

Årsrapport 2021



**ARENDAL
KOMMUNE**

Innholdsfortegnelse

1	Politisk aktivitet og organisering	4
2	Befolkning	7
3	Økonomi.....	8
4	Konsekvenser av koronapandemien	10
5	Arbeidsgiverstrategi	11
6	Samfunnsutvikling	27
7	Personrettede tjenester	32
8	Kommunedirektøren m/stab	47
9	Felles overføringer og drift	52
10	Østre Agder	54
11	Kommunalteknikk og geodata	57
12	Kultur	62
13	Brann.....	71
14	Vitensenteret	75
15	Arendal voksenopplæring	83
16	NAV Arendal.....	89
17	Koordinerende enhet	94
18	Mestring og habilitering.....	108
19	Hjemmebaserte tjenester	115
20	Institusjon 1	126
21	Østre Agder krisesenter	131
22	Legevakten	138
23	Institusjon 2	143
24	Birkenlund skole.....	148
25	Asdal skole	153
26	Stuenes skole	159
27	Nedenes skole	164

28	Stinta skole.....	170
29	Roligheden skole (1415).....	175
30	Hisøy skole	181
31	Eydehavn skole	187
32	Flosta skole	192
33	Moltemyr skole	197
34	Myra skole.....	205
35	Nesheim skole	209
36	Rykene oppvekstsenter.....	214
37	Sandnes skole.....	220
38	Strømmen oppvekstsenter	225
39	Lunderød skole og ressursenter	231
40	Tromøy barnehagene.....	234
41	Stemmehagen barnehage	240
42	Gullfakse barnehage	246
43	Strømsbuåsen barnehage	253
44	Jovannslia barnehage.....	259
45	Engene barnehage	265
46	Lia Barnehage.....	271
47	Livsmestring	276
48	Spesialpedagogiske tjenester.....	282
49	Barnevern.....	287
50	Helsestasjon	292
51	Arendal eiendom KF.....	301
52	Arendal havnevesen KF.....	305

Innledning

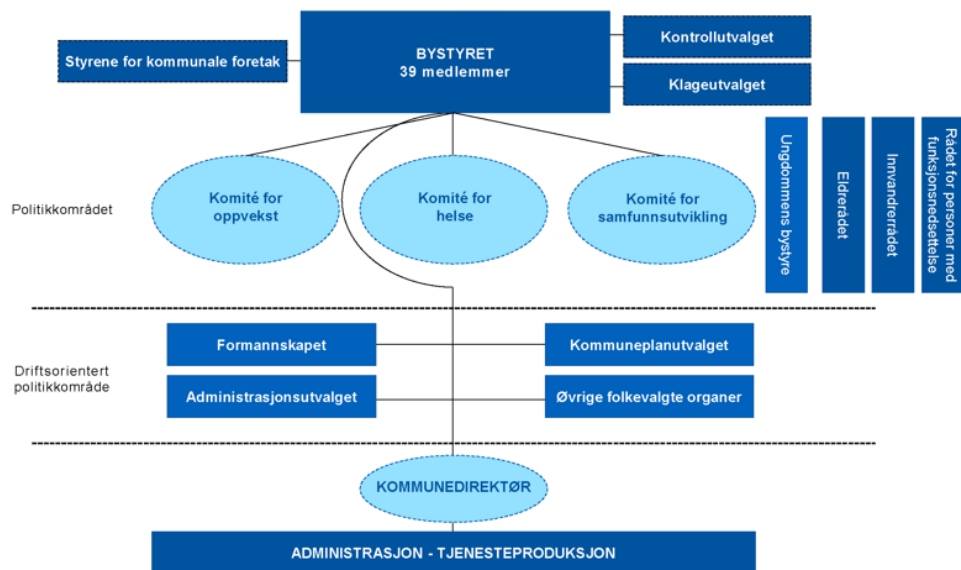
Årsrapporten 2021 gir en generell oversikt over tjenesteproduksjonen i kommunen i de ulike områdene. Den inneholder også rapporter fra de enkelte driftsenhetene i kommunen, samt kommunens to foretak. For overordnet redegjørelse for kommunens virksomhet i 2021 vises det til årsberetningen.

1 Politisk aktivitet og organisering



ARENDAL KOMMUNE 2021

Politisk aktivitet og organisering



Bystyret

Ordfører Robert Cornels Nordli, Ap					
Komite for samfunnsutvikling (12 medlemmer)		Komite for oppvekst (12 medlemmer)		Komite for helse (13 medlemmer)	
Leder: Vanja Grut	Ap	Leder: Ingjerd Livollen	Sp	Leder: Inger Brokka de Ruiter	SV
Erik Johan T. Lindøe	H	Jelena Høegh-Omdal	Ap	Knut Tveiten	Hp
Jens Aldo Carrizo-Nilsen	MD G	Nina Jentoft	Ap	Øystein Olsen Krogstad	KrF
Einar Krafft Myhren	SV	Vigdis Thorbjørnsen	Ap	Josef Hæier	Ap
Milly Grundesen	Sp	Fredrik Schulze**	Ap	Ramani.K Cornels Nordli*	Ap
Arne Jenssen	Ap	Nina Roland	H	Cathrine Krogstad Hansen	Ap
Svein Monsen	Ap	Terje Eikin	KrF	Atle Svendal	Ap
Andreas Arff	FrP	Jonny Ingebrigtsen	Rødt	Erik Fløystad	Sp
Maurith Julie Fagerland	FrP	Linda Dagestad Øygarden	H	Kristina Stenlund Larsen	Sp
Roar Daniel Gundersen	H	Kristoffer Lyngvi-Østerhus	H	Ingrid Skårmo	FrP
Ingebjørg Godskesen	Pp	Anders Kylland	FrP	Edward Terjesen	Dem
Pål Koren Pedersen	V	Thore Karlsen	Hovelist	Benedikte Nilsen Glommen	H
				Geir Fredrik Sissener	H

- Det ble gjennomført nyvalg av komiteene i bystyret 30.09.21, med følgende endringer:
- Vigdis Thorbjørnsen (Ap), Nina Jentoft (Ap), Terje Eikin (KrF) og Nina Roland (H) byttet fra komite for helse til komite for oppvekst.
- Ramani Nordli (Ap), Cathrine Krogstad Hansen (Ap) og Øystein Olsen Krogstad (KrF) byttet fra komite for oppvekst til komite for helse.
- *Ramani Nordli (Ap) ble fast medlem etter at Asbjørn Karl Olsen (Ap) fikk fritak 24.06.21
- **Fredrik Schulze meldte seg inn i Ap i oktober 2021.
- Haagen Poppe, H, er leder av kontrollutvalget og er derfor ikke med i noen komite.

Formannskap

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

Behandlede saker

Utvalg	2018	2019	2020	2021
Bystyret	194	248	246	245
Komité for helse	41	36	40	47
Komité for samfunnsutvikling	40	34	45	63
Komité for oppvekst	45	49	39	49
Formannskapet	152	102	151	141
Kommuneplanutvalget	191	144	122	148

Kommuneplanutvalget

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

*Vanja Grut fast medlem fra 1.10.2021. Cathrine Krogstad Hansen fritatt fra samme dato.

2 Befolkning

Folketall

Ved årsskiftet var det 45 509 innbyggere i kommunen. Veksten fra forrige årsskifte var på hele 444 personer. Vi må tilbake til årene før 2014 for å finne en tilsvarende vekst.

Folketall	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Folketall	44 645	44 785	44 999	45 065	45 509
Endring siste år	69	140	214	66	444
Endring i %	0,15	0,31	0,48	0,15	0,99
Nasjonal endring i %	0,71	0,62	0,74	0,44	1,0

I 2021 vokste folketallet i Arendal med 0,99 prosent. Denne veksttakten er på nivå med landet som helhet, noe det er lenge siden vi har ligget på.

Fødsler og dødsfall

Fødsler og dødsfall	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fødsler	436	456	422	405	372	379	399
Dødsfall	348	383	373	367	374	388	358
Fødselsoverskudd	88	73	49	38	-2	-9	41
Fødsler i % av folketall	0,99	1,03	0,95	0,91	0,83	0,84	0,99
Fødsler i % av folketall (Norge)	1,14	1,13	1,08	1,04	1,02	0,99	1,04

Fødselstallet er på vei ned, både i Arendal og i resten av landet. I Arendal ble det i 2021 født marginalt flere enn i årene før. I tillegg var det 2021 et fødselsoverskudd (det vil si at det fødes flere enn det dør).

Flytting

Flytting	2017	2018	2019	2020	2021
Innflytting	1 864	1 866	1 913	1 846	2 195
Utflytting	1 843	1 775	1 697	1 770	1 797
Flytteoverskudd	21	90	216	76	398

Innflytting i 2021 forklarer mesteparten av befolkningsøkningen. Nettoinnflyttingen har ikke vært så høy siden 2013.

Arbeidsledighet

Arbeidsledighet	2020	2020	2021	2021	2022
Måned	Januar	Juli	Januar	Juli	Januar
Totalt	3,1	5,0	4,1	2,9	3,0

3 Økonomi

Regnskapet for 2021 viser et positivt resultat for kommunen. Netto driftsresultat er 159,7 mill. kroner og utgjør 3,9 % av samlede driftsinntekter. Dette er godt over kommunens finansielle måltall som er 1,75 %. Dersom man inkluderer foretakene viser det konsoliderte regnskapet et netto driftsresultat på 162,8 mill. kroner og dette utgjør også 3,9 % av inntektene.

Kommunedirektøren har i årsberetningen drøftet de økonomiske resultater for 2021. Sammen med regnskapsdokumentet vil dette gi et bredt bilde av kommunens økonomiske situasjon pr. 31.12.2021.

Tabellen under viser en samlet oversikt over enhetenes endelige resultater for 2021. Regnskapstallene framkommer etter at alle avsetninger til og innhenting av fond er foretatt. Enhetenes resultater er nærmere kommentert i enhetenes årsrapporter i dette dokumentet.

Tall i hele 1 000		Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Avvik
1101	Kommunedirektøren m/stab	153 430	158 420	-4 990
1103	Felles overføringer og drift	760 834	781 660	-20 826
1207	Østre Agder	3 867	3 867	0
1201	Kommunalteknikk og geodata	-40 025	-36 693	-3 332
1202	Kultur	75 252	75 434	-182
1203	Brann	31 664	33 856	-2 192
1205	Vitensenteret	5 321	5 321	0
1206	Arendal voksenopplæring	35 178	36 972	-1 794
1306	NAV Arendal	133 904	133 904	0
1302	Koordinerende enhet	128 643	129 067	-424
1303	Mestring og habilitering	169 813	170 320	-507
1304	Hjemmebaserte tjenester	261 117	249 921	11 196
1305	Institusjon 1	151 663	151 736	-73
1307	Østre Agder krisesenter	4 776	4 776	0
1308	Legevakten	17 072	17 955	-883
1310	Institusjon 2	68 489	65 768	2 721
1403	Lunderød skole og ressurscenter	24 949	24 949	0
1410	Birkenlund skole	35 518	35 518	0
1411	Asdal skole	42 764	40 877	1 887
1412	Stuenes skole	42 943	42 943	0
1413	Nedenes skole	39 728	39 936	-208
1414	Stinta skole	43 363	43 252	111
1415	Roligheden skole	40 718	39 781	937
1416	Hisøy skole	37 917	35 656	2 261
1417	Eydehavn skole	12 276	12 378	-102
1418	Flosta skole	10 176	10 176	0
1419	Moltemyr skole	34 632	34 446	186
1420	Myra skole	20 522	20 522	0
1421	Nesheim skole	10 639	9 822	817
1422	Rykene oppvekstsenter	21 329	21 586	-257
1423	Sandnes skole	20 409	18 951	1 458
1424	Strømmen oppvekstsenter	21 136	21 136	0

1450	Tromøy barnehagene	11 188	11 201	-13
1451	Stemmehagen barnehage	15 298	15 298	0
1452	Gullfakse barnehage	10 337	10 339	-2
1453	Strømsbuåsen barnehage	12 068	12 149	-81
1454	Jovannslia barnehage	12 463	12 462	1
1455	Engene barnehage	8 194	7 872	322
1456	Lia Barnehage	2 927	2 828	99
1301	Livsmestring	99 900	103 146	-3 246
1402	Spesialpedagogiske tjenester	45 092	40 828	4 264
1404	Barnevern	86 110	88 548	-2 438
1406	Helsestasjon	29 349	29 477	-128
Sum		2 752 943	2 768 361	-15 418

Om KOSTRA

KOSTRA står for KOmmune-STat-RApportering. Kommunen er pliktig å rapportere til KOSTRA. Det overordnede formålet med KOSTRA er å få frem relevant, pålitelig og sammenlignbar styringsinformasjon. Dette er styringsinformasjon for staten, og kommunene kan bruke dataene til å vurdere egen utvikling over tid. KOSTRA gir også mulighet for å sammenlikne med andre kommuner/grupper og det gir et grunnlag for å vurdere egen drift. Det er konserntall i KOSTRA som brukes for sammenlikning. Fra 2020 er kommunegruppene i KOSTRA lagt om. Kommunene er gruppert langs tre ulike dimensjoner: Folkemengde, bundne kostnader og frie disponible inntekter per innbygger. Arendal inngår i KOSTRAGruppe 11, 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 sammenlikningsgruppe i KOSTRA-dataene i dette dokumentet. Sarpsborg likner på Arendal langs flere dimensjoner og er derfor naturlig å sammenlikne oss med.

2021 er også preget av Korona og det påvirker KOSTRA-tallene. Tallene er derfor ikke nødvendigvis helt sammenliknbare mellom år, særlig på helse og omsorg.

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021	Gruppe 11 2021	Agder 2021	Landet uten Oslo 2021	Sarpsborg 2021
Frie inntekter per innbygger (kr)	54 206	56 711	59 977	61 353	62 435	63 811	62 190
Netto lånegjeld i kroner per innbygger	88 969	95 109	98 774	79 886	88 606	89 857	66 071
Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter	102,2	104	104,4	88,4	91	92,7	72,6
Disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter	4,3	3,3	6,3	10,9	15,1	13,7	9,8

KOSTRA viser at Arendal har lavere frie inntekter i kroner pr. innbygger enn sammenlikningsgruppene, men ligger ganske tett på snittet til gruppe 11. Likevel slik at Arendal har ca. 62 mill. pr. år lavere inntekt enn om vi var på gjennomsnitt for gruppe 11, 112 mill. mindre pr. år enn snittet for Agder.

Netto lånegjeld har økt noe fra 2020 til 2021 og er betydelig høyere enn sammenlikningsgruppene.

Gjeldsnivå sett mot brutto driftsinntekter forsterker bildet av at gjelden øker mer enn inntektene de siste tre årene. Disposisjonsfondet i prosent av brutto driftsinntekter øker fra 2020 til 2021 pga. kommunens gode resultat i 2021, men er fortsatt betydelig lavere enn sammenligningsgruppene. Indikatorene synliggjør at økonomien i kommunen fortsatt er stram. Kombinasjonen av lave frie inntekter, høy gjeld og lav andel disposisjonsfond utgjør en langsiktig risiko for at en økning i renteutgifter og minimumsavdrag vil få konsekvenser for tjenestetilbudet.

4 Konsekvenser av koronapandemien

Kommunedirektøren legger frem for bystyret en egen sak som oppsummerer pandemien og kommunens arbeid med denne 2020-2022. Saken legges fram i mai/juni 2022.

Økonomiske konsekvenser

Kommunens enheter har også i 2021 ført merkostnader og mindreinntekter relatert til korona på egne prosjektnumre. Kommunen er tilført ca. 65 mill. kroner til korona over rammetilskuddet i 2021.

Totalt har kommunen kompensert enhetene 48,5 mill. kroner i 2021. Enhetene er kompensert for merkostnader ført på prosjekt. Det er vanskelig å isolere koronakostnader fullstendig fra andre kostnader og det er kun de direkte merkostnadene som er ført på prosjekt.

Kommunedirektøren foreslår å sette av ca. 18,7 mill. kroner til disposisjonsfond korona til dekning av merutgifter i 2022.

Det er ikke avklart kriterier for kompensasjon for koronakostnader i 2022. Pr. mars 2022 har kommunen store merkostnader knyttet til korona og kostnadsnivået overstiger allerede forslag til avsetning til disposisjonsfond korona. Kommunedirektøren understreker at kommunens kostnader til korona i 2020, 2021 og 2022 har variert og statsforvalter har ved tildeling av koronaskjønnsmidler vurdert kommunens samlede merkostnader til korona, også på tvers av år. Det kan bety at kommunen ikke får kompensert alle merkostnader som har påløpt i 2022, men at avsatte midler fra 2021 må dekke deler av koronakostnadene i 2022.

I tillegg har kommunen fått 17,6 mill. kroner til kommunal kompensasjonsordning til lokale virksomheter i 2021. De 14,6 mill. kronene ble utbetalt i 2021. Formannskapet fordelte deler av beløpet i første tildeling direkte, og kommunedirektør ved næringssjef fikk fullmakt til å fordele resten. De siste 2,974 mill. kronene ble utbetalt sent i 2021 og dermed avsatt til bundet fond for utbetaling i 2022. Det ble sendt rapport til formannskapet om de administrative fordelingene etter hver tildeling.

Konsekvenser for brukere og ansatte

Korona har også i 2021 hatt store konsekvenser for brukere av kommunens tjenester. Dette gjelder barn, unge, voksne og eldre. Også for kommunens ansatte har det vært utfordringer. Spesielt ansatte i personrettede tjenester, barnehage, skoler mv. har hatt store utfordringer knyttet til varierende koronatiltak. I 2021 startet arbeidet med vaksinasjon. Dette har vært et stort arbeid for de ansatte kombinert med fortsatt testing og smittesporing.

Det vises til enhetenes årsrapporter for mer utfyllende beskrivelser og sak som legges frem i mai/juni.

5 Arbeidsgiverstrategi

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

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

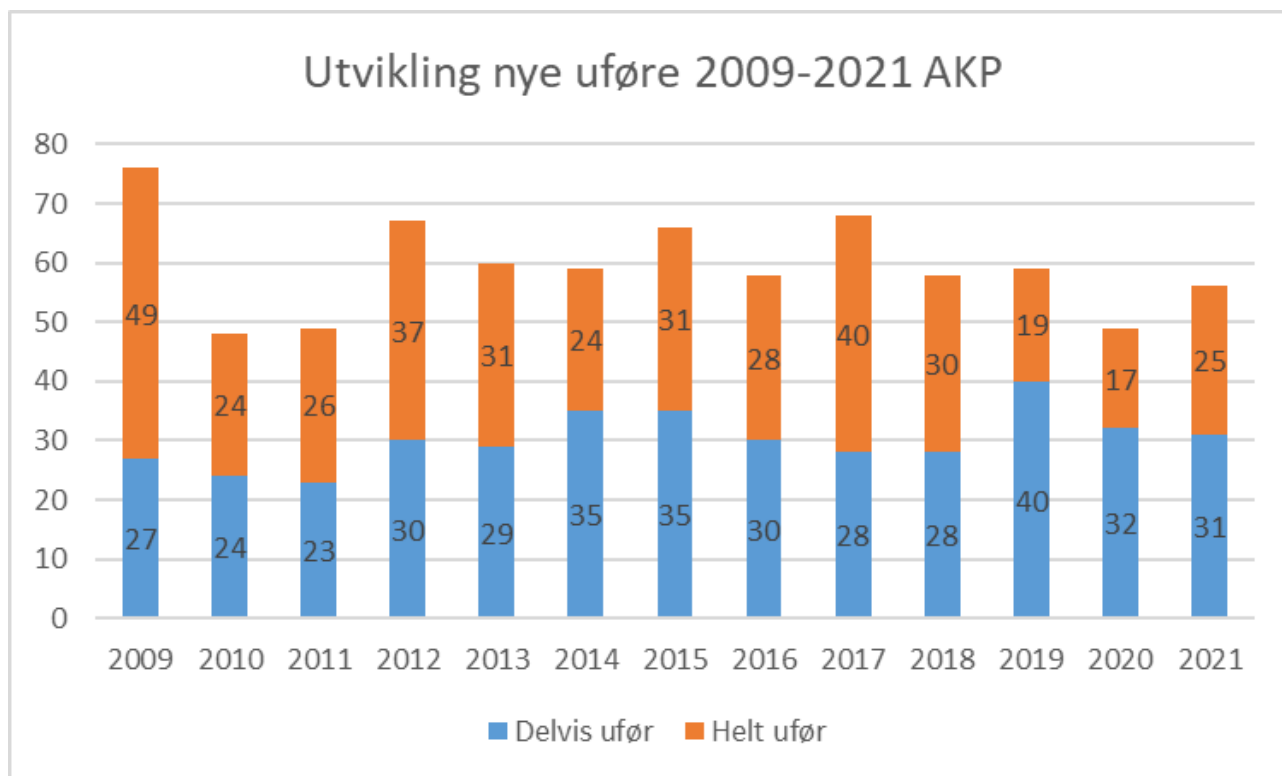
Antall årsverk og lønnsnivå

	Månedsførtjeneste kvinner	Grunnlønn kvinner	Variabel overtid kvinner	Månedsførtjeneste menn	Grunnlønn menn	Variabel overtid menn
Totalt i AK	44 985	41 713	272	46 528	43 847	1 166
Kapittel 3	59 927	59 832	35	65 758	65 457	36
Ledere kap. 3.4.1	90 258	90 258		96 944	96 944	
Ledere kap. 3.4.2	69 503	69 365		27 616	72 440	
Ledere kap. 3.4.3.	56 048	55 964	47	57 823	57 409	62
Kap. 4	43 677	40 058	255	43 200	40 040	1 413
Ledere kap. 4	48 225	47 196	44	47 154	41 085	4 207
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	35 235	33 075	217	36 610	33 739	1 703
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	40 766	35 707	175	40 100	36 139	1 833
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	42 702	36 969	9	39 591	37 963	1 903
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	45 285	41 459	382	44 700	42 197	496
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	45 256	44 069	163	45 631	43 948	308
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig	49 782	47 741	337	48 805	47 056	604
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	50 565	49 341	223	49 285	48 566	
Lektor med tilleggsutdanning	52 368	50 730	350	52 469	51 087	
Utdanningsstillinger	41 458	33 054	11	47 641	41 216	297
Kap. 5	53 196	52 974	869	55 263	54 184	261
Ledere	57 506	57 371	5 391	60 558	60 483	1 041
Andre	52 841	52 613	497	54 953	53 815	215

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

Utvikling uføre

Arendal kommune har jobbet aktivt over mange år for å hindre frafall. I 2009 var det totalt 76 ansatte av medlemmene i Arendal kommunale pensjonskasse som gikk av med hel eller delvis uførepensjon. Etter dette har antallet ligget relativt stabilt på et snitt rundt 60. Det jobbes kontinuerlig videre sammen med pensjonskassen for at dette tallet skal holde seg lavt og aller helst gå ned ytterligere. I 2020 ble tallet særlig lavt med totalt 49 nye uføre. Det er nedgang både blant helt og delvis uføre sammenlignet med året før. I 2021 har det imidlertid vært en oppgang igjen til totalt 56 nye uføre. Det er ikke usannsynlig at pandemien kan ha betydd noe for denne avgangen. Se figur under.



Medarbeiderundersøkelse

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

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

Under vises resultater fra medarbeiderundersøkelsen "10-faktor" i 2019 sammenlignet med tidligere undersøkelser samt nasjonalt snitt. Resultatet er overraskende godt, gitt at vi hadde nær 2 år med pandemi bak oss da undersøkelsen ble gjennomført i desember 2021.

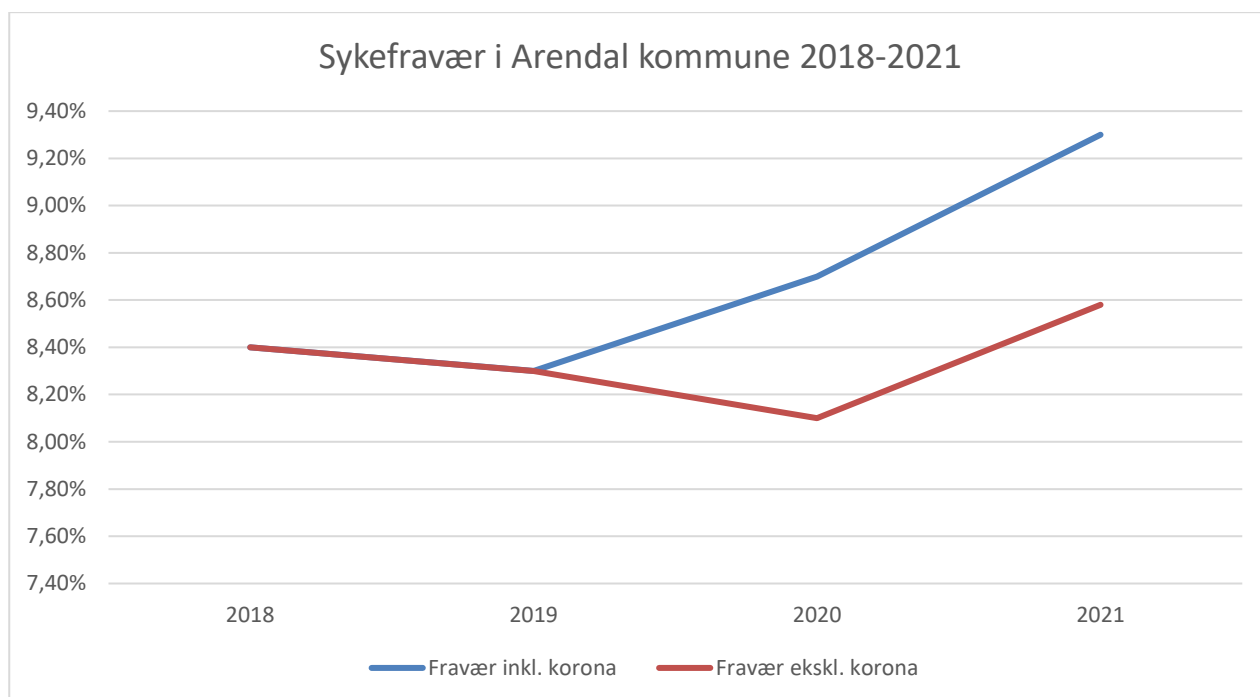
	2015	2017	2019	2021	Norge 2021
Svarprosent	41,90 %	43,70 %	57 %	59%	
Indre motivasjon	4,4	4,3	4,3	4,3	4,2
Mestringstro	4,4	4,3	4,4	4,4	4,3
Autonomi	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2
Bruk av kompetanse	4,2	4,3	4,3	4,3	4,2
Mestringsorientert ledelse	3,7	3,9	4,0	3,9	3,9
Rolleklarhet	4,2	4,2	4,3	4,3	4,2
Relevant kompetanseutvikling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

Hva er 10-faktor?

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

Sykefravær

Sykefraværet i Arendal kommune var 9,3 % i 2021. Av dette fraværet var 0,72 %-poeng registrert korona/karantene relatert fravær. Korttidsfraværet var 2,4 % og langtidsfraværet var 6,9 %.



Sykefraværet har vist en stigende trend de sist to årene. Dette er en trend som også sees nasjonalt. Målet om 6,5 % sykefravær ble ikke nådd. Pandemien som kom i starten av 2020, har påvirket sykefraværet i stor grad. Nasjonale smittevernregler og anbefalinger har vært førende. Prosjektene avventende sykemelding, oppfølging av gravide og prosessverktøyet NED som skulle bidra til lavere sykefravær, har blitt prioritert ned i pandemien. Pandemien har satt begrensninger på både enheter og avdelingers muligheter for å samle personalgrupper til å jobbe systematisk med sykefravær og forebyggende aktiviteter.

	2018	2019	2020	2021
Administrative enheter	4,9	4,3	3,0	2,7
Enheter kultur, infrastruktur og utvikling	5,4	5,4	4,4	5,7
Helse og omsorg	9,9	10	10,8	11,2
Skole	7,9	8,1	9,1	9,6
Barnehage	9,1	8,9	10,5	10,2
Levekår	11,7	9,2	9,9	10,2

Pandemien har også påvirket HRs muligheter for å jobbe systematisk med sykefravær ute i organisasjonen. En del av aktivitetene er gjennomført digitalt, noe som antakeligvis gir en redusert effekt. Det er likevel avholdt 84 MoA møter (mulighet og avklaring), både digitalt og fysisk. I disse MoA samtalene bistår HR ledere i mer omfattende og krevende sykefraværssaker.

Det er innvilget 15 søknader om ekspertbistand som er et tiltak fra NAV i omfattende og krevende sykefraværssaker. Det ble våren 2021 laget et webinar for ledere med tema «en god oppfølgingsplan er gull verdt», som også tok for seg mulighetsrommet for tilrettelegging på arbeidsplassen.

Tiltaket Raskere frisk er blitt benyttet både som et forebyggende tiltak, men også for å få sykmeldte raskere

tilbake.

Deler av året var 2 HR-rådgivere omdisponert til arbeid med smittesporing og testing i sammenheng med pandemien. Dette bidro også til redusert kapasitet i sykefraværarbeidet.

Omplasseringsutvalget

Omplasseringsutvalget møttes ukentlig og avsluttet 67 saker i løpet av 2021. Omplasseringsutvalget jobber med saker som omhandler ansatte fra alle de store tjenesteområdene og alle utdanningsgrupper. Ansatte omplasseres enten av helsemessige årsaker eller av økonomiske årsaker knyttet til nedbemanning.

	2018	2019	2020	2021
Antall saker	23	26	24	67
Gjennomførte omplasseringer (faste og midlertidige)	18	20	14	44
Avsluttede arbeidsforhold (inkl. pensjon)	5	6	10	23

Foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon			
2020		2021	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
22,2	13,2	21,8	18,8

HMS og kvalitet

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

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

- Det er meldt 5 486 avvik i Arendal kommune i 2021 (dette er uten KFeNe)
- 2 171 av disse avvikene er HMS-meldinger, 51 gjelder personvern/datasikkerhet og 3 264 er kvalitets-meldinger.
- Det er klart flest avvik i enheter for personrettede tjenester (5 303). Av disse er 3 766 meldt fra helse og omsorg, 604 fra levekår, 852 fra skole og 81 fra barnehagene.
- Avvik som gjelder vold og trusler har økt - særlig i skoler og barnehager. Totalt er det for hele kommunen meldt 927 avvik som gjelder vold og trusler mot ansatte fra brukere eller pårørende. 422 av disse kommer fra skolene og 356 fra helse og omsorg.
- En stor andel av avvikene som gjelder vold og trusler er knyttet til enkeltelever og enkeltbrukere.

Kommunen har gode rutiner for opplæring og forebygging av vold og trusler, men vil prioritere å jobbe videre med å tilpasse og forbedre disse. Det er særlig aktuelt å se på tjenestene skole og barnehage, og hvordan rutinene kan tilpasses for å forebygge og håndtere det som skjer på en tryggest og best mulig måte.

Tabellen under viser statistikk for hele kommunen, uansett sektor. Dvs. at den omfatter alle innbyggere og alle arbeidsgivere.

Indikatorer for likestilling - Arendal	Arendal		Endring	Snitt Norge
	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

SSB oppdaterer sine indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene 1.4.2022. På grunn av skrivefristen er derfor tabellen over med tall for 2019.

Andel kvinner og menn Arendal kommunes ansatte 2021

	Antall stillinger	Antall stillinger kvinner	Antall årsverk kvinner	Vekst i årsverk 2019-2020 kvinner	Antall stillinger menn	Antall årsverk menn	Vekst i årsverk 2019-2020 menn
Totalt i AK	3 461	2 601	1 982	-0,6 %	860	622	-0,3 %
Kapittel 3	164	107	104	-1,9 %	57	57	-3,4 %
Ledere kap. 3.4.1	6	2	2	0,0 %	4	4	0,0 %
Ledere kap. 3.4.2	45	25	25	-11,0 %	20	20	5,3 %
Ledere kap. 3.4.3.	113	80	77	1,3 %	33	33	-8,3 %
Kap. 4	3 112	2 386	1 783	0,2 %	726	500	0,5 %
Ledere kap. 4	90	25	21	3,4 %	65	42	2,4 %
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	332	262	145	-8,1 %	70	45	-11,0 %
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	1 141	824	574	-5,2 %	317	179	0,8 %
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	66	52	40	179,0 %	14	13	8,3 %
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	800	679	544	1,3 %	121	99	4,0 %
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	311	265	220	5,1 %	46	42	-6,9 %
Adjunkt med tilleggstudanning og Stillinger med krav om 5-årig	277	211	195	-1,5 %	66	63	5,6 %
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	23	16	12	20,4 %	7	5	-25,0 %
Lektor med tilleggstudanning	37	26	25	27,6 %	11	9	1,1 %
Utdanningsstillinger	35	26	7	-12,0 %	9	3	134,0 %
Kap. 5	185	108	94	-13,0 %	77	65	-3,3 %
Ledere	12	8	7	72,3 %	4	4	-35,0 %
Andre	173	100	87	-16,0 %	73	61	-0,5 %

Digitalisering og IKT

Selv om 2021 også har vært preget av korona-pandemi har konsekvensene for grupper av ansatte vært annerledes enn i 2020. Bruk av digitale samarbeidsverktøy, arbeid hjemmefra, gjennomføring av nettmøter med interne og eksterne og deltakelse på konferanse via nett har for mange blitt en normal arbeidsform. Disse endringene vil også være gjeldende selv etter at pandemien er over. Mindre reiser og mer effektive møter kan spare utgifter for kommunen samtidig som det kan være med å minske CO2-avtrykket.

Tilgang til nytt utstyr har vært en utfordring for IKT Agder. Det oppleves ofte lang ventetid ved bestillinger av utstyr, og utbytting av en del eldre utstyr har måtte blitt utsatt. Forhåpentligvis vil leveringssituasjonen bedres i 2022 slik at en kan ta igjen etterslepet som nå har oppstått.

Digitaliseringen av tjenester fortsetter sammen med andre kommuner i IKT Agder samarbeidet, i regionale fora og sammen med andre offentlige aktører. Arendal benytter i så stor grad som mulig nasjonale fellesløsninger. Eksempler på dette er løsninger fra KS sin Fiks plattform hvor Arendal blant annet benytter Digisos (digitale søknader om sosialhjelp) Fiks folkeregister. Arendal har også i samarbeid med

Digitaliseringsdirektoratet blitt første kommune utenom Oslo som tar i bruk elnnsyn. Her kan innbyggere søke i, be om innsyn i og etter hvert se direkte dokumenter fra postjournalen til Arendal kommune.

Selv om Arendal er en av kommunene i Agder med best bredbåndsdekning er det fremdeles innbyggere uten tilgang til bredbånd. I 2020 søkte Arendal om offentlig støtte til bredbåndsutbygging for et område nord for Stoa. Denne søknaden ble prioritert i behandlingen i fylkeskommunen og kontrakt om utbygging av tilbud til rundt 100 adresser i dette området blir signert i løpet av mars 2022. En tilsvarende utbygging sammen med Froland ble påbegynt i 2021 og gav 80 nye adresser tilbud om bredbånd.

Juridiske tjenester

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

Internkontroll

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

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

Arendal kommune har et elektronisk avvikssystem for både HMS- og kvalitetsavvik, og har en fullelektronisk HMS-håndbok som oppdateres løpende når regelendringer innføres. Flere tusen avvik håndteres årlig i dette systemet, og sammenlignet med andre kommuner oppfatter vi at vi har en svært aktiv bruk av avvikssystemet.

Ombudsfunksjoner

Personvernombud

Personvernombudet er rådgiver for kommunen når det gjelder ivaretagelse av personvernregelverket. Arendal kommunes personvernombud er organisert i stab organisasjon.

Arbeid med personvernlovgivningen berører alle sektorer i kommunen, og innebærer hvordan personopplysninger brukes og forvaltes, i tillegg til krav om god informasjonssikkerhet. I 2021 har IT-sikkerhet fått stadig større oppmerksomhet også i Arendal kommune, etter at flere kommuner og fylkeskommuner har blitt utsatt for IT-angrep.

I 2021 gjennomførte personvernombudet følgende aktiviteter:

- Informasjonsarbeid og veiledning til kommunens ansatte om rutiner og retningslinjer for å ivareta

- personvernregelverket i den enkelte sektor
- Rådgivning i samarbeid med juridisk stab på systemnivå og i enkeltsaker
- Besvarte henvendelser fra innbyggere i enkeltsaker
- Forvaltning av kommunens IT-system for ivaretagelse av lovpålagte oppgaver
- Bisto kommunen med håndtering av innmeldte avvikssaker som gjaldt brudd på personvern og informasjonssikkerhet og kontakt med datatilsynet
- Rådgivning om organisering på tvers av IKT Agder samarbeidet og arbeidsfordeling mellom IKT Agder og kommunen

5.1 Læringer

Bystyrets vedtatte lærlingestrategi for 2018-2021 er gjennomført med god måloppnåelse innenfor området. Strategien har fått mye positiv oppmerksomhet lokalt og regionalt og blir av fylkeskommunen og KS beskrevet som forbilledlig på nasjonalt nivå. Satsingen er offensiv og viktig både i et utdanningsperspektiv og som en strategisk satsing for å sikre kompetent arbeidskraft i regionen i årene fremover.

Ved utgangen av 2021 var det totalt 118 lærlinger og lærekandidater i Arendal kommune. Alle kvalifiserte elever i de store kommunale fagene får plass.

Lærlingene var fordelt slik:

Fag	Aktiv
Helsefag	54
Barne- og ungdomsfag	40
Helsefag, Menn i helse	9
Kokkefag	9
Kontor og administrasjon	2
Transport, bilfag, vei og anlegg, byggdrifter	4
Totalsum	118

5.2 Likestilling, mangfold og inkludering

Arbeid for likestilling, mangfold og inkludering

Kommunens arbeid med likestilling, mangfold og inkludering er forankret i våre overordnende planer; Kommuneplanen 2021-2024, Handlings- og økonomiplan 2021-2024, Kommuneplanens samfunnsdel med bærekraftsmålene, Arbeidsgiverstrategien 2021-2024, Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2021-2025 og LIM-plan Agder – regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015 –2027).

Likestilt arbeidsliv – sertifiseringsordningens innsatsområder:

Forankring

Forankringsarbeidet av Likestilt arbeidsliv er omfattende i en stor og kompleks organisasjon med over 3 000 ansatte. Arbeidet med Likestilt arbeidsliv startet vinteren 2021 ved å etablere en prosjektgruppe sammensatt av 2 prosjektledere, 2 hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og andre som representerte ulike deler av organisasjonen/ulike sektorer. Det har blitt avholdt jevnlig prosjektmøter – en gang i måneden og prosjektgruppa har deltatt på 8 fagsamlinger i regi av prosjektet til Agder fylkeskommune. Høsten 2021 startet arbeidet med forankring av arbeidet med «Likestilt arbeidsliv» og handlingsplanen i andre deler av organisasjonen.

- Enhetslederne foretok en SWOT-analyse i august 21.
- Ordfører deltok på fagsamling og sertifiseringsseremoni i november.
- Toppledelsen ble orientert om arbeidet Likestilt arbeidsliv i januar 22
- Komite for helse, ble orientert om Likestilt arbeidsliv i januar 22
- I februar ble arbeidet presentert for HMS- og kvalitetsutvalget til Arendal Eiendom KF. Dette førte til at prosjektgruppen fikk inn et nytt medlem fra Arendal Eiendom, renhold.

Heltid – likestilling mellom kjønn

Utvikling av heltidskultur har vært et tema i mange år i Arendal kommune. Siden 2017 har dette vært et satsningsområde, først i helse og omsorgssektoren der deltidsarbeid har størst utbredelse, men senere også i oppvekstsektor. De fleste ansatte i helse og omsorgssektoren er kvinner og det er også her andelen deltidsarbeid er desidert størst. Likestillingen mellom kjønnene vil øke i takt med utvikling av heltidskultur. Innsatsfaktorene forankring, rekruttering, tilrettelegging og livsfase, henger også nøye sammen med heltidskulturarbeidet. Utvikling av heltidskultur har vist en positiv utvikling de siste årene og dette arbeidet videreføres.

Rekruttering

Arendal kommune søkte og fikk tildelt midler fra IMDI til prosjektet Mangfold i arbeidslivet høsten 2021. Prosjektet var et samarbeid mellom Arendal voksenopplæring og stab organisasjon og var starten på arbeidet for å forbedre rekrutteringsprosesser. Gjennom prosjektet har vi identifisert manglende kunnskap om språknivå knyttet til rekruttering og ansettelser i Arendal kommune. Vi har gjennomført et webinar for ledere med tema rekruttering og språkkrav og har også utarbeidet en veileder til bruk i rekrutteringsprosessen. Figuren under viser elementene i prosessen og den er interaktiv slik at leder får mer informasjon og veiledning på hvert element i prosessen. I tillegg har alle ledere og hovedtillitsvalgte fått tildelt kompetanseplanen «Mangfoldsrekruttering» som er utarbeidet av DFI/DFØ.



Livsfase

Det ble startet et arbeid våren 2021 med bakgrunn i at prosjekt Likestilt arbeidsliv startet opp og at det kun var definert seniorfasen i kommunens personalhåndbok. Det ble gjennomført en workshop sammen med de hovedtillitsvalgte og hovedverneombud der vi snakket om livsfaser og hvordan kommunen skal tenke tilrettelegging knyttet til ulike livsfaser hos ansatte. Stab organisasjon fikk i oppgave å utarbeide et utkast på bakgrunn av workshopen og skal i mars 2022 gjennomføre en ny workshop med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. På bakgrunn av dette skal det utarbeides en politisk sak som skal til behandling i løpet

av 2022. Hovedtillitsvalgte har også spilt inn begrepet livsfaseturnus som det vil bli jobbet videre med i 2022.

Inkluderende arbeidsmiljø

I 2020 deltok Arendal kommune i et nordisk prosjekt – NIKK prosjektet innen helse og omsorg. Det ble utarbeidet retningslinjer for å hindre trakassering, seksuell trakassering gjennom prosjektet "Let's Talk". Dette prosjektet laget også materiell til bruk ute i tjenestene for å sette temaet på agendaen. Materialet er nå fordelt ut i alle tjenestene i kommunen og det er utarbeidet en veileder til bruk i personalgruppene.

Samtidig med at dette arbeidet ble det lagt inn en kategori i avvikssystemet HMS melding; Uønsket seksuell oppmerksomhet. Vårt varslingsystem er beskrevet i vår personalhåndbok.

Arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Prosjektgruppen startet arbeidet med en ståstedsanalyse med bakgrunn i de 7 innsatsområdene og aktivitets- og redegjørelsesplikten. Alle medlemmene i prosjektgruppen satte en score på hvert av punktene i analysen ut ifra en skala på 1 – 5. Deretter sammenfattet vi dette og kom frem til en gjennomsnittsscore. Videre gjennomførte vi en risikovurdering og en dokumentanalyse. Her er en kort oppsummering av noe av det som prosjektgruppen mener kan føre til økt risiko for diskriminering og hindre likestilling:

- Manglende informasjon og kommunikasjon om likestilling, mangfold og inkludering ut i ytterste ledd i organisasjonen
- Kommunen mangler en overordnet plan for likestilling, mangfold og inkludering
- System for strukturert rekruttering knyttet til språkkrav er mangelfullt
- Manglende kartlegging av kjønnsbalanse på ulike nivå i organisasjonen
- Manglende fokus på likestilling, mangfold og inkludering i ansettelsesprosessen
- Manglende vilje hos ansatte og ledere til å endre fra deltid til heltid
- Unge arbeidstakere får ikke tilbud om 100% stilling
- Deltidskultur opprettholder tradisjonelle kjønnsroller
- Manglende kompetanse hos ledere til å kartlegge foreldre/omsorgspermisjon og manglende kjennskap til rutinen
- Seniorer går for tidlig ut av arbeidslivet
- I en del enheter/avdelinger er det mange ansatte i samme livsfase dette gjør det krevende å tilrettelegge. Dette kan medføre økende belastning på andre ansatte

Resultatet av analysen ble satt inn i handlingsplanen og konkretisert i tiltak knyttet til de 4 innsatsfaktorene - forankring, heltid, rekruttering og livsfase – som vi jobber med frem til resertifisering om 3 år. I tillegg ser vi at noen tiltak allerede er igangsatt knyttet til de resterende innsatsfaktorene.

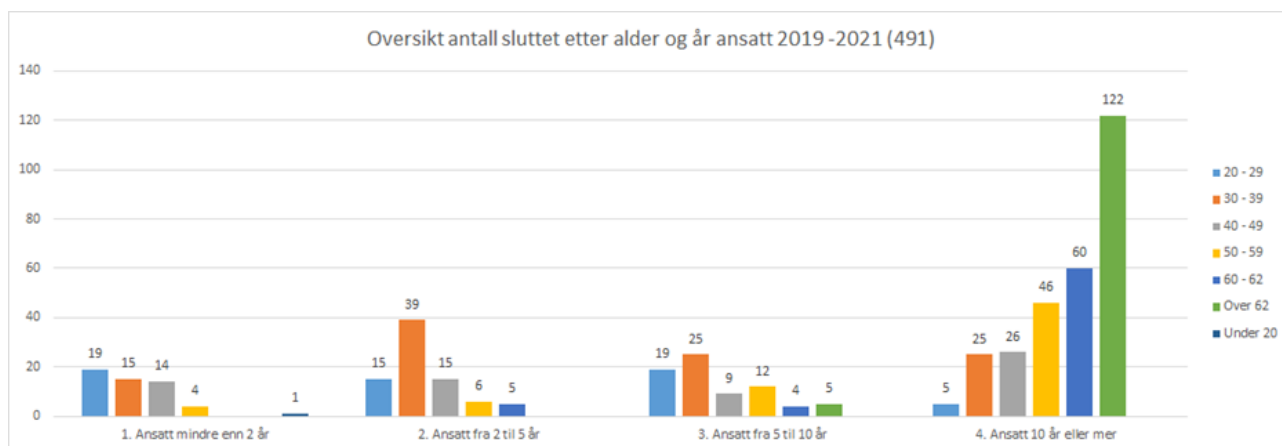
Handlingsplan Likestilt arbeidsliv 2021 – 2024- utdrag fra planen

Innsatsfaktorer	Tiltak	Utdyping	Status
Forankring	Opprette informasjon om prosjektet på kommunens intranett og innbyggerportal	Ansatt torvet Arendal kommune.no Arendals Folk og sosiale medier	Pågår
	Presentasjon i lederlag, Bystyre, AMU,		Pågår
	Lage presentasjoner til bruk for ledere, HMS- og kvalitetsutvalg ...		Pågår
	HTV og HVO informerer om arbeidet i sine samlinger med tv og vo		2022
	Strategisk plan for likestilling, mangfold og inkludering	Ikke påbegynt	2022
Rekruttering	Prosjekt Mangfold i arbeidslivet – Språkkrav i rekrutteringsprosesser	-Kompetanseplan – -Mangfolds - rekruttering - Webinar - Veileder – språkkrav rekruttering-	Prosjektet er avsluttet med rapport til IMDI, men arbeidet vil pågå
	Ny ingress i stillingsannonser	Spesifisere og utdype mangfold, likestilling og inkludering	Pågår
	Inkluderingsdugnaden	Bestilling fra bystyret: 5% av alle nyansettelser skal være ansatte med hull i CV eller mennesker med nedsatt funksjonsevne	Pågår 2022
	Rekruttering av sykepleiere	Utfordring med å rekruttere nok sykepleiere	Politisk sak behandles i mars 2022
Inkluderende arbeidsmiljø	Seksuell trakassering NIKK – prosjektet «Let`s Talk»	-Materiell deles ut til alle avdelinger -Veileder til bruk i personalgruppene -Egen kategori i HMS avviksskjema – uønsket seksuell oppmerksomhet	Pågår, men faktoren ellers er ikke påbegynt i denne fasen av prosjektet
Heltidskultur	Informasjon ut i org.		Pågår
	Arbeid med heltidsturnuser		Pågår
	Politisk sak om heltidskulturutvikling		Vedtatt februar 2022
	Oppgavefordeling som en del av heltidskultur		Pågår
Livsfase	Utarbeidelse av ny livsfasepolitikk		Pågår
	Livsfaseturnus	Knyttes til heltidskultur og tilrettelegging	2022
Tilrettelegging	Tiltak for gravide arbeidstakere	Strukturerte samtaler mellom den gravide, leder og BHT	Pågår
	Utviklet eget webinar - Tilrettelegging	Et samarbeid med NAV arbeidslivssenter	Pågår og utv. videre
Likelønn			Ikke påbegynt i prosjektet
	Utarbeidet lønnspolitiske retningslinjer	Utarbeidet i samarbeid med organisasjonene	Pågår

Rekruttere og beholde

Blant faste ansatte hadde kommunen turnover på 5,1 % i 2021 (mot 5,4 % i 2020, 4,3 % i 2019 og 4,5 % i 2018). 5,1 % tilsvarer rundt 178 personer uavhengig av stillingsstørrelse.

Turnover er her definert som andel ansatte som var ansatt i kommunen 1.januar og som ikke jobber i kommunen 31. desember samme år. Turnover inkluderer ansatte som går av med pensjon. Tallene hentes ut fra kommunens HR-system. I helse, omsorg og levekår var turnover blant faste ansatte i 2021 5,2 %, mens tallet for skole og barnehage var 4,9 %. Noe turnover er ønskelig, men turnover blant nyansatte er lite ønskelig og kostbart for kommunen.



Tabellen over gjelder fast ansatte og viser hvor lenge man har vært ansatt når man slutter og i hvilken alder man er. Tallene viser at det er ganske få som slutter før det er gått to år. I denne gruppen er det ganske jevnt fordelt i alderen 20 til 49 år. En del av denne tidlige turnoveren er forventet, ettersom vi ansetter studenter i faste helgestillinger. Disse jobber hos oss i 2-3 år til de er ferdig utdannet og søker seg over i nye jobber. Det er de eldste, som har vært ansatt lengst, som utgjør den største gruppen for avgang. Dette henger naturlig sammen med avgang i forbindelse med pensjon.

Det er viktig for Arendal kommune å være synlig i de kanalene som arbeidssøkerne oppsøker. Færre annonser lyses ut via papiraviser og fagblader. I stedet brukes kanaler som LinkedIn, Facebook og nettportaler som Jucan, NAV og Finn. Det er blitt stadig viktigere å nå personer som ikke er aktive søkere.

