)	10	10	55	
Gj.snittlig stillingsstørrelse (%)	85	85	83	

Kommentarer	Utvikling siste år	Tiltak
Fravær	flere m langtidssykemelding	forhold utenfor foretakets kontroll
HMS avvik	ikke konkludert	nytt Qm + fungerer bare delvis
Kvalitets avvik	ikke konkludert	nyt Qm+ fungerer bare delvis
Årsverk	10	øker til 12
Andel ansatte heltid	90	tilfredsstillende
Gj.snittlig stillingsstørrelse	90	tilfredsstillende

Internkontroll

Arendal havnevesen KF følger oppsatte rutiner for internkontroll.

Arendal havnevesen KF er sertifisert etter eget regel- og lovverk.

54.4 Klima/Miljø

Sjøtransport inngår i både nasjonal og EUs ambisjoner om redusert klimautslipp.

Godsmengden over Eydehavn øker svært mye.
2020 Arendal havn Godsmengde 2020: 750 000 tonn.

Ifølge SSB er Arendal havn blant havnene med størst godsøkning de siste 7 år.

SSB: CAGR Compound annual growt rate (2013 – 2019) Arendal havn 25 %. Alle Norske havner snitt 0,9 %.

Statens vegvesen: Trafikkmålinger yrkeskjøretøy pr. virkedag 2020: Eydehavn **253** vs. «De viktigste korridorene i det norske transportsystemet» E134 Vågslid **282** / E16 Filefjell **198**

Det gjennomføres en rekke tiltak i regi av Arendal havnevesen KF med innovativt potensiale for redusert klimautslipp.

Arendal havnevesen KF deltar i Interreg SETS II prosjektet og har kjøpt aksjer i Port Environental index EPI AS som arbeider for innføring av miljørelaterte avgifter for havner.