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

I 2021 har det vært et særlig fokus på mangfoldsrekruttering i forbindelse med sertifisering likestillt arbeidsliv og det ble startet opp et prosjekt md midler fra Imdi for å se på språkkrav i rekrutteringsprosesser. Dette arbeidet fortsettes i 2022.

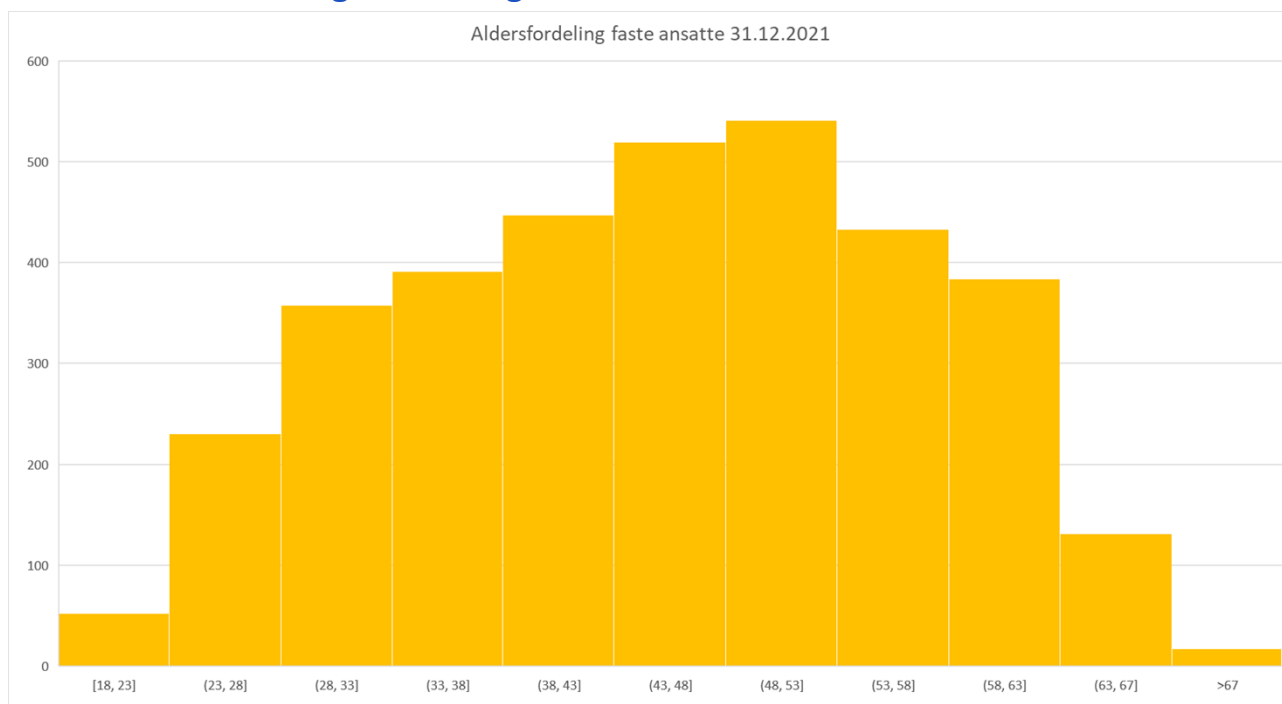
Kjønnsfordeling Arendal kommune midlertidige ansatte

	Kvinner	Menn	Totalt
Administrative enheter	14	7	21
Helse og levekår	241	65	306
Oppvekst	133	44	177
Samfunnsutvikling	30	23	53
Arendal kommune	417	139	556

Tall hentet fra HR systemet per 12.2021

Kommentarer: Helse og levekår, mange i forbindelse med covid-19.

Alderssammensetning alle stillinger



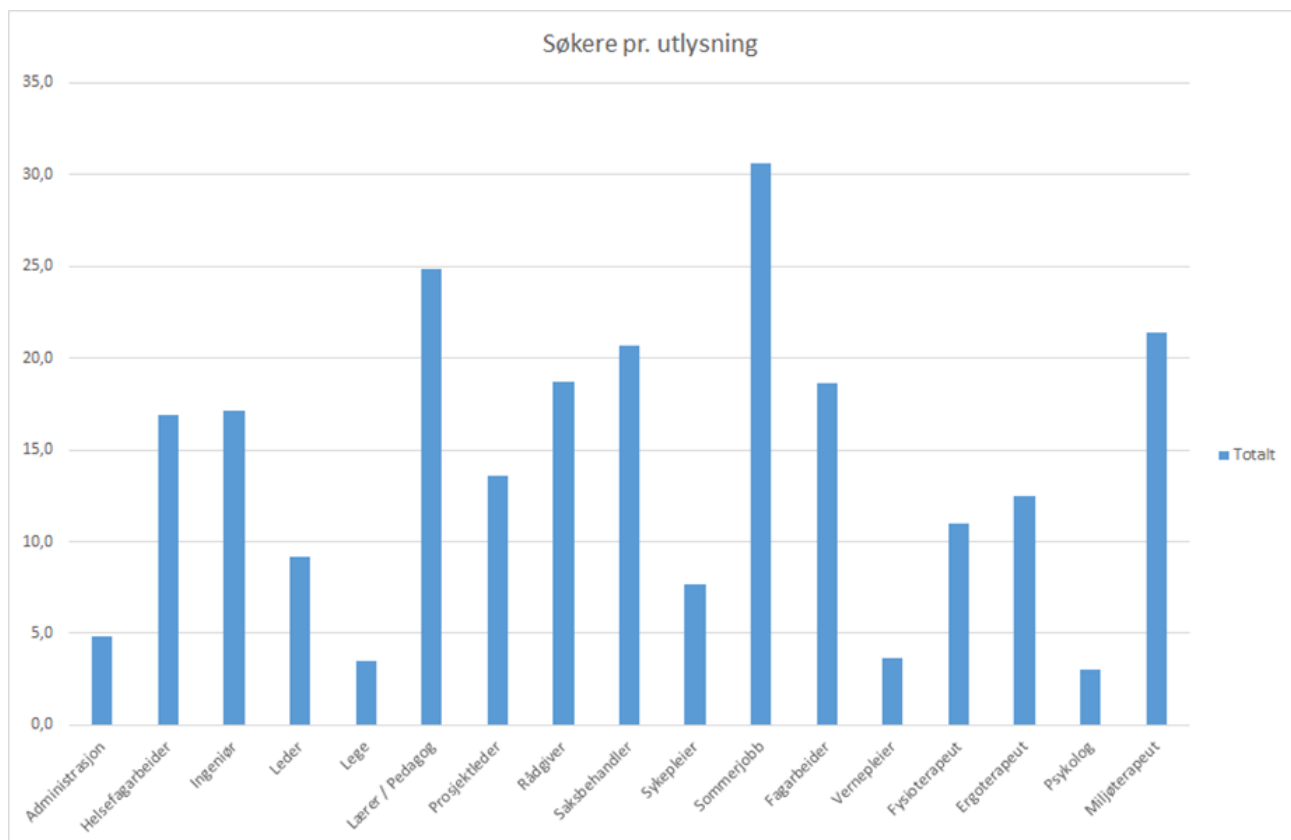
Rekruttering - noen nøkkeltall 2021

	2019	2020	2021
Antall utlysninger	361	319	399
Antall stillinger	840	942	805
Totalt antall søknader	6735	6371	6536
Snitt søkere pr. stilling	8	7	8
Søkere fordeling kjønn	71,5 % kvinner	71 % kvinner	68,4 % kvinner
Andel søkere med utenlandsk opprinnelse	10,8 %	10,1 %	9,8 %
Andel søkere som har oppgitt funksjonshemming	0,8 %	0,7 %	0,6 %
Andel søkere som har oppgitt fortrinnsrett	1,5 %	1,4 %	1,8 %

Vi har i 2021 som tidligere år hatt særlige utfordringer med å rekruttere sykepleiere og leger. Generelt er det også mer krevende enn tidligere å rekruttere til lederstillinger, dette gjelder både skole og helse. For øvrige grupper opplever vi stort sett at vi får tilstrekkelig med kvalifiserte søkere til ledige stillinger.

Tallene for 2021 viser at det er større mobilitet i arbeidsmarkedet. Tabellen over viser en liten økning i antall søkere sammenlignet med tidligere år, men lavere enn før pandemien. Dette skyldes blant annet midlertidige stillinger som er lyst ut i forbindelse med ulike oppgaver i forbindelse med pandemien. Annonsen som søkte etter personell til koronavaksinering i januar 2021 genererte alene 246 søknader. Sommerjobber i 2021 trakk også mange søkere, mer enn 30 søkere i snitt pr. utlysning.

Enkelte utlysninger etter lærere genererte også mange søknader. En av skolene fikk hele 103 søknader på en av sine utlysninger. I snitt fikk kommunen 24,8 søkere per annonse hvor det er søkt etter lærere/pedagoger. Dette er mer enn tre ganger så mye som snittet for søkere per utlysning i hele kommunen.



I likhet med mange kommuner opplever også Arendal kommune utfordringer med å rekruttere nok sykepleiere. I 2021 lyse vi ut 135 sykepleierstillinger i 94 annonser. Her var det 7,8 søkere i snitt per annonse, dette er langt færre enn til mange andre stillinger i kommunen. I søkermassen til sykepleierstillinger finner vi ofte mange søkere som ikke er kvalifiserte. Stillinger hvor vi søker etter psykologer og leger er der vi ser færrest søkere. I 2021 var det bare omtrent 3 søkere i snitt per utlysning til begge disse yrkene.

Heltidskultur

Arendal kommune har jobbet grundig og målrettet med å øke andelen heltidstilsatte, særlig de siste 5 årene. Fra 2017 til 2022 har andelen deltidstilsatte i helse og omsorg blitt redusert fra 74% til 56%. Det er mer enn 300 flere heltidstilsatte i Arendal kommune nå sammenlignet med da vi startet.

Arbeidet skjer i et tett samarbeid med de ansattes tillitsvalgte. Vi har jobbet mye med å endre kultur og holdninger. Det har vært behov for mye ny kunnskap, og vi har hatt mange personalmøter og samlinger hvor heltid har vært tema. I likhet med alle andre kommuner som har jobbet med dette har vi også måttet håndtere utfordringen med økt antall helgetimer. De ansatte i Arendal kommune jobber flere helgetimer nå enn i 2017. Vi har måttet se på ulike måter å organisere turnus på for å få dette til. I det videre arbeidet kommer vi til å jobbe mer med blant annet oppgavedeling og organisering av selve arbeidet. Dette er et vanskelig omstillingsarbeid, og et godt og tett samarbeide med ansatte og tillitsvalgte er svært viktig for oss.

Vi erfarer mange fordeler med hele stillinger. For brukere av tjenestene betyr det bedre kontinuitet og høyere kvalitet. Det vil være flere kjente ansikter for pasientene når det er de samme ansatte som yter tjenestene gjennom uka. For samfunnet betyr dette mye for likestilling og yrkesdeltagelse. Ikke minst har kommunen behov for arbeidskraften til kvalifisert helsepersonell både nå og i årene som kommer. For den enkelte ansatte betyr hele stillinger en lønn å leve av, muligheter for lån i banken, forutsigbar fritid og arbeidstid, trygg pensjon, oppsigelsesvern og større muligheter til å leve et liv uten å være avhengig av andre. For kommunen som arbeidsgiver betyr det at vi kan bruke mindre tid på administrasjon av små stillinger og heller bruke ressursene våre på kvalitet og fag. Alt tyder på at arbeidsmiljø, kompetanse og

sykefravær blir positivt påvirket av at kommunen klarer å tilby flere hele stillinger.

	Ansatte			Heltidstilsatte			Heltidsandel		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
11 Administrative enheter	126	83	43	115	75	40	91 %	90 %	93 %
12 Enheter samfunnsutvikling	319	126	193	266	96	170	83 %	76 %	88 %
13 Helse, omsorg og levekår	1604	1384	220	711	586	125	44 %	42 %	57 %
14 Skole, barnehage, oppvekst	1033	830	203	764	588	176	74 %	71 %	87 %
Totalt	3082	2423	659	1856	1345	511	60 %	56 %	78 %

Tallene over viser faste ansatte uten avlastere, deltidsmannskaper brann og fastleger i små stillinger.

Antallet ansatte kan derfor avvike litt fra det som oppgis i andre sammenhenger når vi ikke begrenser statistikken til de som har sitt hovedarbeidsforhold i Arendal kommune.

6 Samfunnsutvikling

Samfunnsutvikling (tidligere Kultur, infrastruktur og utvikling) omfatter Kulturenheten, Kommunalteknikk og geodata, Østre Agder brannvesen, Arendal voksenopplæring, Vitensenteret Sørlandet, NAV Arendal og Stab samfunnsutvikling.

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

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

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

De enkelte enhetene rapporterer på sine tjenester gjennom egne årsrapporter.

I 2021 har sektoren vært positivt utfordret av Morrow Batteries beslutning om å legge sin gigafabrikk til Arendal. Beslutningen får store konsekvenser for infrastruktur, boligutvikling, reguleringsplaner, næringsutvikling og Arendals bidrag til de globale klimamålene.

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

6.1 Godt liv for alle

Sektorens enheter og tjenester favner svært bredt. Stab samfunnsutvikling har hatt stor aktivitet i 2021. Enhetenes resultater beskrives i egne årsrapporter.

Arealplan

Det ble i 2021 satt i gang et arbeid for å rullere kommuneplanens arealdel. Sosial bærekraft vektlegges spesielt som en premiss for arealutviklingen fordi det kan gi store folkehelse- og levekårsgevinster, positiv stedsutvikling og økt attraktivitet. Det gjør at folk kan bo hjemme lenger, noe som er en viktig strategi for å møte eldrebølgen og befolkningsendringene.

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

Planavdelingen har i tillegg fulgt opp pågående prosjekter og plansaker, blant andre:

- Verdiøkingsprosess for ny E18, Arendal og Grimstad
- Områdereguleringsplan E18 - Myrene
- Kommuneplanmelding 2021
- Ny næringsarealstrategi
- Ny boligstrategi
- Detaljreguleringsplan Del av Hoveodden
- Områdereguleringsplaner knyttet til Saltrød bydelssenter, Pusnes, Arendal Herregård og ulike deler av sentrum

Byggesak

Gjennom pandemien og som resultat av batterifabrikketableringen har det vært en økning i antall byggesaker sammenliknet med tidligere.

Kommunikasjonsavdelingen

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

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

Kommunikasjonsavdelingen har hatt ansvar for innføring av elnnsyn og ny møtekalender og for utvikling og innføring av ny ansattportal for kommunen.

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

Beredskap

Det har vært stort trykk på kommunens beredskapsarbeid knyttet til pandemien. Arbeidet har i 2021 i stor grad vært knyttet til smittesporing, testing og vaksinasjon. Informasjonsberedskapen var etablert frem til juni 2021. Det har vært stort behov for vaktjenester og tilrettelegging/rigg av teststasjon, vaksinasjonssenter mm., løpende deltakelse i kriseledelse og kommunikasjon med Statsforvalteren.

6.2 Grønt samfunn

Enhetenes resultater beskrives i egne årsrapporter.

Arealstrategier for Arendal kommune

Visjonen i kommunens arealpolitikk er "Nærhet til alt". Det betyr å tilrettelegge for et utbyggingsmønster basert på prinsipper for samordnet areal- og transportutvikling, redusert transportbehov, mindre bilavhengighet, miljøvennlige transportformer og mindre by/tettstedsspredning. Kort vei fra bolig til skole, barnehage, service, møteplasser, rekreasjonsområder og arbeidsplasser.

Kommunedelplan for naturmangfold

Sett i lys av det økte fokuset nasjonalt og lokalt på natur og miljø, samt FNs naturpanels rapport ble det meldt om oppstart av kommunedelplan for naturmangfold. Planen skal avklare hvordan Arendal kommune lokalt kan håndtere de globale naturutfordringene FNs naturpanel har pekt på.

Klima og miljø

Klimautfordringene og omstillingen til «Det grønne skiftet» er en stor utfordring globalt, nasjonalt og lokalt. Arendal har et politisk vedtatt mål om å være 1,5 graders by innen 2040, med kun 1 tonn utslipp av CO₂ pr innbygger. 2017 er valgt som referanseår. Reduksjonen i Arendal beregnes til minst 32 000 tCO₂ innen 2030 og 79 000 tCO₂ innen 2040.

Siden 2017 har utslippene i Arendal gått noe ned, fra 118 380 tCO₂ til 100 118 tCO₂ i 2020. Dette skyldes naturlige variasjoner iblant annet bygg- og anleggsarbeid. Vi kan med sikkerhet si at utslippene vil øke i årene fremover på grunn av etableringen av Morrow batterifabrikk, annen næringsetablering, veibygging og boligbygging. Reduksjonene i utslipp er uansett for små til å nå målet om 1 tCO₂ pr innbygger i 2040 - arbeidet med utslippsreducerende tiltak går for sakte slik situasjonen er nå.

Pandemien har vært utfordrende også for klimaarbeidet i kommunen, men Arendal har likevel markert seg som klimakommune i 2021.

- Ny leasingperiode for tjenestekjøretøy er gjennomført, med mål om 100 % nullutslippsbiler i perioden 2021-2024.
- Utslipp fra transport ble betydelig redusert i 2020, grunnet økt andel elbiler. Tall for 2021 er ikke klare per nå, men det antas at reduksjonen fortsetter. (Antall kjørte kilometer med elbil økte med 129 % i 2020. Utslipp fra transport, herunder drivstoff, ble redusert med 21 %.)
- Forbruk av fyringsolje anvendes kun ved Saulekilen renseanlegg. Det ble redusert med 35 % i 2020, og reduksjonen forventes fortsatt. Renseanlegget jobber mot tilnærmet nullforbruk av olje.
- Utslipp fra flyreiser ble redusert med 78 % i 2020 grunnet pandemien. For 2021 forventes tilsvarende reduksjon.

Arendal kommune fikk sitt første klimabudsjett, for perioden 2021-2024. Tiltakene i klimabudsjettet er beregnet med tanke på forventet utslippsreduksjon og kostnad knyttet til gjennomføring av tiltaket. Tiltak som har krevd kampanjer og møter med folk har vært avlyst grunnet pandemien. F.eks. sykle- og gåkampanjen. Skoletråkk ble ikke gjennomført i 2021.

Sykelbyen Arendal og Arendal Eiendom KF har etablert 400 nye sykkelparkeringsplasser på 13 skoler og barnehager.

Tilrettelegging for bildeling er gjennomført i 2021, og lanseres tidlig 2022.

Arendal kjøkken har gjennomført prosjektet «Mester på rester» og redusert matsvinnet med over 30 %.

På Zerokonferansen 2021 fikk Arendal kommune 2. plass i prisen for Årets lokale klimatiltak for vårt arbeid for å omstille fritidsbåtmarkedet til eldrift. Norges første Elbåtfestival- LYDLØS ble lansert i juni 2021, og Arendal kommune laget Norges første ladeplan for elbåter.

6.3 Regional vekst

Enhetenes resultater beskrives i egne årsrapporter.

Næringsavdelingen

Beslutningen om at Morrow Batteries har valgt å etablere batterifabrikk i Eyde Energipark i Arendal betyr mye for hvordan staben disponerer sine ressurser i 2022 og fremover. Det legges nå til rette for at andre aktører i batteriverdikjeden kan lokalisere seg i tilknytning til Morrow, i Eyde Material Park.

Næringsavdelingen vil være kontaktpunkt og ha daglig ansvar for etableringene, i tett samarbeid med Arendal Eiendom KF, Arendal Havn KF, Morrow og de private utbyggerne og grunneierne. Batterifabrikken med underleverandører betyr en vesentlig økning i arbeidsplasser for kommunen og regionen og etableringen vil få store ringvirkninger også for innovative løsninger knyttet til blant annet infrastruktur. For å sikre en grønn og bærekraftig utvikling, positive ringvirkninger og riktig dimensjonerte løsninger fremover skal kommuneplanens arealdel rulleres i løpet av 2022.

Etter at Morrow Batteries valgte å lokalisere seg i Arendal har mye av kommunens utviklingsarbeid dreid seg om dette. Det er overført 2 årsverk internt i Stab samfunnsutvikling til Næringsavdelingen, samt opprettet en midlertidig stilling som kommunikasjonsarbeider knyttet hovedsakelig mot batterisatsingen.

Bystyret har vedtatt ny reiselivsstrategi som forsterker Arendals posisjon som helårsdestinasjon og bærekraftig reisemål. Det er etablert tett dialog med reiselivsaktørene, noe som vil være avgjørende for å lykkes i reiselivsarbeidet. Sammen med Arendal BY AS har kommunen utviklet en felles booking-løsning med tittel «Og to Arendal.»

Arendalsuka/Fremtidens kommuner/TEDx

Stab samfunnsutvikling har ansvaret for gjennomføring av kommunens tre viktigste arrangementer. Til tross for utfordringer som følge av pandemien ble alle tre arrangementene gjennomført med fysisk deltakelse.

Arrangementene bidrar til å bygge Arendals omdømme som innovasjons- og kompetansearena og gir nasjonal og internasjonal oppmerksomhet. Det er en målsetting i reiselivsstrategien å tiltrekke nye konferanser og arrangementer til Arendal, spesielt i vinterhalvåret. Kommunen må spille en aktiv rolle for å lykkes med dette.

Arrangementene fikk svært gode tilbakemeldinger og næringslivet presiserer betydningen av arrangementene for ulike næringsaktører.

6.4 Samarbeid for å nå målene

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

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

Med hjerte for Arendal

Aktiviteten i regi av Med hjerte for Arendal har vært høy. Leder av nettverket er i slutfasen av PHD-arbeid og deltar i ulike forskningsprosjekter som har bidratt til gode medvirkningsmetoder og -verktøy. Forskningsprosjektet MEDSAM er i slutfasen.

Det har vært samarbeidet bredt med ulike aktører om sentrum-Torvkvarthalene, utvikling av kunst/kultur arbeidsplasser, om rammevilkår for Frivilligsentralene, Urban Ung Game/Playmaker, Folk møter folk, Byjubileet 2023 og flere prosjekter i samarbeid med lag, organisasjoner og frivilligsentraler.

Det har vært drevet utstrakt formidling gjennom deltakelse på ulike verksteder og konferanser lokalt, regionalt, nasjonalt og i tilknytning til Nordisk Råd og Nordregio.

Samarbeid med næringslivet

Kommunen har fått oppmerksomhet for sin tilnærming til samarbeid og samskaping med næringslivet. Dette er også blitt fremhevet av Morrow Batteries som en avgjørende faktor for at Arendal ble valgt som lokasjon for fabrikk. Det samarbeides tett med Arendal næringsforening og Arendal by, men også med enkeltbedrifter og andre næringsaktører. Reiselivsnæringen har vært med i arbeidet med å utvikle ny reiselivsstrategi for Arendal.

6.5 KOSTRA

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021	Gruppe 11 2021	Agder 2021	Landet uten Oslo 2021	Sarpsborg 2021
Netto driftsutgifter til kultursektoren per innbygger (kr)	2 176	2 122	2 453	2 375	2 881	2 670	2 132
Barn 6-15 år i kommunens kulturskole (prosent)	7,8	7,6	7,5	10,1	11,3	13,3	6,4
Elevplasser i kommunens kulturskole (antall)	574	536	584	9 866	5 791	111 027	681
Elever i kommunens kulturskole (antall)	471	446	477	7 916	4 908	88 147	490

KOSTRA viser at netto driftsutgifter for kultursektoren pr. innbygger har gått noe opp fra 2020 til 2021. Arendal er nå på nivå med gruppe 11, men noe lavere enn Agder og Landet uten Oslo. Barn 6-15 år i kommunens kulturskole har gått ned i perioden 2019-2021 og er også lavere enn sammenligningsgruppene. Antall plasser i kulturskolen er høyere enn faktisk antall elever, dette er gjennomgående for alle gruppene.

KOSTRA sosial

Indikator	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021
Sosialhjelpsmottakere (antall)	1536	1585	1415
Sosialhjelpsmottakere med sosialhjelp i 6 måneder eller mer (antall)	734	652	271
Sosialhjelpsmottakere med sosialhjelp som viktigste kilde til livsopphold (antall)	402	432	390

I fremstillingen over er KOSTRA-indikatorene uttrykt som antall og det gir derfor ikke mening å sammenlikne med andre grupper. Det er en positiv utvikling i de tre indikatorene. Noen årsaker til dette er Husbankens bostøtte, forlenget/endret studielånsordninger slik at færre unge søker sosialhjelp og aktivitetskort for barn som avlaster sosialbudsjettet. Det har vært mindre pågang rundt helsehjelp og tannbehandling, antakelig pga. pandemien. Det er sammensatte årsaker til nedgangen, så det er ikke sikkert at nedgangen vil vedvare.

7.1 Godt liv for alle

Helse og omsorg

Økonomi

Årsresultat for Helse og Omsorg 2021. Avvik vises til tabell under:

Enhet	kr
1302 – Koordinerende enhet	424 000
1303 – Mestring og habilitering	507 000
1304 – Hjemmebaserte tjenester	-11 195 000
1305 – Institusjon 1	73 000
1307 – Østre Agder Kriesenter	0 (AK overskudd kr 182 000, satt på fond)
1308 – Legevakten	883 000
1310 – Institusjon 2	-2 721 000
Sum	-12 029 000

Merforbruket i sektoren kan oppsummeres slik:

Hjemmebaserte tjenester har opparbeidet et merforbruk som skyldes overskridelser på variable lønnskostnader som følge av flere og tyngre pasienter. Høyt sykefravær (korttidssykefravær) har også medvirket til merforbruket i enheten.

Videre er det merforbruk på enkelte driftsposter som medisinske forbruksvarer og leasing biler. Når det gjelder leasing biler har det i 2021 vært innlevering etter avtaleslutt som medførte merkostnader på biler som følge av skader og overkjørte km. Når det gjelder øvrige driftsposter er det svært vanskelig å holde budsjettet sett i lys av at det ikke kompenseres for prisstigning.

Institusjon 2 har merkostnader på variable lønnskostnader fortrinnsvis på Solhaug BOS.

Øvrige enheter driver med et lite overskudd.

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 i at flere brukere passerer denne aldersgrensen vesentlige utfordringer med å tilpasse det økonomiske forbruket dette gir.

Gjennom 2021 har kommunen ført alle covid-19 kostnadene samt vaksinasjonskostnader på egne prosjekter.

Det vises forøvrig til enhetenes årsrapporter.

PRODUKSJONSTALL FOR 2021 – Helse og omsorg

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	2019	2020	2021
Antall institusjonsplasser korttid	57	57	57
Antall UKP plasser * (Inntil 8 plasser i 2022)	0	0	0
Kjøp av korttidsplasser i Froland kommune	0	0	Inntil 3 plasser i perioder i 2021
Antall plasser kommunal øyeblikkelig hjelp	9	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	31,8	30,1	28,9
Gjennomsnittlig liggetid for brukere med korttidsplass rehabilitering døgn (Myratunet)	23,2	19,11	20,5
Antall brukere av hjemmesykepleie i løpet av året	1648	1682	1692
Antall brukere av hjemmesykepleie pr. 31.12	1065	1062	1083
Antall brukere av kommunal hjemmehjelp i løpet av året	687	716	712
Antall brukere av hjemmehjelp i løpet av året – privat utfører	57	64	53
Antall brukere av hjemmehjelp pr. 31.12	621	671	655
Antall brukere dagrehabilitering (Myratunet) i løpet av året	109	98	58
Antall brukere under 67 år (alle tjenester)	2776	3395**	3781
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	2203	2805**	3127
Antall brukere over 67 år (alle tjenester)	2610	2688	2835
Tjenester unntatt tekniske hjelpemiddel	2041	2049	2134
Antall brukere som har tjenesten hjelpemiddelformidling (bevegelse, syn, hørsel og kognisjon)	2990	3091	3271***
Antall brukere som har fått tildelt boligtilrettelegging	42	34	21
Antall brukere med trygghetsalarm pr. 31.12.	706	712	751
Personer over 80 år bosatt i kommunen	1941	2004	2067
Personer over 90 år bosatt i kommunen	375	365	364

*Startet først 03.01.2022

**Økningen skyldes i stor grad at Familietjenesten byttet fagsystem til Gerica. Arendalshjelpa har også sterk økning.

***Vær obs på passive brukere hvor tjenesten ikke er avsluttet i Gerica

Mestring og Habilitering	2019	2020	2022
Boveiledertjeneste antall brukere	107	106	110
Brukere Ellengård dagsenter	70	71	70
Brukere avlastning (Fagerheim, Røedtunet, Neskilen)	41	37	52
Antall beboere i bolig/leilighet med bemanning og institusjon	79	79	79****

****Produksjonstall 2021 - Utviklingshemmede - antall beboere i bolig/leilighet med bemanning og institusjon

Bofellesskap for mennesker med nedsatt funksjonsevne/utviklingshemmede i enhet Mestring og habilitering	
Til sammen	79 beboere

Beredskap

2021 er som 2020, et år preget av pandemien, og mye av sektorens ressurser har vært brukt til å bidra med analyse, planlegging og iverksetting av tiltak. Beredskapsplaner for inntak av smittepasienter og utskrivningsklare pasienter er ferdigstilte. Hver enhet har i tillegg utarbeidet sine egne kontinuitetsplaner. Sektoren har hatt hovedansvaret for store deler av TISK arbeidet, både smittesporing, testing og vaksinasjon.

Enhetene har i sine virksomhetsplaner for 2021 skissert hvilket aktivitetsnivå de skulle ha. Mye av dette har vært utsatt, men høsten 2021 ble deler av det forsinkede arbeidet tatt tak i og vi beveger oss nå over i normal drift.

Statlig finansiering av omsorgstjenester (SIO)

I 2021 ble tjenestene i helse, omsorg og levekår forberedt til oppstart av prosjektet statlig finansiering av omsorgstjenester (SIO). Det ble opprettet en egen tverrfaglig prosjektgruppe, styringsgruppe og referansegruppe. I løpet av høsten ble det jobbet med gjennomgang av rutiner, vedtak og styringsverktøy på tjenestekontoret og i de utøvende tjenestene. Det statlige prosjektet tok slutt desember 2021, men kommunedirektøren besluttet at dette forbedringsarbeidet skulle fortsette i 2022. Prosjektet heter ressurs- og aktivitetsbasert finansiering (RAF). Prosjektgruppa skal jobbe med aktivitetsbasert oppfølging av helse-, omsorg og levekårstjenestene. Dette arbeidet knyttes til Østre Agder prosjektet "Bærekraftige helse og omsorgstjenester".

Måltavle og forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten

I 2019 utarbeidet Helse og levekår, sammen med PWC, en egen måltavle for tjenestene. Denne måltavlen beskriver samfunns mål, brukermål, prosessmål og verdier. Måltavla benyttes i arbeidet med god tjenestekvalitet. Videre legger den grunnlaget for 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 som grunnlag i ulike prosesser.

I tillegg til måltavlen har det blitt jobbet med forankring av forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten. Denne forskriften benyttes særskilt ved tilsynssaker fra statsforvalteren og når det er behov for å svare ut om ledelse og kvalitetsforbedringsarbeid.

Skole

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

Kommunedirektøren brukte en del av kapitlet under utfordringer i Handlings og økonomiplanen for 2021-2024 til å beskrive utfordringene som ligger i elevtallsnedgangen som er i ferd med å bli en realitet i Arendalsskolen. Høsten 2021 ble Flosta skole en fådelt skole da det bare startet fem nye elever på 1. trinn. Kommunedirektøren påpeker at selv om det totale elevtallet foreløpig ikke har gått veldig kraftig ned så er det på de laveste trinnene endringen først gjør seg gjeldende. Ved høstens GSI-rapportering var det nå 3458 elever på 1.-7. trinn mot 3518 i 2020 og 3589 i 2019. Det gir en elevtallsreduksjon på 3,7 % på 2 år og vil forsterke seg ytterligere fremover. Elevtallet forventes å synke med over 2 % også til høsten 2022. Disse demografiendringene utfordrer skolene økonomisk sammen med økt andel elever med spesialundervisning og store behov for tiltak.

God utdanning

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

2021 har vært et krevende år å sikre god utdanning på grunn av pandemien. Samtidig har skolene løst dette på en god måte og vi ser at vi leverer gode resultater også i 2021. Grunnskolepoengene går fremdeles oppover. Ungdomsskolene har høyere score på nasjonale prøver. Det er mindre mobbing i Arendalskolen nå enn tidligere. Samtidig ser vi at flere elever får vedtak om spesialundervisning og skolene melder om flere elever som sliter med å mestre sine liv. Kommunedirektøren undres på om pandemien også vil påvirke skolene og tjenestetilbudet vårt i tiden fremover i forhold til barn som sliter med senvirkninger. Også nasjonalt er det knyttet bekymring til antallet barn som sliter med psykisk helse.

Kommunedirektøren finner det ikke hensiktsmessig å rapportere på elevdata og prestasjoner utover det som skolene har rapportert i sine årsmeldinger da kommunen er pålagt å utarbeide en tilstandsrapport for grunnskolen som vi ha en mer inngående presentasjon av resultater og analyser av disse.

Tilstandsrapporten vil legges frem til politisk behandling i samme møte som årsberetningen.

Kommunedirektøren finner det derfor hensiktsmessig å henvise til denne rapporten for detaljert datagrunnlag for resultater både faglig og sosialt for Arendal kommune i 2021.

Kompetanseheving

Gjennom 2021 har det også vært fokus på kompetanseheving. Ordningene fra Utdanningsdirektoratet med videreutdanning for både lærere og ledere har vært gjennomført også i 2021. Våren 2021 fullførte 26 lærere 780 studiepoeng. Det var klart flest som tok 30 studiepoeng med engelsk, men også matematikk, norsk, programmering, naturfag og begynneropplæring var prioritert. Det var to ledere som fullførte rektorskolen. Høsten 2021 startet ytterligere 4 ledere på rektorskolen og 25 lærere på ulike fagstudier. Til sammen avlegger disse 29 personene eksamen i 870 studiepoeng våren 2022.

Økonomi

De kommunale skolene hadde i 2021 et samlet merforbruk på 7,1 millioner (1,5 %). Dette er noe mindre enn i 2020. Skolene uttaler at det særlig er det spesialpedagogiske som utfordrer rammene og enkeltelever med store sammensatte behov. Det har også vært gjennomført en nedbemanning i skolene i 2021 i tråd med budsjettvedtaket fra bystyret.

Barnehage

Kommunale barnehager har i 2021 hatt fokus på:

Trygt og godt barnehagemiljø:

- implementering av overordnet plan.

Psykisk helsefremmende barnehager:

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

Barnehage - hjem samarbeid:

- utfra den enkeltes barnehages ståsted

Bedre tverrfaglig samarbeid (BTI):

- videre implementering av handlingsveilederen. Samlinger på tvers av fagområder med tverrfaglige samarbeidspartnere. Dette gjelder for både kommunale og private barnehager.

Alle disse satsningsområdene er nedfelt i barnehagenes felles årsplan. Barnehagene har hatt ulikt trykk på satsningsområdene, i forhold til hvor de er i arbeidet. Temaene er fulgt opp i felles samlinger for kommunale og private barnehager og faste samlinger med kommunale barnehageledere. I disse samlingene har fokuset vært faglig innhold, refleksjon og deling av praksis.

Samtaleverktøyet "Kroppen er min" er gjennomført i barnehagene.

Fra 01.08.21 ble det overført spesialpedagoger til kommunale barnehager i tillegg til ansatte som ivaretar § 37 i barnehageloven.

Kompetanseheving kommunale og private barnehager i 2021

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

Det er gjennomført basiskurs og ferdighetskurs for å kunne ha kompetanse i forhold til håndtering av vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt mot barn. Alle barnehagene har hatt denne kompetansehevingen og det suppleres hvert år for nyansatte i kommunale og private barnehager.

I uke 6 ble det i 2021 gjennomført "Rosa kompetanse" som digitalt kurs for alle barnehagene som ønsket det.

Regional kompetanseheving:

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

Read Agder:

- leseprosjekt

Alle barnehagene har ikke deltatt på alt, men valgt ut fra behov. Nesten samtlige kommunale og private barnehager har deltatt i pulje 1, som er: Prosess og utviklingsledelse.

Av videreutdanning som gir studiepoeng er det 9 ansatte som har startet opp. Tre i kommunale, og seks i private barnehager.

Produksjonstall:

	Kommunale barnehager	Kommunale og private barnehager
Antall ordinære barnehager	10	50
Antall familiebarnehager	0	3
Antall åpne barnehager	0	3
Antall barn totalt (0-6) år	493	2072
Antall ansatte totalt	180	789
Antall barn per ansatt	5,81	5,69
Andel ansatte med pedagogisk utdanning	51,81 %	47,73 %
Andel ansatte med barne- og ungdomsarbeiderfag	26,51 %	19,97 %
Antall barnehager under normkrav - Pedagogisk lederressurs i forhold til antall barn.	0	6
Antall barnehager på normkrav - Pedagogisk lederressurs i forhold til antall barn.	7	28
Antall barnehager over normkrav - Pedagogisk lederressurs i forhold til antall barn.	3	16
Antall ansatte på videreutdanning i 2021	3	6
Antall barn som får spesialpedagogisk hjelp § 31	28	81
Antall barn som får tilrettelegging etter § 37	14	42
Antall barn som får tegnspråkopplæring med vedtak § 38	3	0
Antall minoritetsspråklige barn	127	395
Dokumenttilsyn	12	44
Kvalitetstilsyn	1	4
Nedleggelse av barnehageplasser i forhold til godkjenning	88	30
Foreldreundersøkelsen totalscore (5 er høyest)	4,5	4,7

Levekår

Tjenesteområdet Levekår består av de 4 enhetene barnevern, helsestasjon, livsmestring og spesialpedagogiske tjenester. Til sammen utgjør disse enhetene en betydelig del av kommunens satsing på forebyggende innsats, helsefremmende arbeid, og psykisk helse og rusomsorg.

Tjenestene som leveres fra tjenesteområdet spenner over et vidt felt, fra oppfølging av gravide, barnevernstiltak, pedagogisk støtte til omfattende oppfølging innenfor rus og psykiatri.

Mye av tjenesten handler om "laget rundt barnet" med ambisjonen om at alle barn i Arendal skal ha det bra hjemme, på skolen, i barnehagen og på fritiden.

Arendalshjelpa er "inngangsporten" til flere av lavterskeltilbud "uten vedtak" som tilbys innbyggere med utfordringer knyttet til psykisk helse og rus.

Til tross for pandemi er det i 2021 i stor grad opprettholdt normal drift og oppfølging på enhetene i levekår. Enhetene melder om et høyt aktivitetsnivå. Arendalshjelpa har registrert 1453 nye saker i 2021.

Barnevernet har mottatt omkring 800 meldinger i 2021.

7.2 Grønt samfunn

Helse og omsorg

Helse og omsorgstjenestene følger opp sin del av handlingsplan for klima og energi, vedtatt i bystyret 19/228. Viktige tiltak er:

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

Skole

Bærekraftig utvikling har også kommet inn som ett av tre tverrfaglige temaer i de nye læreplanene i skolen fra høsten 2020, og står sentralt i fagfornyelsen. Elevene skal «utvikle kompetanse som gjør dem i stand til å ta ansvarlige valg og handle etisk og miljøbevisst».

En bærekraftig utvikling bygger på forståelsen av sammenhengen mellom sosiale, økonomiske og miljømessige forhold. Bærekraftig utvikling som tverrfaglig tema i skolen skal legge til rette for at elevene kan forstå grunnleggende dilemmaer og utviklingstrekk i samfunnet, og hvordan de kan håndteres.

Skolene har systematisk gjennom året jobbet med bærekraftig utvikling som et gjennomgående tverrfaglig tema.

Barnehage

Alle barnehagene har startet med miljøsertifisering og enkelte har blitt resertifisert.

Barnehagene har fokus på:

- kildesortering
- bærekraftig utvikling
- gjøre barna kjent med naturens mangfold
- minst mulig bruk av plastartikler
- miljøvennlig innkjøp av materiale, leker og mat
- 15% økologisk mat

Regional kompetanseheving har også hatt en pulje med barnehager gjennom temaet "Bærekraftig utvikling". Dette er tema som videreføres i 2022.

Levekår

Enhetene benytter i større grad enn tidligere digitale plattformer i forbindelse med møter. Dette bidrar til reduksjon av biltransport mv.

Enhetene oppfordres til å benytte kommunens el. bilpark, eller offentlig transport på tjenestereiser.

7.3 Regional vekst

Helse og omsorg

Helselederforum (HLF)

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

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

Det jobbes med å fremme samhandling innenfor fagfeltet mellom kommunene i Østre Agder og øvrige kommuner på Agder og innenfor fagfeltet mellom kommunene i Østre Agder og Sørlandet sykehus HF (SSHF) og Universitetet i Agder (UiA)

Videre jobbes det med tiltak som bidrar til kompetanse – og kvalitetsutvikling av tjenestetilbudet i kommunene, herunder iverksettelse av vedtatte forskningsstrategi.

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

HLF er innstillende myndighet i prosjekter hvor kommunedirektørutvalget er styringsgruppe.

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

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

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

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



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

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

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

Våren 2021 ble det vedtatt i KDU:

«RKG E-helse skal ha «en fot i bakken»-prosess, med ønske om å knytte seg tettere til samhandling innen helseområdet. I den forbindelse ber KDU RKG E-helse om å ta en utsjekk med KOSS (Kommunenes overordnede samarbeidsorgan) for videre prosess.»

Frist for å ferdig stille dette arbeidet var 1. nov., men dette er forskjøvet og arbeidsgruppen vil overlevere sitt forslag til KDU 21. jan 2022, med anbefaling til hvordan den videre prosessen skal være.

Finansiering av RKG e-helse 2021

RKG e-helse og program og etableringen av satsningen E-helse Agder 2030 ble besluttet i KDU november 2019. Kommunedirektørutvalget nedsatte en hurtigarbeidende gruppe, med formål om å sikre videre finansiering av RKG e-helse Agder og satsningen «ehelseagder 2030». Grunnfinansiering fra kommunene og fylkeskommunene på 2 millioner i året. KS Agder utarbeidet en betalingsmodell som ble iverksatt 2020. Sum ble prolongert i 2021.

Agder fylkeskommune bidrar med 300 000 kr og kommunene med 1,7 millioner kr. I 2021 ble samme beløp og samme fordelingsnøkkel til grunn.

Vurderingen er at det har vært en god finansieringsmodell og summen har dekket arbeid og aktiviteter i RKG e-helse og program E-helse Agder 2030.

I RKG e-helse møtet 2. desember 2021 ble økonomien gjennomgått, og det er ikke behov for å justere beløp på nåværende tidspunkt.

RKG e-helse evaluerer og vurderer økonomi fortløpende og kontinuerlig.

Betalingsmodellen legger til grunn en sum på 2 millioner, det er denne summen det er ønskelig å prolongere i ytterligere 2 år.

Barnehage

Barnetallene viser at det de tre siste årene har vært en liten økning, og det er positivt. Den store satsingen i kommunen med etablering av nye arbeidsplasser vil føre til at barnefamilier i større grad ønsker å bosette seg i kommunen, og vil ha behov for barnehageplass.

Barnetallsutvikling	2019	2020	2021
	392	396	410

Som tallene nedenfor viser, så hadde kommunen ytterligere en nedgang i antall barn i kommunale og private barnehager i 2021. Men det kan se ut som den flater mer ut i forhold til tallene fra 2018 og tidligere. Det skyldes nok i stor grad at barnekullet som skal over i skolen blir færre og at det blir en balanse mellom barn som starter i barnehagen og de som skal over i skolen.

	Antall barn 2019	Antall barn 2020	Antall barn 2021
Kommunale barnehager	539	516	493
Private barnehager	1664	1586	1579

Det betyr at vi fortsatt utfordres på overkapasitet av barnehageplasser. I 2021 ble det lagt ned 88 kommunale barnehage plasser og 40 private barnehageplasser.

Skole

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

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

Levekår

Enhetene i tjenesteområdet inngår i regionale samarbeid på flere felt. Eksempler på dette er:

- Samarbeid om Skolelos/barnevernlos- stilling med fylkeskommunen og NAV
- PPT deltar i regionalt nettverk for PP tjenester i regionen og deltar i regionalt kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis
- Helstasjonen deltar i regionalt samarbeid om tett oppfølging av risiko gravide/familier knyttet til psykisk helse og rus.

7.4 Samarbeid for å nå målene

Helse og omsorg

Bærekraftige helse og omsorgstjenester og leve hele livet reformen

Den demografiske endringen i alderssammensetning, levekårsutfordringer og det økte behovet for helse og omsorgstjenester har vært kjent i noen år. Helse, omsorg og levekår besluttet i samarbeid med Østre Agder kommunene å starte en prosess for å gjennomføre en bedre kartlegging av de fremtidige utfordringene. Kommunene har i 2021 gjennomgått regnskapstall, KOSTRA og IPLOS (Individbasert pleie- og omsorgsstatistikk) tall. Grunnlaget er analysert og utredet for å få et bedre bilde av tjenestesammensetningen.

Kommunesamarbeidet har arbeidet med å få til felles verktøy og metode for tjenestetildeling og videre utviklet en felles og helhetlig innsatstrapp for helse-, omsorg og levekårstjenestene. Innsatstrappen er allerede tatt i bruk som et strategiverktøy i arbeidet med å dimensjonere en helhetlig tjeneste og skal benyttes fremover for å få til en bedre sammenheng i tjenestene slik at ressursbruken blir mer balansert

Statsforvalteren har deltatt i dette arbeidet og godkjenner denne metodikken. Også i arbeidet inn mot leve hele livet reformen. Målsettingen i leve hele livet reformen er at alle eldre skal få bedre hjelp og støtte til å mestre livet med minst mulig inngripen, til riktig tid og på riktig nivå. Leve hele livet reformen handler om å skape et mer aldersvennlig samfunn der eldre kan leve gode liv og på ulike måter delta i fellesskapet.

Barnehage

Barnehagene har etablerte interne samarbeidsfora. I tillegg har det vært samarbeid barnehagene imellom og faste møtepunkter alle enhetslederne og stab barnehage. Dette samarbeidet har fokus på utvikling og forbedring av tjenesteområde. Stab barnehage og kommunale barnehager samarbeider om felles årsplan. Den er evaluert og videreutviklet.

Barnehagene har også lagt til rette for foreldreråd, foreldremøter, foreldresamtaler og førstegangs samtaler for nye barn. I tillegg så har kommunale barnehager etablert politisk representant i

samarbeidsutvalget.

Stab barnehage har hatt tett samarbeid med økonomi og HR gjennom hele året.

Styringsgruppe BTI har hatt faste tverrfaglige samarbeidsmøter.

To barnehager og helsestasjon har samarbeidet om prøveprosjektet: 4 års kontroll i barnehagen.

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

Faste informasjons og drøftingsmøter med fagforeningene.

Skole

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

Skolen har også en rekke formelle samarbeidsorganer. Skolens øverste samarbeidsorgan er Skolens samarbeidsutvalg (SU) videre er det Foreldrenes arbeidsutvalg (FAU), Skolemiljøutvalget (SMU) og Elevrådet. Gjennom 2021 har det vært fokus på økt og forbedret samarbeid gjennom disse samarbeidsorganene. Det er ble i 2021 også vedtatt en temaplan for gode skoler hvor dette er et sentralt punkt. Skolene i Arendal kommune jobber med å implementere temaplanen og føringene som den gir.

Levekår

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

Ledergruppen har hatt fokus på å utvikle og kvalitetssikre godt samarbeid på tvers av enheter, sektorer og organisasjoner. Eksempelvis har det blitt jobbet med samarabedsavtaler med ABUP og BTI styringsgruppe har vært involvert i klargjøring for barnevernreformen som trådte i kraft 1.1.2022.

7.5 KOSTRA

Hjemmetjenester

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021	Gruppe 11 2021	Agder 2021	Landet uten Oslo 2021	Sarpsbor g 2021
Andel innbyggere 80 år og over som bruker hjemmetjenester (prosent)	27,1	26,4	26,2	26,7	28	28,7	26,3
Andel brukere av hjemmetjenester 0-66 år (prosent)	51,8	51,1	50,2	50,5	55,3	48,8	53,9

Andelen innbyggere 80 år og over som bruker hjemmetjenester har gått ned med 0,9 % de siste to årene. Arendal har lavere andel som bruker hjemmetjenester enn samtlige av sammenligningsgruppene. Andelen brukere av hjemmetjenester 0-66 år viser en nedgang på 1,6 % siden 2019. Arendal er noe under gruppe 11, men klart over landsgjennomsnittet.

Institusjon

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021	Gruppe 11 2021	Agder 2021	Landet uten Oslo 2021	Sarpsborg 2021
Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på sykehjem (prosent)	11,3	10,6	10,1	10,1	9,6	10,8	10,4
Legetimer per uke per beboer i sykehjem (timer)	0,55	0,54	0,72	0,72	0,58	0,62	1,1
Fysioterapitimer pr. uke pr. beboer i sykehjem (antall)	0,46	0,46	0,42	0,51	0,38	0,42	0,42

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 på nivå med gruppe 11, over Agder, men lavere enn landet uten Oslo og Sarpsborg. Legetime pr. beboer på sykehjem har økt fra 2020 til 2021 mens fysioterapitime pr. uke har gått noe ned.

Barnehage

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021	Gruppe 11 2021	Agder 2021	Landet uten Oslo 2021	Sarpsborg 2021
Netto driftsutgifter barnehager, per innbygger 1-5 år (kr)	178 565	185 012	191 238	177 838	180 980	181 474	178 132
Antall barn korrigert per årsverk til grunnbemanning, alle barnehager (antall)	5,7	5,6	5,7	5,8	5,7	5,7	5,8
Antall barn korrigert per årsverk til grunnbemanning, kommunale barnehager (antall)	5,8	5,8	5,8	5,8	5,6	5,6	5,6
Andel barn 1-5 år i barnehage, i forhold til innbyggere 1-5 år (prosent)	94,1	94,1	94,1	92,8	92,2	93,6	91,6

KOSTRA viser at Arendal kommune har klart høyere netto driftsutgifter til barnehage pr. innbygger 1-5 år enn sammenligningsgruppene, og indikatoren viser en økning på 3,2 % i netto driftsutgifter fra 2020. Dette er samlet kostnad for kommunale og private barnehager, og inkluderer kostnader til barnehage, barnehagelokaler, skyss og styrket tilbud til førskolebarn.

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

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

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

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

Skole

KOSTRA - ureviderte tall, konsern	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021	Gruppe 11 2021	Agder 2021	Landet uten Oslo 2021	Sarpsbor g 2021
Gruppestørrelse 2 (antall)	17	16,6	16,9	16,7	16,1	15,6	16,4
Andel lærere som er 60 år og eldre (prosent)	12,4	9,7	9,7	8,5	8,7	9,1	7,6
Andel lærere i heltidsstilling (prosent)	72,2	74	74	75,3	70,7	73,4	76,3

Gruppestørrelsen i Arendal er noe høyere enn 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 er uendret fra 2020. Arendal ligger høyere enn i Agder og landet uten Oslo, men lavere enn de andre sammenligningsgruppene. Det er kommunens mål å 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.

Spesialpedagogiske tjenester

Indikator	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021	Gruppe 11 2021	Agder 2021	Landet uten Oslo 2021	Sarpsbor g 2021
Elever i kommunale og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent)	8,8	9,2	10,5	8,1	8,3	7,9	6,8
Andel barn i kommunale barnehager som får spesialpedagogisk hjelp (prosent)	6,7	6,2	5,7	4,5	4,4	4,2	4,8

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

Andel elever med spesialundervisning i kommunale skoler 1.10.2021 var 10,07%, mens andelen i friskolene var 14,11%.

Andel barn i kommunale barnehager som får spesialpedagogisk hjelp har gått ned i Arendal fra 2019 til 2021, men ligger betydelig høyere enn alle sammenligningsgruppene.

Andel barn i private barnehager som fikk spesialpedagogisk hjelp pr 1.12.2021, var 3,4%, men andelen i kommunale barnehager var 5,7 %.

Barnevern

Indikator	Arendal 2019	Arendal 2020	Arendal 2021	Gruppe 11 2021	Agder 2021	Landet uten Oslo 2021	Sarpsbor g 2021
Netto driftsutgifter til barnevernstjenesten per innbygger 0-22 år (kr)	9 425	9 303	7852	8140	7821	8313	11356
Barn med melding ift. innbyggere 0-17 år (prosent)	5,5	5,1	4,3	4,6	3,9	4,3	5,7
Barn med barnevernstiltak ift. innbyggere 0-22 år (prosent)	4	4	4	3,8	3,5	3,7	5,5
Barn med undersøkelse ift. innbyggere 0-17 år	5,8	5,1	5	4,6	4	4,4	6,3

Netto driftsutgifter til barnevernstjenester har gått ned fra 2020 til 2021. Dette skyldes flere forhold, blant annet færre plasseringer og en inntekt knyttet til tvisteløsning. I tillegg har utgiftene tidligere år vært noe for høye fordi det har vært ført noen stillinger på barnevernsfunksjon som skulle vært ført på andre funksjoner. Det er en nasjonal trend at antall meldinger til barnevernet gikk ned i 2021, men det kan se ut til at meldingene som kommer er mer alvorlige. Barn med tiltak og undersøkelse ligger ganske stabilt fra 2020 til 2021 i Arendal.

8 Kommunedirektøren m/stab

8.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	259 434	241 868	201 404	194 840
Sum inntekter	-106 004	-83 449	-58 661	-72 296
Netto driftsramme	153 430	158 420	142 743	122 545

Enhet 1101 er felles enhet for kommunedirektør med kommunalsjefer, tjenesteledere og staber. Den er videre inndelt i fagområder som ledes av kommunalsjef.

Enheten avsluttet regnskapsåret med et mindreforbruk på ca. 5 mill. kroner. Avviket fordeles på flere avdelinger under enheten og vil bli kommentert under.

Enhet 1101 må sees i sammenheng med enhet 1103 Felles overføringer og drift, hvor inntekter og utgifter utover ordinære driftskostnader føres. Enhet 1103 følges opp av kommunedirektør med kommunalsjefer, tjenesteledere og staber og enheten har samme inndeling på fagområder som enhet 1101.

Kommunedirektør m/lederlag

Under kommunedirektørens driftsområde føres kostnader knyttet til kommunedirektørens og kommunalsjefenes kostnader. Det er i stor grad lønn og sosiale tjenester samt utgifter til stab juss og enkelte fellesfunksjoner. Ansvar avsluttes med et lite mindreforbruk på ca. 0,5 mill. kroner.

Organisasjon

Stab organisasjon hadde i 2021 et positivt avvik med 2,7 mill. kroner. Avviket er i hovedsak knyttet til:

- Lavere kostnader til lederutvikling, opplæring og kursing av ansatte på grunn av pandemien
- Ekstra korona-tilskudd til læringer og tilbakebetaling fra OKOS (Opplæringskontoret for offentlig sektor)

Økonomi

Stab økonomi utfører spesialistoppgaver og rådgivertjenester for alle sektorer, og har i tillegg ansvar for innkjøp, innfordring, fakturering og finans. Staben hadde i 2021 et lite mindreforbruk.

Mindreforbruket skyldes i all hovedsak:

- Vakanser i stillinger
- Lavere utgifter til drift som kurs/opplæring

Samfunnsutvikling

Regnskapstallene viser et underskudd på 1,4 millioner. Det skyldes i hovedsak større avsetning til fond for byggesak og næringsutvikling enn budsjettet.

Personrettede tjenester

Helse, omsorg og levekår

I 2021 hadde Helse, omsorg og levekår (sektor 1101) et underforbruk på 2.9 mill. kr. Av disse er 1,5 mill. kr. knyttet til SIO kostnader ved andre enheter.

Det er i tillegg et underforbruk på ordinære driftskostnader som følge av covid-19 situasjonen.

Stab oppvekst (Barnehage og skole)

I 2021 hadde stab oppvekst et mindreforbruk på 1,4 millioner. Dette skyldes hovedsakelig ordinære driftskostnader til eksempelvis kurs og kompetanseheving innenfor oppvekstsektoren som det ikke har vært mulig å gjennomføre i koronasituasjonen som vi har vært i. I tillegg har vi fått mer i tilskudd enn budsjettet. Det var også noen kjøp av tjenester til elevene som ikke var mulig å gjennomføre.

8.2 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Kommunedirektørens staber har på mange måter blitt direkte og indirekte påvirket av pandemien. Mange ansatte har vært omdisponert til andre oppgaver som har handlet om smittesporing, testing og vaksinerings. Ordinære arbeidsoppgaver har enten blitt utsatt eller ikke blitt gjort i det hele tatt. Det har vært utvist stor fleksibilitet fra de ansattes side, og på grunn av pandemiens langvarighet er det ingen tvil om at for mange har dette vært en belastning. I tillegg har mange ansatte blitt påvirket på andre måter gjennom begrenset sosial kontakt, familie, barnehager og skoler.

Det har vært 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 stor grad måtte utsettes. Innovasjon og utvikling har vært vanskelig å prioritere og de sosiale sidene ved arbeidet har i perioder vært lite tilstede.

Arbeid med politiske saker, prosjekter, strategisk arbeid, planlegging, oppfølging av sykefravær, og heltid har blitt ivarettatt med vesentlig mindre kapasitet enn forutsatt og det har ikke vært mulig å følge opp som planlagt. Redusert kvalitet og lavere måloppnåelse har vært en konsekvens av pandemien.

8.3 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.

Arbeidsgiverstrategien er blitt gjort kjent for alle medarbeidere gjennom nyhetsbrev og intranett. På grunn av pandemi har det ikke blitt gjennomført større samlinger for alle ansatte i stabene og mange har sittet på hjemmekontor over lengre perioder. En del ansatte har også vært omdisponert til andre oppgaver og lederne har måttet prioritere arbeidet med pandemien. Arbeidsgiverstrategien gjennomføres likevel daglig ledelse og følges kontinuerlig opp av lederne i staben.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse annethvert år, sist i 2021. Under vises resultatene fra 2021 sammenlignet med 2019 og Norge 2021. Resultatene er basert på 97 svar tilsvarende 55,4%.

Sammenlignet med 2019 er scoren for stabene gått ned på 7 av 10 indikatorer, riktignok ikke dramatisk mye, men likevel et svakere resultat enn sist. Samtidig så scorer stabene like bra eller bedre på 8 av 10 indikatorer sammenlignet med nasjonalt snitt.

Undersøkelsen ble gjennomført i desember etter nær 2 år med pandemi. En del ansatte har blitt omdisponert til andre oppgaver. Mange har hatt arbeidsforhold som har gjort det vanskeligere å gjennomføre de ordinære oppgavene. Samarbeid og utvikling har blitt vanskeligere på grunn av perioder med pålagt hjemmekontor. I lys av dette vurderes resultatene som tilfredsstillende, men det må jobbes målrettet med å komme tilbake til det nivået vi hadde før pandemien. De enkelte stabene vil jobbe med dette i 2022 og ta i bruk felles verktøy tilgjengelig for ledere og ansatte via intranett.

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse		1101-Rådmannen m/stab		
Faktor	Navn	2021	2020	Norge 2021
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,3	4,2
Faktor 2	Mestringstro	4,5	4,5	4,3
Faktor 3	Autonomi	4,5	4,7	4,2
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,4	4,2
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,1	4,1	3,9
Faktor 6	Rolleklarhet	4,1	4,2	4,3
Faktor 7	Relevant kompetanse-utvikling	4,0	4,1	3,6
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5	4,7	4,4
Faktor 9	Mestringsklima	4,2	4,3	4,1
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,4	4,6	4,7

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

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

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.

Det er gjennomført tilsyn fra Arkivverket om hvordan kommunen etterlever lovpålagte krav til dokumentasjon og arkivering. Kommunen fikk ros for godt arbeide og følger opp alle pålegg fra rapporten i tett samarbeid med AKST.

8.4 Sykefravær

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	0,9 %	0,8 %	0,1 %		0,5 %
Langtid	1,8 %	2,2 %	-0,4 %		2,5 %
Sum fravær	2,7%	3,0 %	-0,3 %	6,5 %	3,0 %

Målet om et fravær under 3% er nådd med god margin. Med bakgrunn i de belastningene som har fulgt gjennom 2 år med pandemi vurderes dette resultatet som svært godt.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	112	108	4	-	-
Midlertidige årsverk	11	12	-1	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	123	120	3	-	-

Endringen i faste årsverk er primært knyttet til omorganiseringer. Blant annet er 9 årsverk overført fra tidligere enhet for kommunikasjon til stab organisasjon. De fleste midlertidige stillingene er enten frikjøpte tillitsvalgte (4 årsverk) eller turnusleger (3 årsverk). Budsjetterte nedbemanninger i stabene er gjennomført.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	1	0	3 000	50
Antall kvalitetsavvik	4	6	3 700	50

Kvalitetsavvikene dreier seg om teknisk utstyr som ikke fungerer, stor pågang på telefon til Servicesenteret i forbindelse med pandemien og utfordringer med å rekruttere fastleger. I tillegg til de 6 kvalitetsavvikene ble det registrert 3 avvik knyttet til personvern og datasikkerhet. Alle avvik er fulgt opp og lukket.

8.5 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	80 %	79 %	1 %	60 %	80 %

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

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	33 %	60 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel menn i ledergruppa	67 %	40 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel kvinner i enheten	64 %	65 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel menn i enheten	36 %	35 %	50 %	50 %	50 %	50 %

Tallene over for ledergruppa er med utgangspunkt i kommunedirektørens ledergruppe. Kommunens toppledergruppe er annerledes organisert i 2021 enn i 2020. I 2021 er assisterende kommunalsjefer og tjenesteområdesjefer tatt med, mens i 2020 er det kun kommunalsjefer som er tatt med i tillegg til kommunedirektøren.

Tallene for enheten inkluderer også byggesak, Servicesenteret, tillitsvalgte og ombud i tillegg til det som regnes som selve staben.

9 Felles overføringer og drift

9.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	787 534	805 403	835 975	775 950
Sum inntekter	-26 699	-23 743	-21 084	-24 554
Netto driftsramme	760 834	781 660	814 891	751 395

Enhet 1103 felles overføringer og drift samler overordnede kostnader knyttet til ulike sektorer. Enheten følges opp av kommunedirektøren med kommunalsjefer, tjenesteledere og staber. For 2021 har enheten et samlet positivt resultat på 20,8 mill. kroner.

Organisasjon

Innenfor området organisasjon er det et negativt avvik med 3,2 mill. kroner som gjelder overføringer til andre. I hovedsak skyldes avviket at budsjetterte besparelser på IKT-budsjettet ikke har latt seg realisere som forutsatt.

Økonomi

Området økonomi har et mindreforbruk på 22,7 mill. kroner i 2021.

Avviket skyldes hovedsakelig:

- Pensjon: ca. 18,8 mill. kroner.
- Forsikring: ca. 500 000 kroner.
- Kjøp fra kommuner og overføring til egne kommunale foretak, 1,5 mill. kroner.
- Innhenting fra disposisjonsfond 3. kvartal, 900 000 kroner.

Samfunnsutvikling

Delfinansiering for varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) viser tilnærmet balanse ved årets slutt.

Personrettede tjenester

Helse, omsorg og levekår

Privatpraktiserende leger har et mindreforbruk på 0,7 mil.kr. i 2021. Kriseteamet ligger inn under 1101 og varig tilrettelagt arbeidsinnsats (VTA) er overført til sektor samfunnsutvikling.

Skole

Overføringer til andre inneholder hovedsakelig tre poster. Det er overføring til friskoler, betaling for skoleskyss og dekning av utgifter til gjesteelever som Arendal har i andre kommuner. Skoleskyss gikk tilnærmet i balanse. Vi har et mindreforbruk knyttet til gjesteelever på 1,6 millioner, men også en mindre inntekt fra andre kommuner knyttet til gjesteelever som vi gir tjenester til på 0,3 millioner. Når det gjelder overføringer til friskoler er vi et merforbruk på 2,6 millioner for 2021 på tross av justering av satsen som brukes til refusjon. Samlet gir dette et merforbruk på 1,6 millioner kroner i overføringer til andre på skoleområdet.

Tilskudd til private barnehager

Det er et mindreforbruk på 4,9 mill. kroner på tilskudd til private barnehager. Dette skyldes hovedsakelig at betaling for gjestebarn i andre kommuner er 2,7 mill. kroner lavere enn budsjett samt at tilskudd til redusert foreldrebetaling i private barnehager er 1,1 mill. kroner lavere enn budsjettet.

Driftstilskudd til private barnehager har et mindre avvik, men her er de økonomiske konsekvensene av 500-lappen periodisert inn. Uten denne periodiseringen ville mindreforbruket økt ca. 7,6 mill. kroner, og dette skyldes færre antall barn i de private barnehagene enn budsjettet.

Lønnsrelaterte avsetninger

Kommunedirektøren avsetter midler sentralt på enhet 1103 for kompensasjon til enhetene for virkning av årets lønnsoppgjør. Avsetningen er basert på kommunal deflator for lønn. Årets avsetning, opprinnelig ca. 48 mill. kroner, var beregnet til å dekke helårsvirkning av lønnsoppgjør 2020 og virkning av lønnsoppgjør 2021.

Enhetenes rammer kompenseres fortløpende gjennom året over lønnsavsetningen etter hvert som oppgjørene blir kjent og beregnet. For lønnsoppgjør 2020 ble enhetene kompensert med 6,14 mill. kroner. For lønnsoppgjør 2021 er det kompensert med ca. 44 mill. kroner. Endelige tall for oppgjørene viser at lønnsavsetningen ikke var tilstrekkelig til å dekke merutgiftene. Ved årets slutt er det et merforbruk på ca. 2,6 mill. kroner på lønnsavsetningen.

10 Østre Agder

10.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	15 875	9 826	9 808	48 855
Sum inntekter	-12 008	-5 959	-5 959	-33 642
Netto driftsramme	3 867	3 867	3 849	15 213

I samsvar med føringene for Østre Agder IPR (Interkommunale Politiske Råd) så gjøres regnskapet opp i samsvar med forutsetningene i budsjettet slik at alle kommuner yter sitt bidrag ut fra reglene for utgiftsfordeling for de ulike aktiviteter og tjenester. Tallene for 2020 kan ikke sammenliknes med tallene fra 2020 fordi KØH -tilbudet er tatt ut av regnskapet.

10.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Ettersom Østre Agder-samarbeidet IPR (Interkommunalt Politisk Råd) levere en samlet Årsmelding 2021 for sin virksomhet til de samarbeidende kommuner så henvises det til denne -

<https://www.ostreagder.no/wp-content/uploads/2022/02/arsmelding-2021-revidert.pdf>

10.3 Utvikling og status

Det vises til egen årsmelding for samarbeidet.

10.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Forutsetningene for å iverksette kompetansehevende tiltak med basis i de statlige tilskuddsordningene DEKOMP - skole og REKOMP - barnehage har vært sterkt begrenset gjennom pandemien.

Som sekretariat for KOSS og OSS har samhandlingskoordinator ivaretatt en sentral rolle i samhandlingen mellom Sørlandet sykehus HF og kommunene i Agder. Arbeidet har vært sterkt påvirket av den pågående pandemi.

10.5 Arbeidsgiverstrategi

Med bakgrunn i pandemien har året vært preget av hjemmekontor.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi følger kommunens opplegg, men med bakgrunn i bare seks medarbeidere i virksomheten kan ikke enkeltdata for enheten bli tatt ut.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Nei
-----------------------------------	-----

Internkontroll

Vi driver ikke tjenesteproduksjon. Vi følger internkontrollrutiner knyttet biblioteket med vekt på å forebygge brann. Vi legger vekt på kilde sortering og strømsparing.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,45 %	1,00 %	0,45 %		
Langtid	0,95 %	3,87 %	-2,93 %		
Sum fravær	2,40 %	4,87 %	-2,47 %	6,5 %	3,00 %

Fravær gikk tilbake til et mer normalt nivå i 2021.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	6,0	5,5	0,5	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	6,0	5,5	0,5	-	-

I 2020 var det en periode vakanse i stilling som ehelsekoordinator. Stillingshjemler er ikke endret.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	0	0	3 000	0
Antall kvalitetsavvik	0	0	3 700	0

Det er ikke registret noen avvik i året

10.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	100 %	100 %	0 %	60 %	-

Alle medarbeidere er tilsatt i 100%.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	0	0	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	100%	100%	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	20 %	33 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	80 %	66 %	50 %	50 %	-	-

Kvinneandelen i enhet er økt. Ettersom det bare er en leder i enheten blir kjønnsfordelingen som den blir med en mannlig leder.

11 Kommunalteknikk og geodata

11.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	196 799	183 996	182 057	257 807
Sum inntekter	-236 823	-220 689	-222 804	-289 403
Netto driftsramme	-40 025	-36 693	-40 747	-31 597

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 2021 et mindreforbruk på 2,37 mill. kroner. Både faktiske inntekter og utgifter endte over budsjett. En større økning i inntekter enn utgifter resulterte i mindreforbruket. Etter at enheten har fått avsatt 1,00 mill. kroner på disposisjonsfond, ender resultatet på 1,37 mill. kroner.

Innenfor enhetens selvkostområde har det vært en tilnærmet flat utvikling i VA-gebyrene. Inntektene endte 7,04 mill. kroner høyere enn budsjettet, mens kostnadsnivået havnet 4,80 mill. kroner over budsjett. Dette gir faktisk netto resultat som ligger 2,24 mill. kroner høyere enn budsjett, før avregning mot fond. Etter netto avsetning mot bundet fond (0,27 mill.), ender faktisk netto resultatet på 1,97 mill. kroner høyere enn budsjett. Ved årsslutt 2021 har vann, avløp, renovasjon, slam og oppmåling midler på selvkostfond. Tilsyn separate avløp leverer igjen et negativt resultat, som medfører ny avsetning til memoriakonto. Eierseksjonering leverer underskudd som ikke kan fremføres, og subsidieres av kommunen.

Totalt opprinnelig investeringsbudsjett for VA ledningsnett i 2021 var 161,1 mill. kroner, og det er til sammen investert for 147,0 mill. kroner. Rutinen for tettere oppfølging av totale tildelte VA-midler innebærer at vurdering av samlede tildelte VA-midler hvert tertial sees opp mot justert forventning for året, og at eventuell samlet restbevilgning ved årets slutt tas ned.

På slutten av året 2021 ble behovet for vintervedlikehold større enn hva det var avsatt midler til etter endt somrervedlikehold. Dette sammen med høye strømpriser førte til et merforbruk i forhold til budsjett for vei.

11.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

Godt liv for alle

Enheten består av seks avdelinger:

- Avdelingen Vann har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal vannverk, samt ansvar for og oppgaver innen vannmåler, tilkoblinger vann/avløp og eiendomsgebyrer.
- Avdelingen Avløp og miljøvern har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal avløpsanlegg, samt ansvar for og oppgaver innen slam, utslipp og forurensning.
- Avdelingen Prosjektering og utbygging har ansvar for prosjektering av VA anlegg som utføres i kommunal regi. Prosjektledelse som omfatter VA anlegg som utføres eksternt. Kontroll og evt. godkjenning av planer for boligfelt og utbygginger utført av eksterne utbyggere. Teknisk oppfølging/kontroll av boligfelt og andre tiltak initiert utenfra. Prosjektledelse og byggeledelse for spesielle kommunale infrastrukturprosjekter.
- Avdelingen Vei og parkering har ansvar for drift og vedlikehold av det kommunale veinettet inkl. broer, veilys, renhold, forvaltning, samt trafiksikkerhets-prosjekter. Håndheving, drift og

- vedlikehold av offentlig regulerte parkeringsplasser i kommunen og i Torvet p-hus.
- Avdelingen Maskiner og anlegg har ansvar og oppgaver fordelt på aktiviteter knyttet til driftsstasjonen på Solborg med verksted drift, vedlikehold på vei-, vann- og avløpssektoren og anleggsvirksomhet på VA-sektoren.
- Avdelingen Geodata har ansvaret for forvaltning og utvikling av geografisk informasjonssystemer (GIS) i Arendal kommune. Avdelingen har ansvar for å gjennomføre oppgaver etter matrikkel- og eierseksjonsloven. Avdelingen har også ansvar for forvaltning av eiendomsskattearbeidet.

FN Bærekraftsmål 4 GOD UTDANNING

- En student ved NTNU har levert masteroppgave der avdeling vann har stilt med case vannlekkasje-håndtering.
- Avdeling Maskiner og anlegg har hatt to lærlinger som har bestått fagprøven.

FN Bærekraftsmål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Mattilsynet gjennomførte tilsyn på høydebasseng, uten merknader.
- Det er utbedret 20 vannlekkasjer på kommunalt nett.
- Rapportering av vannverksdata til Bedre VA:

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

FN Bærekraftsmål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Det er gjort tiltak for å øke trafiksikkerheten ved Birkenlund skole og Nesheim skole.
- Det er etablert strømlager under tak på Hisøya og på Solåsen.
- Engeskjerveien er freset og reasfaltert.
- Brømsnesveien har fått forsterket veikroppen.
- Det er utført omfattende restaureringsarbeid på Kastell broa og broa i Kirkegårdsveien.
- Som følge av begrensende ressurser og stort arbeidspress, har arbeidet med ny veinorm, graveinstruks, og rullering av trafiksikkerhetsplanen, ikke blitt ferdigstilt.

Grønt samfunn

FN Bærekraftsmål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Det er behandlet 256 tilkoplingssaker innen vann og avløp.
- Det er behandlet 20 utslippssaker innen avløp.
- Det er gjennomført 90 tilsyn av separate avløpsanlegg.
- Det er utbedret 2 avløpslekkasjer på kommunalt nett.
- Rapportering av avløpsdata til Bedre VA:

2020				
Overtredelse av gjeldende rensekraft	Tilknytning godkjente utslipp	Kvalitet og bruk av slam	Utslipp fra overløp på nettet	Ledningsnettets funksjon
God	God	God	Dårlig	God

FN Bærekraftsmål 12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON

- Det er sendt ut 1152 pålegg om installasjon av vannmåler.

FN Bærekraftsmål 13 STOPPE KLIMAENDRINGENE

- Fire av enhetens biler er byttet fra diesel til el.
- Stor feiemaskin som også er rigget for vinterdrift er anskaffet.

Regional vekst

FN Bærekraftsmål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Totalt er det lagt ca. 18 km kommunal ledning fordelt på vann, spillvann og overvann.

FN Bærekraftsmål 11 BÆREKRAFTIGE BYER OG SAMFUNN

- Det er behandlet 433 oppmålingssaker.
- Det er gjennomført vedlikeholdstaksering av 960 eiendommer.

Samarbeid for å nå målene

FN Bærekraftsmål 6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Det har vært kjørt pilot for automatisk avleste vannmålere (AMS) i samarbeid med Agder energi, Kristiansand kommune, leverandør av vannmåler og systemleverandør.

FN Bærekraftsmål 9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Det har vært satset på oppbygging av gode digitale løsninger for saksbehandlere gjennom en årrekke. Vi ser flere steder en høyere produksjon av tjenester i covid-19 perioden der hjemmekontor har vært hovedregelen.

11.3 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Covid-19 situasjon har vært krevende for enheten. Vi har tatt våre forholdsregler og justert fortløpende for å kunne overholde de til enhver tid gjeldene smittevernseglene. 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. Det krever tillit, smidighet og en annen måte å organisere på når arbeidsstyrken er fraværende fra kontorlokalene. 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.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen er gjennomgått på ledermøte og på avdelingsmøter.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

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

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

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,6 %	1,8 %	-0,2 %		
Langtid	6,4 %	4,0 %	2,4 %		
Sum fravær	8,0 %	5,8 %	2,2 %	6,5 %	5,0 %

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. (RaskereFrisk og MoA blir blant annet aktivt tatt i bruk ved behov).

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	99,9	99,9	0,0	-	-
Midlertidige årsverk	1,0	2,0	-1,0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	100,9	101,9	-1,0	-	-

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	25	32	3 000	-
Antall kvalitetsavvik	12	12	3 700	-

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

11.5 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	98 %	97 %	1 %	60 %	-

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	0 %	0 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	100 %	100 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	19 %	18 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	81 %	82 %	50 %	50 %	-	-

Enheten er del av en tradisjonelt mannsdominert bransje. Vi har dyktige kvinner i enheten, og vi trenger flere. Av enhetens ansatte med kontor plass på Arendal kultur- og rådhus var det 35 % kvinner, og samlet ved de andre lokasjonene var det 6 % kvinner.

12 Kultur

12.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	112 112	106 138	99 578	123 638
Sum inntekter	-36 861	-30 704	-27 094	-49 563
Netto driftsramme	75 252	75 434	72 484	74 075

Omsetningen er høyere enn budsjett, men driftsresultatet er innenfor budsjettrammen. Avvik på inntektssiden skyldes i hovedsak spillemidler og ulike tilskudd. Enheten har også merinntekter knyttet til noe sykepenges, innhenting fra fond samt inntekter/mersalg knyttet til drift Bomuldsfabriken og avdeling Park, idrett og friluft. Avvik på utgiftssiden gjenspeiler delvis avvik på inntektssiden. Det er avsatt til budne fond og investering samt utbetalt spillemidler.

12.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

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

Alle skal ha tilgang på kulturtilbud og aktiviteter. Koronasitasjonen har krevd nye måter å tilrettelegge for deltakelse på. Om vi her har vært gode nok, er vanskelig å si, men fremover må vi ha fokus for å tilrettelegge for deltakelse på ulike plattformer digitalt og fysisk.

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

Barnekultur: Kulturnettverket gir gratis teater- og konserttilbud til barnehagene, samt noen åpne tilbud.

- 1198 barn fikk se/oppleve teaterforestillinger/konsserter
- 800 barn deltok på digital Barnefilmfestival. Dette ble vurdert som vellykket og fremover vil festivalen bli både digital og fysisk
- 204 barn fikk ikke se forestillingene de var påmeldt grunnet korona-avlysning
- DKS Arendal kommune leverte 23 tilbud
- 7392 elever fra 1.-10.trinnet mottok ett eller flere tilbud.

Den kulturelle skolesekken: Den lokale skolesekken i Arendal kommune har som oppgave å gi elevene i Arendal kommunes grunnskole gode og varierte kulturtilbud fra seriøse aktører. Skolene får også tilbud fra den fylkeskommunale skolesekken.

Vi innførte «EkstraKunstPotten» - der skolene selv kunne søke om midler til kunst/kultur-prosjekter på egen skole. 8 skoler fikk innvilget sin søknad om aktivitetsmidler. Vi prioriterer også høyt å bruke lokale profesjonelle krefter innenfor de ulike DKS-tilbudene.

Fritidskort - Fritidskort Pluss: Det har vært gjennomført flere turer for familiene som har Fritidskort Pluss i sommerferien, høstferien og vinterferien. I tillegg har vi tilbudt inngang på museer, ulike aktiviteter og billett på Merdø ferja. For målgruppen har vi også bidratt med utstyr og penger til kontingent utover det som ordinært fritidskort har dekket.

På tross av pandemien har aktiviteten og oppslutningen rundt Fritidskortet vært god. I løpet av året har det

vært stort fokus på markedsføring. Det har vært reklame bak på bussene i sentrum, reklamefilm på byskjermen og Arendal kino, og besøk og utdeling av nye brosjyrer til både skoler og interne samarbeidspartnere.

- Fritidskort Pluss – 36 familier
- Fritidskort – 3079 barn/unge

Tilrettelagt fritid: Dette året har også vært preget av pandemi og behov for tilrettelegging av aktiviteter og gruppetilbud. Noen av gruppetilbudene våre har i perioder også vært stengt pga. restriksjoner knyttet til covid-19. Nye gruppetilbud har vi derfor ikke jobbet med å opprette dette året, men prioritert å holde i gang eksisterende tilbud. Tidligere plan om å åpne opp noen av aktivitetstilbudene våre er heller ikke prioritert dette året. Enkelte aktiviteter som sommerturer, grillfester og nyttårsball er avlyst. Ansattressurser fra våre gruppetilbud har ved behov blitt tilbudt til enhet helse og levekår.

Tilbud om oppfølging og iverksetting av individuelle fritidskontakter har gått som normalt. Vi har fortsatt samarbeidet med tjenestekontoret knyttet til avslutting av gamle vedtak der det ikke lengre er behov / ønske om tjenesten. Dette har gitt en bedre oversikt over vedtak på de som til enhver tid mangler en aktiv tjeneste.

Listen over de som ikke har fått tilbud om tjeneste er hele tiden i bevegelse, det vil si at det ikke nødvendigvis er de samme personene som til enhver tid mangler tilbud. De tre siste årene viser denne oversikten:

- Januar 2020: 135 personer mangler tilbud.
- Januar 2021: 56 personer mangler tilbud - januar 2021 var preget av at det både var pandemi og at tjenestekontoret ryddet og fikk avsluttet en del gamle vedtak der tjenesten ikke hadde kommet i gang eller vært aktiv på lenge.
- Januar 2022: 75 personer mangler tilbud – av disse er nå 9 under arbeid og 10 vil få tilbud om gruppeaktivitet. Januar 2022 inneholder en del nye vedtak + noen av de avsluttede vedtakene fra 2021 er åpnet igjen + en del frafall i staben vår blant fritidskontakter.
- Av disse 75, er det 17 personer under 18 år, disse gis prioritet.
- Vi har 217 aktive oppdrag fra Tjenestekontoret
- Vi har 192 fritidskontakter

Tjenesten har fortsatt utfordringer med å rekruttere nok fritidskontakter. Et av tiltakene for å få flere fritidskontakter og redusere ventelistene er samarbeid med Nav. Samarbeidet om en rekrutteringskampanje er startet og fortsetter våren 2022.

Frivillighet, lag og foreninger: I kommunedirektørens budsjettforslag for 2021 var driftstilskudd til lag og foreninger tatt bort. Bystyret la tilbake ca. 75 % av midlene, slik at lag og foreninger fikk driftstilskudd i 2021 også.

Det ble avholdt tre åpne møter med lag og foreninger høsten 2021 med tema Frivillighetsåret 2022, Sammen i verden/flerkultur og Byjubileet 2023. Alle tre møtene var fulle av energi og gav et godt grunnlag å bygge videre på.

Spillemidler: Det er fortsatt anlegg i vedtatt kommunedelplan for kultur som ikke har funnet sin løsning. Det gjelder bl.a. ny svømmehall, ny skytebane, nytt landbasert seilsenter, omlegging fra asfalt til betong på Arendal og omegn kunstisbane og ny idrettshall på Asdal. Søknader fra lag og foreninger prioriteres alltid foran kommunens egne søknader.

Biblioteket: er "oasen i sentrum" med tilpassede tjenester og tilbud for alle livsfaser. I den krevende situasjonen vi nå opplever har vi et særlig fokus på "aktiv formidling", og leseprosjekter er gjennomført, men tilpasset den til enhver tid aktuelle koronasituasjonen og smittevern. Leseprosjektet "Gunvald og lesevalpene" har kommet i gang og bibliotekets formidlere har besøkt mange barnehager. Etter prosjektperioden vil vi jobbe for at dette skal bli et fast tilbud, og vurdert utvidet til barnetrinn i skolen. Lesekampanjer som Sommerles! og Litterært pusterom er viktige satsinger.

Kulturkammeret: er den åpne møteplassen i sentrum, huset med det store hjertet. Det frie kulturlivet har mye aktivitet på huset, og selv om det er barn og unge som er vår målgruppe, er aldersspennet fra 0-100 år. Det kommer stadig nye grupper til som fast bruker huset, utover de faste leietagere, har vi en økende pågang av arrangement, konserter, workshops, møter, kurs, eventer, debatter, forestillinger, presentasjoner, Arendalsuka m.m. Kulturkammeret høster gode tilbakemeldinger på mulighetsrommet huset har, og hvordan det fungerer som en tilgjengelig, gratis og inkluderende arena for små og store låntagere.

Statistikk fra 2021:

- Voksne over 25år (12mnd): 6950 timer
- Barn og unge opp til 25år (12mnd): 26278 timer
- Totalt antall timer i bruk (12mnd): 33228
- Totalt antall timer tilgjengelig (12mnd): 129101
- Antall drop-timer (ikke inkl. kommunale tilbud) (12mnd): 7344t
- Det åpne fritidstilbudet "Smia" til dem mellom 13-25 år: 60 unike brukere pr uke, uten restriksjoner bruker ca. 80 ungdom dette tilbudet i uka.

Vi hadde ca. 1600 unike brukere pr. uke i 2021 på Kulturkammeret. I 2022 er tallet steget til 2000 unike brukere i uka. Kulturkammeret har i 2021 hatt en rekke arrangement parallelt med tilbud til fast aktivitet på huset. Eksempler på dette er ungdomsarrangement som Foffest med 150 deltakere, sommerskolen med 50 deltakere, UKM kommunalt og fylke, Ungdomskonserter 45 deltakere, og andre mindre ungdomsarrangement 40 deltakere. Pågangen på studioene er stor, og bruken er hyppig av mange ungdom med ca. 30 unike brukere i uka i 2021, dette tallet har fordoblet seg i 2022.

Park, idrett, friluft: Skal tilrettelegge for gode møteplasser der kommunens innbyggere opplever trygghet og velvære. Videre skal det tilrettelegges for utendørs aktivitet, både organisert og uorganisert. Det skal jobbes aktivt for å sikre fremtidige arealer for rekreasjon og opplevelser. Løypenettet i bymarka øst ble en stor suksess ved snøfall i nov/des og fikk mye positiv omtale.

Kulturskolen: Langsiktige målsetninger: kulturskolen skal være for alle - kulturskolen skal være et ressurscenter - utvikle interne og eksterne samarbeid.

Skolen gir kvalitetssterke en til en, samspill- og gruppetilbud innenfor musikk, drama og kunst til barn, unge og noen voksne. Pilotprosjektet KORALL, en musikkgruppe for 16 elever med særskilte behov blomstrer, og er etablert som et av skolen faste tilbud. Vi er også stolte av våre fordypningselever, som markerer seg i Ung klassisk og som er etterspurte ved større arrangementer.

Kulturskolen har utvidet salg av sine tjenester i 2021:

- 2 musikk-karusell grupper til Steinerskolen
- 2 grupper musikkterapi tilbud til 2 kommunale bo- og omsorgssentre
- 1 gruppe babysang til Arendal helsestasjon/musikkundervisning
- dirigenttjenester til 6 ulike korps i kommunen
- 10 gratis tilbud til sommerskolen, i samarbeid med Ung kultur og Bomuldsfabriken

Samarbeid med samlokaliserte Ung Kultur, UKM, Bomuldsfabriken stimuleres i prosjektet KK-koordinert kommunalt kulturarbeid. Resultat er 2 gjennomførte pilot samarbeidsprosjekter med Bomuldsfabriken som legger føringer for videre samarbeid.

Bomuldsfabriken kunsthall: har tre arenaer for formidling av samtidskunst og har i 2021 intensivt arbeidet med barn og unge. Vi har etablert et eget galleri for ungdom, Cotton Club, hvor ungdom under 18 år har holdt utstillinger, konserter og ulike arrangement. Utviklingen sammen med kulturskolen og Kulturkammeret har gitt gode resultater hvor ungdom føler et eierskap til institusjonen. Vi har avholdt flere kunstverksteder som har vært fullbooket. Ved å øke forståelsen for hvordan samtidskunsten reflekterer vår tid og tar opp sosiale og samfunnsmessige utfordringer skaper vi en arena for refleksjon, identifikasjon, kunnskap og engasjement.

Selv om 2021 var et år preget av covid-19 hadde vi et godt besøkstall på 10900 besøkende, en økning på

6500 fra 2020. Bomuldsfabriken har gjennom sin virksomhet i 2021 arrangert 13 utstillinger og formidlet 90 ulike kunstnerskap. Vi har åpnet to nye permanente verk i Kunstarena Torbjørnsbu gruver og utført flere innkjøp til kunstsamlingen. Vi har innledet et samarbeid med UiA hvor vi mottar og veileder praksisstudenter. Vi har gjennom våre utstillinger, nyansettelser og samarbeid med voksenopplæringen fremmet likestilling og satset på mangfold og inkludering. Vårt fokus på LHBT+ temaer i utstillingen OUT har vært viktig for å fremme toleranse, forbedre psykisk helse og skape identifikasjon.

Grønt samfunn

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

Friluftsliv blir stadig mer populært og bidrar til bedre folkehelse. Kulturenheten har i 2021 bidratt med å tilrettelegge områder for uorganisert utendørs aktivitet, som kommer alle innbyggere til gode.

Friluftslivets uke: Uka ble markert i begynnelsen av september med en åpen tur hver dag i sju dager til ulike turmål i hele kommunen og i samarbeid med lag/foreninger og kjente personer. Spesielt vellykket ble turen til kommunens høyeste topp – Høgsteinsheia - der turen resulterte i at denne i etterkant ble ryddet og merket i terrenget, etter et svært godt samarbeid med grunneierne. Mange har nå tatt denne turen for første gang.

Kyststien: Prosjektet ble sluttført merket i marka. Noen få strekk, bl.a. på Tromøy gjenstår, da det ikke har lyktes å få til avtale med grunneierne. Også merkene i Gårdalen blir fjernet, grunneierne ønsker ingen offisiell merking av traseen her. Saken har vært til politisk behandling og det skal her igangsettes regulering, men når planavdelingen får tid til å prioritere denne, er usikkert. Hele kyststitraseen gjennom kommunen er imidlertid merket digitalt.

Byløypa: Naturparken og toppen av Fløyheia skulle ha fått satt opp informasjonsskilt. Skiltplatene er ferdig produsert, men vi avventer fremdriften på oppgradering av stien fra Hylleveien. Utforming og plassering her må henge sammen med Fløyheia og Naturparken.

Friluftslivets ferdselsårer: Vi fikk tilslag på søknad om finansiering fra fylkeskommunen og arbeidet ble igangsatt i 2021. Utfører er Friluftsrådet Sør, men med en administrativ prosjektgruppe som kultur er ansvarlig for. Hensikten med arbeidet er å registrere ferdselsårer for fremtidig ivaretagelse og utvikling. Arbeidet skal være ferdig i løpet av 2022.

Dagsturhytta: Bystyret vedtok at Arendal kommune skal være med i prosjektet i regi av fylkeskommunen. Vi har hatt ute en digital forslagskasse, slik at publikum kunne spille inn forslag til tomteplassering etter gitte kriterier, bl.a. universell tilgjengelighet. Etter to slike runder ble plassering ved Saltrødtjenna valgt. Planarbeidet fortsetter og hytta føres opp i 2023 som en del av byjubileet.

Sentrumsutvikling

- Skulptur- og mosjonsløype for skulpturer/kunst i sentrum er fullført. Denne er i både papirutgave og digital.
- Det arbeides med å finne en egnet plassering av skulpturen Seilende havfrue i sentrum i samråd med kunstnerens representant.
- Skilt med navn og info for plasser i sentrum – tilnærmet fullført i 2021. Publikum kan spasere i byen og lese lokalhistorie. Skilt på interessante historiske bygg i sentrum – planlagt påbegynt i 2022.
- Ny digital arrangørhåndbok og utleiesystemet Bookup ble tatt i bruk i 2021 ved utleie av byrom i sentrum og utleien ble administrert etter nye retningslinjer vedtatt i bystyret. Nye utleieregler har fungert, selv om det er noen utfordringer knyttet til mer permanent utleie som iskiosker.

Kulturnettverket har ansvar for utleie av byrom i sentrum. Eksterne aktører har i byrom arrangert:

Båtmesse, Lydløs båtfestival, Sommer i Arendal konserter, Foodtruck festival, Pollen kafè, Canal Street, Arendalsuka, Poppes plass konserter, Passion for ocean festival for å nevne noen. Dette har ført til en attraktiv by for fastboende og turister. Restaurant bransjen melder om mye besøk sommeren 2021.

Sommerkonserter: Arendal kommune har som formål en ikke-kommersiell profil for ikke å konkurrere med det øvrige næringslivet som arrangerer konserter og festivaler, samt at vi ønsker å løfte frem ikke-kommersielle dyktige artister. Det er tatt i bruk en rekke konsertarenaer: Bakgården, Steenhuset, Jaktekaia, Merdø kro, Teaterplassen og Munkehaugen.

11 sommerkonserter er avholdt. Det er solgt 626 billetter, noe svikt i billettsalg pga. covid-19. Nærmere 700 har deltatt på våre arrangement, i tillegg til at det har vært flere arrangement med gratis adgang i sentrum. Samarbeidspartnere: Arendal by, festivalen Passion for ocean, Arendal jazzklubb, Munkebusiness arrangør forening, Madam Reiersen, Lille Andevinge, Merdø kro. Støttet av: Norsk kulturråd, Agder fylkeskommune, Passion for ocean.

Ubuntu: Et nettverk for internasjonale mennesker som søker felleskap, aktivt medborgerskap og utvikling i sosiale nettverk. Nettverket er og vil være en viktig arena i forbindelse med forventet økt internasjonal tilflytting i forbindelse med batterifabrikken.

Etter ett års pause i 2019, startet vi opp igjen i 2020 med epost til de tidligere 180 medlemmene i nettverket. Vi fikk ca. 30 som ønsket å bli med videre. Nettverket har i løpet av 2021 økt til 129 medlemmer og vi forventer økt vekst fremover.

Regional vekst

Arendal bør styrke sin rolle knyttet til regionale institusjoner både med samarbeid om enkeltprosjekter, men også på tilskuddssiden. Kilden i Kristiansand fikk tilskudd for siste gang i 2021 og dette illustrerer hvordan det regionale fokuset i Arendal kommune svekkes. Derfor er det nå svært viktig at tilbudet på AAMA/Kuben opprettholdes i Arendal. Likeledes at vi blir en bedre tilrettelegger for kunstnerorganisasjonene.

Scenekunst Sør, Sørf og Agder Kunstsenter har i 2021 et leieforhold på Munkehaugen og gjennom dette bidrar de med å legge til rette for at kunstnere og kulturarbeidere kan bo og virke i regionen. I løpet av 2022 vil de overta bygget som eiere, jf. bystyrevedtak fra 2020.

Byjubileet 2023: Jubileet vil bidra til å synliggjøre Arendal i regionen, og skal vise både fortid, nåtid og fremtid i og for Arendal. Blant oppgavene første året var å få på plass organisering, overordna rammer, framdriftsplan og hovedsatsinger i jubileumsåret. Det har vært kontakt med andre jubileumskommuner og et svært positivt møte med lag og foreninger, noe som borger for en stor aktivitet fra deres side i jubileumsåret. Ekstern finansiering av Tall Ships Races gjør at byen kan ta imot arrangementet i 2023. Egen hjemmeside er etablert: www.arendal2023.no.

Budsjettrammene ble redusert da bystyret behandlet handlingsplan 2022-2025. Dette har resultert i at forespeila rammer til lag og foreninger, næringsliv og andre kulturaktører er redusert.

Arendal by- og regionhistorie: Fremdrift med bind 3 går som planlagt og ferdigstilles i 2023. Kommunen gir ut tre bøker om historien i det som i dag er Arendal. De to første bøkene har fått god mottakelse både blant fagfolk og andre lesere. I 2021 har det vært gjort grundig arbeid med bind 3, som dekker perioden 1900 til vår tid. Bind 3 blir lansert i jubileumsåret 2023.

Kulturkammeret har potensiale for å være et kulturbygg med regional verdi. Det er flere eksempler på hvordan huset brukes i fylkeskommunale samarbeid. To gode eksempler er etablerte regionale fordypningstilbud Stryk på Sørlandet og Lørdagsskolen - med Kulturskolen og UKM fylkesmønstringen - med Ungkultur.

Arendalsuka er med på å skape regional vekst også i kulturfeltet. Kulturkammeret som øvings- og produksjonsbygg blir synliggjort, og det gir oss som kulturinstitusjon en unik mulighet for tett samarbeid med våre interesseorganisasjoner, både de fylkeskommunale og landsorganisasjonene. Hvert år er de med å produsere innhold, aktivitetsarenaer, debatter og annet under Arendalsuka, i samarbeid med oss på

Kulturkammeret.

Kulturskolen inviterer og står som vertskap for Agders kulturskoler i Arendalsuka, og er sammen med Ung kultur vertskap for Norsk kulturskoleråds arrangementer. Arendal kulturskole er sammen med Kristiansand kulturskole ansvarlig for videreutvikling og kvalitetssikring av regionale fordypningstilbud innen musikk, dans, drama og kunst.

Park, idrett, friluft samarbeider med omkringliggende kommuner om utvikling og etablering av aktivitetsanlegg med betydning for regionen.

Bomuldsfabriken kunsthall har publikum fra hele landsdelen inkludert Østlandet og får jevnlig omtale i nasjonale medier. Vi arrangerte flere seminarer under Arendalsuka og samarbeidet med privat næringsliv og forskningsinstitusjoner i regionen. Bomuldsfabriken har i 2021 utvidet sin kunstsamling med deponi fra tre private kunstsamlere.

Samarbeid for å nå målene

Kulturenheten med sine seks avdelinger deltar i både kommunale, interkommunale, regionale, nasjonale, nordiske og internasjonale samarbeid.

Kulturnettverket deltar i en rekke samarbeid og her trekkes noen av dem frem.

Sammen i verden: Arrangementet er en markering av Arendal som FN-by i samarbeid med partnere internt og eksternt – Røde Kors, FN-sambandet Sør, Agder fylkeskommune og GRID Arendal.

Det har vært et ønske om å utvikle arrangementet til å få en bredere plattform der mangfold, inkludering og likestilling er tema, litt etter mønster av «En by for alle». Det ble søkt om tilskudd fra Bufdir. Søknaden ble her avslått, men fra 2022 vil vi likevel prøve å få til en bredere tilnærming med fokus på bærekraftsmålene og bærekraftig inkluderende samfunnsutvikling.

Rezekne-samarbeidet: Arendal kommune har hatt et samarbeid med Rezekne by og distrikt siden henholdsvis 1994 og 1996. Grunnet koronapandemien var det ingen utveksling eller fysiske samarbeid i 2021. Det ble imidlertid utarbeidet en ny samarbeidsavtale for 2022-26. Avtalen ble godkjent av bystyret i november 2021 og er også vedtatt i Rezekne. Høsten 2021 sendte Rezeknes konserthus «Gors» en søknad om finansiering fra de norske EØS-midlene til et prosjekt om kunst og ungdom. Ung Kultur og Kulturskolen er norske partnere i prosjektet mens «Gors» er prosjektleder. Går søknaden igjennom får Kulturnettverket prosjektledelsen fra vår side.

NORLEK: Noregs ungdomslag v/Aust-Agder ungdomslag ble tildelt gjennomføring av NORLEK 2024 – et stort nordisk kulturtreff med tradisjonskultur i sentrum med 2000-2500 besøkende fra alle de nordiske landene. Arrangementet skal gjennomføres som et byarrangement i Arendal. Arendal kommune v/ turistkontoret, næringsavdelingen og Arendal eiendom bidrar i arbeidsgruppa. Kulturnettverket leder det interne samarbeidet og er kontaktledd mot arrangør.

Samarbeidsavtaler lag/foreninger turløyper: Vi har ikke fått jobbet noe med å etablere samarbeidsavtaler med lag/foreninger/frivillige grupper knyttet til vedlikehold/enkelt tilsyn av turløyper/stier. Imidlertid fikk vi vedtatt en ny tilskuddsordning til formålet i budsjett fra 2022.

Bomuldsfabriken: I 2021 har vi samarbeidet med Universitetet i Agder, kulturskolen, kulturkammeret, Skeiv Ungdom og Arendal på Skeiva for å nå våre mål om å fokusere på menneskerettigheter, likestilling og mangfold.

Kulturskolen er initiativtaker og har sammen med Hjerte for Arendal, Voksenopplæringen og Tyholmen frivilligsentral etablert ressursgruppe som vurderer samarbeidsmuligheter for å igangsette inkluderende mangfoldstiltak i Arendal, inspirert av Fargespill.

12.3 Utvikling og status

Biblioteket: Nedgang i besøk og utlån følger av kritisk lave budsjetter for innkjøp av medier og forsterkes av koronapandemien.

Park, idrett, friluft: Det er en økende etterspørsel og bruk av anlegg til organisert og uorganisert aktivitet. Reduserte rammer gjør det svært krevende å holde tilstrekkelig kvalitet på våre anlegg.

Kulturskolen: Tilpasser drift i henhold til budsjettkutt og reduserte årsverk. Koronapandemien har gitt økte vikarutgifter. De økonomiske rammene gir lite spillerom til innovasjon og utvikling.

Kulturkammeret/ung kultur: Bygget har et enormt potensial, men grunnet lav bemanning er det ikke mulig å utløse dette. Ungdomstilbudet er sårbart med få ansatte og lite aktivitetsmidler til å gjennomføre attraktive tilbud for målgruppa.

12.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enhetens tilbud og tjenester har blitt litt ulikt rammet. En del er også beskrevet i kap. 2.

Kulturnettverket: Ansatte i administrative stillinger har hatt hjemmekontor når det har vært påbud, men vært tilbake på jobb i perioder når det har vært mulig. Tilrettelagt fritid har forsøkt å tilpasse tilbudene, men gruppetilbudene har i perioder ikke vært mulig å gjennomføre.

Park, idrett og friluft: Har kunnet drive tilnærmet normalt hele perioden, med tilrettelegging og smitteverntiltak for ansatte. De fleste jobber utendørs og det har vært en fordel. Skøytebanen har hatt noen restriksjoner, men har kunnet holde åpent som normalt.

Biblioteket: Med unntak av arrangementer har det meste av bibliotekets tjenester vært tilgjengelig for brukerne. Det har tidvis vært mye fravær som følge av karantenebestemmelser og lignende. Sammen med omfattende smitteverntiltak har dette medført mye ekstraarbeid for personalet som til enhver tid har vært på jobb.

Arendal kulturskole: Har opprettholdt tilbud i henhold til gitte retningslinjer, og registrerer beskjedent elevfrafall som konsekvens av covid-19.

Kulturkammeret: Har måttet stenge ungdomstilbudet i perioder med strengt smittevern, men ellers etterstrebet å holde åpent med antallsbegrensninger. Det har vært belastende for ansatte som har vært bekymret for smitte, men vi har hele tiden forsøkt å holde fokus på viktigheten av å ha et åpent tilbud for de unge. Huset for øvrig har stort sett holdt åpent, men i perioder har antallsbegrensninger for kulturlivet ført lite bruk av huset.

Bomuldsfabriken kunsthall: Har store lokaler og har dermed kunnet holde åpent. Det har vært begrensninger og restriksjoner på arrangement.

12.5 Arbeidsgiverstrategi

Enhetens ledere har deltatt på samlinger om temaet og gjennomgått ny arbeidsgiverstrategi på ledernivå. Avdelingene har påbegynt arbeidet, men på grunn av covid-19 restriksjonene har det vært mindre muligheter til møter og prosessarbeid. Dette vil vi ha mer fokus på i 2022.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har i mindre grad enn vanlig hatt mulighet til å jobbe med dette, også grunnet covid-19. Noen av avdelingene har hatt større behov for å jobbe med arbeidsmiljø og organisasjonskultur og i den forbindelse har medarbeiderundersøkelsen vært et godt verktøy. Agder arbeidsmiljø har bistått oss ved behov, noe som også er veldig nyttig.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Det har i større grad enn vanlig vært gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyser, mye grunnet covid-19. Avvik blir fulgt opp, men enheten har et forbedringspotensial i å melde inn avvik fra alle avdelinger.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,9 %	2,2 %	- 0,3 %		2,0 %
Langtid	5,7 %	3,2 %	2,5 %		4,5 %
Sum fravær	7,6 %	5,4 %	2,2 %	6,5 %	6,5 %

Enheten har vært vant til lavt sykefravær. I 2021 er det langtidsfraværet som har økt betraktelig, sammenlignet med fjoråret og tidligere år. Det bør følges med på, men sannsynligvis har covid-19 virket inn på dette tallet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	58,1	53,4	4,7	-	-
Midlertidige årsverk	5,2	4,3	0,9	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere				-	-
Sum årsverk	63,3	57,7	5,6	-	-

I løpet av 2021 har fått 2 årsverk fra Nordisk informasjonskontor. Det stemmer med økning i midlertidige årsverk, dette er en følge av at vi søker prosjektmidler og ansetter prosjektledere midlertidig.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	22	27	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	0	5	3 700	10

Biblioteket: det har vært en merkbar økning i antall avvik knyttet til brukeratferd. Det er gjort risikovurderinger knyttet til dette.

Kulturskolen: AMM kurs er gjennomført, og intern brann/beredskapsanalyse for Kulturkammeret er laget. HMS-kvalitetsutvalget møtes jevnlig og følger opp igangsatte arbeidsmiljø tiltak.

12.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	55,8 %	51,4 %	6 %	60 %	55 %

Vi har en del ansatte både i kulturskole, kulturnettverket (spesielt tilrettelagt fritid), ung kultur og Bomuldsfabriken som har deltidsstillinger, men vi har alltid lagt over 50 % på heltid og bildet har ikke endret seg i særlig grad.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	66,7 %	71,4 %	50%	50%	-	-
Andel menn i ledergruppa	33,3 %	28,6 %	50%	50%	-	-
Andel kvinner i enheten	61,1 %	61,0%	50%	50%	-	-
Andel menn i enheten	38,9 %	39,0 %	50%	50%	-	-

Ledergruppa har blitt utvidet. Fra 2021 var Bomuldsfabriken kunsthall en egen avdeling. Dermed litt forskjell i antall i skjema over.

13 Brann

13.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	100 284	100 875	99 763	95 733
Sum inntekter	-68 620	-67 019	-67 071	-63 307
Netto driftsramme	31 664	33 856	32 692	32 426

Enheten holder seg godt 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.

Av enhetens regnskapsførte overskudd på 2.192' er 980' tilbakeført Arendal kommune. Resten er avregnet til selvkost i feieravdelingen og avsatt på fond i 110-sentralen.

2021 ble et utfordrende år. Det var begrensninger på grunn av korona, og samtidig medførte en ressurskrevende prosess om sammenslåing med Grimstad brannvesen usikkerhet og uro. I tillegg var store deler av ledergruppen konstituert gjennom hele året.

Etterslep på utsatt lovpålagt kompetanse ved utgangen av 2021 er estimert til over 2.000'

13.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Brann påvirker helse direkte gjennom dødsfall og langvarige skader som har en direkte negativ helseeffekt. I tillegg påvirker utslipp fra større branner luftkvaliteten lokalt, noe som igjen kan ha en negativ helseeffekt på lokalbefolkningen. God brannsikkerhet er derfor synonymt med god helse.

Grønt samfunn

Økt brannsikkerhet fører til tryggere og mer robuste arbeidsplasser, sosiale arenaer og boliger.

Vi har fokus på å minimere miljøforurensning som følge av skarpe hendelser ute, være seg bygningsbranner eller andre ulykker med potensiell forurensningsfare. Utslipp fra branner og slukking påvirker vannkvaliteten direkte. Slukking er også svært ressurskrevende på vann og avløpssystemet og økt brannsikkerhet vil derfor kunne bidra til å redusere utslipp.

Vår operative evne blir stadig oftere utfordret av klimaendringene gjennom mer ekstremvær med store nedbørsmengder, flom og ras, som også kan gi bortfall av strøm og kommunikasjon. Dette øker behovet for ressurser og kompetanse, og utfordrer andre sektorer i kommunene til forebyggende tiltak som rassikring og håndtering av store mengder overvann.

Østre Agder brannvesen har påbegynt å skifte bilene til feiertjenesten og administrasjonen til elektriske drivlinje, og har for øvrig gode systemer for søppelsortering og pant. Vi har også montert el-bil ladere ved brannstasjonen for å legge til rette for mer miljøvennlig kommunikasjon.

Regional vekst

Samfunnskostnaden av branner er store, både materielt og menneskelig. Ved å forebygge mer kan samfunnets ressurser gå til å mer nyttige formål og utjevne ulikhet.

I enheten legges det nå opp til alle ansatte skal forebygge brann, ikke bare de tradisjonelle brannforebyggerne og feierne. Beredskapsforebygging, dvs. at utrykningsavdelingen også forebygger, er gått over fra prosjektfase til drift. Vi antar at vi kan se effekt i slutten av decenniet.

Samarbeid for å nå målene

I det forebyggende perspektivet jobbes det også innovativt med involvering av eksterne samarbeidspartnere og andre kommunale etater for best mulig proaktiv tilnærming for å hindre branner og ulykker før de oppstår. Dette arbeidet er først og fremst rettet mot samfunnets risikoutsatte grupper som statistisk er i større fare for å omkomme i brann.

Samøvelser med andre nødetater var på et minimum i 2021 siden strenge smitteverntiltak gjorde øvingsplanleggingen utfordrende.

13.3 Utvikling og status

Tross pandemi og lav kursaktivitet ble det gjort utviklingsarbeid. Det kan nevnes at administrative kvalitetssystem i feieravdelingen ble forbedret og beredskapsavdelingen tar i bruk nye metoder og holder seg oppdatert på nye standarder.

Den største endringen skjer i 110-sentralen. Det tilrettelegges for et generasjonsskifte i tekniske systemer inne på sentralen. Samtidig forberedes flytting til Kristiansand sammen med 112- og 113 sentralene. Dette medfører etablering av en ny organisasjon, et interkommunalt selskap (IKS) hvor alle kommunene på Agder eier en andel. Samtidig må bygge- og flytteprosess til det nye politihuset følges opp tett. Til slutt er enhetsleder, avdelingsleder og teknikere i 110-sentralen aktive i et nytt nasjonalt IKS som står for anskaffelsen og drift av et felles oppdragshåndteringsverktøy for alle landets 110-sentraler.

13.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det har vært en intern ansattundersøkelse hvordan pandemien har påvirket tjenesten og arbeidsmiljøet. Kort oppsummert har ansatte tillit til restriksjoner og tiltak som er innført internt i brannvesenet, og de har følt seg trygge på jobb. Det er noe redusert kvalitet på forebygging, kompetansevedlikehold og utvikling.

Beredskap er opprettholdt på normalt nivå.

13.5 Arbeidsgiverstrategi

En prosess med å bedre yringsklima i enheten ble startet i 2021. Dette vil øke medvirkning blant ansatte og ledere, ett av seks tema i arbeidsgiverstrategien.

Det er en bevissthet ved rekruttering å øke mangfoldet i brannvesenet. Sommeren 2021 ble to kvinnelige brannkonstabler ansatt på heltid.

Forventningsplakaten til ledere har fokus i ledergruppen.

De tre overnevnte tiltak/forventninger sammen med oppfølging av medarbeiderundersøkelsen gir retning for arbeidet med arbeidsgiverstrategien hos brannvesenet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen fra høsten 2021 følges opp med at hver avdeling har valgt ut 2 av 10 faktorer som det fokuseres spesielt på i 2022.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

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

Det har de siste årene vært en løpende dialog med Arbeidstilsynet for å kartlegge alle våre rutiner for ivaretagelse av den ansattes helse, miljø og sikkerhet i utførelse av arbeid. Vegårshei sin nye brannstasjon ble ferdig i 2020, mens Gjerstad kommune har nå funnet tomt og vil igangsette bygging av ny stasjon i 2022.

I 2021 er et svært høyt antall avvik og forbedringsmeldinger meldt inn. Enhetsleder er svært fornøyd med at meldekulturen utvikler seg i positiv retning.

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

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,66 %	1,45 %	0,21 %		0,5 %
Langtid	4,75 %	4,61 %	0,14 %		3,0 %
Sum fravær	6,42 %	6,06 %	0,36 %	6,5 %	3,5 %

Andelen økt koronafravær er større enn endringen fra 2020 til 2021.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	72	72	0	-	73
Midlertidige årsverk	0	0	0	-	0
Brannreserve og fast ansatte avlastere	3	3	0	-	3
Sum årsverk	75	75	0	-	76

Mangler ett årsverk i forebyggende avdeling.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	2	7	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	0	47	3 700	50

Det har i 2021 vært jobbet mye med meldekultur og ytringsklima, noe som har økt antall forbedringsmeldinger og avvik betraktelig fra tidligere år.

13.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	72 %	72 %	0 %	60 %	-

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	0	0	50 %	50 %	0	0
Andel menn i ledergruppa	100 %	100 %	50 %	50 %	100 %	100%
Andel kvinner i enheten	0 %	8 %	50 %	50 %	0 %	16 %
Andel menn i enheten	100 %	92 %	50 %	50 %	100 %	84 %

Note: Andel kvinner er beregnet i utrykning/vaktlag Arendal. Det er et mål med minimum 1 kvinne pr vaktlag. Dvs. å øke fra 2 til 4 kvinner.

Det er et mål å øke andelen kvinner også i andre avdelinger.

14 Vitensenteret

14.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	29 834	25 770	25 686	25 313
Sum inntekter	-24 513	-20 449	-21 350	-21 299
Netto driftsramme	5 321	5 321	4 336	4 014

Hele 2021 ble også et svært spesielt år. Det å drive et opplevelses- og læringssenter under en pandemi har vært krevende. Restriksjoner, nedstengning, usikkerhet og uforutsigbarhet har preget 2021. På tross av dette har en engasjert, løsningsorientert organisasjon vært ekstra motiverte til å nå frem til barn og unge i en tøff tid. Vitensenteret har gjennomført mange leveranser, utviklet nye aktiviteter, nye formidlingsopplegg og vi har vært med på flere prosjekter som har gitt oss fakturerbar tid. Det største prosjektet Vitensenteret hadde ansvaret for var den store sommerskole satsningen i Arendal, med tilskudd fra staten på 5,1 millioner. Tilskudd fra Miljødirektoratet og Agder fylkeskommune til etableringen og tilsagn på søknader knyttet til Besøkssenteret Raet nasjonalpark bidro positivt. I 2021 startet vi å erstatte de vakante stillingene vi fikk i 2020, og i august startet daglig leder for Besøkssenteret.

14.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Det stilles krav til alle regionale vitensentre i Norge at det skal skje en kontinuerlig fornyelse av tilbud, kompetanse og utstillinger. I 2021 fikk Vitensenteret Sørlandet flere nye installasjoner ved begge avdelinger. På tross av at vi har fått nye installasjoner på vitensenteret regelmessig og vi har godt vedlikehold på arealene, er det behov for en større fornyelse ved Vitensenteret Arendal. På grunn av pågangen av formidlingsleveranser og aktiviteter, har man også i Arendal behov for å utvide arealene. I 2021 startet vi prosessen med å kunne legge til rette for en fremtidig utvidelse av våre arealer, inn i Eureka kompetanse sine arealer.

I 2021 har Vitensenteret brukt mer ressurser på lokale samarbeidspartnere og lokale satsninger. Det være seg innen formidling, fremtidig kultur og opplevelsesscene, samarbeid med GoToArendal, markedsføring, samarbeid med næringsavdelingen, formidling av satsninger i Arendal og presentasjoner av Vitensenteret i arbeidet med økt bosteds- og attraksjonsaktivitet for Arendal. Planen var å starte opp aktiviteter sammen med flere familier, for å identifiser attraktive aktiviteter og fremtidige utstillinger. Denne satsningen har vi avventet, da det krever fysisk tilstedeværelse.

Vitensenteret viste at for mange familier var det et svært positivt avbrekk å være på vitensenteret under pandemien, og vi har derfor hatt sterkt fokus på å holde åpent selv om det var få besøkende som kunne komme, og det krevde mye ekstra arbeid med rengjøring.

Formidling/undervisning

I 2021 gjennomførte vi ytterligere fornyelser av de ulike formidlingsprogrammene som tilbys til barnehager og skoler. I 2021 utviklet vi to nye formidlingsprogram med marint innhold, finansiert av Blått kompetansesenter og i samarbeid med Havforskningsinstituttet og Geitmyra matkultursenter. Det ble gjennomført mange aktiviteter i fjæra, med strandnot trekk både for elever og for lærere. Miljødirektoratet finansierte innkjøp av utstyr for uteaktiviteter for barn og unge i fjæra.

Vi hadde som målsetning å øke antall lærerkurs, og økt evaluering. Dette har vi gjort i 2021, og det er gledelig at vi har nå fått flere leveranser i Listerregionen.

Vitensenteret har gjennom årene etablert flere avtaler som innebærer leveranse av undervisningsprogram til elever på Agder. Avtaler med Arendal kommune, Kristiansand kommune, Kvinesdal kommune, Agder Fylkeskommune og Agder Energi gjør at Vitensenteret kan nå ut til et stort antall elever, både ved oppsøkende virksomhet (skolebesøk) og ved å ta imot grupper på sentrene. I tillegg til disse avtalene er Vitensenteret bidragsytere i nasjonale prosjekter i samarbeid med andre regionale Vitensentre i Norge. Prosjekter som super:bit (Utdanningsdirektoratet), KodeKraft (Equinor) og Skaperskolen (Naturfagssenteret) viser at de regionale vitensentrene er et reelt virkemiddel for å nå ut til elever og lærere i hele landet. Faste avtaler og deltakelse i nasjonale prosjekter bidrar til å skape forutsigbarhet både i økonomi og drift av Vitensenteret Sørlandet.

Fritidsbesøkende

Vi hadde som målsetning å få flere fritidsbesøkende, men vi fikk en dårlig start før den viktige sommersesongen med overskrifter i alle nasjonale aviser om koronaspredning på Sørlandet.

I 2021 ble det utviklet teambuildingsaktiviteter, og det var planer om å henvende seg mer til bedriftsmarkedet, men med alle de restriksjoner som hele året har vært preget av, fikk ikke denne satsningen de beste forutsetninger. På tross av vanskelig periode har vi fått noen flere leveranser enn tidligere. I desember fikk Vitensenteret æren av å feire Fossekompaniet sin 125 års bursdag, med gratis inngang på Vitensenteret i Arendal.

Arendal kommunes sommerskole 2021

I 2021 ble det bevilget statlige midler øremerket sommerskole for elever fra 1. – 10. trinn. Bakgrunnen for bevilgningen var frafall og avlysninger av fritidsaktiviteter for barn og unge grunnet korona-pandemien. Samlet ble det bevilget kr 500 mill. til norske kommuner. Midlene ble fordelt av utdanningsdirektoratet, basert på elevantall i kommunene. Arendal kommune mottok kr 5,1 millioner gjennom denne ordningen. Vitensenteret fikk, på vegne av kommunen, prosjektlederansvar for sommerskolen og gjennomføring av denne. Gjennom annonsering, informasjonsmøte og en offentlig anbudskonkurranse ble det søkt etter samarbeidspartnere. Blant lag, foreninger, organisasjoner og kommunale enheter ble totalt 25 forskjellige aktører valgt ut som innholdsleverandører til sommerskolen. Det samlede tilbudet ble distribuert ut til elever og foresatte i form av en informasjonsbrosjyre som ble delt ut på skolene. Tilbudet var for alle elever i kommunen, og det ble presisert at flere av tilbudene passet for barn med behov for spesiell tilrettelegging. Det ble opprettet egen nettside og digital påmeldingsløsning. Det ble annonser at påmeldingen åpnet 5. mai kl. 12. Ved påmeldingsstart var pågangen så stor at nettside og påmeldingsløsning krasjet. Dette rettet seg heldigvis fort opp og etter justeringer i påmeldingslistene hadde ca. 1850 barn fått gratis plass på sommerskolen.

Sommerskolen ble gjennomført mandag til fredag i uke 26, 27 og 32. Det ble tatt i bruk skolebygg, kulturskolen, klubbhus, svømmehaller, idrettshaller og mange forskjellige uteområder til gjennomføring. Om lag 70 ungdommer/unge voksne ble engasjert som instruktører og assistenter på sommerskolen, og hadde på den måten sommerjobb. Foresatte som hadde meldt inn behov for tilrettelegging for sitt barn ble kontaktet og informasjon ble utvekslet mellom foresatte og den enkelte arrangør. Enkelte elever fikk en-til-en-oppfølging. Sommerskolen la også til rette for at elever som hadde utfordringer med transport ble fraktet til og fra aktiviteter. Vitensenteret er klare for å påta seg et slikt ansvar også ved en senere anledning.

Etter gjennomført sommerskole gjenstod et lite restbeløp til gjennomføring. Dette ble brukt i høstferien og gav gratis tilbud til ca. 150 barn. I høstferien ble barn som ikke deltok på sommerskolen prioritert.

Grønt samfunn

Vitensenteret Sørlandet har hatt ansvaret for å få etablert et autorisert Besøkscenter for Raet nasjonalpark i Arendal. Autorisasjonen fikk vi på slutten av 2020, og i løpet av våren 2021 fikk vi ansatt daglig leder av Besøkscenteret Raet nasjonalpark. Det har vært en del arbeid i forhold til søknader, konkretiseringer av tiltak, virksomhetsplaner, nettverksmøter og møtevirkosomhet for å få en god driftsramme som er godt forankret hos Miljødirektoratet.

I 2021 har Besøkscenteret startet opp og gjennomført utviklingsarbeid av formidlingsprogram, etablert styringsgruppe med representanter fra alle nasjonalparkkommunene, ansatt daglig leder for besøkscenteret, gjennomført mange møter med ulike potensielle samarbeidspartnere og fått opplæring om nasjonalpark sammen med nasjonalpark forvalter og Havforskningsinstituttet. Vi har deltatt på samlinger med andre besøkscentre, flere møter med miljødirektoratet og har konkretisert samarbeidsområder med andre marine nasjonalparker i Norge. Miljødirektoratet er svært fornøyd med hvordan Arendal kommune har valgt å organisere etableringen av Besøkscenteret, og vi fikk i 2021 etablert noen gode relasjoner som vi tror vil gi Besøkscenteret mange spennende muligheter.

Besøkscenteret er en del av den marine satsningen som skal prioriteres på Vitensenteret i Arendal. I 2021 etablerte vi et nettverk for formidlere på Agder, som arbeider med marin formidling gjennom året. Det ble gjennomført to samlinger, og det er fokus på erfaringsdeling og økt kunnskap hos den enkelte. Rett før julen 2021 fikk vi avslag på søknaden om å bli et visningscenter for oppdrettsnæringen. Avslaget var konkretisert, og arbeidet med å svare ut avslaget fra Fiskeridirektoratet ble gjort i overgangen desember/januar 2022. Endelig avklaring vil komme før sommeren 2022. Et visningscenter vil være et spennende og viktig bidrag i visjonen om å skape et formidlings- og læringscenter innen marin formidling. Hvis vi kan dekke tematikk innen forvaltning, vern, forskning og næring, vil det gi unike muligheter for spennende utstillinger, prosjekter, formidlingsprogram og et fagmiljø som kan være en nasjonal ressurs. Dette vil gi en bred dekning av tematikk innunder bærekraftsmålet, Livet under vann, og konsekvenser av klimaendringer. Uavhengig av utfallet av denne søknaden, vil det være relevant å starte et fokus på fremtidens næring i havet.

Årsrapport – utstilling

I 2021 har vi fortsatt vårt arbeid med å fremme bærekraft og inkludere dette i våre utstillinger og aktiviteter. Vi har jobbet med temaperioder som fokuserer på ulike bærekraftsmål og laget aktiviteter og utstillingselementer som kommuniserer disse. I første periode «Ren energi til alle», ble det produsert en interaktiv installasjon som viser hvordan naturelementer som vann, vind og sollys fungerer som fornybare energikilder. I tillegg satt vi fokus på historier som viser hvordan for eksempel sollys kan transformeres til energi på steder uten moderne fasiliteter som vi finner flere steder i U-land.

I temaperioden «God helse og livskvalitet» ble det laget flere installasjoner som inviterer til bevegelse og konkurranse. Installasjonene bygget på øvelser i TV-serien «Mesternes Mester», som på denne tiden ble spilt inn i Arendal. Slik kunne vi jobbe med noe som Norge og Sørlandet var opptatt av, og dra dette inn i Vitensenteret på en positiv måte. Samtidig kunne vi kommunisere viktigheten av god helse og fysisk aktivitet og hvordan dette er knyttet sammen.

I den siste perioden av 2021 hadde vi fokus på bærekraftsmålet «Ansvarlig forbruk og produksjon». Formålet i denne perioden var fokus på gjenbruk, klesbytte, fikse egne klær og aktiviteter som lage alternative fuglematere. Denne perioden ble avsluttet med en Fiksefest.

Som følge av at Vitensenteret ble autorisert velkomstsenter for Raet nasjonalpark, må utstillingen som omhandler nasjonalparken gjøres om slik at den følger Miljødirektoratets designmanual for utstillinger. Dette arbeidet startet i 2021 og omfatter utskiftning av tekster, teksttyper, illustrasjoner, bilder og farger. Det samme gjelder for resepsjonsområdet, innganger og skilt på bygget. Dette arbeidet vil fortsette i 2022.

I store deler av 2021 var vitensenteret uten utstillingstekniker og utstillingsansvarlig. Dette resulterte i at mye av arbeidet med videreutvikling av utstillinger, planlagte oppgaver og vedlikehold ble satt på vent.

Miljøfyrtårnsertifisering

Vitensenteret Sørlandet er opptatt av bærekraft og miljø i forhold til ansatte, besøkende, leverandører og samfunnet. For å jobbe enda mer målrettet og konkret med dette er vi nå i gang med å bli miljøfyrtårnsertifisert. Vi forplikter oss dermed til å ha fokus på: HMS-arbeid, innkjøpsrutiner, energi- og drivstofforbruk, transport, avfallshåndtering og miljøutslipp.

Dette arbeidet startet vi opp med i 2021 og har som målsetning på bli sertifisert i 2022.

Vitensenteret har i 2021 byttet ut engangsutstyr med flergangsutstyr, aktivt fjernet plastikk i aktiviteter, fokus på gjenbruk og innkjøp.

Regional vekst

Smittevernsregler og restriksjoner satte en solid stopp for samskaping og felles kreative møtepunkter med ulike målgrupper, med mål om å utvikle vitensenteret som en enda mer attraktiv opplevelsesarena. Dette er noe som vi ønsker, og vil starte opp. Målsetningen var også flere fritidsbesøkende enn tidligere år i 2021, men vi har oppnådd et godt resultat på tross av situasjonen, men ikke noen besøksrekorder.

Nye installasjoner som er utviklet i samarbeid med lokale snekkere, kollegaer ved andre vitensentre og egne ansatte har blitt produsert. Målsetningen om økt kjennskapsgrad, mener vi at vi har opplevd, når vi har analysert resultater av treff vi har på sosiale medier.

Vitensenteret har i 2021 tatt imot flere delegasjoner, men det har vært mange digitale møtepunkter, presentasjoner og prosjektmøter. På tross av at det meste har vært digitalt har vi kommet videre i våre store regionale prosjekter:

- Utvikling av Besøkssenteret Raet nasjonalpark
- Flytting av Vitensenteret i Kristiansand, til campus Universitetet i Agder
- Prosjekt Etablering Vitensenter i Kvinesdal
- Satsning på Blå vekst
- Videreutvikling av samarbeidet med Agder fylkeskommune
- Formidling og kommunikasjon, batterifabrikk-satsningen og rekruttering Agder

Besøkssenteret er i god driv, og samarbeidet på tvers av kommunene har kommet godt i gang. Det ble konkretisert flere aktiviteter som skal gjennomføres i 2022.

I hele 2021 har Universitetet i Agder (UiA), gjennomført mange dialogløype møter internt på universitetet med mål om å identifisere samarbeidsområder, ideer, konsepter og samarbeidsformer som kan skape et godt mangfoldig tilbud til innbyggere og tilreisende i samarbeid med Vitensenteret Sørlandet. Det er et imponerende arbeid UiA nedlegger i dette arbeidet, og vi har i 2021 fått et godt utgangspunkt for den videre prosessen de neste årene. Endelig tomt har ikke blitt avklart i 2021, da Kristiansand kommune har noen innsigelser. I løpet av 2022, vil endelig tomt bli avklart.

Arbeidet med Etablering av Vitensenter i Kvinesdal har også nådd noen milepæler. Det er blitt ansatt prosjektleder for selve byggeprosjektet, flere firma har engasjert i seg i satsningen med sin kompetanse og støtte, Sørlandet kompetansefond støtter satsningen med tilskudd til utvikling, og Agder fylkeskommune er positiv og deltar i styringsgruppen for denne etableringen.

Vitensenteret med sin Besøkssentersatsning, samarbeid med Blått kompetansesenter Sør og Havforskningsinstituttet, samarbeidsnettverket som er etablert og videreutvikles, søknader og kommende prosjekter, gjør at vi i 2021 opplever at vi kommer stadig nærmere å få den posisjonen vi har som målsetning.

Vitensenteret Sørlandet samarbeider med Agder fylkeskommune på flere områder, men den store satsningen er på utvikling og gjennomføring av leveranser for videregående skoler. I 2021 har det blitt gjennomført mange leveranser, evalueringer har blitt gjennomført og Vitensenteret fikk et stort oppdrag for 2022 i tillegg til alle de andre fastsatte leveransene. Utvikling og gjennomføring av formidlingsprogram

som skal bidra til at elever vil bestå i faget matematikk. I 2021 ble det også laget grunnlag for en utvidelse av samarbeidet, basert på ønsker fra lærere og skoleledere på Agder. Saken skal politisk behandles i 2022.

I 2021 ble det i samarbeid med utstillingsaktører, næringsavdelingen, Arendal næringsforening og Vitensenteret Sørlandet laget et grunnlag for en mindre utstilling som omhandler batterifabrikken. På slutten av 2021 fikk næringsavdelingen og Vitensenteret flere henvendelser fra ulike forskningsmiljøer og bedrifter, som gjorde at vi satte det mindre utstillingsprosjektet på vent. Vitensenteret besluttet at med de store endringene som nå skjer i Arendal, er det ønskelig å lage en større plan for fornyelse av Vitensenteret i Arendal. En utvidelse og en fornyelse, slik at de team som er viktig å fokusere på fremover får en plass på Vitensenteret.

Samarbeid for å nå målene

Vitensenteret har mye dialog med andre enheter i kommunen, og vi har en del eksterne miljøer vi har samarbeid med. Det som vi i 2021 har dratt stor nytte av er samarbeidet med de andre regionale vitensentrene i Norge. Vi samarbeider innen utvikling av formidlingsprogram, markedsføring, kommunikasjon, felles møtepunkter med sentrale politikere i forhold til å posisjonere satsningen for nye store nasjonale oppdrag og digitalisering. Noen av de Vitensenteret har samarbeidet med på prosjekter i 2021 er: Utdanningsdirektoratet, miljødirektoratet, Sørlandets Kompetansecentrum, Blått kompetansesenter Sør, Eramet, Tekna, NITO, Eyde klyngen, Arendal næringsforening, Kristiansand kommune, Agder fylkeskommune, Equinor, Agder energi, Kvinesdal kommune, Expology, Visit Sørlandet mfl.

Vitensenteret Sørlandet skal være en arena for forskning, partner i samskapingsprosesser, ressurscenter for interaktiv formidling og være aktiv for å videreutvikle tilbud som er samfunnsnyttige for Arendal kommune. Arendal kommune er en god eier av Vitensenteret Sørlandet, og vi har full tillitt og troverdighet til Arendal kommunes evne til å ta lokalt, regionalt og nasjonalt ansvar for regional utviklingssatsninger.

14.3 Utvikling og status

I løpet av 2021 har en del undervisning og lærerkurs blitt avlyst på grunn av korona. Til tross for restriksjoner, både på skoler og i samfunnet for øvrig, har Vitensenteret strukket seg langt for å gjennomføre planlagt undervisning på en smittevernlig forsvarlig måte. Vitensenteret har greid å gjennomføre mye av undervisningen som har vært planlagt for 2021. Opptelling av antall elever/lærere nådd gjennom Vitensenterets formidlingsprogram rettet mot skole, viser at vi i 2021 er tilbake på samme nivå som i 2019. Uten avlysninger hadde Vitensenteret nådd over 20.000 elever og lærere i 2021.

2019: 16 221

2020: 12 159

2021: 16 414

I forhold til antall fritidsbesøkende på Vitensenteret, har vi sammenlignet med mange andre institusjoner gjort det greit, men heller ikke Vitensenteret er oppe på samme nivå som før korona når det gjelder fritidsbesøkende. En opptelling viser at det er et stykke igjen til 2019-nivå:

2019: 25 337

2020: 16 742

2021: 18 152

Disse tallene oppsummerer besøkende på sentrene, bursdager, event/arrangementer for bedrifter og organisasjoner og skoleferietilbud for elever. Vitensenteret holdt stengt for fritidsbesøkende fra slutten av februar til starten av mai. Grunnet restriksjoner har besøkstall også utenfor periodene med stengt senter vært lavere enn normalt. Sviktende besøkstall har gjennom året blitt rapportert inn til kommunen, og har blitt kompensert gjennom de statlige støtteordninger Arendal kommune fikk basert på innrapporterte

inntektstap og ekstra kostnader.

Analyser av de som kjøper billett, på nett, ser vi at 47% kommer fra Oslo regionen.

14.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

I 2020 iverksatte Vitensenteret Sørlandet flere tiltak som booking av billetter online, endringer av åpningstider, og iverksettelse av en rekke tiltak for å kunne ha åpent for et begrenset antall gjester. Videre etablerte vi våre rutiner for fellesmøter, hvor alle ansatte deltok i diskusjonen av restriksjoners betydning for vår virksomhet og hvordan kunne vi best tilrettelegge for aktivitet med gode smittevernstiltak.

Vitensenteret har en god kultur for å finne løsninger for å kunne gi tilbud til barn og unge. Denne kulturen har også imponert Norges Forskningsråd, som årlig vurderer Vitensenteret Sørlandet sin innsats, resultater og fremtidsplaner. Det som har vært en utfordring har vært usikkerheten i forhold til økonomi, og på bakgrunn av det forventet vi å ansette i vakant stilling, unnlot å få vikar i en permisjon og forventet en ansettelse i ny stilling. Vi startet ansettelser på slutten av 2021, og det vil fortsette i 2022.

Vitensenteret har mange unge arbeidstakere som arbeider om ettermiddager, helger og i skoleferier. I 2021 har vi forsøkt å ha så få som mulig, men at de som har tilkallingskontrakt får så mange vakter som er mulig. Det har vært vanskelig for denne gruppen å ha inntektsgivende arbeid under korona. Det har vi aktivt arbeidet for at de skal ha.

14.5 Arbeidsgiverstrategi

Når man har en pågående pandemi, er nærhet til ansatte og tett dialog vært sentralt. I 2021 har vi hatt fokus på trygge arbeidshverdager, medbestemmelse og kompetanseheving. Vitensenteret har gått inn i flere samarbeidsprosjekter og fokuserer på at forskjellige ansatte skal få utfordringer som vil være kompetansehevende. De ansatte har hatt stor innflytelse på prioriteringer, organisering av egne arbeidshverdager og tiltak for at vi skal være et godt vitensenter for besøkende og ansatte. I 2021 har vi hatt noen yngre mennesker som har fått arbeidspraksis på Vitensenteret. Dette opplever vi som sunt for vår organisasjon, å måtte inkludere og arbeide med mennesker inn i egen organisasjon.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Arendal kommune medarbeiderundersøkelse, er Vitensenteret også en del av. Vi har arbeidet målrettet med resultatene fra forrige måling. I tillegg til Arendal kommune sine undersøkelser, gjennomføres det mange evalueringer av ansatte på Vitensenteret. Spesielt de som leverer pedagogiske tjenester. Dette er et godt verktøy i vårt utviklingsarbeid og som kvalitetssikringsverktøy. Det gjøres også evaluering av besøkende til senteret. Vi har evaluert mottak, informasjon, de ansatte, aktiviteter, utstilling, mattilbudet mm. På alle evalueringer får vi gode resultater. I 2021 har vi erfart at vi må arbeide med et bedre mattilbud, noe bedre informasjon på nettsidene, bedre kommunikasjon/tilstedeværelse rundt aktiviteter for økt mestring/at flere gjennomfører. Det er alltid noe å lære av evalueringene, og for å det er vårt eneste fokus.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

På grunn av at Arendal kommune har et økonomissystem som har dårlig brukergrensesnitt, vanskelig å bruke til oppfølging av prosjekter, og er generelt dårlig, har Vitensenteret etablert og i 2021 ytterligere videreutviklet våre egne systemer og rutiner. Vi har mange prosjekter, mye statistikk som skal føres, og har mange rapporteringspunkter, slik at vi må ha god kontroll. Vitensenteret har også rapporteringsansvar for et av de største nasjonale prosjektene de regionale vitensentrene har, og det krever høy grad av nøyaktighet. I 2021 ble det levert en større leveranse, som har vært krevende, mens om har blitt godt mottatt av Utdanningsdirektoratet. I 2021 har internkontroll på smittevernsregler og systemer for registrering vært sentralt. Vi har godt samarbeid med stab økonomi, og organiseringen med tildelt økonomikontakt har vi opplevd som svært god, og det gir et effektivt, godt samarbeid og fortløpende avklaringer.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,67 %	1,73 %	-0,06 %		
Langtid	8,50 %	1,56 %	6,94 %		
Sum fravær	10,17 %	3,29 %	6,88 %	6,50 %	-

Vitensenteret har to medarbeidere som har vært langtidssykemeldt i 2021. Den ene personen er avklart og skal ikke tilbake i jobb på Vitensenteret. Prosess rundt omplassering i kommunen er igangsatt. Den andre personen er ikke avklart. Makstid i juni 2022. Øvrig fravær er i all hovedsak knyttet til covid-19 relatert fravær.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	13	11	2	-	-
Midlertidige årsverk	16	16	0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	29	27	2	-	-

I 2021 ansatte vi i vakante stillinger fra 2020, og la plan for videre ansettelser i 2022. Vi hadde et økt bruk av tilkallingshjelpere grunnet sykemeldinger og prosjekter. I tillegg til alle de faste ansatte er Vitensenteret Sørlandet en viktig arbeidsplass for mange yngre arbeidstakere.

Vitensenteret er en attraktiv arbeidsplass for skoleelever og studenter i både Arendal og Kristiansand. I Arendal rekrutteres det mange skoleelever fra videregående skole. I Kristiansand rekrutteres de fleste tilkallingshjelpere fra UiA. I hovedsak arbeider disse i helger og skoleferier. For mange er Vitensenteret deres første møte med arbeidslivet. Vi bruker derfor mye tid og ressurser på opplæring og oppfølging av våre tilkallingshjelpere. Vitensenteret har til enhver tid ca. 15 tilkallingshjelpere stående i vaktplan på sentrene i Arendal og Kristiansand. Vi er vant hyppige utskiftninger av tilkallingshjelpere etter hvert som folk blir ferdig på skolen, flytter eller får seg fast jobb. I 2021 hadde Vitensenteret totalt 32 personer ansatt som tilkallingshjelpere. Disse utgjorde til sammen 4,3 årsverk.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	2	0	3 000	2
Antall kvalitetsavvik	0	0	3 700	0

HMS- og kvalitetsutvalget har i 2021 hatt regelmessige møter, og avvik/forbedringsideer/tiltak er fast tema på ukentlige møter hvor hele personalgruppen er samlet. Årshjulet som inneholder definerte tiltak gjennom hele året er tilgjengelig for alle ansatte, og alle kan spille inn tiltak fortløpende. Trygghet på arbeidsplassen, gjensidig respekt og et kontinuerlig fokus på forbedring er godt etablert som viktige dimensjoner for at alle skal ha gode arbeidsdager. I 2021 har vi hatt spesielt fokus på å i fellesskap definere gode tiltak og felles forståelse for alle smittevernstiltak.

14.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	100 %	100 %	0 %	60 %	-

De faste ansatte ansetter vi alltid i 100 stillinger, og vektlegger ved ansettelse at det er det vi trenger. Fulle stillinger gir best kvalitet i våre leveranser og vi unngår da en skjevfordeling blant ansatte i forhold til leveranser ut i distriktene som krever reising.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	67 %	67 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	33 %	33 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	67 %	62 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	33 %	38 %	50 %	50 %	-	-

I hele Vitensenteret Sørlandet sin organisasjon er det en forståelse for at likestilling og kjønnsbalanse er viktig. Vitensenteret har utbredt kontakt med barn og ungdommer og er svært bevisst på at vi kan gjennom våre leveranser bidra positivt gjennom eksempler, hvem som gjør hva av aktiviteter, hvordan vi profilerer oss og kommuniserer. I 2021 har vi blitt veldig gode på tilrettelegging at arbeidstakere skal kunne ha alternative arbeidsoppgaver eller endringer i arbeidsplaner for perioder hvor det er nødvendig.

15 Arendal voksenopplæring

15.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	60 618	58 065	55 717	57 597
Sum inntekter	-25 441	-21 093	-19 800	-32 459
Netto driftsramme	35 178	36 972	35 917	25 138

Enheten har i 2021 hatt høyere lønnsutgifter til opplæring enn budsjettet, men har også mottatt høyere inntekter enn forventet. Høyere inntekter er i hovedsak koronakompensasjon fra IMDI til utvidet norskopplæring samt inntekter for å ta igjen tapt læringsutbytte for deltagere i grunnskolen. Netto drift til opplæring har i 2021 gått i et lite merforbruk, mens Avdeling for enslige mindreårige har gått i mindreforbruk. Totalt sett har enheten gått i mindreforbruk.

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

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

15.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Innsatsområdene kvalifisering, utdanning og arbeid

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

Norskopplæring: I 2021 har ca. 175 voksne deltagere deltatt i norskopplæring i ulike differensierte klasser på ulike nivå. Skolen har gjennomført opplæring for nybegynnere og viderekommande, tilbud for de med høy utdanning, og for de som har behov for praksis kombinert med skole. Skolen har i 2021 jobbet med nye metoder i norskopplæringen gjennom IMDI- finansiert prosjekt, RIGG, for deltagere som skal over i videregående opplæring. Gjennom prosjektet er det utviklet morsmålsressurser i opplæringen samt utprøving og bruk av "omvendt undervisning".

Grunnskoleopplæring: I 2021 har ca. 175 deltagere, som ikke har godkjent grunnskole fra hjemlandet og som har behov for grunnleggende kvalifisering, deltatt i FVO (forberedende voksenopplæring). Grunnopplæringen har vært organisert i differensierte tilbud fra grunnmodul til modul 1-4. Skolen har også tilrettelagt for alternative opplæringstilbud og alternative opplæringsarenaer for deltagere som har særlig behov for dette. En klasse har fått sin opplæring ute på ulike arbeidsplasser i samarbeid med arbeidsgivere og NAV, og en klasse med deltagere med lite skolebakgrunn har fått sin opplæring på ulike arbeidsstasjoner i samarbeid, med Kirkens Bymisjon. Samarbeid med Sam Eyde VGS om opplæringstilbud for ungdommer i alderen 16-23 år i innførings og kombinasjonsklasser.

Spesialundervisning: 12 deltagere av de som har deltatt i grunnskoleopplæring/ norskopplæring har fått spesialundervisning etter § 4A2- 1. ledd av til sammen 2350 årstimer. 29 voksne har fått spesialundervisning etter § 4A2- 2. ledd av til sammen 2498 årstimer. Dette er voksne som har rett på og behov for spesialundervisning på grunn av sykdom, skade eller lyte.

Kompetansepluss- kurs: Det har blitt gjennomført 2 kompetansepluss- kurs i 2021.

Karriereveiledning: Det har blitt gjennomført undervisning i utdanningsvalg i 4 klasser gjennom hele året. 6 klasser har fått eget jobbsøkerkurs av karriereveileder. Karriereveileder ved skolen har gjennomført ca. 700 enkeltkonsultasjoner i 2021. Våren 2021 har karriereveileder bistått 64 voksne og ungdommer med søknad om videregående opplæring.

Norskprøver, samfunnskunnskapsprøver og statsborgerprøver:

- Norskprøver: 3 prøvegjennomføringer, 231 deltagere muntlig, 172 deltagere skriftlig.
- Samfunnskunnskapsprøver: 19 prøvegjennomføringer, 209 deltagere har gjennomført samfunnskunnskapsprøve, hvorav 19 personer har fått tilrettelagt muntlig prøve
- Statsborgerprøver: 17 prøvegjennomføringer, 130 personer har gjennomført statsborgerprøve hvorav 19 har fått muntlig tilrettelagt prøve.

Innsatsområdet hverdagsintegrering og retten til å leve et fritt liv

Bosetting og sosialfaglig oppfølging av enslige mindreårige: I 2021 har "uteteamet" hatt ansvar for 21 enslige mindreårige og 22 familiejenforente tilknyttet 6 av de enslige mindreårige. "Uteteamet" har sørget for trygg og god bosetting av 3 nye enslige mindreårige, det ble bosatt en mer enn vedtaket på 2 enslige mindreårige i 2021. Uteteamet har sørget for tett sosialfaglig oppfølging av de enslige mindreårige og deres familier. Uteteamet har vært bemannet på dagtid, ettermiddag, kveld og helg. Det har blitt jobbet systematisk med å motivere ungdommene til å gjennomføre skole, praksis og jobb, til å delta på fritidsaktiviteter og til å bygge nettverk. De enslige mindreårige har deltatt på sommerskole og alle har hatt sommerjobb i 2021.

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

- Obligatorisk foreldreveiledningskurs (ICDP) har blitt gjennomført med ny-bosatte foreldre.
- Obligatorisk livsmestringskurs har blitt gjennomført for ny-bosatte.
- Helsekompetansekurs har vært gjennomført høst og vår for 25 voksne deltagere.
- Helsekartlegging og vaksinerings av ny-bosatte flyktninger. Kartlegging av syn og hørsel ved behov.
- Lavterskel helsetilbud med helsesykepleier på skolen. "Åpen dør" som gir kort vei til hjelp for de som har fysiske eller psykiske helsespørsmål. Helsesykepleier sørger for bistand og hjelp i andre tjenester ved behov.
- Arbeid mot negativ sosial kontroll: Dialog- og refleksjonsbasert undervisningsopplegg har blitt gitt i voksenklasser og ungdomsklasser.
- " Livets tre" og Fexid- kurs har blitt gjennomført med ungdommer.

Likeverd, medborgerskap og samfunnsdeltagelse:

- Arendal voksenopplæring ble i 2021 nominert i Dronning Sonja sin skolepris for likeverd og inkludering.
- Skolen har gjennomført ulike arrangement som skolevalg med egen valgsending driftet av deltagere ved skolen, samt eget arrangement for TV- aksjonen "Barn ikke brud". Begge arrangementene ble gjennomført med Arendal voksenopplæring TV-kanal (digitalt koronaprojekt) ut i alle klasser med eksterne gjester.
- Skolen har i samarbeid med NAV jobbet for "Klart språk"- arbeid. Deltagere ved skolen har medvirket til publisering av "Gammelnavsk ordliste" som har fått Agder fylkeskommunes LIM- pris i 2021.
- Deltagere ved skolen har i 2021 bidratt som ressursgruppe i Agder Fylkeskommunes arbeid med Likestilt arbeidsliv.

- Skolen jobber for å fremme møteplasser og for å fremme forståelse for grunnleggende verdier og normer i det norske samfunnet. Skolen skal jobbe ut mot sivilsamfunn og frivillig sektor. I 2021 har en del av dette arbeidet blitt redusert grunnet pandemien.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid i 2021, Arendal voksenopplæring

- Skolen har samarbeidet med NAV Arendal, Froland og Tvedestrand om introduksjonsprogrammet og arbeidsrettede- og utdanningsrettede kvalifiseringsløp for flyktninger og innvandrere.
- Samarbeid med UIA, institutt for pedagogikk om felles fagdag i 2021.
- Kontinuerlig samarbeid med ulike arbeidsgivere og praksisplasser i kommunen.
- Samarbeid med offentlige, private og frivillige organisasjoner om "Kompetansepluss".
- Skolen samarbeider ut mot sivilsamfunnet, frivillig sektor, MHFA og ulike initiativ i Arendal i inkluderingsarbeidet.
- Samarbeid med kommunikasjonsavdeling i NAV om klarspråk. (Vinner av LIM-pris Agder 2021)
- Samarbeid med helsestasjonen og NAV om helsesykepleier på skolen.
- Samarbeid med PPT, politiet, familievernkontoret og minoritetsrådgiver.
- Skolen har deltatt i ulike læringsnettverk med andre voksenopplæringer, avdelinger i nabokommuner og i Østre Agder- samarbeidet.

Samarbeid i 2021, Enslige mindreårige

- Samarbeid med verge.
- Samarbeid med AVO og med videregående opplæring.
- Samarbeid med NAV, helsevesenet, barnevern og politi.
- Samarbeid med IMDI, arbeidsgivere og huseiere.
- Samarbeid med andre kommunale eller andre statlige tjenester som blir involvert i ungdommenes liv.

15.3 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Ansatte:

- Lærere har måttet jobbe mer hjemmefra, og det kan gått ut over samarbeid med andre lærere.
- I store perioder har alle møter vært digitale. Prosesser, kommunikasjon og utviklingsarbeid har vært mer krevende.
- Ansatte har fått stort ansvar i informasjonsarbeidet om korona ut til deltagere, dette er både vanskelig og tidkrevende.
- Flere omlegginger av nivå på skolen gjennom 2021 og endringer av regler har vært krevende både informasjonsmessig og praktisk.
- Ansatte håndterer situasjonen ulikt. For noen har pandemien tatt mer på kreftene enn andre.
- I 2021 har det vært svært lite smitte blant ansatte på skolen, samtidig krevende å forholde seg til alle ulike varianter av karantenereglene.

Deltagere ved skolen:

- Mange deltagere har hatt høyt fravær gjennom 2021.
- Konsekvensen av høyt fravær har gått ut over læringsutbytte og progresjon i opplæringen.
- Stadig endring av regler har vært krevende for deltagere på skolen.

15.4 Arbeidsgiverstrategi

- Høsten 2021 har 2 lærere fått innvilget videreutdanning gjennom UDIR- ordningen, 1 lærer har fått innvilget stipend fra Kompetanse Norge til videreutdanning i norsk som andrespråk.
- Våren 2021 har skolen gjennomført kompetanseheving for lærere i bruk av Teams. Midlene ble søkt om og innvilget av Statsforvalteren.
- Lederne har deltatt på lederseminar i nettverk for voksenopplæringen. Midlene ble søkt om og tildelt fra Statsforvalteren.
- Alle lærere og ledere har deltatt på kurs i kollegaveiledning høsten 2021. Målet er at kollegaveiledning skal bli en naturlig metode i det øvrige pedagogiske arbeidet ved skolen. Arbeidet videreføres med nytt planlagt kurs våren 2022.
- Alle ansatte har deltatt på personalseminar med overnatting i november 2021. Faglig innhold var kultur og religionsforståelse, samt samarbeid med UIA og deling av kompetanse på tvers av voksenopplæringen og tospråklig lærerutdanning ved UIA. Midler til personalseminaret ble søkt om og tildelt av Statsforvalteren.
- Team-byggende aktiviteter og sosiale tiltak: På grunn av smittevern har det blitt noe begrenset aktivitet.
- 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 etter nivået på trafikklysmodellen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

- Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 2021 viser høy score på alle faktorer. Det er besluttet at fokusområdene mestringsklima og bruk av kompetanse fremdeles består, og at innspillene fra ansatte jobbes videre med. Videre oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2021 i HMS- utvalg og i ansattgruppa gjennomføres våren 2022.
- Intern deltagerundersøkelse på skolen har ikke blitt gjennomført i 2021 på grunn av kapasitetsutfordringer.
- Skolen hadde planlagt å gjennomføre deltagerundersøkelse med tanke på pandemien. På grunn av kapasitetsutfordringer har skolen ikke kunnet gjennomføre dette.
- 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.
- I 2021 har mange ansatte opplevd stor belastning på grunn av nedbemanning. Det har vært stort informasjonsbehov og uro. Ledelsen har tatt opp tema med ansatte på felles møte, samt i medarbeidersamtaler våren 2021.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

- Det er utarbeidet virksomhetsplan for enheten med beskrivelse av enhetens hovedoppgaver og mål.
- Enheten har rutiner for innsøking til skolen og saksbehandling, vurdering av rettigheter og rutiner for vedtak om opplæring.
- Enheten har rutiner for ulike rapporteringer til staten om opplæring. (NIR og GSI)
- Enheten har rutiner for oppmelding til prøver og eksamen, utsending av prøvebevis og vitnemål og behandling av fritakssøknader.
- Enheten har rutiner rundt saksgang for bosettingsarbeidet av enslige mindreårige.
- Enheten har møter i HMS- utvalget. Viktigste tema i 2021 har vært smittevern og organisering av skolen.
- Enheten har avviksrutiner på dagsorden minst en gang i året. Enheten følger opp de avvikene og forbedringsforslagene som registreres.
- Enheten oppdaterer/ reviderer hvert år den enkelte ansattes arbeidsoppgaver og ansvar.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,27 %	2,12 %	0,15 %		
Langtid	5,69 %	3,87 %	1,82 %		
Sum fravær	7,96 %	5,99 %	1,97 %	6,50 %	-

Korttidsfraværet er stabilt. Det er økning i langtidsfraværet i 2021. Langtidsfraværet er i hovedsak langvarige sykemeldinger av kjente årsaker.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	51,2	53,7	-1,8	-	-
Midlertidige årsverk	3,9	1,9	2,0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	55,1	55,6	0,5	-	-

Sammenligning av årsverk viser feil bilde fordi Avdeling for enslige mindreårige ble slått sammen med Arendal voksenopplæring i januar 2021. Enheten ble tilført 4,4 årsverk, men nedbemannet samtidig i skolen våren 2021.

Enheten har en økt andel midlertidige årsverk i 2021 grunnet langvarig sykefravær og økte vikarbehov ved skolen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	3	7	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	15	21	3 700	20

- Skolen har jobbet med avvik som læringskultur. Opplæring i avvik ble gjennomgått på personalmøte i 2021. Det må jevnlig tas opp hva som er avvik på AVO.
- 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.
- Behov for debriefing og støtte for personalet i ulike saker. Skolen har forbedret og revidert rutine for å sikre at ansatte som opplever alvorlige og vanskelige situasjoner på skolen skal blir godt ivaretatt.
- Samarbeid med politiet i et forebyggende perspektiv: Skolen har en politikontakt i forebyggende tjenester som kan bistå ved behov i enkeltsaker. I 2021 har det vært lite behov for samarbeid med politiet.
- I HMS- utvalget har ledere, verneombud og tillitsvalgte i 2021 hatt jevnlig og god dialog for organisering av skolen under pandemien.

15.5 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	79 %	78 %	1 %	60%	-

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	67 %	67 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	33 %	33 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	78 %	73 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	22 %	27 %	50 %	50 %	-	-

16 NAV Arendal

16.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	156 759	154 783	154 874	176 762
Sum inntekter	-22 855	-20 879	-19 779	-90 986
Netto driftsramme	133 904	133 904	135 095	85 776

Løsning og konsekvenser av redusert budsjettramme og innsparinger

Enheten har hatt innsparinger de siste 7 årene med mellom 1 million og opp til 4 millioner årlig. Konsekvensen av dette er at mye av handlingsrommet for å justere driften for å komme i balanse, utvikle og effektivisere er betydelig redusert.

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

Flyktningeområdet ble redusert med 5 årsverk. Dette kommer i tillegg til de innledende tilpasningene enheten har gjort for å tilpasse seg rammen på 2 årsverk. Kommunens økonomi og lave bosettingstall var bakgrunnen for reduksjonen. Dette fikk mange av de konsekvensene som ble beskrevet i virksomhetsplanen.

Man fryktet en eksplosjon i sosialhjelpsutgiftene under Korona utbruddet i 2020. Dette skjedde ikke i vesentlig grad. Årsaken til dette var at gode statlige utbetalingsordninger kom raskt på plass. Utover høsten 2020 og inn 2021 ser man en jevn økning i både sosialhjelpsutgifter og arbeidsavklaringspenger. Dette er en ventet effekt som man har sett ved tidligere kriser som finans og offshore krisene. I tillegg har man i 2021 hatt rekordhøye strømpriser som påvirket sosialhjelsbudsjettet.

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

16.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

NAV Arendal sin visjon:

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

Hovedmålene i NAV sin langtidsplan for 2021 var *Flere i arbeid, Bedre brukermøter, Pålitelig forvaltning*.

NAV har en sentral rolle i kommunens levekårsarbeid. Regionen har store levekårsutfordringer og det må jobbes på mange plan for å endre dette. Man vet at arbeid er en faktor som gir et viktig bidrag til et godt liv, men på veien dit trenger mange bistand. Kvalifiseringstiltak av forskjellig art er viktig, det samme er helse og behandling for å bli arbeidsfør. Det jobbes også mye med sosialfaglig oppfølging for å ta bort hinderet for arbeid som manglende bolig, økonomirådgivning og annen råd og veiledning. Faren for utenforskap og dårlig helse kan bli forsterket hvis disse ikke blir fanget opp, noe som i verste fall kan ende med uføretrygd.

NAV har en stor tiltaksmeny både for arbeid, arbeidstrening og kvalifisering som brukes aktivt for å støtte kommunens innbyggere som har behov for bistand

Grønt samfunn

NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011 og re-sertifiseres gjennom utviklingstiltak rundt energisparing, elektriske biler og grønne innkjøp. I 2021 ble enheten resertifisert for en ny periode. NAV Arendal fulgte opp tiltakene som var satt opp rundt internkultur for kildesortering og bruk av enhetens elektriske biler. En av de eldre elbilene ble byttet inn i en ny i 2021.

Regional vekst

NAV Arendal er vertskontor for det interkommunale ressurscenteret for økonomi og gjeldsrådgivning. Her gis det tjenester over hele Agder og det er 14 kommuner som er medlem, dette har vært spesielt viktig i 2021 hvor mange har hatt behov for denne tjenesten.

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

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

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

Samarbeid for å nå målene

I 2021 ble det på tross av pandemien jobbet godt på en rekke områder blant annet med:

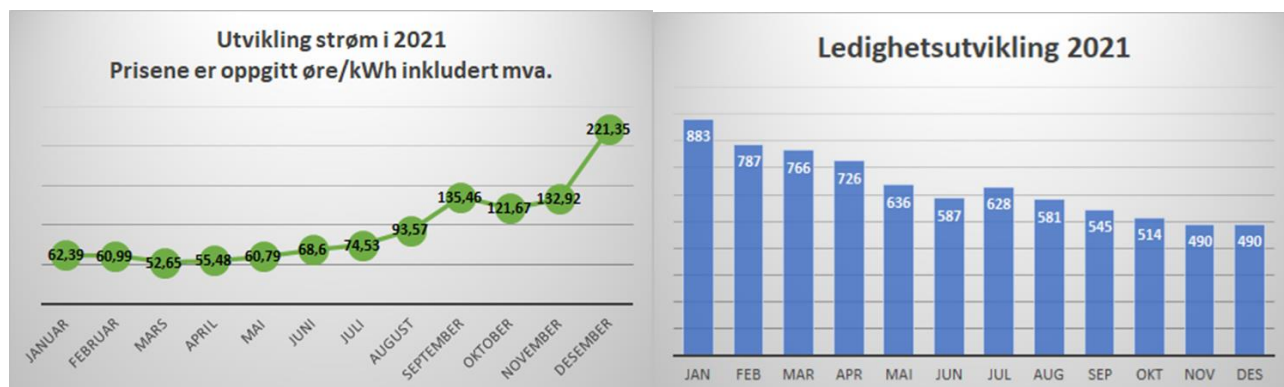
Næringsrelaterte tiltak:

- Samarbeid med Næringsforeningen - Næringsutvalg
- Jobbmesser for konkrete grupper som sosialhjelpsmottagere og brukere med nedsatt arbeidsevne.
- Tett samarbeid med næringslivet, inkl. NHO, Virke etc.
- Tett og integrert samarbeid med Etablerersenteret om gründing og nyetableringer.
- Tett samarbeid med Morrow Batterifabrikk etableringen om rekruttering og kvalifisering, samt samarbeid med annen virksomhet som blir berørt av etableringen som Arendal Havn og aktører i entreprenørbransjen.

Samarbeid eksternt:

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

16.3 Utvikling og status



16.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Konsekvensene av pandemien rammet mange også i 2021. Det var perioder med strenge tiltak og nedstenging, selv om de var litt mer moderate enn i 2020. For medarbeiderne i NAV innebar dette lange perioder på hjemmekontor, samt økt volum på arbeidsledige og permitterte. Dette har medført en ekstra belastning som i noen grad kan gjenfinnes i sykefraværstatistikken. NAV Arendal har lagt vekt på å holde åpent på vanlig måte gjennom hele pandemien selv om det har vært forsterkede smitteverntiltak. Det er også lagt vekt på at grupper som er spesielt sårbare og som trenger tett oppfølging skal få den bistanden de trenger. På denne måten er også ikke digitale brukere godt ivaretatt.

I perioden etter sommer sank også ledigheten nesten til nivået før pandemien, med svært lav ledighet, men økte igjen fram mot jul som konsekvens av nye pandemiltak. Behovet for økonomi og gjeldsrådgivning er også økende og en naturlig effekt av at mange har hatt lavere inntekt ved ledighet og permisjoner.

16.5 Arbeidsgiverstrategi

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

Medarbeider- og brukerundersøkelser

NAV har en årlig medarbeiderundersøkelse. I 2021 viste denne gode resultater og en økning på viktige områder. Disse varierer noe internt mellom avdelingene. Det arbeides aktivt med tiltak i etterkant av undersøkelsen slik at man kan forbedre disse ved systematisk arbeid. Alle avdelinger og team lager seg HMS tiltak ved årets start, som de jobber med utover i året. Disse tiltakene bidrar sammen med vernerunden til at organisasjonen jobber systematisk med forbedringer av HMS, og arbeidsmetodikk.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

NAV har gode internkontroll systemer som går på alt fra sikkerhet, datasikkerhet (GDPR), kontroll av vedtak og saksbehandling. Fra 2019 har Microsoft Teams vært hovedplattformen for informasjon, rutiner etc. Her er informasjonen lett tilgjengelig for medarbeiderne. Informasjonsstrategien inneholder utover dette, møter, infomail og info på skjerm. NAV Arendal har også et tydelig års hjul for endringer slik at tjenester og kompetanse blir oppdatert og har god kvalitet. Internkontroll og gode systemer for tjenester, sikkerhet og HMS blir enda viktigere i den pandemi situasjonen som har vært i 2021. NAV Arendal har egen trussel protokoll for avvik rundt vold og trusler, samt et statlig avvikssystem. Det blir årlig gjennomført risiko og sårbarhetsanalyser i samarbeid med NAV Agder.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,36 %	0,70 %	0,66 %		
Langtid	7,90 %	4,90 %	3,00 %		
Sum fravær	9,26 %	5,60 %	3,66 %	6,50 %	-

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	67,7	71	-3,3	-	-
Midlertidige årsverk	5	7	-2,0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	72,7	78	-5,5	-	-

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	27	49	3 000	-
Antall kvalitetsavvik	-	-	3 700	-

Tallene i tabellen er hentet fra NAV sin interne trussel protokoll. Differansen fra 2020 til 2021 har nok sin forklaring i den alvorlige hendelsen i Bergen, noe som medførte stort fokus på sikkerhet og derav økt bruk av trussel protokollen. NAV bruker det statlige avvikssystemet ASYS, og ikke det kommunale systemet. Enheten har ikke noe mål om et visst antall avvik, men jobber systematisk for å lære av og forbedre praksis og rutiner på bakgrunn av de avvikene som blir registrert. Det er viktig at det er lav terskel for å registrere avvik om trusler så det ikke blir for store mørketall.

16.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	95 %	95 %	0 %	60 %	90 %

NAV Arendal ansetter kun medarbeidere i full stilling. I et ansettelsesløp søker noen likevel om forskjellige typer permisjoner som medfører at de jobber deltid, men dette har et svært lavt volum.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	57 %	57 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	43 %	43 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	80 %	80 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	20 %	20 %	50 %	50 %	-	-

16.7 Vold i nære relasjoner

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

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

17 Koordinerende enhet

17.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	174 749	167 586	158 237	206 438
Sum inntekter	-46 107	-38 519	-38 426	-65 616
Netto driftsramme	128 643	129 067	119 811	140 821

Resultatet for Koordinerende enhet viser underforbruk på ca. 0,4 mill. kr ved årets slutt. Enheten har likevel opparbeidet seg et driftsmessig overskudd på ca. 2,5 mill. kr. Enheten har hatt kostnader knyttet til prosjektet Statlig finansiering av omsorg på ca. 1,5 mill. kr som ikke er kompensert, i tillegg er ca. 0,6 mill. kr. avsatt på disposisjonsfond.

Kostnader knyttet til vaksinasjon covid-19 på ca. 8 mill. kr. er ført på koordinerende enhet, dette er kompensert.

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

Enkelte budsjettposter har stadig blitt presset da det ikke har blitt gitt kompensasjon for prisstigning over flere år.

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

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.

17.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Helse og levekår har seks kunnskapsbaserte satsingsområder:

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

Satsingsområdene er beskrevet i kapitlene i enhetens virksomhetsplan.

Trygge individer – Trygge hjem

Koordinerende enhet har bidratt i arbeidet i det regionale samarbeidet med Østre Agder med å etablere en helhetlig innsatstrapp der trinnene synliggjør nivå av inngripen i folks liv, jo høyere opp i innsatstrappa, jo større kommunal inngripen.

Det gode menneskemøte

Frisklivssentralen (FLS)

Er stadig under utvikling. Driften vært preget av covid-19, fokus har vært på å holde aktiviteten i gang på best mulig måte, aktiviteten har i perioder vært lavere enn normalt. Temakurs i «Barn og overvekt» for foreldre, som ble utviklet og kjørt som pilot en runde i 2020, er gjennomført 3 runder i 2021.

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

Den store klassefesten

“Klassefesten” for 78 åringer og invitere årlig til en samling hvor formålet er å dele kunnskap knyttet til det å kunne planlegge egen alderdom. Årskullet vil også få oppleve kommunen «innenfra» ved å møte ansatte og bli bedre kjent med tjenestetilbudet. Ble ikke gjennomført i 2021 på grunn av covid-19, men enheten planlegger å gjennomføre denne i 2022.

Gode forløp

Utvikling av fysio-/ergoterapitjenesten

Fysio- og ergoterapitjenesten har startet oppfølging av satsningsområdene i fysio-/ergoterapiplanen i 2021. Arbeidet med aktiv skole, i skolehelsetjenesten, der fysioterapeutene jobber for mer fysisk aktiv læring, sammen med pedagoger har fortsatt i 2021.

Utvikling av bemanningsenheten

Bemanningsenheten har koblet på flere avdelinger i Helse og levekår, de siste vil kobles på våren 2022. Det er jobbet med utredning av muligheten til å utvide tilbudet til barnehager og skoler, oppstart i noen barnehager/skoler er planlagt i aug. 2022.

Fokus på ernæring og matglede

Det har vært et økt fokus på ernæring i korttidsavdelingene i 2021. Det er etablert et tettere samarbeid med Myratunets kjøkken. Det er etablert faste møter for matkontaktene. Kokkene brukes i noe større grad har bistått der ernæring kan være en utfordring.

Myratunet som testarena

Hjemmebaserte tjenester og koordinerende enhet ønsket å utrede muligheten for å etablere en opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi. Tilbudet er for pasienter som skal hjem etter et rehabiliterings-/korttidsopphold eller som har dagsentertilbud og som kan ha nytte av velferdsteknologiske løsninger. Myratunet er en arena som er i en posisjon hvor nye digitale løsninger enkelt kan tas i bruk med god opplæring og veiledning. Utredning vil derfor gjenopptas når det praktisk lar seg gjøre. I 2021 er det testet ut noen velferdsteknologiske løsninger for enkelte brukere.

Kompetanse og rekruttering

Den strategiske kompetanseplanen for helse og levekår ligger til grunn for arbeidet med kompetanseheving i enheten. Målsettingen for koordinerende enhet er å sette medarbeidere i stand til å oppleve mestring i det arbeidet som skal utføres.

covid-19 har redusert mulighetene til å delta på fysiske kurs og samlinger i svært stor grad.

Flere av temaene i fag- og aktivitetsplan for 2021 har vært gjennomført, med noen unntak.

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.

13 ansatte i Helse og levekår deltok på Kompetansepluss skoleåret 2020/21.

Senhøsten 2021 deltok alle ansatte på tjenestekontoret på 2 dagers kurs i saksbehandling, de 2 siste dagene gjennomføres i mars 2022.

Kvalitetsforbedringsteam

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

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

Aktiviteten har vært redusert på grunn av covid-19.

Etisk refleksjon

Enheten benytter etisk refleksjon i avdelingene, lederteam og i rådgiverteam.

Grønt samfunn

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

Digital hjemmeoppfølging gjør at pasienten ved hjelp av teknologi overfører helseinformasjon til kommunen, fastlegen eller sykehuset og helsetjenesten tar kontakt på telefon ved behov for oppfølging. Dette reduserer i stor grad behovet for transport både for helsetjenesten og pasient.

Satsning på teknologi som døralarm, bevegelsessensor, kamera og GPS hos brukere som har behov, medfører færre faste besøk "for å sjekke" og heller utrykning ved behov.

Samarbeid for å nå målene

Koordinerende enhet har et utstrakt samarbeid innen helse og omsorg, resten av kommunen og eksterne tjenester. Dette er en forutsetning for at vi skal kunne gi gode tjenester.

Noen andre eksempler på samarbeid med eksterne:

- Samarbeid om velferdsteknologi og e-helse gjennom regional koordineringsgruppe med alle kommuner i Agder, samt Østre Agder og IKT Agder samarbeidet.
- Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) er i seg selv et samarbeid mellom Østre Agder kommunene. De har også flere pågående initiativer i samarbeid med Sørlandet Sykehus (SSHF), Arendal.

17.3 Utvikling og status

Rådgiverteam

Rådgivere IKT fagsystem og e-helse

I 2021 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.

Rådgiverne har videreført arbeidet med digitalisering med blant annet DigiHelse, velferdsteknologisk knutepunkt (VKP) og arbeid mot full eskalering av kjernejournal. Det er også jobbet med Felles kommunal journal (FKJ) hvor rådgiverne har deltatt og bidratt i en arbeidsgruppe i Agder.

Rådgiverne har i 2021 arbeidet med trygghetsteknologi og videre utrulling av digitalt pasientvarslingsanlegg og alarmtjenester. I 2021 har man blant annet hatt et pilotprosjekt med Evondos medisineringsrobot i hjemmesykepleien og man har innført digitalt pasientvarslingsanlegg på Røed bo og omsorgssenter. Arendal kommune har også økt satsningen på digitalt tilsyn m/kamera i avlastningsboliger og institusjoner som nå har dette i ordinær drift. Det er på plass et begrenset tilbud til hjemmeboende med behov for GPS, hvor det inngås en samarbeidsavtale med pårørende. I 2021 er det jobbet videre med eRom som nå er innført på en rekke institusjoner og omsorgsboliger.

Mye av arbeidet innen velferdsteknologi er gjort i samarbeid med trygghetsalarmtjenesten, saksbehandler fra tjenestekontoret, IKT rådgiver, demensrådgiver, rådgiver stab, institusjoner og hjemmesykepleie, samt andre deler av tjenesten. Andre viktige eksterne samarbeidspartnere er IKT-Agder og leverandører av teknologiske løsninger. Arendal kommune samarbeider tett med andre kommuner på Agder og rådgiver deltar i AU Samarbeidsutvalg som er underlagt Regional koordineringsgruppe e-helse Agder.

Rådgiverne leder og deltar i arbeidsgruppen som arbeider videre med innføring av digitalisering og velferdsteknologi i Arendal kommune. 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. ROS er oppdatert på en rekke fagsystemer.

Rådgiverne deltar i OSS IKT forum som jobber for samarbeid mellom alle kommuner i Agder og SSHF i forbindelse med elektronisk samhandling. Et annet viktig forum er fagutvalget for digitalisering innen helse, omsorg og levekår Østre Agder hvor rådgiver deltar.

- **Digital oppfølging og velferdsteknologi:** Arendal kommune har tatt i bruk de ulike trygghetsteknologiene som er forventet fra nasjonalt hold, ift. gevinstrealiseringsrapportene; som GPS, digitale trygghetsalarmer, elektronisk medisineringsstøtte, døralarm, kameratilsyn, digitalt pasientvarslingsanlegg med tilleggsteknologi.
- **Kjernejournal** er innført i pleie og omsorg i Arendal Kommune. Dette er første steget mot en sentral forskrivningsmodul og pasientens legemiddelliste.
- **Velferdsteknologisk knutepunkt (VKP)** er tatt i bruk i forbindelse med digitale trygghetsalarmer i Arendal Kommune.

Koordinatorteam og rehabiliteringsrådgiver med systemansvar individuell plan

Koordinatorteamet består av rehabiliteringsrådgiver med systemansvar for individuell plan og tre fulltidsstillinger som koordinator i enkeltsaker. Langtidsfravær har medført press på de som har vært igjen.

Rehabiliteringsrådgiver med systemansvar individuell plan:

- Heldagskurs hvert halvår for nye koordinatorene. I 2021 har opplæringen av nye koordinatorene blitt utført enkeltvis grunnet smittevern hensyn, i oktober ble det gjennomført et vanlig heldagskurs

med godt oppmøte.

- Veileder koordinatorene, har mye kontakt med pårørende/brukere og samarbeider med mange ulike tjenester. Koordinatorer som trenger mer opplæring eller veiledning får dette fortløpende om de kontakter rehabiliteringsrådgiver.
- Undervisning på vernepleierutdanningen i Individuell Plan, gjennomført i september.
- Rehabiliteringsrådgiver har sammen med koordinatorteamet fortsatt med koordinatortreff i 2021.
- Grunnet smittevern hensyn har de fleste koordinatortreffene blitt arrangert over teams. Det fungerer fint med faglig påfyll og informasjon, men blir det lite samtaler på tvers.
- Det ble ikke gjennomført starthjelp i 2021, planen er å gjennomføre starthjelp våren/sommeren 2022.
- Det har blitt utarbeidet Veiviseren - barn med funksjonsnedsettelse - Arendal kommune, en totaloversikt over tjenester og viktige faktorer for denne foreldregruppen. Oversikten er til stor hjelp for koordinatorene og andre ansatte i hjelpeapparatet.

Det har vært en stor utfordring å få fordelt koordinatorsaker for barn og unge. Dette har fungert bedre etter koordinatorteamet ble etablert, i tillegg fordeles sakene på helsestasjonen, familietjenesten, barnefysio/ergoteamet og enhet funksjonshemmede. Det er store komplekse saker som er vanskelig å få avsluttet, en del ganger blir det også satt inn koordinatorene for en av foreldrene også.

	2019	2020	2021
Antall saker pr. 31.12	327	315	304
Antall saker personer under 18 år, 31.12	122	138	144
Antall aktive saker i løpet av året	385	417	378
Antall aktive saker i løpet av året, personer under 18 år	127	151	158
Nye saker	66	92	65
Nye saker, personer under 18 år	18	38	25
Avsluttede saker	63	106	76
Avsluttede saker, personer under 18 år	7	14	14
Aktive koordinatorene	153	123	135

Fordeling av saker og koordinatorene i tjenestene:

Tjeneste	Antall saker 2021	Antall saker 2020	Antall koordinatorene 2021	Antall koordinatorene 2020
Systemansvarlig IP og koordinatorteam	73	57	4	4
Fysio- og ergoterapitjenesten	40	41	20	18
Barnehage	1	1	1	1
Skole	6	4	4	4
Oppfølgingstjeneste	9	6	6	4
Psykisk helse	6	10	3	4
Avlastning Fagerheim/Røedtunet	24	24	12	12
NAV	30	29	19	18
Helsestasjonen	30	33	22	16
Familietjenesten	26	29	12	12
Miljøarbeidertjenesten	17	54	8	9
BVT habilitering	19	17	15	10
Hjemmesykepleien	8	9	9	11
Nye til fordeling/venter på vedtak	7	11		

Hukommelsesteam

Antall nye henvisninger til teamet har totalt sett har økt siste året. Antallet diagnosekartlegginger øker også sammenlignet med i fjor. Dette er å forvente da vi i kommunen har økende andel eldre og dermed større muligheter for at flere utvikler demenssykdom.

	2019	2020	2021
Antall henvisninger mottatt	119	122	132
Antall utførte diagnoseutredninger (nye)	35	53	60
Antall oppfølginger (flere pr. bruker)	834	922	830
Antall deltagere pårørendeskole (1. pr. år)	37	30	60
Undervisningsoppdrag/kursdrift (internt og eksternt)	34	10	5
Aktuelle aktive saker pr. 31.12	337*	368*	413*

* 402 i løpet av 2019, 459 i løpet av 2020 og 498 i løpet av 2021

Antall oppfølginger, dvs. ganger teamet har jobbet med bruker direkte eller indirekte, holder seg høyt, men har gått litt ned i 2021. Covid-19 har trolig gjort folk noe mer forsiktige med å ta kontakt for hjemmebesøk/oppfølgingsbesøk. Antall aktive saker har økt med 22,5% siste 2 år.

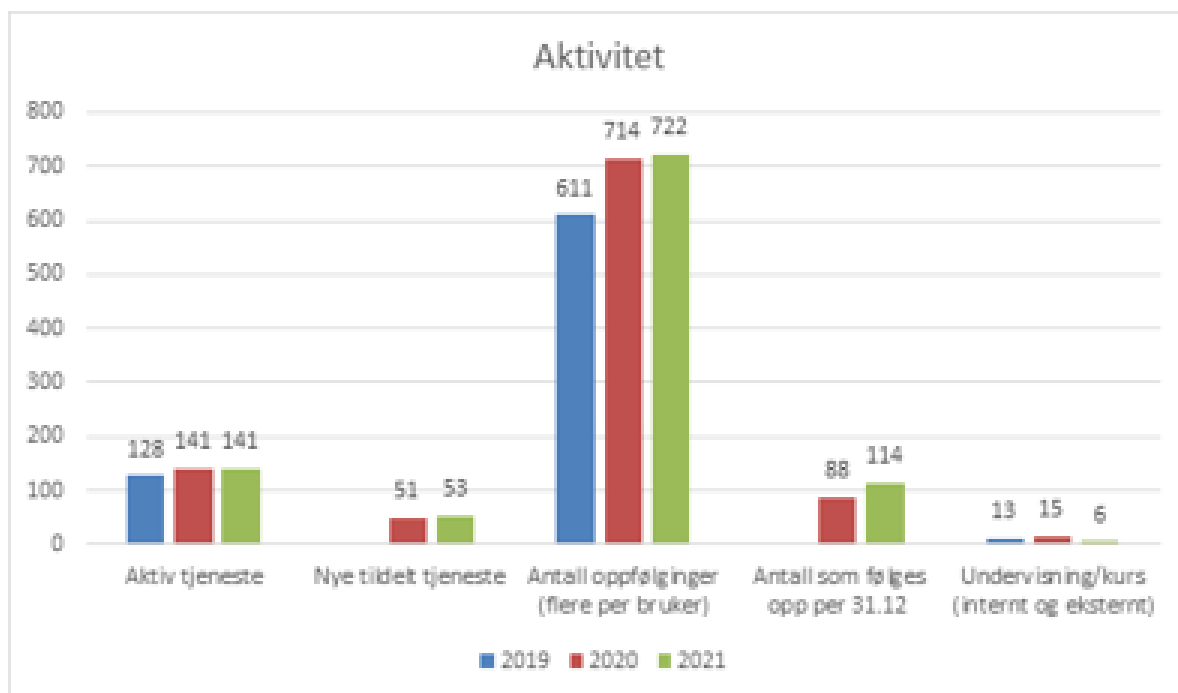
Personene med demens bor hjemme i større del av sin sykdomsperiode. Dette medfører at de etter hvert har større utfordringer med å mestre dagliglivet og at det derfor er større behov for oppfølging, råd og veiledning til dem selv, pårørende og/eller hjelpeapparat. Det er også flere som blir diagnostisert tidlig og vi følger dem derfor over lengre tid. Temaet følger brukerne i hovedsak til de flytter i institusjon eller dør.

- «Fysisk og kognitiv trening for personer med demens.» Tilbudet har vært gitt 13 ulike brukere i 2021. Tilbudet har vært åpent ukentlig, men unntak av 6 ukers opphold våren 2021 da det var høyt smittetrykk i kommunen. Det har deltatt 6-10 pårørende på turene. Tilbakemeldinger fra både personene selv og deres pårørende er at dette oppleves å være et godt tilpasset og nyttig tilbud. Tilbudet har utsatt behovet for annen kommunal oppfølging som ordinært dagaktivitetstilbud hos flere av disse brukere. Tilbudet videreføres i 2022 som en del av hukommelsesteamets faste tilbud.
- Våren 2021 var hukommelsesteamet med i «SHAPE». Prosjektet innebar et tilbud om brukerskole for personer med demens. Erfaringen fra prosjektet er at brukerskole, – eller mestringsskole, for personer med demens er et tilbud som er hensiktsmessig å opprettholde.
- «Pårørendeskole for pårørende til personer med demens» ble gjennomført høsten 2021. 60 deltakere var det største antall deltakere siden 2012. Tilbakemeldinger og erfaring over år er at dette er et tiltak som gir kunnskap, trygghet og felleskap til pårørende slik at de lettere står i de utfordringene som demenssykdommen bringer med seg.
- Undervisningsoppdrag har pga. covid-19 vært betydelig redusert i 2021.
- Hukommelsesteamet har bidratt i gjennomføring av internt kommunalt prosjekt rettet mot bruk av GPS hos hjemmeboende.
- Teamet har bidratt med demensfaglige råd knyttet til nybygg for legevakt/utskrivningsklare pasienter og knyttet opp mot planlegging av nybygg «Helsehus».

Kreftkoordinator

2021 har vært preget av covid-19 pandemien. En del av Kreftkoordinators ressurser har vært omdisponert til smittesporingsarbeid i 2021. Antall henvendelser har økt noe. Lavterskel arbeidet mot brukere i hovedfokus har vært viktig i deres hverdag med sykdom og behandling under pandemien.

Det jobbes kontinuerlig med markedsføring og synliggjøring av stillingen hos innbyggere og aktuelle samarbeidspartnere.



I tillegg til det pasientrettede arbeidet jobber Kreftkoordinator også jobber med:

- Oppfølging/kurs for ressurssykepleiere i kreftomsorg og lindring
- Oppdatere prosedyrer og fag relatert til kreftomsorg og lindring
- Råd og veiledning i sammensatte saker
- Samhandling med spesialisthelsetjeneste og andre instanser i kommunen
- Undervisning intern i kommunen og eksternt om kreftomsorg og palliasjon

Frisklivssentralen

Frisklivssentralen (FLS) er en del av Arendal kommunes forebyggende helsetilbud og er lokalisert på Myratunet. FLS sin målgruppe er personer som ønsker å endre vaner og livsstil for å bedre sin fysiske og psykiske helse. Deltakere kan henvises fra fastlegen eller andre instanser, men også ta kontakt selv uten henvisning. FLS er stadig under utvikling og vi jobber kontinuerlig med å forbedre og utvide tilbudet til å omfatte flere utsatte grupper. 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. Ansvar for FLS er lagt til en rehabiliteringsrådgiver med enhetsleder for Koordinerende enhet som nærmeste leder. Også dette året har driften vært preget av covid-19-pandemien, og aktiviteten har i perioder vært noe lavere enn normalt.

Selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter med driftsavtale

Det er også i 2021 stor pågang hos de selvstendig næringsdrivende fysioterapeutene, og hos flere av instituttene er det lang ventetid. Covid-19 har påvirket driften de fleste steder. Oppfølging fra kommunen har vært redusert siste halvår 2021 på grunn av fravær og ny enhetsleder. Høsten 2022 vil kontakt og samarbeid mellom kommunen og selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter med driftsavtale være et prioritert område for enheten.

Avdelinger

Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH)

KØH har i 2021 behandlet en del koronapasienter som alternativ til medisinsk behandling i sykehus, men også som mottak av utskrivningsklare pasienter med behov for videre behandling etter sykehusinnleggelse. Det har i tillegg vært behov for utstrakt bruk av isolering i påvente av prøvesvar, noe som har vært krevende over så lang tid.

Mot slutten av 2021 ble det planlagt en utvidelse av KØH samarbeidet for å øke kapasiteten til å ta imot utskrivningsklare pasienter. Økende smittetrykk førte til at kommunene i større grad måtte forvente å kunne ta imot utskrivningsklare pasienter for å unngå overliggere / redusert kapasitet i sykehuset. Det ble planlagt et tilbud med 8 sengeplasser på Myratunet og tilbudet ble iverksatt 03.01.22

Grimstad kommune meldte høsten 2021 ønske om gjeninntreden i KØH samarbeidet, dette iverksettes i 2022.

Statistikk og bruk

- KØH Somatikk – 8 senger. Det var en betydelig økning av antall innleggelser i 2021. Totalt 422 innleggelser med i underkant av 2000 liggedøgn. Dette er en økning fra 326 innleggelser og 1380 liggedøgn i 2020. November- desember var det vesentlig pågang på plassene og over 400 liggedøgn. Beleggsprosent fra 2021 har økt til ca. 70% fra ca. 50 % tidligere år. Ca. 90 % av alle innleggelser vurderes adekvat, 7 % for lavt nivå og 3 % der det vurderes at kommunale tjenester kunne vært tilstrekkelig.
- KØH psykisk helse og rus – 1 seng. Det var økt bruk i 2021, totalt 24 innleggelser og i overkant av 200 liggedøgn. Snitt liggetid er 8 dager, naturlig høyere innenfor denne pasientgruppen. Noen pasienter med omfattende utfordringer krever tid, samhandling med spesialisthelsetjenesten og andre aktører for at utskrivelse skal være forsvarlig. Somatisk KØH har i perioder også hatt pasienter med psykisk helse og rusproblematikk, og de 9 plassene totalt ses i sammenheng. Det gir gode synergier at disse plassene er lokalisert i samme hus og ressurser utnyttes på tvers.
- Ambulant KØH. På grunn av stort press på sengeplasser og som følge av pandemi har denne tjenesten hatt en nedgang i 2021. 28 registrerte ambulante oppdrag tilsvarende ca. 100 liggedøgn. Ambulant KØH kan også ses på som et viktig supplement til digital hjemmeoppfølging.
- UKP i KØH. Det har vært mindre muligheter for bruk grunnet press på ordinære plasser.

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. Størst andel av alle innleggelser skjer kveld / helg, og det er derfor fortsatt behov for at dagens vaktordning opprettholdes. Vaktordningen i KØH er integrert og driftet sammen med øvrig legepool i Arendal. Dette er en suksessfaktor for en sikker og kvalitetsmessig drift. Utfordringsbildet med langtidsfravær og rekrutteringsutfordringer ble løst i 2021, og legetjenesten vurderes robust med dedikerte leger.

Økt press på plassene, kortere liggetid og uavklarte pasienter har gitt en økning av utrykning på hjemmevakt.

Digital hjemmeoppfølging

Det ble i desember 2020 besluttet at TELMA (NFR pasientene) skulle få oppfølging fra sentralen videre ut prosjektperioden til NVP (01.07.21). I tillegg ble det innvilget en forlenget prosjektperiode juni-des 2021.

I januar 2021 ble det besluttet en felles telemedisinsk sentral (TMS) på Agder, lokalisert i Arendal. TMS Arendal inngikk samarbeidsavtale med 20 kommuner på Agder og alle Østre Agder kommuner har inngått

avtale for 2022.

- I 2021 ble det utviklet oppfølgingsverktøy for koronapasienter. Sentralen hadde flere pasienter som fikk digital hjemmeoppfølging og tilbakemeldingen her var utelukkende økt trygghet.
- Ressurspersoner var i 2021 på informasjonsrunder sammen med SSHF til alle samarbeidskommuner.
- Forskningen fra 2018- 2021 skal gi føringer for nasjonale anbefalinger. Dette presenteres juni 2022.

I utgangen av 2021 var ca.50 pasienter tilknyttet TMS Arendal, hovedsakelig kronikere. Sentralen er bemannet med sykepleiere og det ses store synergier mellom KØH og digital hjemmeoppfølging.

Fysio- og ergoterapitjenesten

Tjenesten hadde økt aktivitet i 2021. En av årsakene 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.

- I voksenteamet med fysio- og ergoterapeuter er det i 2021 en økning i hjelpemiddelsaker og kognisjon:

	2018	2019	2020	2021
Antall nye brukere Hjelpemiddelformidling bevegelse	365	355	326	439
Antall nye brukere syn/hørsel	53	59	66	71
Antall nye brukere Kognisjon	30	39	27	57
Antall nye brukere Boligtilrettelegging	29	42	34	21

- Det har vært en økning av barn i 2021 som følges opp i barneteamet, fra 285 saker i 2020 til 308 saker i 2021. Det er flere barn med alvorlige diagnoser som krever tett oppfølging over lang tid.
- Tjenesten er økt med et årsverk ergoterapeut fra 2021 med effekt fra august.
- Det er i 2021 jobbet videre med aktiv skole og 2 nye skoler er fulgt opp i løpet av året.
- Gruppeaktiviteten, både for barn og voksne, har i perioder vært redusert i 2021 på grunn av covid-19.
- "Effektiv samhandling for kvalitet og ressursutnyttelse"; Forankringsarbeid og utvikling av rutiner har fortsatt i 2021. Det har vært gjennomført fellessamling for fysio/ergo og kommunalt hjelpemiddellager.

Innsatsteam hverdagsrehabilitering

Antall brukere som mottok tjeneste fra innsatsteamet har fra 2020 til 2021 økt fra 291 personer til 311 personer, brukerne har vært i alderen 21-100 år med en snittalder på 78,8 år.

Vurdert effekt etter at innsatsteamet har vært inne:

Antall timer hjemmesykepleie pr. uke	0	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
2021 - Antall brukere (i alt 311)	135	44	25	11	29	42	25
2020 - Antall brukere (i alt 291)	145	32	20	16	26	32	20

Antall timer <u>redusert</u> hjemmesykepleie pr. uke	Økt antall timer	Ingen reduksjon	0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	>10
2021 Antall brukere (i alt 311)	6	103	39	9	50	43	57	4
2020 Antall brukere (i alt 291)	5	89	42	37	41	30	42	5

Tabellen viser at i 2021 hadde 202 brukere (65%) redusert behov for hjemmesykepleie etter innsatsteam.

Hjelpemidler og transport

Det har vært et år preget av høy aktivitet i alle tjenesteområder ved avdelingen.

Covid-19 har påvirket tjenesten i stor grad. Hovedårsaken er at tjenesten har driftet pandemilager og lager for hurtigtester for Østre Agder kommunene

- Transporttjenesten opplever økt etterspørsel. Brukere med nedsatt funksjonsevne tildeles dagsenter plass noe som er krevende mht. tidsbruk og forsvarlighet. Det oppleves allikevel at brukere av tjenesten er fornøyde med kvaliteten.
- Kommunalt hjelpemiddellager har økning i tjenesten som forventet med fokus på å leve lengst mulig i eget hjem.
- Trygghetsalarmtjenesten har en jevn aktivitet med økt fokus på velferdsteknologi for hjemmeboende.

Rehabiliterings- og korttidsavdelingene Myratunet

Avdelingene har hatt en del ekstra utfordringer i 2021:

- Covid-19 med høyt fravær og utfordringer med å skaffe vikarer i perioder, spesielt mot slutten av 2021.
- Smittevern, og stadig endringer av disse, på grunn av covid-19 har krevd mye av fokuset til ansatte.
- Høyt press på institusjonsplasser som har medført at mange brukere som venter på langtidsplass ivaretas på korttid.
- Mange av brukerne har dårligere funksjonsnivå fysisk og kognitivt og flere har hatt behov for en til en oppfølging.

Tjenestekontoret

Tjenestekontorets hovedoppgave er å behandle søknader og tildele helse- og omsorgstjenester etter lov om kommunale helse- og omsorgstjenester:

1. Flyt mellom spesialisthelsetjenesten, kommunale institusjoner og andre kommunale helse- og omsorgstjenester for å ivareta meldte behov for den enkelte innbyggere
2. Behandle søknader og andre henvendelser innen forvaltningslovens frister
3. Revurdere saker

Arendal kommune vedtok 28.01.2021 å takke ja til Helsedirektoratets invitasjon til å delta i prøveprosjektet «Forsøk med statlig finansiering av omsorgstjenester» (SIO) i 2021. I statsbudsjettet for 2022 ble det imidlertid vedtatt at prosjektet skulle avsluttes 31.12.2021.

Tjenestekontoret hadde en helt sentral rolle i prosjektet og har i 2021 hatt stort fokus på forberedende fase og gjennomgang av alle vedtak som deltaker i SIO.

Det har i 2021 vært et stort press på tjenestene, spesielt behov for institusjonsopphold, det har vært krevende for kommunen å finne gode løsninger. Tjenestekontoret forvalter de tilbud som kommunen har til enhver tid.

Støttetjenester helse og levekår

Tjenesten har vært i en nedbemanningsprosess, et årsverk ble løst fra 01.01.2021 og prosessen med et årsverk til har pågått i 2021. Som en del av prosessen har det vært gjennomført en behovsanalyse for å sikre rett kompetanse videre i tjenesten.

Tjenestene har stort sett blitt gitt som normalt gjennom året, men med periodevis hjemmekontor og kommunikasjon på Teams på grunn av covid-19.

Bemanningsenheten

Bemanningsenheten (BE) har koblet på flere enheter/avdelinger i 2021 og antall vakter administrert av BE har økt. Det er et mål om at 30% av vaktene skal dekkes av fast ansatte i bemanningsenheten.

	2021	2020	2019
Antall vakter administrert av bemanningsenheten	20 178	17 588	13 885
Antall vakter dekket av fast ansatte ved bemanningsenheten	2 450	2 311	2 325
Prosent vakter dekket av fast ansatte ved bemanningsenheten (av totalt antall vakter)	12,1 %	13,1 %	16,7 %

Tabellen viser at antall vakter dekket av fast ansatte i bemanningsenheten har økt, mens andelen vakter disse dekker har gått ned.

På bakgrunn av dette vil bemanningsenheten utvide antall faste ansatte i løpet av 2022.

17.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Konsekvenser av covid-19 for brukere:

- En del gruppeaktiviteter for barn og voksne har hatt redusert antall deltakere eller har vært stengt på grunn av smittevern i perioder av 2021.
- Enkelte brukere har takket nei til hjemmebesøk eller tjenester av smittevernhensyn
- De fleste tjenester har vært driftet så normalt som mulig i 2021 og det har vært stort fokus på at brukerne skal få så gode tjenester som mulig.

Konsekvenser av covid-19 for ansatte:

- Smitteverntiltak som bruk av munnbind, avstand ++ har gitt en merbelastning på våre ansatte.
- Mange ansatte har strukket seg langt for å dekke opp både akutt fravær og fravær noe frem i tid.
- En god del ansatte har fått andre oppgaver, i noen tilfeller i tillegg til vanlige oppgaver, på grunn av pandemien. For eksempel smittesporing, organisering av teststasjon, testing, opprettelse og drift av pandemilager og lager for hurtigtester.
- Avdelingsledere har hatt merbelastning. De har holdt seg oppdatert om stadige endringer i nasjonale og lokale tiltak, noen har fått ekstra oppgaver/ansvar og det har i perioder vært utfordrende å skaffe vikarer.

17.5 Arbeidsgiverstrategi

Folder med arbeidsgiverstrategien er levert ut til avdelingene/ansatte.

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

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Koordinerende enhet scoret svært bra på medarbeiderundersøkelsen høsten 2021, gjennomsnitt en score på 4,37 og avdelingen med høyest score hadde 4,66 (5 er maksimal score). Det gode resultatet er på tross av at det dessverre har vært få avdelinger som har fulgt opp undersøkelsen i 2019 med konkrete prosesser på grunn av pandemien som kom i starten av 2020. Det betyr at ledere og ansatte i enheten jobber veldig bra med de ulike faktorene i "sitt daglige arbeid".

Medarbeiderundersøkelsen høsten 2021 vil bli fulgt opp i ledergruppa og i avdelingene i 2022.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

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
- Kontinuitetsplan
- Smittevern

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

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetsens mål
Korttid	1,88 %	1,93 %	-0,05 %		
Langtid	5,55 %	7,17 %	-1,62 %		
Sum fravær	7,43 %	9,10 %	-1,67 %	6,5 %	6,5 %

Enheten har redusert fravær i 2021 sammenliknet med 2020. Fraværet har økt i løpet av høsten, til og med 2. tertial 2021 var sykefraværet på 6,5%. Karantene og isolasjon ved covid-19 smitte er trolig en viktig årsak til denne økningen i løpet av 2021.

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

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	170,9	155,7	15,2	-	-
Midlertidige årsverk	15,3	13,7	1,6	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0,0	0,0	0,0	-	-
Sum årsverk	186,2	169,4	16,8	-	-

Enheten har en økning på 15 faste årsverk:

- Støttetjenester er overført fra helse og levekår til koordinerende enhet, 12,3 årsverk
- To IP koordinatorstillinger opprettet januar 2021
- Et årsverk ergoterapeut

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	12	47	3 000	80
Antall kvalitetsavvik	48	209	3 700	350

Enheten har hatt god økning både på HMS og kvalitetsavvik sammenlignet med 2020. Enheten vil i 2022 jobbe videre med å komme opp på enhetens mål.

17.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	57,0 %	53,2 %	1,1 %	60 %	60 %

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

Enheten må fortsette med heltidsarbeidet ved å øke kompetanse og jobbe med holdningsskapende arbeid. Dette er nødvendig for å endre holdninger og normer for å skape den heltidskulturen vi ønsker.

Videreutvikling og utvidelse av bemanningsenheten, som kun har heltidsstillinger, vil være et viktig bidrag til heltidskultur i enheten og alle enheter den betjener.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	88,9 %	88,9 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	11,1 %	11,1 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	83,9 %	82,5 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	16,1 %	17,5 %	50 %	50 %	-	-

Andel kvinner og menn er ulik i avdelingene. Det hadde vært positivt med noe bedre kjønnsbalanse i flere av avdelingen, dette vil jobbes videre med i 2022.

17.7 Vold i nære relasjoner

Enheten er godt kjent med handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Alle avdelinger hadde i 2020 en gjennomgang av planen.

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

18 Mestring og habilitering

18.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	239 908	221 770	206 107	170 458
Sum inntekter	-70 095	-51 450	-52 260	-44 200
Netto driftsramme	169 813	170 320	153 847	126 258

Mestring og habilitering meldte ved 1. og 2. tertial om et forventet negativt økonomisk resultat for 2021.

Etter justeringer og overføringer til enheten ble enhetens endelige resultat i 2021 på 507.000 kroner i mindreforbruk.

Avlastningsavdelingene ble i forbindelse med omorganiseringen pr. 01.01.2021 tilbakeført til enhet mestring og habilitering.

Rammen i budsjettet til avlastningsavdelingene var ved inngangen til 2021 ikke forenelig med utgiftene man allerede i 2020 hadde meldt inn for 2021. Dette var bl.a. begrunnet med at antall avlastningsopphold økte både i forbindelse med kjente og nye brukere. Vedtak om avlastning er en lovpålagt tjeneste.

I tillegg har flere voksne ikke fått vedtak om kommunal bolig, hvilket har medført at man har benyttet avlastningsavdelingene som et kompenserende tiltak, i påvente av tildeling av bolig. Det er bl.a. tilfellet i forbindelse med utsettelse av bygging av Moldfaret bofelleskap som ble vedtatt i 2018 og forventet ferdigstilt i 2021. Vedtak om ekstra midler til bygget ble først endelig vedtatt i januar 2022.

Rødnetet avlastningsavdeling ble avvirket i januar 2021, fordi bygget skulle rives for å bygges på nytt. Avlastningsoppholdene ble fordelt på 3 lokasjoner, hvilket også har vært en årsak til økte utgifter til drift.

Det opprinnelige budsjett for mestring og habilitering, uten avlastningsavdelingene, ble redusert med 10 mill. kr. De varslede tiltak i virksomhetsplanen er gjennomført.

På inntektssiden har det vært en positiv endring i refusjon for ressurskrevende tjenester bl.a. begrunnet med at kartlegging av brukere i avlastningsavdelingen har medført økt refusjon.

Prosjektmidler til gjennomføring av prosjekter i 2021 som pga. korona er utsatt, er satt av på fond.

18.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Enheten har hatt et stort fokus på å følge opp CRPD - FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

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

I 2021 har vi hatt følgende rammeområder:

- Botilbud med døgnkontinuerlige tjenester
- Dag- og aktivitetstilbud
- Avlastning for barn/unge i og utenfor institusjon.
- Institusjon (sykehjem, KØH)
- Boveiledertjeneste i eget hjem.

Tjenesten har bidratt til at brukene får en meningsfull hverdag, opprettholde sosialt nettverk, mulighet til

yrkesaktivitet og opplevelsen av trygghet og mestring. Brukerne i enheten er godt ivaretatt i forhold til de mål som er satt for tjenestetilbudet, deriblant inkluderende fellesskap og definert kvalitet.

I 2021 har ca.160 brukere mottatt tjenester i enheten.

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

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

Rekruttering/utdanning

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

Høsten 21 begynte arbeidet med å finne nye løsninger på bemanningsutfordringene. Vi forventer utfordringene vil øke i forbindelse med etablering av 10 nye bofelleskap som i 2021 ble politisk vedtatt bygget innen de neste 4 år. I dette arbeid har vi hatt fokus på:

- Boveiledertjenesten må styrkes i årene som kommer.
- Tidlig innsats/samtaler med pårørende til barn med nedsatt funksjonsevne, for å forberede seg på fremtiden og de valgene de må ta i årene som kommer ang. bolig osv.
- Arbeidet med å utvikle kompetanseteam som skal ivareta oppgaver på tvers av enhetens avdelinger, ble påbegynt og videreutvikles i 2022.

Inkludering

For brukere som får tjenester i Mestring og Habilitering er inkludering et viktig satsingsområde. I 2021 har et spesielt fokus vært på å få flere utviklingshemmede inkludert i lokalsamfunnet, selv om koronatiltak har lagt en del hindringer i veien for det.

Konseptet "Helt Med" har hatt stort fokus på å få flere i arbeid. Vi har hatt 3 stillinger lyst ut, men har foreløpig ikke fått søkere til stillingene. Vi har derfor intensivert samarbeidet med NAV for å sikre at tiltaket blir bedre markedsført blant deres saksbehandlere.

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

Grønt samfunn

Enhetens bidrag for å ta vare på miljøet er relativt begrenset ettersom de fleste tjenestene gis i tjenestemottakers hjem/leilighet, der ansatte må ivareta og respektere den enkeltes egne behov og interesser. Brukerne veiledes selvsgt i å sortere søppel, og til å ta gode og sunne valg i hverdagen.

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

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

Samarbeid for å nå målene

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

Enhetens brukerråd, et samarbeidsorgan mellom enhetens administrasjon og pårørende til brukere av tjenesten i enheten ble i 2021 reetablert etter valg av medlemmer. Rådet er viktig både for informasjonsutveksling og for dialog rundt tjenestene og utviklingen av disse.

Det har i 2021 vært vanskelig å avholde fysiske møter pga. covid-19.

Målsettingen om god dialog og samarbeid med brukerorganisasjonene, bl.a. NFU og Autismeforeningen og rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne har også i 2021 hatt fokus, bl.a. i utarbeidelse av diverse politiske saker som har vært viktig for enheten.

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

18.3 Utvikling og status

Til tross for covid-19 har det skjedd mye på området utvikling og innovasjon i enheten.

Det er kommet på plass flere overvåknings- og varslingssystemer i avdelingene. Vi har bl.a. inngått et samarbeid med foresatte i forbindelse med kameraovervåkning i brukers hjem. Kameraet overvåkes av våkne nattevakter som kontakter foresatte dersom det er behov for et fysisk tilsyn i hjemmet. En løsning som kan gi foresatte en mulighet for å en bedre nattesøvn da man ikke trenger å sjekke barnet gjennom natten.

Vi deltar i program for nasjonal velferdsteknologi (NVP). Ellengård aktivitetssenter driver prosjektet i samarbeid med bofellesskapet Romstølen. Målet med prosjektet er å gi brukerne våre en mulighet til å finne viktig informasjon ved hjelp av datateknologi. En informasjonsskjerm tilpasset brukergruppen, skal i første omgang henge på Ellengård og Romstølen bofellesskap. Firmaet KURA har fått oppdraget med å lage software til denne skjermen. Arbeidet videreføres i 2022.

Prosjekt "Fleksibel avlastning" startet opp i 2021. Vi har jobbet med kartlegging av avlastningsordningen slik den er i dag. Det videre arbeid vil bli gjennomført i 2022.

Prosjektet "Bofellesskap en arena for helsefremmende livsstil", som omhandler kost, ernæring og fysisk aktivitet ble avsluttet juni 2021. Arbeidsgruppa har jobbet videre med prosjektet ut i drift, høsten 2021. Vi har fått overført de resterende midlene til 2022, da vi ikke har fått gjennomført kunnskapsløftet for de ansatte i 2021 grunnet covid-19. Kartlegging, screening og tiltak er implementert i vårt journalsystem.

Nytilsatt fagutvikler har igjennom året jobbet med kompetanseplan for enheten. Kompetansehevingen er blitt mer digitalisert en tidligere – ulike kompetanseplaner ligger i Dossier, de bygger på våre satsningsområder de neste 2 årene.

18.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Pandemien har igjennom 2021 hatt stor påvirkning på driften av enheten. Vi har sammen med resten av helse og omsorg fått til gode retningslinjer og tiltak, som har hatt ulike konsekvenser for brukere og ansatte.

Brukere

I 2021 har enheten forsøkt å unngå å redusere tilbudet til brukerne våre, slik det ble gjort i 2020. Det har vært viktig å opprettholde aktivitet og felleskap i den grad de nasjonale og kommunale retningslinjene har gitt mulighet for det. Erfaringene fra nedstengningen i 2020 har dannet grunnlag for valg som er tatt i enheten i 2021. Flere beboere har igjennom året testet positivt for covid-19. Det har medført at den enkelte, så vidt det har vært mulig, er satt i isolasjon. Ingen av våre beboere er blitt alvorlig syke eller innlagt på sykehuset. I avdelinger med smitte har vi laget egne tiltak som f.eks. opprettelse av ren/skitten smittesoner, stenging av fellesområde, besøksrestriksjoner etc.

Det har ikke vært nødvendig å stenge eller redusere driften ved Ellengård aktivitetssenter. Avlastningsavdelingen har i en kort periode måttet redusere tilbudet om avlastning.

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

Vi har hele tiden vært oppmerksom på brukernes psykiske helse i denne perioden, men det er vanskelig, eller kanskje for tidlig, å kunne si noe spesielt om hvordan covid-19 og tilhørende tiltak har påvirket den enkelte på sikt.

Personell

Arendal kommune har i stor grad forholdt seg til nasjonale retningslinjer, men har hatt retningslinjer som var mer inngripende i forhold til de ansatte enn det de nasjonale retningslinjene skulle tilsi. Dette har i stor grad handlet om bruk av munnbind i forbindelse med avstand. Etter hvert som bruk av hurtigtest ble mer tilgjengelig, har ansatte i perioder måttet teste seg før de skulle på jobb.

Personalet har igjennom året måttet leve med et stort fokus på smittevern og smitte på egen arbeidsplass. Utfordringene er blitt godt ivaretatt i hver enkelt avdeling. Våre medarbeidere 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. Sosiale sammenkomster har i liten grad blitt gjennomført og en stor del av møtevirkomheten er avlyst eller gjennomført via Teams.

18.5 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er godt kjent og godt forankret blant lederne i enheten, mange av punktene har vært naturlige temaer i personalmøter i avdelingene. Et systematisk arbeid med arbeidsstrategien har i 2021 blitt nedprioritert pga. behovet for å tilrettelegge iht. endrede nasjonale og kommunale tiltak i forbindelse med smitte og stort sykefravær.

Allikevel mener vi at vi har klart å ha med oss det viktigste i strategien:

Bruker i fokus og ivaretagelse av medarbeidere i en vanskelig arbeidssituasjon.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten har i 2021 vært gjennom et lederskifte på enhetsledernivå. Enheten har ikke hatt kapasitet til å jobbe systematisk med undersøkelsen fra 2019. Resultatet for undersøkelsen gjort høsten 2021 er ikke blitt bearbeidet. Vi har en forventning om at alle avdelinger jobber med dette i 2022.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA i de fleste avdelinger
-----------------------------------	---------------------------

En avdeling har ikke gjennomført vernerunden pga. håndtering av pandemien. Avdelingsleder har hele tiden vært i tett dialog med verneombud og plasstillitsvalgt i forbindelse med at man har valgt å utsette vernerunden til mer "normale" tilstander. Ny vernerunde er satt til 31.5.22

Internkontroll

Enheten har i flere år hatt stort fokus på å bruke avvikssystemet som en mulighet for systematisk forbedring av tjenestene. Alle ansatte har fått opplæring i bruk av systemet. Avvik behandles av nærmeste leder i samarbeid med medarbeidere evt. enhetsleder.

2 år med covid-19 har arbeidet med å gjennomgå og endre prosedyrer og rutiner vært i fokus for å sikre at vi til enhver tid følger nasjonale og kommunale tiltak.

Enheten har benyttet sårbarhets- og risikoanalyser i arbeidet. Det var planlagt at vi høsten 2021 skulle jobbe mer systematisk på et felles HMS og kvalitets utvalgsmøte, i tillegg til en gjennomgang av 10 faktor medarbeiderundersøkelsen 2021. Denne samlingen ble dessverre avlyst pga. covid-19. Arbeidet ble dermed utsatt til våren 2022.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,59 %	3,12 %	0,47 %		
Langtid	12,67 %	8,12 %	4,55 %		
Sum fravær	16,25 %	11,23 %	5,02 %	6,50 %	6,50 %

Enheten har hatt et stort sykefravær i 2021. Vi må regne med at dette indirekte har med pandemien å gjøre. Ansatte har over tid vært utsatt for store påkjenninger i forbindelse med tiltak.

Det har vært en økning på korttidsfraværet fra 2020 til 2021 på 0,47 % og en økning på langtidssykemeldte på 4,55 %. Det er vanskelig å lese noe konkret ut av tallene da det er usikkert hvilken betydning det har at avlastningsavdelingene kom tilbake til mestring og habilitering i 2021.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	282	210	72	-	-
Midlertidige årsverk	4	3	1	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	72	70	2	-	-
Sum årsverk	358	283	75	-	-

Pr. 01.01.2021 ble avdeling for avlastning tilbakeført til enhet mestring og habilitering. Det er grunnen til at det er stor differanse på faste årsverk. Enheten har i tillegg fått tildelt ressurser til å ansette flere medarbeidere i avlastningsavdelingene.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	318	388	3 000	-
Antall kvalitetsavvik	305	360	3 700	-

HMS-arbeidet i enheten har i 2021 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 hverdagen på en positiv måte, og har funnet gode løsninger for å opprettholde trivsel og godt arbeidsmiljø.

Avdelingslederne i enheten er opptatt av å "se" sine medarbeidere og er seg bevisst det personalansvaret de har. 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. Det har vært utfordrende for avdelingsledere i perioder der det har vært tiltak om hjemmekontor. Lederne har funnet løsninger ut fra behovet for tilstedeværelse i egen avdeling.

Flere av lederne har gjennomført medarbeidersamtaler med sine ansatte. Oppfølging av sykemeldte er gjennomført iht. gjeldende prosedyrer. I 2021 har avdelingsledere benyttet MOA møtene i sin sykefraværsoppfølging med gode tilbakemeldinger. Enheten har også benyttet IA samtaler sammen med NAV og Agder Arbeidsmiljø.

Enhetens mål om å arrangere to felles HMS- og Kvalitetsutvalg pr. år, ble pga. covid-19 ikke gjennomført i 2021. Avdelings vise HMS- og Kvalitetsutvalgsmøter er gjennomført enten fysisk eller digitalt.

Vi har i 2021 hatt et stort fokus på å sikre at alle avdelingene som har behov for det, får kurs i vergetrening. En opplæring som skal medvirke til å forebygge vold og trusler og gi den enkelte ansatte opplæring i en praktisk tilnærming i forhold til å håndtere ulike situasjoner.

Vi har gjennomført ett basiskurs og ett digitalt kurs for de som er vergeinstruktører i 2021.

18.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	34 %	31 %	3 %	60 %	50 %

Lederne i enheten er bevisst kommunens satsing på heltidskultur. Turnus og helgearbeid er en utfordring, det finnes ingen enkel metode for å løse dette. I forbindelse med sammenslåingen med avlastningsavdelingene ble enhetens tidligere økning på heltidsstillinger endret i negativ retning. Dette skyldes at avlastningstilbudet i stor grad foregår i forbindelse med helg. Avdelingene har mange annen hver helg stillinger som er med til å trekke ned andel ansatte i 100% stilling.

I 2021 ble arbeidet med å få flere avdelinger over i ikke rullerende turnus påbegynt. Ved inngangen til 2022 er det kun en avdeling som har rullerende turnus.

Enheten har benyttet handlingsrommet for kombistillinger med dagtilbudet.

I og med at behovet for avlastning har økt gjennom 2021 har vi påbegynt arbeidet med å få til et samarbeid med andre enheter som har en drift der ansatte jobber i deltidsstilling på dagtid i ukedagene. Det tenkes her bl.a. på skole og barnehage. Det er nødvendig å jobbe med nye kreative løsninger om vi skal lykkes og oppnå resultater i tråd med kommunens målsetting.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	100 %	100 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	0 %	0 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	83 %	81 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	17 %	19 %	50 %	50 %	-	-

Ledergruppen er stabil og har vært slik i mange år. Ved årsskiftet kom leder fra avlastning over i mestring og habilitering. Dette var også en kvinne.

Andel mannlige ansatte er steget fra 17 % i 2020 til 19 % i 2021 sett ut fra antall ansatte.

18.7 Vold i nære relasjoner

Vi har videreført arbeidet med å systematisere arbeidet i forhold til "Vold i nære relasjoner" som ble påbegynt i 2020. Høsten 2021 gjennomførte vi et kursopplegg, med et voldsforebyggende program kalt VIP. Programmet handler om seksuell helse, om kjennskap til egen kropp, og ikke minst om å lære å sette grenser. Kurset inkluderer den utviklingshemmede selv, og enkelte dedikerte ansatte i enheten.

5 medarbeidere har tatt VIP instruktørutdanning.

6 menn og 3 damer har deltatt på kurset.

19 Hjemmebaserte tjenester

19.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	309 666	281 785	274 886	292 459
Sum inntekter	-48 549	-31 864	-34 355	-46 409
Netto driftsramme	261 117	249 921	240 531	246 050

Enhetens resultat for 2021 viser et merforbruk på 11,2 mill.kr. Enheten har fått kompensert merkostnader for covid-19 og økte kostnader for BPA gjennom 1. tertial.

Økninger i tjenestebehov og vedtak i hjemmesykepleien i 2020 ble ikke kompensert i budsjett 2021. Dette medførte at enheten ved inngangen til 2021 sto med en vesentlig uløst utfordring for å styre mot balanse ved årets slutt.

Videre økte tjenestebehov i 2021 gjorde det helt nødvendig å bemanne opp ut over budsjett for å håndtere økningen. I perioder gjennom året har det vært store utfordringer med pasienter i hjemmesykepleien som venter på institusjonsplass, pasienter som ønsker å avslutte livet hjemme og krevende oppfølging av utskrivningsklare pasienter fra sykehuset. På grunn av nødvendig oppbemanning for å håndtere utfordringene har de største budsjettoverskridelsene kommet på variable lønns-poster og faste ansatte i IRA.

På driftssiden har det vært et relativt stort merforbruk på medisinske forbruksvarer og leasingbiler. På grunn av perioder med nedstengning og reduserte tilbud under koronapandemien har avdelingen for dagaktivitetstilbud hatt merforbruk på grunn av reduserte inntekter og overføringer av inntekter til transporttjenesten.

Enheten har hele året arbeidet med mål om å holde budsjetttrammen fastsatt av bystyret, men noen tiltak har ikke hatt framdrift som forutsatt i virksomhetsplanen. Årsakene til dette var merarbeid for ledere som følge av pandemien, at fagutvikler ble overført til vaksinearbeid, samt utfordringer med store lederspenn både for enhetsleder og avdelingsledere, særlig i to avdelinger. Sykefravær blant to avdelingsledere har også vært en medvirkende faktor.

Tiltak som ble utsatt til 2022 var innføring av tillitsmodell i omsorgsboligen ved Plankemyra, opprettelsen av et sykepleierteam på tvers av avdelingene i hjemmesykepleien, samt avklaringer omkring samarbeid og ansvarsforhold mellom tjenester, tjenestenivåer og enheter. I tillegg kommer prosesser for å finne beste praksis og rutiner i hjemmesykepleien og bedre system og rutiner for oppfølging av leasingbilene.

Pilotprosjektet for å øke samarbeid og fleksibilitet mellom de tre avdelingene i hjemmesykepleien er videreført, men blitt noe forsinket. Arbeidet med evaluering og videreutvikling av sjekklistene i Gode pasientforløp ble påbegynt mot slutten av 2021 og nye sjekklistene forventes å være implementert i mars 2022.

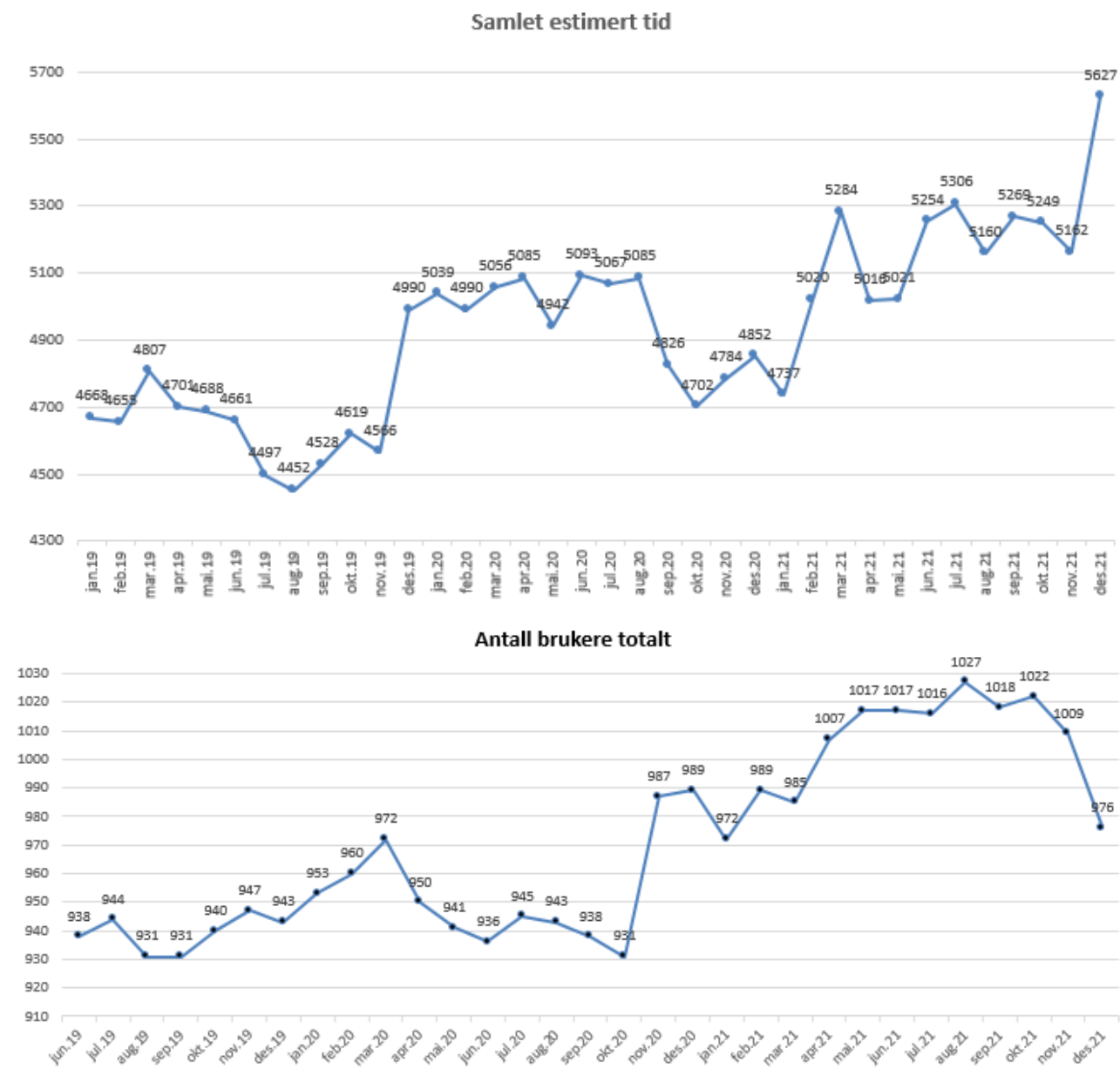
Effektivitetstall for hjemmesykepleien har vært stabilt høy gjennom hele året og vist at bemanningen økes, men også reduseres når dette har vært mulig og forsvarlig. Styringstall basert på estimert tid har vist en effektiv tjeneste. Mot slutten av året ble det startet opp et arbeid for utvikling av et nytt styringssystem basert på vedtakstid. I denne sammenhengen ble det utarbeidet nye samarbeidsrutiner mellom tjenestekontoret og utøvende tjenester.

Styringstall viser at tjenestebehov og vedtak i hjemmesykepleien har økt med 19% fra januar 2021 til desember 2021. Det er vesentlig å merke seg at det har vært store endringer i brukergruppene. ADL tall viser at gjennomsnittsbrukeren i hjemmesykepleien er blitt vesentlig mer omsorgstrengende i løpet av året:

- Antall brukere med omfattende behov har økt med 82, dvs. 44%.
- Antall bruker med middels behov er redusert med 28, dvs. 5%.

- Antall brukere med avgrenset behov er redusert med 50, dvs. 17%.

Utviklingen av tjenestebehov og antall brukere i hjemmesykepleien er vist i grafene under.



19.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Inkludering – Alle innenfor! Ingen utenfor!

Enhetens 11 aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboligene har også i 2021 hatt fokus på aktiviteter som fremmer mestring, helse og gode opplevelser. Aktivitetene har i 2021 for det meste foregått individuelt eller i mindre grupper.

Under pandemien har det vært færre åpne aktiviteter og arrangement på grunn av smittevern, men i siste del av 2021 har det vært noen få åpne arrangement med påmelding som ble annonsert i Agderposten. Grunnet covid-19 og smittevern ble dagaktivitetssenter driftet med færre plasser i begynnelsen av 2021,

men var tilbake til tilnærmet normal drift høsten 2021.

Miljøvertene i omsorgsboligene og Seniorkultur gruppa (Den kulturelle spaserstokken) brukte ikke Friskus kalender til å annonsere aktiviteter i 2021 da det var få åpne arrangement grunnet smittevern og antallsbegrensning. I 2022 vil avdelingen utgi Seniorkulturmagasinet og begynne å annonsere i Friskus.

Enheten søkte midler fra Statsforvalter til tiltak for å forebygge ensomhet og det ble innvilget midler til "Eldre ut på middag" og transport for hjemmeboende eldre. Dette var et populært og kjærkomment tiltak som mange benyttet seg av. Det ble også innvilget midler til innkjøp av to nye Motiview sykler som også har blitt mye benyttet i 2021.

Avdelingsleder for dagaktivitetssentre/miljøverter hadde i 2021 et samarbeid også med Tyholmen frivilligsentral om prosjekt «Velkommen til bords», hvor en fast gruppe hjemmeboende eldre ble hentet i hjemmet 1 gang pr uke til felles måltid med kulturinnslag.

Det har vært en målsetting og inkludere flere eldre i digitale felleskap og det har i 2021 vært gjennomført "Digital nettvann" prosjekt hvor eldre i omsorgsboliger fikk veiledning og hjelp til å bruke nettbrett til videosamtaler med familie, venner og frivillige. Erfaringene viste at det var vanskelig for en del eldre å lære seg å administrere nettbrett og det ble derfor søkt om midler til Komp skjermer til utlån som et supplement for dem som ikke kunne nyttiggjøre seg av nettbrett.

Enheten fikk også midler til etablering av lavterskeltrening utendørs for å forebygge ensomhet. I den forbindelse ble det i 2021 kjøpt inn treningsapparater. Det settes nå ned enkle utetreningsapparat rundt Vindkoll vannet som ligger rett ved siden av Flosta Bos. Dette er nå blitt et nærmiljøprosjekt med mange gode og kyndige hjelpere. Miljøverten i Flosta vil i 2022 også lage til et årlig arrangement kalt Vindkoll lekene som blir et åpent arrangement med leker og moro for alle aldre.

Miljøverter har en viktig rolle som frivillighetskontakter i bemannede omsorgsboliger og skal gjenoppta arbeidet med å rekruttere, beholde og følge opp frivillige. Grunnet smittevern ble det ikke gjennomført frivillighetssamling i 2021, men dette er planlagt gjennomført i 2022. Miljøverter vil i 2022 revitalisere sitt arbeid for å gi et tilbud av meningsfulle og tilpassede aktiviteter gjennom samspill med brukere, nærmiljø og frivillige og samarbeidende tjenester. Et viktig mål er å bidra til tilhørighet og mening for både brukere av tjenestene og frivillige hjelpere. Innsatsen i forhold til inkludering og tilbud om ulike typer språk- og arbeidspraksis i samarbeid med Røde kors, Nav og voksenopplæringen startet opp igjen høsten 2021 og skal fortsette i 2022. Rutiner i Gode pasientforløp har sikret bedre nettverkskartlegging og bedre system på samarbeid og samspill med alle aktuelle samarbeidspartnere.

I 2021 fortsatte aktivitetssentrene for personer med demenssykdom implementeringen av HST (hukommelse stimulerende terapi). Satsningen skal fortsette inn i 2022 slik at dette blir en vel etablert praksis ved alle dagaktivitetstilbud.

Beboer- og pårørendemøter i omsorgsboligene og pårørendemøter på dagaktivitetssentre ble ikke gjennomført som planlagt av smittevernhensyn. Dette skal gjenopptas etter pandemien. Brukermedvirkning og kommunikasjon med pårørende har i 2021 i større grad skjedd via en til en samtaler eller telefonsamtaler.

Fokus på brukermedvirkning og pårørendesamarbeid i alle avdelinger er videreført. Det samme gjelder for dagaktivitetstilbud for personer med demens, som har startet opp igjen med pårørendemøter høsten 2021. I 2022 skal pårørende igjen inviteres til kulturarrangement og sommer- og førjulsfester.

Tre avdelinger i hjemmesykepleien sentrum har vært 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».

Gode Forløp

Alle avdelingene i hjemmesykepleien har arbeidet videre med implementeringen av rutiner og sjekklister i gode pasientforløp. Mot slutten av året ble det iverksatt en evalueringsprosess med mål om forenkling og forbedring av sjekklister slik at de stadig blir bedre tilpasset tjenesten.

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

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

Dagaktivitetstilbudene har vektlagt helsefremmende og forebyggende aktiviteter og har også hatt fallforebygging som særlige satsningsområde. Motitech løsningen for sykkel trening gir målbar og god effekt i forhold til gangfunksjon og er en viktig del av tilbudet på alle dagaktivitetssentre. Aktivitetstilbud skal bidra til opplevelse av mestring og tilhørighet i en gruppe og har lagt til rette for kognitiv og fysisk trening tilpasset brukernes funksjonsnivå.

En mer systematisk og dokumentert kartlegging av brukeres interesser, ønsker og bruk av min historie er videreført for de det har vært aktuelt for. Ansatte på dagaktivitetssentre har fortsatt hatt fokus på ernæring, fellesmåltider og hyggelige måltidsrammer.

Oppgaver knyttet til medisinaladministrasjon krever stadig mer av tjenestene og enheten har gjennomgått ansvar og oppgavefordeling mellom fastleger og hjemmesykepleien med endringer i en pilotavdeling. Evaluering og implementering i øvrige avdelinger skal følges opp i 2022.

Det Gode Menneskemøtet

Sjekklister i gode pasientforløp setter samhandling og kommunikasjon med brukeren i system og spørsmålet om hva som er viktig for den enkelte blir satt i fokus.

Pandemien har gitt utfordringer, men det har likevel lyktes med å gjennomføre etisk refleksjon i mindre grupper og i teams-møter. Få avdelinger har reflektert over hva den enkelte kan gjøre for å fremme «Det Gode Menneskemøtet» i møte med brukene og hvordan vi kan hente fram pasientens motivasjon til mestring. Avdelingene vil følge dette videre opp i 2022.

Ansatte er informert om at Arendal kommune har etablert et etisk råd og at ansatte, brukere og pårørende kan henvende seg til rådet med en sak eller et etisk dilemma. Både etikk kontakter og ledere har i 2021 meldt saker til etisk råd.

Trygge Individer Trygge Hjem

Implementeringen av Gode Pasientforløp har også vært viktig for å sikre «Trygge individer-Trygge hjem». Arbeidsmetodikken sikrer en tidligere oppdagelse av forverring og risikoområder og kan derfor hindre uønskede hendelser og innleggelser på sykehus. Satsingsområdene er beskrevet under "Gode Forløp" ovenfor.

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. Flere avdelinger i hjemmesykepleien har tatt metoden i bruk, men knapphet på kapasitet og ressurser har medført at arbeidet har blitt utsatt eller ikke fulgt opp for alle aktuelle brukere.

Hjemmesykepleien har implementert NEWS 2 som observasjonsverktøy. Dette er en videreutvikling av TILT og er mer tilpasset den geriatrike brukergruppen. 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 avise spørsmål om tjenester som evt. ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde på en respektfull og vennlig måte.

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. Kontinuitetsplaner er evaluert både på enhets- og avdelingsnivå.

Enheten har arbeidet videre med å forsterkere samarbeid mellom avdelingene og prøvd ut et sykepleierteam som kan arbeide på tvers av avdelingene i hjemmesykepleien. Hovedhensikten har vært å kunne mobilisere et covid-19 team ved større smitteutbrudd og evt. i sommerferien.

Kompetanse og rekruttering

Kompetanse er avgjørende for å sikre tjenester av god kvalitet, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme og som en attraktiv arbeidsplass. Som følge av covid-19 pandemien, har det ikke vært mulig å følge aktivitetsplanen som normalt. Det har vært nødvendig å prioritere kompetansetiltak for å håndtere pandemien. 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 en ressurspersonordning innenfor prioriterte kompetanseområder; mestring, etikk, forflytning, demenssykdommer, hygiene og palliasjon, men mange av nettverksmøtene har blitt kansellert pga. pandemien. Ordningen er evaluert i forbindelse med rulleringen av aktivitetsplan for 2022 og vil bli endret fra og med neste år.

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

For hjemmesykepleien er behovet for sykepleiere økende. Dette henger naturlig sammen med en økt kompleksitet i tjenesten og pasientens behov for sykepleieutførte prosedyrer, kartlegging, geriatrikisk tilnærming og systematisk oppfølging. Enheten har gjennom året arbeidet med å rekruttere flere sykepleiere og vernepleiere, men økende utfordringer med å rekruttere sykepleiere gjør det helt nødvendig med bedre rekrutteringstiltak. Ved inngangen til et nytt år står enheten med et økende antall vakante sykepleierstillinger og det er en stor bekymring for fremtidig rekruttering til både faste sykepleierstillinger og sommervikariater.

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

Aktivitetssentrene ble i slutten av 2021 med i bemanningsenheten. Målet er å rekruttere faglærte som vikarer fremfor assistenter.

Grønt samfunn

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

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

Regional vekst

Enhetens bidrag og tiltak har vært:

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

Samarbeid for å nå målene

Enheten har hatt fokus på:

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

19.3 Utvikling og status

I store deler av 2021 har covid-19 pandemien medført et stort press og redusert enhetens gjennomføringskraft og innovasjonsevne.

Enheten har arbeidet videre med å utvikle en kultur hvor alle aktivt er med å forbedre og sette organisasjonen i stand til å nå overordnede målsettinger og ambisjoner i strategi- og virksomhetsplan. Det har i denne sammenheng vært jobbet med å implementere LEAN-metoden i en av sentrumsavdelingene. Målet er å involvere alle ansatte i et systematisk forbedringsarbeid.

Innenfor området trygghetsteknologi har det vært flere utprøvinger med døralarm og safemate (GPS-sporing). Enheten har også vært med som pilot i nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester) og kjernejournal. Prosjekt "Digital nettvann" med bruk av nettbrett og utlån av Komp skjermer og sykling på Gjengrodde stier er også eksempler på teknologi som er prøvd ut i 2021 med gode resultater.

Enheten har også 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. Med bakgrunn i at prosjektet har vist at hjemmesykepleien kan redusere antall besøk og evt. gi hjelp til andre tidspunkt skal Evondos satses videre på i 2022.

Hjemmebaserte tjenester og koordinerende enhet har på grunn av pandemien ikke hatt muligheter for å utrede muligheten for å etablere en opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi ved Myratunet. Satsningen skal videreføres til 2022.

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

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

Enheten har pilotert en tillitsbasert driftsmodell ved Margaretestiftelsen og er i 2021 delvis innført også på Bjorbekktunet og ved Flosta bos. Med bakgrunn i pandemien og behov for avklaringer knyttet til statlig finansiering av omsorgstjenestene har arbeidet blitt utsatt. Videre implementering skal følges opp i 2022.

Forbedringsprosjekter i samarbeid med Koordinerende enhet, deriblant utprøvingen av et «innkomstteam»

i hjemmesykepleien, er pga. pandemien ikke gjennomført. Enheten har imidlertid pilotert og løst alle systemutfordringer med et sykepleierteam som kan arbeide på tvers i hjemmesykepleien. Arbeidet med dette vil følges videre opp i 2022. Et viktig mål videre vil være å utvikle en best mulig organisering og mobilisering av sykepleierressursene som også løser utfordringene med sykepleierdekningen i helger, fredagskvelder og i ferieperioder.

Med utgangspunkt i nye retningslinjer for medikamenthåndtering har enheten arbeidet videre med kvalitetsforbedring innen medikamenthåndtering. Effektivisering og bedret samarbeid rundt multidoseoppfølging er gjennomført i samarbeid med fastlegekontor med svært gode resultater. Rutiner er revidert og arbeidet med multidoser er vesentlig redusert. Arbeidet med å samordne rutiner mellom avdelingene følges opp i 2022.

Enheten har i 2020 avviklet LAR teamet og inkludert denne tjenesten som en del av hjemmesykepleien Sentrum Vest. Vurderingen om pasientene skal betjenes fra en eller flere avdelinger fremover skal følges opp i 2022.

En arbeidsgruppe har foreslått forbedringstiltak når det gjelder oppfølgingen av ALS pasienter og som skal følges videre opp i 2022.

Enheten har tidligere utviklet et standardsortiment for medisinsk forbruksmateriell og har i 2021 blitt inkludert i et nytt styringssystem i samarbeid med vår hovedleverandør på medisinsk forbruksmateriell. Erfaringene med innføring av nytt To Fu lagersystem er delte og systemet bør evalueres.

Det er ikke arbeidet videre med samlokalisering av tjenester for hjemmeboende som ble vedtatt i bystyret mot slutten av 2020. Målet for samlokalisering er å legge til rette for bedre tverrfaglig innsats (BTI), bedre utnyttelse av personell, kompetanse, utstyr og bedre lokaler for hjemmesykepleien. Mot slutten av året ble det imidlertid innledet prosesser for å finne nye lokaler til hjemmesykepleien Tromøy og Sentrum Vest, evt. også nattpatruljen og hjemmesykepleien Flosta/Eydehavn.

Enheten har gjennom hele året medvirket i arbeidet med å forberede statlig finansiering av omsorgstjenester. Ordningen ble ikke vedtatt av ny regjering, men nye rutiner skal likevel legges til grunn for utvikling av et nytt styringssystem.

Kvalitetsforbedringsteamet har ikke vært aktivt i 2021, men er evaluert og skal være en ressurs i det løpende og systematiske kvalitets- og internkontrollarbeidet fremover.

Det er jobbet videre med å få til et bedre samarbeid på tvers i sentrumsavdelingene, men framdriften har vært utfordrende pga. pandemien. Arbeidet skal følges videre opp i 2022.

Våren 2021 ble det gjennomført en ny utlysning av tjenestekonsesjon for praktisk bistand. Med virkning fra 15. juni 2021 ble det 3 private leverandører som kan velges som utøver etter prinsippet om brukervalg. Avtalen som er inngått er gjeldende for 2 år, men Arendal kommune har rett til å forlenge avtalen med 1 år av gangen inntil 2 ganger.

Med bakgrunn i at nåværende BPA leverandøravtaler utgikk 31.07.2021 har det også vært gjennomført utlysning av ny tjenestekonsesjon for BPA. Prosessen har gitt som resultat at det nå er 13 leverandører som har avtale om å levere BPA tjenester i Arendal. Det har vært gjennomført nye brukervalg og noen arbeidsledere har gjennom denne prosessen valgt å bytte leverandør. En endring i ny kontrakt er at det vil bli lagt rette for ett årlig samarbeidsmøte mellom arbeidsleder, kommune og leverandør for på denne måten evaluere og gjennomgå 3 parts samarbeidet i den enkelte ordning.

Det er arbeidet med tiltak for å gjøre driften ved Solhaug 3 mer robust. Noen forbedringstiltak er gjennomført i 2021, de øvrige skal på plass i god tid før sommeren 2022.

Med bakgrunn i svært store lederspenn for to avdelingsledere ble det vurdert som nødvendig å opprette en ny avdelingslederstilling med ansvar for Solhaug 3 og Nattpatruljen. Endringen reduserer lederspennet for to avdelingsledere og gir de nødvendige forutsetningene for avdelingsledere å følge opp tjenesteområdene godt nok.

19.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Konsekvenser for brukere:

- Dagaktivitetssentre har hatt redusert aktivitetstilbud og redusert kapasitet på dagaktivitetssentrene grunnet smittevernrestriksjoner.
- Flere brukere har gjennom pandemien opplevd større grad av isolasjon og ensomhet, særlig hos de med funksjonsnedsettelse, kognitiv svikt eller mangelfullt sosialt nettverk. Noen har hatt mindre besøk av venner og familie og noen har over tid ikke kunne benytte seg av dag og aktivitetstilbud m.m.
- Beboere i omsorgsboliger har fått et redusert aktivitetstilbud under deler av pandemien. De ble også rammet av besøksrestriksjoner.
- Mange har uttrykt engstelse og bekymring knyttet til smittesituasjonen, mange har vært engstelige for å bli smittet av covid-19.
- Enkelte brukere har takket nei til tjenester av frykt for smitte.
- Mange pårørende har fått en økt belastning, da de i perioder har overtatt pleie og omsorgsoppgaver. I flere tilfeller skyldtes dette frykt for at ansatte kunne bringe smitte inn i hjemmet.

Konsekvenser for ansatte:

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

19.5 Arbeidsgiverstrategi

Ledergruppen har hatt en gjennomgang av den nye arbeidsgiverstrategien og folder med arbeidsgiverstrategien er levert ut til avdelinger og ansatte.

Flere avdelinger har vist filmen om arbeidsgiverstrategien og påbegynt arbeid med å jobbe med de ulike punktene i strategien. Tilgjengelig hjelpemateriell for refleksjon og samtale rundt aktuelle tema er tatt i

bruk.

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

Avdelingene har utarbeidet egne samspillsregler som er gjort godt kjent for alle.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten scoret nær snittet på medarbeiderundersøkelsen høsten 2021, men med variasjoner mellom avdelingene.

Medarbeiderundersøkelsen vil bli fulgt opp i ledergruppa og i avdelingene i 2022.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja og nei
-----------------------------------	-----------

Av 11 avdelinger er det en som ikke har gjennomført vernerunde i 2021. Aktuell avdeling skal gjennomføre vernerunde tidlig 2022.

Internkontroll

Det er i 2021 foretatt en systematisk gjennomgang for hvordan enheten har planlagt og tilrettelagt for forsvarlige tjenester, jf. forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten. Internkontrollsystemet er beskrevet i en rapport som er oversendt Statsforvalter og skal brukes i styringen av enheten fremover. Kvalitetsforbedringsteamet har en viktig rolle i det løpende og systematiske kvalitets- og internkontrollarbeidet. Teamet har ikke vært aktivt under pandemien da fagutviklerstillingen har vært vakant, men skal revitaliseres i 2022. Noen viktige aktiviteter som er gjennomført i 2021:

- Årlige risikovurderinger som grunnlaget for forbedringstiltak i årlige handlingsplaner
- 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 kvalitetsutvalgsmøter i alle avdelinger.
- Brannøvelser og handlingsplaner ift. brann i omsorgsboligene
- Årlig gjennomgang av delegasjoner knyttet til medikamenthåndtering.
- Årlig Farmasøytisk tilsyn
- Årlig vernerunde
- Evaluering av sjekklister i gode forløp

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,0 %	3,0 %	0 %		2 %
Langtid	10,6 %	9,6 %	1 %		7 %
Sum fravær	13,6 %	12,6 %	1 %	6,5 %	9 %

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 lyktes å gjennomføre NED prosjektet, på grunn av pandemien. Flere avdelinger har fulgt opp NED prosjektet med gode erfaringer. På tross av innsatsen er langtidsfraværet økt. Et relativt høyt korttidsfravær må sees i sammenheng med pandemien.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	293	305	-12	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	293	305	-12	-	-

Endringer i antall årsverk skyldes turnover og IRA.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	149	204	3 000	300
Antall kvalitetsavvik	655	865	3 700	1000

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

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

Etisk refleksjon er et viktig satsingsområde og avdelingene har arbeidet med å sette dette i system. Avdelingene melder om at det har vært vanskeligere å følge dette opp som planlagt på grunn av pandemien. Ansatte er informert om at Arendal kommune har etablert et etisk råd og at ansatte, brukere og pårørende kan henvende seg til rådet med en sak eller et etisk dilemma.

Det er gjennomført 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.

Forflytningskontaktene og bedriftshelsetjenesten er viktige aktører og samarbeidspartnere i det forebyggende HMS-arbeidet. Med utgangspunkt i at brukernes hjem også er ansattes arbeidsplass har det

vært fokus på å følge opp utfordringer knyttet til ergonomi. I 2021 er det utarbeidet ny rutine for å sikre nødvendig kompetanse og lederforankring i oppfølgingen av slike utfordringer.

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

19.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	40,1 %	36 %	4,1 %	60 %	50 %

Enheten har fulgt opp retningslinjene for heltid og har hatt et kontinuerlig fokus på å øke heltid. Særlig har det vært arbeidet med å øke heltidsandelen fra ny turnusperiode hvor langvakter er innført i flere avdelinger. Innsatsen har resultert i økt heltidsandel, men avdelingene har ulike heltidsandel og enkelte har et stykke igjen for å nå målsettingen.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	75 %	66 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	25 %	34 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	94 %	92 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	6 %	8 %	50 %	50 %	-	-

Andelen menn er noe økt både i ledergruppa og i enheten totalt.

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

19.7 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.

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

20 Institusjon 1

20.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	240 136	224 719	216 008	318 823
Sum inntekter	-88 473	-72 982	-76 080	-109 951
Netto driftsramme	151 663	151 736	139 928	208 872

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 2021. Det var knyttet noe usikkerhet til årets sluttresultat siste 4 måneder knyttet til ressurskrevende brukere, men resultatet viser at dette blir kompensert fullt ut.

Bystyret vedtok i 2020 at somatiske pleieavdelinger skal ha en pleiefaktor på 0,7. Vedtaket betyr en økning av bemanning i flere avdelinger. Det ligger fortsatt en uløst utfordring her, 2,1 årsverk er ikke tilført enheten, men det er kompensert i tertial i inneværende år.

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.

20.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Det viktigste arbeidet innen målområdet er knyttet til livsgledearbeidet. Når alle avdelinger er sertifiserte livsgledehem har man fått på plass en solid metode, prosedyre og kriterier for enhetens tjenestemottakere og sikrer at alle får trygg ivaretagelse av de 9 livsgledekriterier. Systemet er forbedringsarbeid satt i system, men følges opp med klar og tydelig internkontroll og ekstern revisjon. Arbeidet oppfattes av ansatte i stor grad som forbedringsarbeid og sammen med satsingen på fagutvikling er det i 2021 jobbet godt for på en rekke områder å sikre "godt liv for alle."

Grønt samfunn

Enheten har videreført arbeidet og klart å holde satsningen fremme til tross for utfordringer knyttet til covid-19. Det systematiske arbeidet må betegnes som vellykket og det god fremdrift på følgende punkter gjennom året:

- Avdelingene er miljøfyrtårnsertifisert og rapporterer årlig på eget fotavtrykk og forbedringsområder for ytterligere å bidra til kommunens overordnede målsettinger.
- Enheten er opptatt av bærekraftig matvareproduksjon, og har siste årene vært bronsesertifisert under ordningen for økologisk mat – Økologisk Sertifisering. 8 kjøkken er sertifisert, og kravet er at minimum 15% av råvarene skal være økologiske for å få Bronsemerket. Våre kjøkken har 16-38% økologiske råvarer i produksjonen.
- Høsten 2019 ble det lagt ut nytt anbud på matvarer og emballasje med vektning på miljø og lokale produsenter og leverandører.
- Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene våre og i kommunen for øvrig.
- Vaskeriene samler sammen slitt og ødelagte tekstiler og leverer til gjenbruk.

Regional vekst

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

Enhetens viktigste innsats på dette området har vært satsningen på heltid, det å gi spesielt unge arbeidstakere en stilling å leve av. Det ble investert betydelig tid i samarbeid med ansatte våren 2021 og for å legge et grunnlag for turnuser for 2022. Imidlertid ble det inn mot sommeren en diskusjon hvor det politisk ble stilt spørsmål ved om arbeidet gikk for fort frem. Til tross for kommunedirektørens forsikring om det motsatte, og enhetsleders vurdering som støttet det, ble det politisk vedtak som ba om ny sak og vurdering av konsekvenser.

Enhetsleder trodde på det tidspunktet at arbeidene som allerede var nedlagt ville gi gode resultater når ny turnus skulle legges for 2022, imidlertid viste det seg ikke å være tilfelle. Vedtaket ble oppfattet av ansatte som et signal om at det var helt frivillig å bidra til endringene som var planlagt og en klarte ikke derfor ikke å gjennomføre endringene i så stor grad som var planlagt. Det betyr at den positive utviklingen som en så i 2020 ikke kan forventes å fortsette i 2022.

Samarbeid for å nå målene

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

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

20.3 Utvikling og status

Etter prosess i enheten er det i løpet av året gjort satsing på kvalitet ved at det fra 1.1.2021 er fagkoordinator i hver avdeling i 100% stilling (20% frikjøp til fagutvikling). Endringen har vist seg å være et riktig og viktig valg og imøtekommer enhetens behov for utvikling på fag gjennom å avsette ressurser til dette arbeidet.

Den siste del av tjenesten ble i september sertifisert under Livsglede for Eldre. Samtlige av enhetenes avdelinger er dermed sertifisert som Livsgledehem.

20.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten har fulgt nasjonale retningslinjer og lokale begrensninger vedtatt av kommunens kriseledelse fortløpende. Dette har hatt konsekvenser av varierende inngripende karakter gjennom året, men enhetens ansatte har sammen med pårørende og andre, funnet gode løsninger med så liten inngripen som mulig.

Det har gjennom året vært et fravær direkte knyttet til covid-19 (karantene eller smitte) på ca. 1-2%. Det betyr at vi til enhver tid har hatt mer enn 5-10 personer borte fra jobb av den grunn. Det har i seg selv ikke gitt nevneverdige konsekvenser for drift, og det har kun unntaksvis vært vurdert å iverksette enhetens kontinuitetsplaner.

Gjennom året ble restriksjonene knyttet til besøk gradvis redusert og avviklet. En mer normalisert hverdag er ønsket velkommen etter lang periode med relativt krevende restriksjoner.

Ansatte har vist en sterk evne til å jobbe under spesielle og krevende forhold. Avdelingene har utelukkende klart utfordringene på en svært god måte og våre pasienter har ikke vært utsatt for alvorlig sykdom knyttet til pandemien.

20.5 Arbeidsgiverstrategi

Enheten jobber aktivt for å gi flest mulig ansatte mulighet til å jobbe 100% stilling.

Enheten har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser med mangfold, både i forhold til kjønn, integrering og personer med ulik seksuell orientering og forskjellige behov for integrering. Vi har til enhver tid personer inne for arbeidstrening eller utprøving av arbeidskapasitet og har samarbeid med flere aktører for å finne egnet arbeid tilpasset den enkelte.

Det er videre et fokus på økt nærvær, at arbeidsplassene skal være inkluderende og bidra til at ansatte kan stå i jobb selv om det er perioder i livet med sviktende helse.

Kommunens vedtatte arbeidsgiverstrategi er gjeldende og kjent for ledere og ansatte. Arbeidet med Helse og Levekårs måltavle er benyttet både i ledergruppen og i avdelinger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Bruker- og pårørendeundersøkelsen ble gjennomført høsten 2021. Resultatene er jevnt gode og alle avdelinger scorer godt eller svært godt sammenlignet med andre tjenester i kommunen eller landet for øvrig. Noen forbedringsområder er allikevel identifisert og blir fulgt opp videre.

Det gir en indikator på at arbeidsplassene er preget av medvirkning, autonomi og trivsel.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enhetens internkontroll ligger først og fremst i Livsgledesertifisering. I tillegg arbeides det systematisk etter prosedyrer på HMS, miljø, brann og pasientbehandling.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,3 %	2,2 %	0,1 %		2,0 %
Langtid	7,6 %	8,1 %	- 0,5 %		4,5 %
Sum fravær	9,9 %	10,3 %	-0,4 %	6,5 %	6,5 %

Til tross for økt fravær mot slutten av året leverer enheten gode resultater på nærvær. Der er enkelte avdelinger som trekker tallet ned, fraværet er da godt kjent for avdelingsleder og enhetsleder. I stor grad er det da snakk om langtidsfravær som er for høyt.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	231	312	- 81	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	231	312	-81	-	-

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	543	260	3 000	500
Antall kvalitetsavvik	976	580	3 700	800

Det er et tydelig og klart fokus på HMS både gjennom de lokale HMS og Kvalitets-utvalgene, vernerunder og fokus på riktig arbeidsmetodikk. Det er et godt samarbeid i avdelingene mellom lokale tillitsvalgte, vernetjeneste i HMS- og Kvalitetsutvalgene. I tillegg har tjenestene hatt stort utbytte av Agder Arbeidsmiljø i enkelte avdelinger hvor arbeidsmiljøet har hatt særlige utfordringer.

20.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	29,7 %	26,7 %	3 %	60 %	50 %

Den positive utviklingen de foregående årene fortsetter. Imidlertid ble den svakere enn forventet etter at bystyret ba enhetene ikke gå for fort frem og utrede saken nærmere.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	75 %	75 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	25 %	25 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	91 %	91 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	9 %	9 %	50 %	50 %	-	-

20.7 Vold i nære relasjoner

Enhetens ledere, tillitsvalgte og verneombud har et bevisst forhold til kommunens Handlingsplan mot vold og overgrep. Alle HMS og kvalitetsutvalg deltok når planen ble presentert i 2019, imidlertid har vi heller ikke i 2021 jobbet med tematikken i tilstrekkelig grad når andre oppgaver knyttet til covid-19.

21 Østre Agder krisesenter

21.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	11 995	11 245	11 136	11 301
Sum inntekter	-7 219	-6 469	-6 468	-6 386
Netto driftsramme	4 776	4 776	4 668	4 915

Regnskapet for 2021 viser et mindreforbruk på kr. 0,4 mill. kroner, og er overført driftsfondet, jfr. samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter. Mindreforbruket skyldes i vesentlig grad refusjon på sykepenges.

Det står pr. 31.12.2021 kr. 0,9 mil kr. på fond etter overskudd fra tidligere år, jfr. samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter.

Enheten er i 2021 tilført gavemidler fra:

- Aust-Agder stiftelsen krisesenter for kvinner: kr. 55 000,-
- Gjensidigemidler «Juleaksjonen»: kr. 40 000,-
- Private gaver: kr. 3 000,-

Midlene er benyttet til formål som beskrevet i søknader og tildeling.

Totalt på bundne fond pr. 31.12.2021:

«Gavemidler krisesenteret»: 0,1 mil. kr.

«Gavemidler barn»: 0,4 mil. kr.

21.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Trygghet for alle i trygge hjem

Krisesenteret har bistått voldsutsatte beboere med reetablering slik det forutsettes at tjenesten skal gjøre. I reetableringsperioden har tjenesten bistått med praktisk hjelp, samt individuell risikovurdering og sikkerhetsplan og nødvendige beskyttelsestiltak. Oppfølgingen innebærer også veiledning og hjelp til kontakt og søknader om økonomisk støtte fra Nav der det er aktuelt. Mestring av eget liv har hatt hovedfokus.

Ved hjelp til valg av bolig har skolevei og aktuelt nettverk i nærområdet vært vurdert, slik at forutsetningene for å trives skal være best mulig for både barn og voksne.

Voldsutsatte personer i aktiv rus/voldsutsatte personer med store psykiske utfordringer

Aktuelle voldsutsatte hvor det av sikkerhetshensyn ikke har vært mulig å gi et beskyttelsestilbud i det ordinære krisesentertilbudet, har fått tilbud om beskyttelse og oppfølging etter en risikovurdering med aktuelle tjenester i sin hjemkommune, i samarbeid med krisesenteret. Samarbeidet i aktuelle saker har vært opplevd som løsningsorientert og preget av felles forståelse og respekt for personene det har omhandlet. Enkelte saker har ikke vært mulig å følge opp tilfredsstillende, da tjenesten er avhengig av personens valg i å motta de/det tilbud kommunen kan yte.

Aktuelle voldsutsatte på krisesenteret - fra ytelse til jobb

Etter samarbeidsmøte med Nav, vil det framover være aktuelt å følge opp personer som bor på senteret over en periode, i et løp hvor målet kan være å gå fra Nav ytelse til lønnet arbeid. I 2021 har det ikke vært aktuelle saker hvor det har vært aktuelt å bistå og/eller samarbeide helt konkret.

Grønt samfunn

Gjenbruk av klær, utstyr og møbler har hatt stor nytteverdi for krisesenterets oppdrag i tillegg til at det er i tråd med kommunens satsingsområder på klimamål. Alt som enheten har mottatt fra private givere er sortert og systematisert i senterets lager og gitt videre til aktuelle mottakere av krisesentertilbudet. Dette gjelder mottakere av botilbudet, både voksne og barn som har hatt akutt behov for klær og sko ved et inntak. Slik lagerbeholdningen er organisert har behovet umiddelbart vært imøtekommet. I tillegg har enheten levert ut overskudd av leker og brukt tøy og sko til tidligere beboere hvor enheten kjenner til behovet.

Gjenbruk av møbler og utstyr fra private har gjort det mulig for aktuelle beboere å flytte raskt ut i egen bolig når sikkerheten har tillatt det. I tillegg har krisesenteret veiledet utflytningsklare beboere til å ivareta en god økonomistyring ved å kjøpe brukt når innkjøp er aktuelt.

For enheten har fokuset og bevisstheten om verdien av gjenbruk sett ut fra et klimaperspektiv økt i tråd med betydningen det har, for de som er mottakere av gjenbrukte klær og utstyr.

Regional vekst

I virksomhetsplanen for 2021 var fokuset i enheten å bidra til at studenter fra UIA som skal ut i kommunens praksisfelt får informasjon og kjennskap til krisesentertilbudet og voldstematikken og bevisstgjøring om vold i nære relasjoner. Enheten meldte stor interesse for å ta imot bl.a. sykepleiestudenter i samhandlingspraksis.

På grunn av pandemien og strenge smitteverntiltak har dette ikke vært gjennomført i 2021.

Samarbeid for å nå målene

Arendal kommunes handlingsplan mot vold i nære relasjoner ble revidert i 2021. Krisesenteret har vært deltakende i arbeidet. Samarbeid mellom ulike tjenester står sentralt i handlingsplanen.

Enhetens årshjul for samarbeid med viktige samarbeidspartnere i 2021 har vært fulgt opp. Gjennom tett og systematisk samarbeid har oppfølgingen av beboere og dagbrukere vært løst i tråd med lovens intensjon. Leder har stått ansvarlig for å innkalle til alle aktuelle møter. De fleste møter har vært gjennomført digitalt.

I juli 2021 gjennomførte Familievernkontoret, ATV (Alternativ til vold) og krisesenteret et samarbeidsmøte med mål om å synliggjøre oppfølgingen av voldsutsatte innad i disse virksomhetene og til administrativ ledelse i kommunene. Bakgrunnen var at det kunne oppfattes som noe tilfeldig hvor den voldsutsatte fikk sin oppfølging.

Ved hjelp av en prosessgjennomgang ble rolle og oppgaver knyttet til aktuelle voldsutsatte i den enkelte virksomhet avklart og synliggjort og dokumentert i et felles flytskjema. Generell samarbeidsform framover mellom virksomhetene ble drøftet og fastsatt i samarbeidsmøtet.

21.3 Utvikling og status

PRODUKSJONSTALL 2021

Tallene baseres på rapportering til Bufdir. (Obligatorisk for alle krisesentre i Norge.)

Krisesenterstatistikk	2018	2019	2020	2021
<i>Beboere:</i>				
Kvinner	52	40	34	29
Menn	1	2	0	4
Barn	63*	30	28	36
<i>Overnattingsdøgn:</i>				
Kvinner	1 518	734	859	842
Menn		68		123
Barn	1 269	885	493	1 107
<i>Dagsbesøk:</i>				
Kvinner (antall besøk)	50 (123)	43 (146)	51 (110)	36 (94)
Menn (antall besøk)	4 (22)	3 (4)	1 (7)	5 (13)
Unike barn (antall besøk) (nytt i 2020)			17 (28)	24 (50)
<i>Avtalte samtaler på telefon (erstatte oppmøte) (nytt i 2020):</i>				
Kvinner			35 (94)	32 (83)
Menn			1 (13)	2 (4)
<i>Hvilke kommune kommer beboer fra?</i>				
Kommunen der tilbudet er lokalisert	47 %	53 %	39 %	59 %
Annen kommune som deltar i samarbeidet om tilbudet	42 %	35 %	50 %	25 %
Annen kommune	9 %	12 %	11 %	16 %
Ingen kommunetilhørighet	2 %	0 %	0 %	0 %

* stort avvik grunnet barn som hadde besøksordning hos mor under hennes opphold

Pågangen til krisesentertilbudet varierer fra år til år slik også statistikken viser. Tilbudet har mange henvendelser, ofte for å få råd eller veiledning.

Krisesenteret er definert som en samfunnskritisk funksjon og har hatt fokus på å minimere smitte med effektive smitteverntiltak, slik at driften stort sett har fungert som normalt. Botilbudet har vært tilgjengelig i 2021, uavhengig av smittetrykk i kommunen. Det har forøvrig ikke vært registrert smitte hos verken ansatte eller beboere i løpet av 2021.

Dagtilbudet (samtaler, råd og veiledning) har stort sett foregått digitalt gjennom året, bortsett fra månedene med lavt smittetrykk, hvor det var mer åpent for fysisk oppmøte. Det har uansett vært gjort en individuell vurdering ift. alle henvendelser og avtaler og der hvor det har vært mest forsvarlig og hensiktsmessig, har det vært gjennomført fysisk oppmøte.

INTERKONTROLL:

Lovbrudd etter Systemrevisjon fra Fylkesmannen i Agder ved Østre Agder krisesentre i mai 2019.

Lovbruddet omhandlet Østre Agders krisesentertilbud til menn og barn og forsvarlig sikkerhet i tilbudet. Dagens tilbud tilfredsstilte ikke krav i lov og forskrift.

Nye sikkerhetstiltak ble gjennomført i dagens tilbud for menn i Østre Agders krisesentertilbud i 2020.

Tiltakene er godkjent av Statsforvalter i Agder som en midlertidig løsning på bakgrunn av planlegging og gjennomføring av et framtidig tilbud for menn samlokalisert med hovedbasen for kvinner. I brev fra Statsforvalter i Agder av 30.04.2020 lukkes lovbruddet.

Investeringsmidler til bygging av nytt krisesentertilbud til menn, samlokalisert med krisesentertilbudet til kvinner og barn ble vedtatt i desember 2021, med byggestart i 2022.

Avvikshåndtering

Krisesentertilbudet følger Arendal kommunes elektroniske avvikshåndtering. Avvik håndteres fortløpende etter gjeldende retningslinjer.

Målene i Hms arbeidet for 2021 er fulgt opp.

21.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Krisesenterets botilbud og døgnberedskapen har hatt normal drift.

Dagtilbudet som innebærer samtaler, råd og veiledning har som hovedregel vært gjennomført pr. telefon, men unntaksvis med fysisk oppmøte etter individuell vurdering.

Krisesenteret har vært definert som samfunnskritisk funksjon og det har vært nødvendig å gjennomføre effektive og risikoreducerende smittevernstiltak for beboere på senteret. Tiltakene har fulgt nasjonale og lokale retningslinjer og anbefalinger fra Bufdir.

Krisesenterets hjemmeside har vært vektlagt med god informasjon om beredskapen under pandemien. Samarbeidskommunenenes hjemmeside er lenket til krisesenterets hjemmeside.

21.5 Arbeidsgiverstrategi

Alle ansatte er kjent med innholdet i den nye arbeidsgiverstrategien 2021-2024.

I 2021 har verdier for enheten blitt utviklet i prosess på personalmøter gjennom året. Arbeidet har blitt begrenset pga. smitteverntiltak som har unntatt fysisk oppmøte, noe som har vært viktig for en verdiprosess. Kjennetegn på at våre verdier gjenkjennes kollegialt og i samarbeid med brukere av tjenesten og samarbeidspartnere har vært en stor del av prosessen og arbeidet videreføres framover.

Enhetens verdier er: **Trygghet / Respekt / Humor og lek / Vennlighet.**

Enheten har hatt etisk refleksjon som fast punkt på personalmøter. I 2021 har dette vært redusert. Erfaringen viser at det ikke gir samme effekt å gjennomføre refleksjonen digitalt.

Enheten har fokus på heltidskultur og har økt stillingsprosenten i den grad det har vært mulig for ansatte som har ønsket dette.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten gjennomfører ikke brukerundersøkelser.

Ved avslutning av dagbrukertjeneste eller beboeropphold gjennomføres en avslutningssamtale, både for barn og voksne. Oppsummeringene tas fortløpende i felles brukergjennomgang med primærkontakter. Resultatene tas til etterretning. Dette har også vært gjennomført i 2021.

I personalmøte høst 2021 ble resultat og oppfølging fra undersøkelsen i 2019 gjennomgått.

Fokusområder har vært:

- Autonomi
- Mestringsledelse
- Mestringsklima

Fokusområdene ble gjennomgått med tilhørende presentasjoner av Linda Lai (filmer) og tiltak som er gjennomført i enheten ble oppsummert knyttet til disse.

Resultatene for 2021 er sendt ut til alle ansatte.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Vernerunde ble gjennomført 13.10.21.

Det viktigste tiltaket som ble drøftet var å utbedre innsynet til senterets uteareal med å forhøye gjerdet av sikkerhetsmessige grunner, jfr. "Forskrift om fysisk sikring i krisesentertilbudet" av 08.03.2017.

Avviket er lukket. Gjerdet er utbedret.

Internkontroll

Avvikshåndteringen er fulgt opp etter gitte retningslinjer og lukkes fortløpende etter vurdering og gjennomføring av forbedringstiltak.

Risiko- og sårbarhetsvurdering har vært fortløpende gjennomført og omhandler i stor grad beskyttelsestiltak for mottakere av tjenesten

Samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter er fulgt opp og gjennomført i tråd med intensjonen. Årsberetning for 2020 og virksomhetsplan og tertialrapporter for 2021, er sendt til alle fagansvarlige i samarbeidskommunene. I henhold til bestemmelsene i samarbeidsavtalen er det gjennomført 3 samarbeidsmøter med vertskommune og samarbeidskommunene. 1 møte i rådmannsutvalget (budsjett) og 2 møter med fagansvarlige for den enkelte kommune.

Enheten har en stor samarbeidsflate knyttet til kommunesamarbeidet om Østre Agder krisesenter. Samarbeidet er planlagt i enhetens årshjul og har vært gjennomført som planlagt, så langt det har vært mulig med digitale møter. Samarbeidspartnere i kommunene er Nav, barnevern, politi, familievernkontor, ATV.

TILSYN

2021:

Statsforvalter i Agder gjennomførte dokumenttilsyn i perioden november –desember 2021 i form av en kartlegging av krisesentertilbudet til innbyggere i Froland kommune. Det ble ikke avdekket lovbrudd under dokumenttilsynet og tilsynet er dermed avsluttet.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,51 %	2,14 %	-0,63 %	-	-
Langtid	13,69 %	4,92 %	8,77 %	-	-
Sum fravær	15,20 %	7,06 %	8,14 %	6,50 %	-

Sykefraværet har vært høyt. Enheten har få ansatte og det gir store utslag ved sykefravær i store stillinger.

Oppfølgingen har vært fulgt etter gjeldende retningslinjer.

Enheten gjennomførte en dagssamling for alle ansatte 04.03.21 med tema "sykefravær". Innholdet hadde fokus på forebyggende sykefravær og mulighetsrommet for ansatte som var i et sykefraværsløp til å komme raskt tilbake i jobb. Gjennomføringen var med bistand fra Agder Arbeidsmiljø, Nav arbeidslivssenter, HTV fra Fagforbundet, HVO og HR Stab organisasjon.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	11,2	10,41	0,79	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	11,2	10,41	0,79	-	-

Enheten har dekket planlagt vikarbruk ved bruk av ikke rullerende arbeidsplan IRA. Ansatte har dermed etter ønske fått økt sin faste stillingsprosent, samt at aktuelle ansatte også har økt stillingsprosenten etter en fordeling mellom ansatte innenfor 26 ukers planen, så langt det er mulig.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	6	9	3 000	5
Antall kvalitetsavvik	16	6	3 700	8

Kvalitetsavvikene og HMS avvikene i 2021 omhandler mest sikkerhetshendelser og har vært lukket fortløpende. Et av avvikene er registrert som alvorlig, men utgjorde ikke risiko for beboere eller ansatte.

Avvikshåndtering har vært tema på personalmøte.

Det har vært hyppig utskiftning av deltakere i enhetens HMS- og kvalitetsutvalg på bakgrunn av bl.a. fravær og rekruttering.

Med bistand fra Agder Arbeidsmiljø, og HVO og HTV Fagforbundet ble det i 2021 igangsatt en prosess med å stabilisere HMS- og kvalitetsutvalget for å kunne etablere en felles plattform for å jobbe for et helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte og felles holdning til utvikling av tjenesten. Prosessen har vært forsinket pga. covid-19 og gjenopptas i 2022, så raskt det er mulig å gjennomføre med fysisk oppmøte.

I juni 2021 gjennomførte enheten en halvdags fagsamling på Eureka med alle ansatte, faste og vikarer. Deretter var det fellestur til Store Torungen som et rent sosialt tiltak. Det var et prioritert tiltak etter nedstengning pga. covid-19 fra mars 21.

21.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	46 %	38,4 %	7,6 %	60 %	-

Enheten dekker planlagt vikarbruk ved bruk av ikke rullerende arbeidsplan IRA. Ansatte har dermed etter ønske økt sin faste stillingsprosent.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	100 %	100 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	0 %	0 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	92 %	92 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	8 %	8 %	50 %	50 %	-	-

Det har ikke vært kultur for å ansette menn i krisesentertilbudet til kvinner og barn tidligere. Loven definerer ikke ansettelse av menn i dette tilbudet som ulovlig.

Det er ikke gjort ansettelser av menn i tilbudet i 2021. Det presiseres likevel at menn har vært innkalt til intervjuer på bakgrunn av kvalifikasjoner knyttet til utlysning og at det vil være helt åpent å ansette kvalifiserte menn framover.

21.7 Vold i nære relasjoner

Enhetens oppdrag er å gi tjenester til voldsutsatte i nære relasjoner og har innfridd målet om at tjenesten skulle være tilgjengelig med samme beredskap som ved normal drift til tross for nødvendige smitteverntiltak.

Enheten har vært sentral i revideringen av Arendal kommunes handlingsplan mot vold i nære relasjoner i 2021.

I regi av RVTS, statsforvaltere i Telemark og Agder og Bufdir, deltok fagutvikler og enhetsleder for krisesenteret på en regional inspirasjonsfestival høsten 2021. Tema omhandlet kommunenes arbeid med psykisk helse, vold, rus og psykiske traumer. Formålet med samlingen var å bidra til inspirasjon i det viktige og vanskelige arbeidet med å sette handlingsplaner ut i livet og hvordan gjøre handlingsplaner og anbefalinger til gode tjenester for innbyggerne i kommunene.

Det var presentasjoner av aktuelle handlingsplaner og konkrete eksempler fra kommuner som har satt planene ut i livet.

Målgruppen var primært ansatte i kommunene med leder- eller beslutningsmyndighet, samt andre med særlig ansvar i fagfeltet. Enhetsleder og fagutvikler i enheten deltok sammen med andre aktuelle i målgruppen fra Arendal kommune. Samlingen bidro til å øke forståelsen av hvor viktig det er å jobbe videre med utvikling og implementeringen av handlingsplanen i tjenestene i egen kommune, som også er nedfelt som egne tiltak i planen.

22 Legevakten

22.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	51 254	44 893	40 848	51 840
Sum inntekter	-34 183	-26 938	-26 603	-35 028
Netto driftsramme	17 072	17 955	14 245	16 812

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 i 2021 var kostnadene 246.384 over nødnettbudsjettet, Arendals andel utgjør kr.107.000.

I forbindelse med covid-19 har alt av ekstra utgifter til telt, brakker, smittevernsutstyr, vektertjeneste, ekstrabemannings, ekstra arbeidstøy, ekstra rengjøring osv. blitt ført på eget prosjektnummer for legevakten. Totalbeløpet endte på i underkant av 7 mill., hvor 3.7 mill. faktureres Østre Agder kommunene. Legevaktens ordinære drift gikk 1.8 mill. i pluss grunnet Helfo-refusjoner fra 2020 som først kom inn i 2021, av dette er Arendals andel kr. 871.000.

22.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Legevakta jobber kontinuerlig med utvikling og forbedring av våre tjenester.

Kvalitetssikring av Manchester Triage var et satsingsområde i 2021, for ytterligere å ivareta pasientsikkerheten. Hver sykepleier fikk tilbakemelding på hvordan triageverktøyet har blitt brukt, og hvor deres forbedringspotensial ligger.

Avvik og klager ble fortløpende og systematisk gjennomgått, og hendelser for læring ble tatt opp med personalet. Aktuelle prosedyrer ble forbedret.

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

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.

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.

Mangel på fastleger i vårt distrikt fører til økt antall pasienter som Legevakten må ta hånd om. Dette gjelder både pasienter som står uten fastlege, og de som fastlegekontorene ikke har kapasitet til å ta imot.

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 eller 2021 grunnet koronarestriksjoner.

Grønt samfunn

Legevakten ble Miljøfyrtårnsertifisert allerede i 2011 og ble re-sertifisert for 3. gang i februar 2021. Koronapandemien har medført et stort forbruk av engangsutstyr som smittevernbekledning og desinfeksjonssprit. Dette er ikke miljøvennlig, men er nødvendig med tanke på både pasient- og ansatt-sikkerhet.

Den årlige rapporten til stiftelsen Miljøfyrtårnet ble levert i april.

Det brukes digitale verktøy som elektronisk pasientjournal, kjernejournal, elektroniske henvisninger, dødsmeldinger og epikriser.

Regional vekst

Legevakta er et stort interkommunalt samarbeid med 14 kommuner. Drift av legevakt er krevende både personell- og ressursmessig, og er ikke gjennomførbart og bærekraftig for mindre kommuner alene.

Samarbeid for å nå målene

Pasientflyten i den akuttmedisinske kjeden har vært et fokusområde i 2021. Pandemien har gitt ekstra utfordringer på dette området, men samarbeid på tvers, har resultert i akseptable løsninger.

Legevakten har ønsket å ta i bruk videoløsning på telefon, men dette er ikke blitt iverksatt grunnet tekniske utfordringer hos IKT.

22.3 Utvikling og status

Innbyggertallet i Legevaktens dekningsområde var pr. 01.01.2021 (tall fra SSB) 96 827 i ordinær legevakt, og 6 860 på telefonformidling, totalt 103 687 innbyggere.

Tallene for 2021 viser at antall henvendelser var 46 507, hvorav 22 546 resulterte i konsultasjon med lege. Antall sykebesøk var 2086. Tilsvarende tall for 2020 var 57 291 henvendelser (inkludert en del koronatest), 24 108 konsultasjoner og 1 928 sykebesøk.

Henvendelser fra Setesdalskommunene kommer ikke med i denne statistikken, heller ikke prøver tatt for politiet, noe som utgjør 2-300 prøver.

22.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Pandemien har medført store endringer i arbeidsoppgaver, økt smitterisiko og endrede rutiner og prosedyrer, dårligere arbeidsforhold og mye støy, men det virker som arbeidsmiljøet har taklet de nye utfordringene på en god måte. Ansatte har vært positive og endringsvillige, selv om det ikke er til å legge skjul på at utfordringene med koronapandemien er krevende og belastende for de ansatte.

Legevakten har hatt stort fokus på å unngå koronasmitte blant pasienter og ansatte. Det er utarbeidet lokale prosedyrer som endres fortløpende i takt med FHI's anbefalinger. Det er innført ekstra renhold i helgene, og spriting av inventar på hver vakt. Det brukes fullt smittevernutstyr både ved testing og i helsebrakka, og ved sykebesøk til pasienter med luftveissymptomer. Det brukes munnbind og hansker i nærkontakt med ordinære pasienter og munnbind mellom ansatte når avstand ikke kan holdes. Alle ansatte har fått tilbud om covid-19 og influensa vaksine, og nesten alle er fullvaksinerte mot covid-19.

22.5 Arbeidsgiverstrategi

Legevakten har hatt fokus på å opprettholde tilnærmet normal drift på tross av alle utfordringene med pandemien. Ansatte har lært mye om smittevern, og det har vært store forventninger i befolkningen om at Legevakten kan gi råd og veiledning om de siste oppdaterte smittevernsinstrukser fra FHI.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i november 2021, men grunnet lav deltagelse kan det ikke tas ut resultater på egen enhet.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

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

Legevaktens lokaler har store begrensninger, noe som medfører at sikkerhet og taushetsplikt utfordres og brytes hver dag. Lokalenes begrensninger har blitt ekstra tydelige i forbindelse med pandemien.

Smittebrakka er en nødløsning for å ivareta smittevernet, men den har sine begrensninger i forhold til sikkerhet, taushetsplikt og akuttmedisin.

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

I 2021 var gjennomsnittlig svartid for Legevakten i Arendal på 72 %, 8 % under kravet fra Akuttmedisinforskriften (2015) på 80 % innen 2 min. Landsgjennomsnittet lå på 73 % (tall fra Bliksund). Antall innkomne, besvarte telefoner i 2021 var 65 833, i 2020 var tallet 63 044, i 2019 55 534. Det er store variasjoner på enkeltdager, måneder og tid på døgnet, der juli var den desidert travleste måneden. Gjennomsnittet for hele året var 180 innkomne, besvarte telefoner pr. døgn. I tillegg har legevakta betjent 1-3 testtelefoner 4 timer daglig mandag-fredag hele året.

Antall klager mottatt i 2021 var 19, hvorav 4 var tilsynssaker fra Fylkeslegen. Tilsvarende tall for 2020 var 17 og 3.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,3 %	1,8 %	0,5 %	-	-
Langtid	6,0 %	7,4 %	-1,4 %	-	-
Sum fravær	8,3 %	9,2 %	-0,9 %	6,5 %	-

Sykefraværstallene innbefatter også koronarelatert fravær. Både korttidsfraværet og langtidsfraværet har vært relativt lavt i 2021. Ett langtidsfravær skyldes en ulykke i jobbsammenheng, ellers er det ikke noe som tyder på at fraværet er jobbrelatert.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	24,6	23,9	0,7	-	-
Midlertidige årsverk	1,0	0,0	1,0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	25,6	23,9	1,7	-	-

Antall årsverk i turnus er 19,7 fordelt på 37 personer, 3 av disse har 100% stilling.

Utenom de som går i turnus, har vi 4,9 årsverk fordelt på 6 personer: Daglege, nattlege, overlege, sekretær, fagutviklingssykepleier og enhetsleder. Ett midlertidig årsverk er vikarstilling for daglege, som er sykemeldt etter en ulykke.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	10	16	3 000	-
Antall kvalitetsavvik	32	40	3 700	-

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 gjennomført få fysiske personalmøter i 2021. For å kompensere noe for dette, ble informasjon på mail hyppig sendt ut. Det årlige personalseminaret måtte også avlyses.

Trusler og vold er en gjenganger blant avvik, og noe vi har jobbet med over flere år. I 2021 ble det gjennomført opplæring av de ansatte i å "lese" personer og kartlegge risikoen for utagering, gjennom nettkurs og undervisning på personalmøter (Brøset-metoden).

Andre temaer har vært "Falsk krupp og akutt bronkiolitt", gjennomgang av uheldige hendelser, arbeidsmiljø, triage og etikk. En alvorlig trafikkulykke i vår rammet en av legevaktens ansatte i arbeidstiden. Ulykken gikk hardt inn på alle kollegaer og har preget arbeidsmiljøet i ettertid.

Vernerunden ble gjennomført 27.august.

Den årlige brannøvelsen som vanligvis avholdes før jul, ble utsatt grunnet smitterestriksjoner.

22.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	13 %	13 %	0 %	60 %	-

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på helg og høytid, noe som fører til mange små helgestillinger. Heltidsprosjektet har medført at stillinger under 60 % ikke kan lyses ut, samtidig som legevakta ikke har lønnsmidler til å øke småstillingene. Noen av løsningene som ligger i heltidsprosjektet, er ikke gjennomførbare på en høyaktivitetsavdeling som en legevakt er.

Legevakta har ikke-rullerende plan over 26 uker, og det jobbes med å finne løsninger på helgeutfordringene, men lav grunnbemanning og mangel på ansatte til å dekke helg, er en stor bekymring.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	97,7 %	97,7 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	2,3 %	2,3 %	50 %	50 %	-	-

22.7 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 under pandemien ekstra oppmerksomme på å avdekke denne type vold.

23 Institusjon 2

23.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	97 580	84 870	79 348	0
Sum inntekter	-29 091	-19 102	-19 009	0
Netto driftsramme	68 489	65 768	60 339	0

Det er via månedsrapportering meldt inn store utfordringer med å overholde lønnsbudsjett. Dette må sees i sammenheng med utstrakt 1-1 bemanning på alle tre enheter. Videre har vi utfordringer på økonomi med å overholde midler avsatt til lisenskostnader. Budsjettet samsvarer ikke med avsatte midler og faktiske kostnader.

23.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

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

Personsentrert omsorg står i sentrum gjennom livsgledesatsingen. Elim BOS og Røed BOS ble resertifisert. Solhaug BOS klarte ikke resertifisering høsten 2021. Det er startet en plan for å få å bli resertifisert i 2022. Tiltak er satt inn med ekstra oppfølging av veileder fra livsglede stiftelsen og individuell opplæring der ansatte er usikre på hva livsglede arbeidet innebærer.

Grønt samfunn

Kjøkken og avdelingene har jobbet sammen for å oppnå et redusert matsvinn på institusjonene våre. Vi har også i 2021 gjennomført arbeidet med veiing og kartlegging av matsvinn. Et viktig tiltak har vært å bevisstgjøre alt personell som bestiller, tilbereder og serverer måltider for å få alle med på at matsvinnet skal reduseres. Målsettingen er til enhver tid å redusere matsvinn mest mulig. Vi er på vei, men kan bli bedre.

Våre kjøkken er bronse sertifisert på ordningen av økologisk mat.

Regional vekst

Enhetens satsing på heltidskultur er det største bidraget til regional vekst. Dette er med på å øke ansattes mulighet til å ha stillinger som gir trygghet og forutsigbarhet i alle deler av livets faser, det bidrar i tillegg til å rekruttere, positivt omdømme og muligheter for de som vurderer vår kommune som bosted.

Største utfordring med heltidskultur er å få sykepleiere til stillingene som utlyses. Det har i 2021 vært utlyst stillinger i landsomfattende kampanjer uten at vi har lyktes med å få søkere. Alle med sykepleier eller vernepleier kompetanse blir tilbudt heltid ved jobb hos oss. Vi merker derfor det samme som andre deler av Norge, en større utfordring med å få til ønsket kompetanse.

Samarbeid for å nå målene

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

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

23.3 Utvikling og status

Vi på institusjon 2 har hatt et ønske om å få til en kompetanse heving både blant sykepleier/vernepleier gruppen og blant hjelpepleier/helsefag arbeider gruppen. Det ble søkt om midler fra Statsforvalteren til å få utført et prosjekt med kompetanse heving og lage en kompetansetrapp for å få til en kompetanse heving. Vi fikk ikke innvilget midler, men har allikevel klart å lage kompetanseplan for våre nevnte yrkes grupper. Vi kjører pilot på Solhaug BOS og tilbakemeldinger til nå har utelukkende vært positive.

23.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Våren/sommeren 2021 gikk greit uten for store utfordringer med covid-19. Vi fikk til en god plan og gjennomføring av vaksine hos beboere så vel som ansatte. Institusjonene har til enhver tid forholdt seg til FHI og kommunenes egne retningslinjer for hvordan vi skulle forholde oss til å forhindre og forebygge smitte. Pårørende har stort sett forholdt seg greit til retningslinjene, selv om det har vært noen episoder hvor det var vanskelig for beboere og pasienter å forholde seg til restriksjoner med hensyn til besøksordninger. Dette løste vi med fleksibilitet, dialog og mer informasjon om hvorfor vi måtte ha tiltak og regler for å beskytte beboerne våre.

Høsten fikk vi ny smittebølge og situasjonene ble mer krevende. Det har vært økt antall smitte hos ansatte og dermed økt fravær. Ansatte har opplevd mye usikkerhet for hvordan de skal forholde seg da det har vært mye endringer i regler.

I tillegg til utfordringer med å få til driften melder ansatte om økt slitenhet. Det har vært krevende å stå i en situasjon som har pågått over lang tid.

Ansatte melder også tilbake at munnbind, spriting og bruk av smittevernutstyr for å forebygge og forhindre smitte oppleves som en belastning.

På slutten av 2021 inngikk AK avtale med KS og det ble innført gode betalingssatser ved merarbeid. Dette har løst noe av bemanningsutfordringene og må sies å ha vært til god hjelp.

23.5 Arbeidsgiverstrategi

Kompetanse satsing:

- kompetanseheving-> pilot på kompetanseplaner
- Omgjort årsverk fra helsefag arbeider stilling til sykepleier

Rekruttering/heltidssatsing:

- Det er brukt mye tid på å fremsnakke heltid som "normal" arbeidsform.
- Det sees på turnus og muligheter innenfor turnus arbeid for å få opp heltids andel
- Møte hvor kommunalsjef organisasjon og HR har deltatt for å fremsnakke fordeler med heltid og hvorfor det er viktig for den ansatte selv, beboerne og AK å ha en heltidskultur.

Fravær:

- Arendal Kommune har som mål å få til fravær på 6,5 % eller mindre. Det har vært jobbet på alle tre steder med dette. Røed BOS og Elim BOS har til nå vært lavere enn målsettingen, men Solhaug BOS har et høyt fravær. Det ble avholdt Workshop hvor ansatte deltok. Dette har hatt en positiv effekt og fraværet er noe redusert.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider undersøkelsen blir fulgt opp på avdelingsmøter og i HMS utvalg. Verneombud er også en del av arbeidet som gjøres i etterkant av undersøkelsen og oppfølging.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi har hatt oppfølging med intern kontroll ved Solhaug BOS på:

- dokumentasjon
- livsglede tiltak
- ernæringscreening

kontrollen består av blant annet randomisert utvelgelse for å se om vi gjør det vi skal. Avdelingen følges opp og blir orientert ved avvik.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,50 %	-	-		2,5 %
Langtid	9,36 %	-	-		4,0 %
Sum fravær	11,86 %	-	-	6,5 %	6,5 %

Vi klarte ikke å komme i mål med Arendal Kommune sin målsetting. Vi følger opp alt fravær og ansatte med fravær. Det blir brukt raskere tilbake og MOA samtaler. Vi snakker om fravær i avdelingene og har en "snakkis" på hva skal til for at du kan komme på jobb. Vi snakker om muligheter for tilrettelegging og vektlegger at ansatte har en grunnleggende forståelse av at de betyr noe på jobb.

På Elim og Røed BOs har vi hatt lavt fravær, men ser på slutten av 2021 en økende fraværs tendens. Mye av dette er covid-19 relatert. Når det gjelder Solhaug Bos var det etter Workshop en svært gledelig nedgang i fravær. Det var en periode med mer enn 20% fravær. Vi har redusert fraværet, men ser nå at covid-19 relatert sykefravær gjør at fraværet igjen øker.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	78	-	-	-	-
Midlertidige årsverk	0	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0	-	-	-	-
Sum årsverk	78	-	-	-	-

År 2021 var første år med intuisjon 2. Jeg har derfor de årsverk som jeg fikk overført fra 2020. Det er ikke tilført årsverk.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	-	132	3 000	400
Antall kvalitetsavvik	-	47	3 700	150

Det oppfordres til å melde avvik og avdelingslederne gir tilbakemelding til ansatte på avvik. Det blir sagt ut i avdelingene at vi ønsker åpenhet på avvik og at dette er for å kunne lære for å forbygge og forhindre nye avvik.

23.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	35 %	-	-	60 %	50 %

Vi har ikke klart å oppnå AK sitt mål med minst 50 % heltid. Det er flere årsaker til dette:

- Heltidskultur gjør noe med dekking av helger
- Sykepleiere signaliserer svært ofte at de ikke vil jobbe mer enn 75-80 % stilling
- overtallighet som gjorde at 4 ansatte i 100% ble omplassert

Hvordan jobbes det med å få til kultur for heltid?

- Informasjonsmøter hvor ansatte deltar og selv kommer med innspill. Det blir tydelig gjort hva som skal til for å få til heltid og hvordan vi kan få til heltid.
- Framsnakking av fordeler for ansatte og beboere med heltidsjobbing, kultur for heltid.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	-	100 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	-	0 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	-	85 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	-	15 %	50 %	50 %	-	-

Vi ønsker gjerne flere menn inn i våre enheter. Menn oppfordres til å søke ledige stillinger. En jevnere fordeling av menn og kvinner kan være med å skape et bedre arbeidsmiljø.

23.7 Vold i nære relasjoner

Det har vært gjennomført E-læringskurs. Vi har hatt begrenset fokus på dette temaet på inst.2.

Dersom vi har mistanke om dette blir det undersøkt og sett på om vi bør, skal eller kan gjøre noe.

24 Birkenlund skole

24.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	43 884	40 811	40 291	44 019
Sum inntekter	-8 366	-5 293	-5 293	-7 398
Netto driftsramme	35 518	35 518	34 998	36 621

Enheten hadde et merforbruk på 257 000 kr i 2021, men dekte underskuddet med fondsmidler. Merforbruket skyldtes primært lønnsutgifter til elever med et særskiltebehov.

24.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljøet:

I 2021 videreførte Birkenlund skole vårt arbeid med "Læringsmiljøprosjektet". Dette er et prosjekt i regi av UDIR og Atferdssenteret i Stavanger hvor skolen har fått hjelp til å bedre elevenes læringsmiljø. I prosjektet har vi særlig arbeidet med vennskap, positiv kommunikasjon, refleksjon over hvordan vi voksne løser utfordrende situasjoner og bevisstgjøring av hvordan vi kan bedre læringsmiljø. Noen av tallene fra elevundersøkelsen viser at prosjektet har hatt en god effekt.

Skole-hjemsamarbeid:

Til tross for utfordringer med korona har vi gjennomført de fleste FAU- og foreldremøter, samt utviklingssamtalene. FAU ved skolen er svært aktivt og arbeider med saker som foreldrenettverk, læringsmiljøet, trafikk og læremidler.

BTI:

Enheten har etablert en lokal variant av BTI. Representanter fra skolen, helsesykepleier og representant fra familietjenesten møtes en gang i måneden og drøfter saker. Målet er å være tverrfaglig, tidlig inn og samkjøre hvem som gjør hva.

Grønt samfunn

Birkenlund skole er Miljøfyrtårnsertifisert, og vi arbeider jevnt og trutt med å nå de målsetningene vi har satt der. Vi er blitt gode på å redusere papirforbruk og matsvinn, men må arbeide videre med kildesortering og å redusere restavfallet.

Hvert år arrangerer vi et klimaseminar på skolens ungdomstrinn. Da arbeider elevene på kryss og tvers av trinn, med ulike problemstillinger knyttet til et bærekraftig samfunn. Vi har alltid fokus på hva elevene selv kan bidra med for å redusere våre "klimafotavtrykk".

Regional vekst

Elevgrunnlaget har hatt en liten elevtallsnedgang de siste årene. Vi ser samtidig at noen familier flytter til området - slik at vi får noe tilsig av elever også.

24.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	437	432	446
Antall barn i SFO (GSI - J1)	79	80	91
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,8	2,9	2,7
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	32	34	35
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	5,5	6	5,5

Det er en forsiktig vekst i antall barn og antall årsverk i denne perioden. Hvert år er antall barn i SFO høyest tidlig på høsten, mens tallet synker frem mot sommeren.

24.4 1-10 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	49	47
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	49	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	49	49
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	51	50
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	51	49

Resultatene fra nasjonale prøver viser at vi skårer litt lavere enn hva vi forventer. Vi bruker resultatene aktivt i vårt arbeid med å tilpasse undervisningen til elevene.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4	Avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	4	Avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,8	Avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	42

Eksamen ble avlyst også våren 2021 på grunn av korona. Grunnskolepoengene endte sånn cirka der vi forventet at de skulle enda.

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,6	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	-	
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	-	

Elevundersøkelsen viser at det foregår så lite mobbing på 7. og 10. trinn at resultatene blir unntatt offentlighet. Det er gledelig å se at innsatsen som gjøres gir resultater. Elevundersøkelsen viser derimot at elevene ikke er fornøyde med måten de får faglige tilbakemeldinger fra lærerne på. Dette viser at vi må arbeide mer med å gi tilbakemeldinger som fremmer motivasjon, lærelyst og læring.

24.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Elever:

Elevene sier at skoledagene har blitt mer monotone og at det har vært mer regulert hva de kan være med på. De har også blitt mindre aktive på fritiden, og brukt mer tid på digitale plattformer. Vi ser at elevene har vært flinke til å tilpasse seg de ulike restriksjonene som har vært. Samtidig har elevfraværet økt - det gjelder særlig senhøsten 2021.

Ansatte:

De ansatte opplever at de har blitt mer oppstykket i team, og mindre vi-følelse på hele skolen. Arbeidsbelastningen og frykten for å bli smittet har i perioder vært svært stor. Dette og viljen til stadige forandringer har de personalet håndtert på en svært god måte.

24.6 Arbeidsgiverstrategi

Vi arbeider jevnlig med å implementere fagfornyelsen, og gjennom det arbeides det med skolens samfunnsmandat.

Birkenlund skole er med på "Læringsmiljøprosjekt" sammen med Moltemyr og Stuenes. I det prosjektet har vi vektlagt mye arbeid med å reflektere sammen over de felles utfordringene vi har. Vi har trent på felles språk, øvd på caser og observert hverandre i ulike situasjoner.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har arbeidet godt med høstens elevundersøkelse. Hvert trinn har lagd en plan ut fra hva deres elever har svart. Vi rakk å starte opp arbeidet med medarbeiderundersøkelsen før jul, men har fortsatt nå utover vinteren.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi har gjennomført vernerunde og avvik er drøftet i HMS-utvalget.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,8 %	1,8 %	1,0 %	-	-
Langtid	7,2 %	8,2 %	- 1,0 %	-	-
Sum fravær	10,0 %	10,0 %	0 %	6,5 %	-

Enheten har høyt fravær, og har hatt svært utfordrende vinteren 2021-22. Mye av korttidsfraværet i 2021 er relatert til korona. Men vi har også hatt annet fravær knyttet til annen sykdom. Vi forsøker å følge sykemeldte godt opp både ved å være i dialog og tenke kompetansemobilisering.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	55	53	2	-	-
Midlertidige årsverk	7	8	-1	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	62	61	1	-	-

Det har vært en svak økning i antall ansatte, dette følger elevtallsutviklingen. Vi ser at vi har stadig flere elever som trenger svært tett oppfølging.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	15	180	3 000	80
Antall kvalitetsavvik	3	17	3 700	80

Antall HMS-avvik har økt mye. Det er særlig den avdelingen som arbeider med funksjonshemmede elever som har skrevet langt flere avvik på utagerende adferd hos elevene enn hva de ellers har gjort. Avvikene har vært med på å styre hva vi snakker om i veiledningen fra Lunnerød ressurscenter.

24.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	68 %	71 %	-3 %	60 %	-

Vi forsøker alltid å tilsette ansatte i hele stillinger, men behovet for tilrettelegginger og ønske om reduserte stillinger gjør dette noen ganger vanskelig. Vi forsøker å se skole og SFO under ett, og vi snakker om heltidskultur.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	75 %	75 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	25 %	25 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	66 %	67 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	34 %	33 %	50 %	50 %	-	-

25 Asdal skole

25.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	48 468	45 599	44 284	45 954
Sum inntekter	-5 704	-4 722	-4 715	-5 065
Netto driftsramme enheten	42 764	40 877	39 569	40 889

Enheten hadde et merforbruk på 1 887 000,- i 2021. Dette merforbruket kan enkelt forklares ved at vi i en periode hadde flere elever på SMI skolen, og elev som vi måtte kjøpe plass til på Lunderød skole og ressurscenter i et halvt år. Utgiftene til SMI skolen og Lunderød beløp seg til 1 736 569,- Dette var utgifter som det ikke var mulig å budsjettere med, eller ta ned på andre områder, da det ville gått ut over lærernorm eller spesialundervisning. Hadde vi ikke hatt disse utgiftene ville enheten gått med 150 000,- i merforbruk.

Vi blir nå trukket 1 000 000,- fra årets budsjett, grunnet merforbruket i 2021. Noe vi hadde forstått veldig godt hvis vi hadde brukt pengene ufornuftig. Når merforbruket skyldes de mest sårbare elevene vi har, synes vi det ikke er rimelig at vi blir "straffet" med trekk i årets ramme. Det er stor forskjell på et merforbruk på 4,6% og et merforbruk på 0,4%, som ville vært reelt hvis vi ikke hadde hatt disse store utgiftene på sårbare elever, som har hatt et stort behov for en annen skolehverdag enn det vi kan gi innenfor det ordinære tilbudet.

Det har også vært utgifter i forhold til fagfornyelsen som ikke har blitt kompensert fullt ut.

25.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Asdal skole jobber med Mitt valg på barnetrinnet, og Link til livet (RVTS) på ungdomstrinnet, for å sikre et fortsatt trygt og godt læringsmiljø for alle elevene våre. Vi har lave mobbetall og god trivsel på skolen. Det gjennomføres jevnlig elevsamtaler, og vi har ukentlige møter i BTI gruppa på skolen for å fange opp de sårbare barna, og tidlig sette inn tiltak.

Vi merker at det har blitt flere sårbare elever under pandemien. Det er flere barn og unge som nå trenger hjelp fra andre instanser som PPT og ABUP. Det merkes også at det er flere foresatte som sliter, noe som igjen går ut over barna. Under pandemien har skolen blitt en like stor arena for god helse, gjennom det sosiale samspillet og trygghet for elevene, som utdanning.

Vi har et godt fungerende FAU som skolen har et godt samarbeid med. Vi har møte hver måned. FAU engasjerer seg godt i forhold til arbeidet med elevenes psykososiale miljø. Det var planlagt et foreldremøte for hele skolen med RVTS, dette måtte dessverre avlyses grunnet pandemien. FAU har også vært en pådriver i forhold til trafikksikkerhet rundt skolen. Dette er et utfordrende tema, da det trengs betydelige midler for å oppgradere trafikksikkerheten rundt skolen.

Skolen har et eget BTI team, som har ukentlige møter, både for barne- og ungdomsskolen.

Grønt samfunn

Asdal skole ble resertifisert som Miljøfyrtårn våren 2021 etter en grundig gjennomgang med Stiftelsen Miljøfyrtårn.

Temaet bærekraft er et tema som er gjennomgående i alle fag på alle trinn i forhold til fagfornyelsen.

Vi har fokus på å redusere matsvinn i kantina på ungdomstrinnet og på SFO.

Det er kjøpt inn nytt avfallssorteringssystem på ungdomstrinnet, da det vi hadde ikke var godt nok til å få til en grundig avfallssortering.

Barnetrinnet er en skole med godt inneklima. Ungdomsskolen har et dårlig fungerende ventilasjonsanlegg. Bygget er gammelt og er ofte altfor kaldt eller varmt.

Regional vekst

Asdal skole har hatt et stabilt og stadig økende elevtall de siste årene. Vi har et godt samarbeid med Nidelv ungdomslag og Mekkeklubben.

Samarbeid for å nå målene

Det trengs nye og sterke samarbeidspartnere og arenaer for å lykkes med bærekraftsmålene. Gjennom BTI er vi godt på vei, og gjennom et samarbeid med frivillige lag og organisasjoner i nærområdet kan vi få til en del. Vi har nok en god vei å gå i forhold til å knytte oss til aktører i næringslivet, men har vært litt i kontakt med Fossekompaniet. De har gitt oss noe utstyr som de ser på som utrangert, men som fremstår som nytt og fantastisk utstyr for oss i den offentlige skolen. Det er synd at vi ikke har råd til å kjøpe inn slike ting selv, men det er godt at næringslivet kan gi utstyr til oss. Samtidig er dette bra i forhold til gjenbruk og miljøperspektivet.

25.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	475	487	490
Antall barn i SFO (GSI - J1)	61	63	72
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	39,5	36	37,75
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	7,9	9,5	10,3

Elevtallet både på skolen og SFO har økt. Derfor har også bemanningen økt noe.

25.4 1-10 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	51
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	49
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	50
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	49
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	52	50
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	52	49

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. Da blir scoren for 8.trinn som følger Lesing 51, Regning 50, engelsk 52.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021
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	41,6

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,8	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	0	
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,5	3,3	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	0	

Vi er godt fornøyde med tallene på mobbing, og har hatt en markant nedgang på 10.trinn fra forrige år. Vurdering for læring er et tema vi har tatt tak i med personalet, og jobber med dette i forhold til fagfornyelsen.

25.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Vi har hatt et betydelig økt fravær både blant elever og ansatte. Det har til tider vært utfordrende å drive skole, med ulike tiltaksnivå og mangel på personell. Både elever og ansatte har vært dyktige til å tilpasse seg alle endringer som har kommet, med kort tidsfrist. Vi ser også at det er mange elever som sliter med det psykososiale, både på hjemmebane og på skolen. Det har blitt et økende antall elever som trenger hjelp fra ABUP og andre instanser. Det er en økning i elever som utvikler skolevegring. Kort oppsummert har det økt i omfang av sårbare elever som faller utenfor og sliter, både på skolen og hjemme.

25.6 Arbeidsgiverstrategi

Asdal skole har hatt fokus på fagfornyelsen i året som har gått. Felles møter har vært utfordrende i forhold til pandemien, og dette har gjort arbeidet utfordrende, men vi har kommet oss et godt stykke på vei. Vi har primært brukt kompetansepakkene og planleggingsverktøyet til Utdanningsdirektoratet i vårt arbeid.

Det har også vært jobbet mye med arbeidsmiljø. Under pandemien har ansatte vært slitne, de har ikke hatt sine vanlige møteplasser, og mye har foregått over skjerm. Misforståelser ansatte imellom på grunn av mangel av fysiske møter, og avstand mellom kollegaer er ikke en god oppskrift for et godt arbeidsmiljø. Derfor har dette vært en prioritert sak hos oss i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Elevundersøkelsen 5-10. trinn ble gjennomført høsten 2021. Denne viser ganske gode resultater, spesielt rundt mobbing. Elevundersøkelsen er presentert og jobbet med i personalet.

Det er gjennomført medarbeiderundersøkelse høsten 2021. Her er vi i en prosess hvor det nå snart skal legges frem for personalet. Den skal jobbes med både i personalet og i HMS utvalget.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Nei
-----------------------------------	-----

I 2021 hadde vi HMS møter i HMS utvalget hver uke på grunn av pandemien. Det var smitteverntiltak og saker tilknyttet stadige endringer i tiltak som ble prioritert. Samtidig måtte vi prioritere arbeidet med arbeidsmiljøet, som var en utfordring, spesielt på ungdomstrinnet. Det at vi hadde så mye fokus på dette har hjulpet oss igjennom en vanskelig periode, hvor ting nå har begynt å normalisere seg igjen. Derfor valgte vi å heller ha vernerunde tidlig i 2022.

Internkontroll

Det er gjennomført brannøvelser for alle elever og ansatte, og førstehjelpskurs og livredningskurs for ansatte. Kurs i hjertestarter er også gjennomført for en utvalgt del av personalet. Asdal har to hjertestartere, donert av Nidelv ungdomslag. Vi har en hjertestarter i hvert bygg.

Beredskapsplan angående vold og trusler om vold er gjennomgått med hele personalet.

Kapittel 9a i opplæringsloven er gjennomgått med hele personalet.

Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø er gjennomgått med hele personalet.

Gjennomgang av QM+ for hele personalet er gjennomført, og vi oppfordrer ansatte til å melde inn avvik.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,51 %	2,24 %	0,73 %		2,00 %
Langtid	6,13 %	3,64 %	-2,49 %		3,00 %
Sum fravær	7,64 %	5,88 %	1,76 %	6,50 %	5,00 %

Økningen i sykefravær skyldes pandemien også langtidssykefraværet. Vi har hatt en del gravide arbeidstakere som ble sykemeldt på grunn av smittefare.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	65	65	0	-	-
Midlertidige årsverk	6	4	2	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	71	69	2	-	-

Dette er relativt stabilt, men noe økning grunnet økende elevtall, og økende antall sårbare elever med behov for ekstra støtte.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	41	34	3 000	70
Antall kvalitetsavvik	4	13	3 700	30

HMS avvikene er knyttet til vold og trusler. Det gjelder primært slag og spark fra elever mot ansatte, samt noen verbale trusler fra elever. Jeg opplever at det er en underrapportering på HMS avvik, da det for noen ansatte har blitt en vanlig opplevelse å motta fysiske og psykiske trusler fra elever.

Kvalitetsavvikene går primært på bortfall av timer til spesialundervisning. Det har vært vanskelig å dekke opp vanlig undervisning under deler av pandemien med kvalifiserte lærere, og det samme gjelder for spesialundervisningstimer. Selv om vi har lyst ut stillinger etter kvalifiserte lærere til vikariat, har det vært lite å hente utenfra.

25.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	54 %	54 %	0	60 %	-

Det er vanskelig å tilby høyere prosentstilling til fagarbeidere på ungdomstrinnet, da de kun jobber i skolen og ikke SFO. De fleste lærere og fagarbeidere hos oss har mindre stillinger grunnet at de ønsker det selv på grunn av hjemmesituasjon eller egen helse. Som skoleleder ønsker jeg å ha flest mulig ansatte i fulle stillinger, da jeg ser at det går ut over kvaliteten med så mange i mindre stillinger. Både tillitsvalgt og jeg har tatt dette opp med personalet, men det er vanskelig å gjøre noe med når en ansatt selv ønsker, eller må ha, en mindre stilling grunnet egen helse eller hjemmesituasjon.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel menn i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel kvinner i enheten	80 %	82 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	20 %	18 %	50 %	50 %	-	-

Det er vanskelig å sette enhetens mål for andel kvinner og menn i enheten. Vi har hele tiden et mål om å få flere menn inn i undervisningsstillinger, spesielt på barnetrinnet. Vi ser at dette er vanskelig å få til, da det er få mannlige søkere til stillinger vi lyser ut. Vi har allikevel et håp og et ønske om at læreryrket skal bli mer attraktivt for menn i årene som kommer.

26 Stuenes skole

26.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	48 664	47 483	47 036	47 601
Sum inntekter	-5 721	-4 540	-4 538	-6 057
Netto driftsramme	42 943	42 943	42 498	41 544

Vi på Stuenes skole arbeider alltid hardt for å holde oss innenfor de vedtatte budsjettrammene.

26.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

På skolen arbeider vi systematisk for å nå kommunens mål om å ruste barn og ungdom til et godt liv. Vi har fokus på god fysisk og psykisk helse, et godt og tilpasset opplæringstilbud, et trygt og godt læringsmiljø, likestilling i arbeid og utdanning og vi arbeider med demokratiforståelse gjennom elevråd og andre utvalg. Det er viktig for oss at alle har like muligheter og vi samarbeider tett med foresatte, andre instanser og nærmiljøet for å få dette til.

Grønt samfunn

På skolen har vi gjennom mange ulike tverrfaglige prosjekter på de forskjellige klassetrinn, holdningsskapende arbeid og bevisstgjøring av den enkeltes ansvar, fokus på et grønnere samfunn og hva den enkelte må gjøre for å oppnå bærekraft, redusere klimautslipp og bevare mangfoldet i naturen både over og under vann.

Regional vekst

Vi står foran spennende tider og muligheter for regional vekst i vår kommune og kanskje spesielt i vårt oppvekstområde.

Vi har tillit til og tro på at bygging av nytt helsehus på Saltrød, oppstart av batterifabrikk og tilflytting vil gi mange muligheter for utdanning, arbeidsplasser og utvikling i vårt område.

Samarbeid for å nå målene

Det er ingen som er gode alene.

All utvikling krever samarbeid mellom innbyggere, kommune og stat.

Det må være en balanse mellom det offentlige og private ansvaret. Vi må være positive og åpne og villige til å tenke langt fremover. Vi må fremsnakke de gode kreftene i den enkelte, på skolen og i samfunnet generelt.

26.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	505	523	525
Antall barn i SFO (GSI - J1)	63	60	60
Årsverk ledelse (GSI - C3)	300	300	300
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	42	41	42
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	15	9	13

På skolen har behovet for elevstøttet arbeid og oppfølging økt dramatisk de senere årene.

Dette har flere årsaker; vi har mange elever som har behov for veiledning og støtte rundt følelsesregulering og adferd, i tillegg har vi mange elever med psykisk utviklingshemming som også krever 1:1 oppfølging eller 2:1 oppfølging, både gjennom skolehverdagen og på SFO.

26.4 1-10 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	48	45
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	46	46
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	46	47
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	48	47
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	48	46
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	46
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	50	50

Vi er svært fornøyde med fremgangen blant elevene på ungdomstrinnet. Det som er vårt fokus er den enkelte elevs utvikling og muligheter.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,8	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,5	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	Eksamen avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	42,8

Vi er svært fornøyde med elevenes grunnskolepoeng ved Stuenes skole. Her gjøres det er flott innsats av både elever

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,3	3,6
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	13,2	6,7
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3,6	3,4
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	7,4	4,6

På Stuenes skole har vi snart i to år deltatt i det sentrale utviklingsprogrammet "Læringsmiljøprosjektet pulje 5". Det er et samarbeid mellom Utdanningsdirektoratet og Læringsmiljøsenderet i Stavanger. I tillegg bruker vi programmet "Det er mitt valg" systematisk på skolen. Våre mobbetall er altfor høye og denne siden av læringsmiljøet har sterkt fokus hver eneste dag. Samtidig er vi takknemlige for at eleven er ærlige og melder fra om situasjonen gjennom elevundersøkelsene og ellers til lærere og andre ansatte.

26.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Pandemien har medført merarbeid og ekstra press på både ansatte, elever og foresatte. Elevene har opplevd restriksjoner, omveltninger og store forandringer i løpet av kort tid og forutsigbarheten som mange er helt avhengige av, har vært vanskelig å få på plass.

Dette har medført en slitasje hos alle som vi ikke helt vet konsekvensene av enda, fordi alle mobiliserer alt de har når det trengs og prisen for dette blir først synlig etter en stund.

Vi tilstreber å ta godt vare på kolleger, elever og foresatte videre gjennom dialog, åpenhet og de tilpasningene som er nødvendig for å minimere de negative konsekvensene av disse to årene.

26.6 Arbeidsgiverstrategi

I 2021 har vi egentlig hatt mer enn nok med å holde hodet over vannet.

Vi har arbeidet med HMS og medbestemmelse etter årshjul for tillitsmannssamarbeidet og i tillegg jobbet med de aktuelle sakene på vår enhet som blant annet innebærer ivaretagelse av ansatte og arbeid med det positive arbeidsmiljøet som er på enheten.

Vi har vært på vellykket personalseminar hvor det mellommenneskelige samarbeidet og det psykososiale miljøet stod i fokus. Vi gjennomfører turneringer og sosiale møteplasser for ansatte hvor trivsel og humør står sentralt.

I utviklingsarbeidstiden har vi erfaringsdeling og litt servering slik at alle får samlet seg litt etter en tøff arbeidsdag.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen har medført satsningen på det sosiale arbeidsmiljøet på enheten. Siden de fleste av oss tilbringer mesteparten av vår våkne tid på jobb er vi avhengige av å trives, kjenne våre kolleger godt og oppleve anerkjennelse og respekt her.

Vi jobber i samarbeid med foreldrene om et godt omdømme i nærmiljøet. Det gjøres gjennom å fortelle de

gode historiene, løfte frem det fine arbeidet som gjøres av ansatte, elever og foresatte og ta tak i eventuelle utfordringer så raskt som mulig.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Internkontrollen har fokus gjennom at enheten er en miljøfyrtårnbedrift, har engasjert verne og tillitsmannstjeneste og regelmessig møtevirksomhet.

Vi gjennomfører "åpen dørs politikk" og har lav terskel for å ta opp ting og diskutere gode løsninger.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,60 %	1,60 %	0,00 %		2,00 %
Langtid	5,25 %	5,00 %	0,25 %		5,00 %
Sum fravær	7,29 %	6,60 %	0,70 %	6,50 %	7,00 %

Fraværet ved enheten vil vi fortsatt beskrive som lavt. Våre kolleger strekker seg lenger enn langt hver dag for å gi den enkelte elev det mest optimale tilbudet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	70	70	0	-	75
Midlertidige årsverk	7	10	3	-	2
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	77	80	3	-	77

Vi har hatt en liten nedgang i midlertidig ansatte og søker å ha flest mulig fast ansatte videre. Det er akutte behov for vikarer og oppfølging av enkelt-elever som gjør endringene i disse tallene.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	100	115	3 000	95
Antall kvalitetsavvik	3	12	3 700	5

På Stuenes skole er de fleste ansatte flinke til å melde inn avvik. For vår del ser vi på dette som en mulighet til å forbedre praksis og levere bedre tjenester.

HMS avvikene som meldes inn gjenspeiler utfordringer med vold og verbale trusler fra elever ved skolen mot ansatte og medelever. Dette er en svært utfordrende situasjon for ansatte i skolen, som dessverre har eskalert de senere årene. Vi arbeider daglig sammen med ulike samarbeidspartnere med å finne gode løsninger i forhold til hvordan vi kan møte disse elevene på en bedre måte.

26.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	95 %	95 %	0 %	60 %	95 %

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	66 %	66 %	50 %	50 %	66 %	66 %
Andel menn i ledergruppa	33 %	33 %	50 %	50 %	33 %	33 %
Andel kvinner i enheten	62 %	62 %	50 %	50 %	60 %	60 %
Andel menn i enheten	38 %	38 %	50 %	50 %	40 %	40 %

Vi har et stabilt tall når det gjelder balansen mellom kjønn i ansattgruppen.

Vi er heldige på Stuenes skole som har en forholdsvis høy andel av mannlige lærere.

27 Nedenes skole

27.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	46 998	45 082	42 573	43 733
Sum inntekter	-7 270	-5 145	-4 278	-5 126
Netto driftsramme enheten	39 728	39 936	38 295	38 607

2021 ble et krevende år pga. stor usikkerhet knyttet til refusjoner og andre eksterne midler på inntektssiden - samt betydelig økte utgifter knyttet til sosialpedagogisk oppfølging av enkeltelever - herunder kjøp av eksterne tjenester. Takket være budsjettjustering etter 2. tertial samt betydelige refusjonsinntekter sent i budsjettåret ender likevel året med en positiv balanse i regnskapet.

27.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Arendal kommune har som mål at alle innbyggere har et godt og aktivt liv tilpasset den enkeltes forutsetninger. Opplevelse av mestring i eget liv og av å tilhøre et fellesskap er grunnleggende for å leve et godt liv. For elevene ved Nedenes skole handler dette om god utdanning i et godt læringsmiljø der de opplever fellesskap, tilhørighet og mestring i eget liv.

Også i 2021 har vårt mål vært å legge til rette for dette for elevene våre. Vi har jobbet målrettet for å legge til rette for sosial, kulturell og faglig inkludering i skolens læringsfellesskap. Vi har søkt, i tett dialog med PPT og ved aktiv bruk av Ressursteam, å etablere systemrettede tiltak for å fremme læring. I møte med mer komplekse bekymringer har vi involvert andre faginstanser/ BTI- team. Vi har hatt et særlig fokus på at elevens stemme skal være tydelig i slike prosesser.

Vi har jobbet for at elevene våre i større grad skal ha en reell medvirkning i sin egen læringsprosess, samt ha god kompetanse til å vurdere denne. Gjennom å utøve praktisk, relevant og variert undervisning er målet at våre elever skal oppleve økt motivasjon for skole og læring.

Aktiv 365 og Trivselslederprogrammet er inkluderende aktivitetsbaserte programmer som i stor grad driftes av elevene selv og som bidrar til en mer inkluderende skole. Pga. smittevern og kohort-organisering har denne aktiviteten vært på et minimum i 2021.

Mitt Valg er skolens forebyggende program. Det er et komplett undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. Implementering av Livsmestring som tverrfaglig tema samt skolens nylig utarbeidede sosial plan har styrket dette arbeidet.

I nært samarbeid med Utdanningsforbundet har vi videreført satsingen på grunnleggende verdier og profesjonsetikk i felles refleksjonsøkter.

Grønt samfunn

Gjennom arbeid med kompetansemål i fag samt det tverrfaglige emnet "Bærekraftig utvikling", der elevene skal "utvikle kompetanse som gjør dem i stand til å ta ansvarlige valg og handle etisk og miljøbevisst", har vi søkt å legge til rette for at elevene våre kan forstå grunnleggende dilemmaer og utviklingstrekk i samfunnet samt hvordan disse kan håndteres.

Vi har også arbeidet for å fremme tidlig bevisstgjøring ved at SFO har egen kjøkkenhage samt en bevisst økologisk profil på melkeprodukter til måltidene.

Skolen har status som Miljøfyrtårn.

Arbeidet med å etablere hjertesone rundt skolen ble påbegynt høsten 2021.

Regional vekst

Den norske enhetsskolen skal i sitt vesen være inkluderende samt bidra til sosial utjevning. Vi ser på BTI-modellen som et svært nyttig redskap i denne sammenheng.

Samarbeid for å nå målene

Som skole har vi et mål om å være en sterk bidragsyter til at Nedenes er et godt sted å vokse opp; gjennom godt samarbeid med foreldre, idrettslag, lokale foreninger samt andre tjenester i kommunen.

27.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	472	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)	325	673	335

27.4 1-10 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	52	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	52	49
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	51
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	52
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	52
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	54	51
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	54	55

Resultatene fra årets nasjonale prøver for 5. trinn er noe lavere enn forventet, mens det for 8. trinn er noe høyere enn forventet. Det største negative avviket er NP lesing 9. trinn.

Alle resultatene er analysert av faglærerne, og tiltak er satt inn.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,8	-
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	-
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,2	-
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,7	-
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	41

Eksamen avlyst pga. covid-19.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,3	4,2	3,9
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	-	9,3	6,7
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	3,9	3,3	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	-	*	7,2

Resultatene er under målene vi satte oss. Resultatene er analysert og drøftet; både blant ansatte, ledelsen samt med elevene.

På 7. trinn har det over tid vært bekymringer knyttet til deler av elevmiljøet, og vi hadde også før undersøkelsen satt inn sosialpedagogiske tiltak i arbeidet både med enkeltelever og grupper av elever. Vi setter også inn ekstra tiltak i forhold til overgangen til 8. trinn.

27.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Både elever og ansatte har vært påført ekstra belastninger i form av helsemessige bekymringer, sosiale begrensninger, organisatoriske endringer og i enkelte tilfeller alternative og reduserte opplæringstilbud. Vi har gjennom pandemien erfart at både elever, ansatte og foresatte kan defineres som særskilt sårbare i en slik situasjon.

Likevel har det store flertallet tilsynelatende håndtert dette på en god måte. Den store bekymringen vår har vært - og er - elever og familier som hadde utfordringer før pandemien brøt ut. Vår opplevelse er at mange av disse har fått sin situasjon ytterligere forverret.

Med positivt fortegn har mange ansatte og elever hatt en bratt og god læringskurve med tanke på digitale hjelpemidler.

27.6 Arbeidsgiverstrategi

Gjennom vårt pedagogiske utviklingsarbeid har vi hatt et tydelig fokus på samfunnsoppdraget og på skolen som en inkluderende arena; både for elever og ansatte.

Gjennom systematisk oppfølging av elevenes læringsutvikling har vi hatt fokus på elevenes læringsutbytte

- noe som også er en viktig indikator på vår tjenestekvalitet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Inkluderingsbegrepet er både en grunnverdi og et overordnet mål i vårt arbeid i forhold til medarbeidere og brukere ved skolen.

Vi har søkt å skape et godt mestringsklima preget av gode relasjoner, tillit, støtte og respekt. Dette anser vi som viktige indikatorer for om skolen lykkes som en utdanningsinstitusjon.

Det har vært et savn i 2021 å ikke kunne samles fysisk like ofte til gode fellesskapsopplevelser og profesjonsetisk refleksjon.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Gjennom arbeid i HMS-utvalg har vi også i 2021 jobbet med å kvalitetssikre og forbedre rutiner ved brann og evakuering.

I samarbeid med FAU har vi hatt et sterkt fokus på trafiksikkerhet - særlig i forbindelse med trafikkaksjonen i november samt forbedrende arbeid til etablering av hjertesone.

Resultater fra Nasjonale prøver, eksamen og elevundersøkelsen blir hvert år analysert og drøftet - nødvendige tiltak blir satt inn.

Vi har årlig gjennomgang av vurderingsrutiner og vurderingspraksis knyttet opp mot eksamen og sluttvurdering 10. trinn.

Gjennom systematisk arbeid i ressursteam sikrer vi at elever med bekymringsfull faglig utvikling får nødvendig hjelp - eventuelt gjennom sakkyndig vurdering av PPT, enkeltvedtak om spesialundervisning og individuelle oppfølgingsplaner.

Tilsvarende sikrer et systematisk arbeid i skolens tverrfaglige team at elever det er komplekse utfordringer og bekymringer knyttet til, blir fanget opp. Vi kopler på da nødvendige faginstanser samt vurderer oppmelding til BTI - team.

Alt pedagogisk utviklingsarbeid er i høyeste grad et kvalitetsforbedringsarbeid.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,43 %	1,65 %	0,78 %		1,30 %
Langtid	3,99 %	5,55 %	- 1,56 %		5,10 %
Sum fravær	6,42 %	7,20 %	- 0,78 %	6,50 %	6,40 %

Fraværet totalt er som forventet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	60,0	58,2	1,8	-	60,0
Midlertidige årsverk	0,8	1,4	-0,6	-	1,0
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	60,8	59,6	1,2	-	-

Relativt stabil utvikling der antall elever totalt samt særskilte tiltak mot enkeltelever er faktorer som genererer endring.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	42	68	3 000	60
Antall kvalitetsavvik	2	2	3 700	30

En stor andel av HMS-avvikene omhandler vold mot ansatte. Det er kun noen få elever som utøver vold. Disse er ivaretatt gjennom trygge ansatte med god kompetanse. De ansatte ivaretas ved jevnlig samtaler, oppfølging samt ekstern veiledning.

Vi tenker at det er en underrapportering av antall kvalitetsavvik og har planer for tiltak i samarbeid med fagforeningen.

27.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	75,8 %	67,7 %	8,1 %	60 %	70 %

I samarbeid med fagforeningene arbeider vi bevisst i ansettelsesprosesser for at flest mulig av våre ansatte skal ha 100 %- stillinger.

Flere av våre ansatte er justert opp i 100% stilling i løpet av 2021 - noe som gir positivt utslag på statistikken.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	25 %	25 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	75 %	75 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	80 %	80 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	20 %	20 %	50 %	50 %	-	-

Både rektor og avdelingsledere i skole er menn. Avdelingsleder for SFO er kvinne. Utvidet ledergruppe inkluderer to kvinner i form av rådgiver og sosiallærer. Ved endringer i skolens ledelse vil det være naturlig å vurdere en annen kjønnsbalanse.

Andelen menn i enheten er lav. Vi ønsker å endre balansen, men må likevel følge ordinære retningslinjer i ansettelsesprosesser.

28 Stinta skole

28.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	50 402	48 998	48 189	49 091
Sum inntekter	-7 038	-5 746	-5 741	-7 628
Netto driftsramme	43 363	43 252	42 448	41 463

Enheten hadde lite merforbruk i 2021.

28.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø:

Stinta videreførte i 2021 sitt arbeid med PALS for å sikre et trygt og godt læringsmiljø for alle elever. Elevundersøkelsen 2021 viser lave mobbetall og god trivsel. Alle klasse har arbeidet med sosiale ferdigheter som beskrevet i virksomhetsplanen og det er gjennomført jevnlig elevsamtaler. I tillegg gjennomførte vi "Stinta skole musikkfestival" i august og felles skoleløp under Tv aksjonen. To store felles arrangementer fra 1.-10. klassetrinn med mål om positive felles opplevelser for alle elever.

Skole-hjemsamarbeid:

Stinta skole gjennomførte FAU møter og SU / SMU møter etter oppsatt plan i 2021. Det ble gjennomført foreldremøter og utviklings samtaler i alle klasser. FAU har i 2021 tatt opp saker som omhandler positivt skolemiljø (hva kan foresatte bidra med) trafikk, digitalisering / Lærebøker i skolen.

BTI:

Enhetens BTI arbeid er stadig i utvikling og forbedring. I 2021 har BTI teamet hatt fokus på tidlig involvering av foreldre og elever. Dette har medført bedre tidlig innsats for den enkelte elev og familier. Familietjenesten ble i 2021 tildelt kontortid på Stinta hver torsdag. Vi har nå saksbehandler fra Familietjenesten tilstede på skolen en dag i uka. Denne prioriteringen har styrket vårt BTI arbeid i 2021.

Grønt samfunn

Stinta skole er i prosess for å på nytt Miljøfyrtårnsertifisering. I det daglige arbeidet har vi fokus på matsvinn og hvordan vi skal redusere mat avfallet i SFO, kantine og i undervisningen. Skolen har i 2021 gått til innkjøp av nytt avfallssorteringssystem i alle klasserom og fellesrom.

Regional vekst

Stinta skole har en stabil elevtallsutvikling de siste årene med en liten økning i 2021. Enheten jobber målrettet for å sikre et trygt og godt læringsmiljø for alle elever.

Stinta skole samarbeider med Ung Urban. Ung Urban organiserer aktiviteter etter skoletid i samarbeid med Stinta skole for å skape inkluderende møteplasser for barn og unge i sentrum. Mange av våre elever deltar

ikke på faste fritidsaktiviteter og behovet for å utvikle nye aktiviteter og tilbud er stort. Gjennom dette samarbeidet skapes det positive felles arenaer for barn - og unge. Målgruppen er ungdoms med minoritetsbakgrunn- ungdom fra hjem med utfordringer i forhold til rus, psykisk helse og dårlig økonomi. Inaktive ungdom og jenter generelt.

28.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	497	507	518
Antall barn i SFO (GSI - J1)	82	74	85
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	3
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	37	38	39
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	6	6.8	7,3

Elevtallet på Stinta skole har steget fra 2019 og fra til 2021. Det samme gjelder antall barn i SFO. I SFO opplever vi at antall barn svinger fra mnd. til mnd. gjennom året. Denne variasjonen i antall barn i SFO vanskeliggjør planleggingen av personal og økonomi. Antall årsverk er stiger med begrunnelse i økt elevtall.

28.4 1-10 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	47
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	45
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	52	48
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	46
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	53	49
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	51	49

Det er som tidligere år store variasjoner i resultatene på Nasjonale prøver. Det er også variasjoner mellom klassene på barnetrinnet- og ungdomstrinnet. Det har vært en positiv utvikling på 9. trinn i lesing og regning.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,7	Avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,2	Avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	Avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,9	Avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	41	40

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,6	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	7,1	
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	3	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	-	

Stinta skole har ikke nådd sine mål om en bedre vurderingspraksis på 7. og 10. klassesetrinn. I vårt utviklingsarbeid jobber vi med å videreutvikle vurderingspraksis fra 1.-10 trinn. Målet er å gi gode faglige tilbakemeldinger med mål om å fremme motivasjon, lærelyst og læring underveis i opplæringen. Det er lave mobbetall på 10. trinn. 7. trinn har stor variasjon mellom klassene, og tiltak er iverksatt.

28.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

For elevene:

Konsekvenser vi har sett i 2021 er blant annet økt fravær. Spesielt høsten 2021 økte smitten blant elevene. Også i 2021 har vi jobbet på ulike tiltaksnivå (gult nivå, grønt nivå). Elevene har på en god måte tilpasset seg de ulike nivåene. Den største endringen er at mange elever har sluttet med fritidsaktiviteter. Dette er en problemstilling foreldrene er opptatt av og som de ønsker fokus på.

For ansatte:

Økt smitte også blant ansatte i 2021. Arbeidsbelastningen har periodevis vært stor for alle. Personalet har håndtert denne situasjonen på en svært god måte.

28.6 Arbeidsgiverstrategi

Stinta skole fortsetter sitt arbeid med å skape en positiv kultur for samarbeid. Over en lengre periode i 2021 har vi ikke gjennomført fysiske møter, kun digitalt møter. Vi har likevel i perioden også gjennomført samlinger for hele personalet, på team og trinn. SFO har gjennomført sine møter jevnlig.

Stinta skole har i 2021 sammen med to andre skole i Agder har startet en pilot i samarbeid med UIA og Østre Agder. Piloten er skolebasert og har som mål og styrke arbeidet med innføringen av fagfornyelsen. Stinta har spesifikt i sitt utviklingsområde valgt "Elevens motivasjon, underveisvurdering og læring". Vårt mål i denne piloten er å videreutvikle vår vurderingspraksis fra 1.-10 trinn.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Arbeidet med medarbeiderundersøkelsen har vi startet opp, men det har ikke vært gjennomført et grundig analysearbeid. Begrunnelsen for dette er høyt fravær og arbeidspress i november og desember.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Det er gjennomført vernerunde i 2021. Det har vært fokus på avfallhåndtering og sikring av rømningsvei i Storsalen (ny rutine er laget). Det er gjennomført brannøvelser og livredningskurs for alle ansatte. Det er også utarbeidet en enkel intern beredskapshåndbok for ansatte.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,8 %	2,0 %	0,8 %		
Langtid	5,7 %	8,1 %	-2,4 %		
Sum fravær	8,5 %	10,1 %	-1,6 %	6,5 %	-

Sykefraværet har vært utfordrende i perioder i 2021. Fraværet har vært koronarelatert, men vi har også ansatte som er langtidssykemeldte av andre årsaker. Vi følger langtidsfraværet opp med dialogmøter 1 og 2. I tillegg arbeidet vi med MOA i saker som er spesielt utfordrende.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	62,1	59	3,1	-	-
Midlertidige årsverk	8,8	10,9	-2,1	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	70,9	69,9	1,0	-	-

Antall årsverk er relativt stabilt, men med noe økning. Bakgrunnen for økningen er flere elever og en økning av antall elever med spesielle behov. Vi har flere elever som trenger 1:1 oppfølging.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	8	72	3 000	-
Antall kvalitetsavvik	9	28	3 700	-

Stinta har jobbet systematisk med å fremme en kultur for å melde avvik. Alle ansatte er nå bevisste og trygge på avvikssystemet. Det er gjennomgang av avvikene i HMS utvalget.

28.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	73 %	70 %	3%	60 %	-

Stinta har i 2021 gjennomført en prosess med fokus på å redusere antall deltidsstillinger til heltidsstillinger. Arbeidet har spesielt rettet seg mot fagarbeidere i skole og SFO. Vi har hatt en økning i antall heltidsansatte fra 2020 til 2021.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	67 %	67 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	33 %	33 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	68 %	67 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	32 %	33 %	50 %	50 %	-	-

29 Roligheden skole

29.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	48 242	44 767	43 914	46 204
Sum inntekter	-7 524	-4 986	-4 977	-6 819
Netto driftsramme	40 718	39 781	38 937	39 385

Enheten har et merforbruk på ca. en million kr. Dette skyldes i hovedsak høyt sykefravær i 2021. En del koronarelaterte utgifter ble ved en feil ikke ført som koronautgifter. Til tross for høye vikarutgifter er det likevel betydelig bortfall av undervisningstimer.

Utgifter til undervisningsmateriell knyttet til fagfornyelsen er i liten grad blitt kompensert i budsjettet for 2021.

29.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

- Roligheden skole ønsker å skape et trygt, inkluderende og raust skolemiljø der barn og voksne kjenner verdien av å tilhøre et fellesskap preget av gjensidig respekt. Vi vil hverandre vel.
- Elevenes mangfold skal reflekteres i varierte og praktiske arbeidsformer der alle opplever mestring.
- På Roligheden skole utgjør vi et engasjert og modig fellesskap. Voksne og unge motiverer hverandre til nysgjerrighet, kreativitet og kritisk tenkning. Skolen stimulerer til lærelyst med et tydelig relevant faglig fokus.

I 2021 har Roligheden skole deltatt i et pilotprosjekt i samarbeid med UiA knyttet til Fagfornyelsen. Vi har hatt spesielt fokus på læringsglede, vurdering og elevmedvirkning.

Skolen har også deltatt i et prosjekt for kultivering av sjørørtebekker i Hovekilen. Dette er et samarbeid med næringslivet, kommunen og Havforskningsinstituttet.

Roligheden skole fremmer elevenes leseferdigheter ved bl.a. gjennomføre 20 - 30 minutter lesing i selvvalgt bok hver dag for alle elever.

Skolen har et nært samarbeid med Tromøy fritidsklubb. Elevene i "arbeidslivs-fag" benytter lokalene til Tromøy fritidsklubb til undervisningsformål. Dette er en god arena for lærelyst og læringsglede.

Skolen bruker programmet "Mitt valg" som verktøy i arbeidet med sosiale ferdigheter.

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har tett samarbeid med skolen. Tromøy fritidsforum arrangerer bl.a. ukentlig matklubb, lekseklubb og aktivitetsklubb.

Skole-hjem samarbeid

Roligheden skole har et svært aktivt og velfungerende FAU som avholder månedlige møter. FAU engasjerer seg aktivt i arbeidet med et positivt skolemiljø. Blant annet har elevenes trivsel og skolemiljø en vesentlig plass på foreldremøtene. FAU arrangerer årlig felles foreldremøter for hele skolen. I 2021 måttet storforeldremøtet avlyses på grunn av pandemien. FAU har også engasjert seg sterkt i trafiksikkerheten rundt skolen. Det er etablert "Hjertesone" rundt skolen og det er gjennomført månedlige trafikkaksjoner i regi av foreldrene.

BTI

Roligheden skole har etablert lokalt BTI-team for barnetrinnet og for ungdomstrinnet med egne BTI - kontakter. Det er utarbeidet egen møteplan og møtestruktur for lokale BTI-møter.

Grønt samfunn

Roligheden skole er selvforsynt med energi ved hjelp av solceller på taket og energibrønner som henter jordvarme.

Skolen deltar i Lektor-2 ordningen. Dette er et samarbeid mellom Naturfagsenteret og Havforskningsinstituttet Flødevigen. Prosjektet går ut på at elevene på ungdomstrinnet kartlegger forekomsten av stillehavsøsters i nærområdet.

Elever på 3. og 5. trinn deltar i et interkommunalt bekkeprosjekt for å øke ørretbestanden i Hovekilen. Elevene har adoptert Kjenndalsbekken der de kartlegger fysiske forhold og vurderer mulighetene for forbedringstiltak. Prosjektet er et samarbeid med Havforskningsinstituttet og næringslivet.

Bærekraftig utvikling er et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid med lag og foreninger.

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har et tett samarbeid med skolen. Tromøy fritidsforum har arrangert lekseklubb og aktivitetsskubb etter skoletid for elever på mellomtrinnet. Det er også blitt servert mat. På grunn av pandemien har tilbudet i perioder vært stengt.

Skolen har et nært samarbeid med Tromøy fritidsklubb. Elevene i "arbeidslivsfag" benytter lokalene til Tromøy fritidsklubb til undervisningsformål. Fritidsklubben gir et viktig tilbud til våre elever på kveldstid.

Skolen har også et godt samarbeid med Tromøy skolemusikk og idrettslaget Trauma.

29.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	458	475	491
Antall barn i SFO (GSI - J1)	88	97	105
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,87	3,0	3,0
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	33,27	34,78	36,30
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	11,33	9,43	4,94

Elevtallet har økt med 33 siden 2019. Antall barn i SFO har i samme periode økt med 17.

I samme periode har antall ansatte blitt redusert med 3,36 årsverk.

29.4 1-10 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	52
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	53
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	52	51
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	51	49
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	52	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	54	56
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	53	56

Resultatene viser en svært positiv utvikling, spesielt på småskoletrinnet og ungdomstrinnet

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021
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	42,5

Eksamen våren 2021 ble avlyst.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	3,8	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0,0	5,0	
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,2	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0,0	6,8	

Andelen elever som opplever seg mobbet på skolen er nesten halvert fra 2019. Men andelen elever som blir mobbet er fortsatt alt for 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".

29.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

I hele 2021 har skolen iverksatt ekstraordinære smitteverntiltak. Skolen har gjennomført alternative organiseringsformer både inne og ute i både skolen og SFO. Trafikklysmodellen ble fulgt

Tiltakene medfører en ekstra belastning 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.

I desember hadde skolen smitteutbrudd blant elever på enkelte trinn. Dette var en spesielt krevende periode for de ansatte som på det tidspunktet ikke var fullvaksinert.

29.6 Arbeidsgiverstrategi

Roligheden skole driver kvalitetsarbeid basert på organisasjonslæring, og vi arbeider bevisst med å være en lærende organisasjon.

Skolen har i 2021 hatt fokus på fagfornyelsen og innføring av ny læreplan. Skolen har benyttet Utdanningsdirektoratets kompetansepakker og deltatt i DEKOMP-samlinger.

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. Fokus for prosjektet er elevmedvirkning i vurderingsarbeidet.

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.

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 2021. Resultatene viser en positiv utvikling på de fleste områder. Mobbetallene er redusert fra 6,6% i 2019 til 3,4% i 2021. Resultatene er drøftet trinnvis, og lærerne har laget egen tiltaksplan for hvert trinn.

Skolen gjennomførte medarbeiderundersøkelsen høsten 2021. Resultatene er drøftet i HMS utvalget og tatt opp i personalmøtet. Undersøkelsen viser positive resultater med unntak av "Relevant kompetanseutbygging". Dette er drøftet gruppevis i personalet og tiltak vil bli iverksatt.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	NEI
-----------------------------------	-----

Det ble gjennomført vernerunde i desember 2020 i forhold til inneklima. Vernerunde i 2021 er ikke prioritert i forhold til byggets tilstand.

HMS utvalget har hatt fokus på smittesituasjonen og den merbelastning pandemien har påført personalet. HMS utvalget har avholdt 14 møter i 2021.

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

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,13 %	2,30 %	1,83 %		1,50 %
Langtid	5,98 %	4,00 %	1,98 %		3,50 %
Sum fravær	10,11 %	6,30 %	3,81 %	6,50 %	5,00 %

Økningen i sykefraværet tilskrives pandemien. Dette gjelder også noe av langtidsfraværet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	68	67	1	-	-
Midlertidige årsverk	0	0	0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	68	67	1	-	-

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	15	29	3 000	50
Antall kvalitetsavvik	20	27	3 700	70

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 2021 har HMS- utvalget hatt fokus på smittevern og ansattes arbeidsmiljø knyttet til høyt sykefravær og høye forventninger til drift av skolen etter trafikklysmodellen.

Viktige satsingsområder ellers er:

- Trivsel og trygghet på arbeidsplassen
- Sykefravær, yrkesskader og ulykkesrisiko

Enheten har 29 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.

29.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	62,3 %	63,0 %	0,7 %	60 %	63 %

Fagarbeidere på barnetrinnet kombinerer stillingen med arbeid i skole og SFO og får derfor tilbud om 100 % stilling.

Det er utfordrende å tilby 100% stilling til fagarbeidere/miljøterapeuter på ungdomstrinnet. De følger elevenes skolerute og dette utgjør ikke 100% stilling.

Noen av miljøterapeutene har andre deltidsstillinger i kommunen.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	75 %	75 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	25 %	25 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	77 %	74 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	23 %	26 %	50 %	50 %	-	-

30 Hisøy skole

30.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	45 453	42 419	41 404	44 631
Sum inntekter	-7 536	-6 762	-6 760	-6 734
Netto driftsramme	37 917	35 656	34 644	37 897

Enheten har i 2021 hatt et merforbruk på 2 261 000 kroner. Lønnsutgifter er hovedårsaken til overforbruket. Det er tilflyttet elever ila. skoleåret som har krevd store ressurser. I den forbindelse har vi måttet omfordele ressurser, slik at vedtak ift. spesialundervisning er blitt ivaretatt. Enhetsleder vurderer det til at det ikke er forsvarlig å redusere stillinger, dersom vi skal oppfylle anbefalt lærernorm for skole, og bemanningsnorm for SFO. Utover dette driver enheten nøkternt, og har stort fokus på god utnyttelse av hver krone. Situasjonen har vært tydelig kommunisert til skolesjef ila. av rapporteringsåret.

30.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Hisøy skole jobber hver dag for at alle elevene våre skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet. Dette gjør vi gjennom våre vedtatte elev, læring og samarbeidssyn vi har i enheten.

Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing og jobber hele tiden med elevenes psykososiale miljø blant annet gjennom Trivselslederprogrammet (TL), elevundersøkelsen, LINK (livsmestring i norske klasserom) og skolens skolemiljøplan.

Vi har jobbet godt og står mer samlet som en VI-skole. Dette har vært viktig å ha fokus på, særlig i en tid med pandemi.

Skole-hjem samarbeid

Hisøy skole har etablert nettverk på alle trinn og har systematisk plan på vedlikehold av disse. Vi jobber tett sammen med FAU, SU/SMU for kontinuerlig god informasjon og samarbeid. Vi samarbeider tett med foreldrene for å ivareta elevenes psykososiale skolemiljø, hvor bl.a. dette er fast tema på foreldremøtene. Et åpent og ærlig samarbeid med foresatte ser vi på som særs viktig for elevenes utvikling.

Grønt samfunn

Hisøy skole er sertifisert som Miljøfyrtårn. Gjennom dette har vi gjennomgående fokus på miljøbevissthet. Skolen er aktivt med i Andelslandbruk her på øya. Dette går direkte inn i særlig mat og helse faget, hvor vi har dyrket og høstet våre egne grønnsaker til matlagingen. Her får elevene mer praktisk læring hvordan råvarene kommer fra.

Vi har opprettet et samarbeid med Forskningsstasjonen i Flødevigen. Dette innlemmes i flere fag, bl.a. naturfag, matematikk og kroppsøving. En mer praktisk og motiverende tilnærming til læringen er hensikten. Her jobbes det med livet i havet, og et enkelte trinn er med i et prosjekt som heter "Sjørret - å adoptere en bekk".

Samarbeid for å nå målene

Vi jobber med å få elevene til å forstå verden på en mer helhetlig måte enn tidligere.

Det er noe som også ligger som et fundament i den nye lærerplanen. Lokalsamfunnet, Norge, Europa og verden, det henger sammen. Verden er raskere i endring enn noensinne, det krever samarbeid for å få til vekst på de fleste felt.

Det 17 bærekraftsmålene til FN, jobber skolen med i både mindre og større grad. Det å skape forståelse for at mye henger sammen er noe av det viktigste vi lærer våre elever.

Vi samarbeider tett med aktuelle hjelpeinstanser for skolen, helsesykepleier, SU/SMU, FAU, elevrådene m.fl. I tillegg har vi i 2021 hatt et spesielt tett samarbeid med smittevernteamet i kommunen, pga. covid-19. Det å kunne hente ut rett kompetanse til rett tid, er ofte svært avgjørende for gode resultat. Lokale samarbeidspartnere som idrettslaget, andelslandbruket vi er en del av, og lokale bedrifter er viktige samarbeidspartnere for oss. Vi er med i et prosjekt hvor vi jobber inn midler for fattige barn, og lærer i den sammenheng mye om at andre ikke har det så godt som oss. Vi jobber også mye tverrfaglig, for å belyse temaer om bærekraftig utvikling, og hva det innebærer av ansvar for oss alle.

30.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	469	464	458
Antall barn i SFO (GSI - J1)	106	95	112
Årsverk ledelse (GSI - C3)	300	300	300
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	3419	3210	3211
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	506	842	469

30.4 1-10 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	57	53
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	58	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	57	53
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	55	51
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	52	53
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	52	50
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	58	58
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	58	56

Forventningene til elevene våre settes høyt. Det jobbes systematisk og godt på alle trinn. Vi ligger noe under målsettingen, men skårer allikevel høyt sammenlignet med de aller fleste. Vi har nå rutine på at alle trinn leser inntil 30 minutter hver morgen. Tidligere har dette vært rutine for barnetrinnet, men nå er også u-trinnet innlemmet i systemet.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,5	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,7	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	4,0	Eksamen avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	4,0	Eksamen avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	44	44,4

Vi ligger stabilt høyt på gode prestasjoner på grunnskolepoeng. Systematikk og kultur er medvirkende årsaker til dette.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,5	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	6,7
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4,0	3,6	3,3
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	7,2

Det her jobbet systematisk med skolemiljøet, og enheten fremstår mer samlande (VI-skole) enn tidligere. Bruk av bl.a. LINK, og stort fokus på elevmiljøet har gitt god uttelling.

Vurdering for læring for både 7. og 10. trinn jobber vi kontinuerlig med, men tallene viser at vi fortsatt har en vei å gå på dette feltet.

30.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Korona:

Vi følger vår «covid-19-plan». Den ivaretar planer for grønt, gult og rødt nivå. Dette kombinert med ryddige og klare beskjed fra skolesjefen, har ført til så mye forutsigbarhet som det har vært mulig i perioden. I tillegg har smittevernteamet i kommunen vært utrolig gode til å gi veiledning og konkrete svar, når det har vært påkrevd. Dette har igjen gjort at vår informasjon ut til elever, ansatte og ikke minst foresatte, har forløpt uproblematisk.

Sykefraværet har vært større enn normalt, men vi har klart å opprettholde drift av skole og SFO på en forsvarlig måte. Dette takket være fleksible og dyktige ansatte på "laget" vårt, og dyktige vikarer. Ledelsen ved skolen har tilstrebet å legge forholdene praktisk til rette på en så god måte som mulig for at de ansatte har kunnet fokusere mest mulig på sine kjerneoppgaver.

Informasjon og dialogen med SU/SMU, FAU, tillitsvalgte, elevrådene og HMS- og kvalitetsutvalget, har vært gode i perioden. Det har vært viktig med mye, men konsis informasjon i perioden. Foresatte har gitt tilbakemeldinger på at det har vært god og nyttig informasjon, i en rimelig hektisk periode for alle.

30.6 Arbeidsgiverstrategi

Relasjoner mellom mennesker er hovedessensen i arbeidsgiverstrategien.

Det å legge til rette og sørge for at alle ansatte føler seg som en ressurs for skolen, ser jeg på som en meget sentral oppgave for enhetsleder. Det innbefatter å sette "rett person på rett sted", til enhver tid. Det å gjøre hverandre gode, er et begrep som er viktig i denne prosessen. Vi på Hisøy skole har jobbet mye i 2021 med å være et lag, hvor ingen sitter på reservebenken. Det har vært særs viktig i en tid med pandemi, hvor ansatte har vært mer splittet fysisk enn tidligere.

Tillit og fleksibilitet er nøkkelord i arbeidsgiverstrategien vår. Det innbefatter at rammene (lover, og retningslinjer) er tydelige for alle ansatte. Vi jobber kontinuerlig, men mer spesifikt i 2021, men å fremstå samlet som et lag. Det har betydd for oss å gjennomgå og forbedre oss på å utføre og følge opp våre regler og rutiner mer likt. Her har vi igjen brukt våre tre syn (læringssyn, elevsyn og samarbeidssyn) som grunnlag. Vi har også fått flere fast ansatte, og jobber kontinuerlig mot å få flest mulig i heltidsstillinger. Det skaper mer kontinuitet og stabilitet ift. arbeidskraft.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeidersamtaler er gjennomført med alle ansatte. Elevundersøkelsen har blitt fulgt tett opp av lærere for de respektive trinn i samarbeid med avdelingslederne og rektor. Mye er veldig bra, men vil har forbedringspotensial, særlig ift. vurdering for læring og elevmedvirkning. Dette har vi fokus på videre, og satt inn grep ift. dette.

Medarbeiderundersøkelsen viser også at Hisøy skole er en trygg og god arbeidsplass. Vi vektlegger samtalen, for å løse saker som måtte oppstå. Rektor har vært tydelig på at ærlighet er særs viktig, samt at det er stor "takhøyde" for å si fra dersom noe er ugreit. Dette har vi hatt oppe som tema på fellestiden, alle skal føle seg viktig på Hisøy skole.

Vi har et godt samarbeid med FAU og andre tilhørende fora.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Det legges vekt på tett kommunikasjon med elevene, ansatte og foresatte. Rektor har jevnlig både kurset og veiledet ift. bruken av avvikssystemet (QM+). Dette da rapportering er viktig, slik at vi får klarlagt hva som ikke er bra, og at vi får utbedret tidlig.

En evaluering av risiko- og sårbarhetsanalyser og tilhørende tiltakskort er foretatt mot slutten av 2021. Vi er nå i slutfasen av nye og bedre ROS analyser med forenklede og mer hensiktsmessige tiltakskort. Ekstern kompetanse på feltet er blitt brukt i dette arbeidet sammen med rektor og HMS- og kvalitetsutvalget på skolen.

Ny "Gullstandard" er utarbeidet i 2021 for hele driften av SFO. Dette systemarbeidet har gjort SFO-driften mer stabil og effektiv på flere felt.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,59 %	1,38 %	1,21 %		1,0 %
Langtid	6,81 %	3,66 %	3,15 %		5,5 %
Sum fravær	9,40 %	5,04 %	4,36 %	6,5 %	6,5 %

Covid-19 har ført til økning sammen med flere langtidssykemeldinger (som ikke er relatert til arbeidsplassen).

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	55,05	55,05	0,0	-	-
Midlertidige årsverk	0,4	0	0,4	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	55,45	55,05	0,4	-	-

For å ivareta bemanningsnormen for SFO i covid-19 perioden, har vi måttet ansette midlertidig en 40% stilling på SFO. Denne er i utg. pkt. tenkt avsluttet 01.05.22.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	3	25	3 000	40
Antall kvalitetsavvik	0	3	3 700	20

At det er flere avvik i 2021 enn tidligere, er et kvalitetstegn. Grunnen er at avvik meldes nå i større grad enn tidligere. Veiledning, forventningskrav og påminnelser til ansatte, har gjort at QM+ brukes i større grad enn før.

30.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	70,5 %	70,5 %	0 %	60 %	70 %

Ved søknader om reduserte stillinger og nytilsetninger, har vi som mål at vi skal ha færrest mulig deltidsstillinger. Om praktisk mulig, slår vi sammen stillingsprosjenter til én heltidsstilling.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	66,66 %	66,66 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	33,33 %	33,33 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	80,95 %	80,95 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	19,05 %	19,05 %	50 %	50 %	-	-

Stor andel kvinner i enheten over lang tid. Hovedgrunnen er færre mannlige søkere til ledige stillinger.

31 Eydehavn skole

31.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	14 660	14 004	13 434	14 028
Sum inntekter	-2 384	-1 626	-1 626	-1 845
Netto driftsramme	12 276	12 378	11 808	12 182

Eydehavn skole har mindre forbruk enn budsjett som følge av høyere sykkelønsrefusjoner og refusjoner for enkeltelever. Tilhørende ekstra lønnsutgifter ble dessverre ikke registrert tidsnok for å komme med på 2021-regnskapet og vil medføre et lite etterslep i starten av 2022.

31.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Eydehavn skole har som beskrevet i virksomhetsplanen for 2021 jobbet systematisk for at alle elever skal bli sett og verdsatt hver dag. De har opplevd vennskap og mestring mens de har blitt møtt med tydelige forventninger. I lek og spill har elever med forskjellige ståsted fått vist forståelse og kunnskap utfra der de er på en motiverende måte. De digitale verktøyene har vært til stor hjelp for å differensiere og tilpasse opplegg. Alle elever har oftere kommet frem med sin stemme og tanke til klassen og lærere. Ved læring i sosiale ferdigheter, livsmestring og forståelse for andre har vi gjennom året brukt ressurser fra NRK super og kunnskapskanalen.no systematisk. Med bruk av Minecraft, videoblogg, koding og podcast har elevene fått oppleve noe av den "digitale transformasjonen" som er avgjørende for å nå de nye læringsmålene som skal gi et godt liv for alle.

Høsten 2021 fikk vi til mer foreldresamarbeid på tross av pandemien. I perioder det var tillat og med smittevern ivarettatt etter gjeldene regler fikk vi hatt foreldremøter nesten som normalt etter planen. Kommunikasjon om hvordan skole og hjem sammen kan jobbe for å nå mål opplever vi er viktig. Hjemmene får mer tillit og forståelse for skolens praksis når de får god informasjon med mulighet for å spørre.

Vi har hatt tett og avgjørende BTI-samarbeid med familietjenesten, helsesykepleiertjenesten og barnevern i 2021. Flere hjem trenger tett oppfølging og støtte som følge av pandemien. Tilbake til normalen og skole er en utfordring for flere elever og familier.

Grønt samfunn

Med nytt system for avfallshåndtering i samarbeid med renhold har Eydehavn skole mer enn halvert restavfallsmengden. Når det er skifte av renholdere på enheten har vi sett det er viktig de nye blir kjent med vårt system. Bare tørkepapirdunkene skal de tømme. Restavfallet har vi tatt hånd om selv for å bli bevisst det som ikke går til resirkulering og nye produkter.

Det er økende fokus i samfunnet på klimautfordringer og andre miljøtrusler som har gjort opplæringen i klasserommet mer aktuell og autentisk. Bærekraftig utvikling har vært gjennomgående tema i mange fag. Flere opplegg har hatt fokus på forbruk og sirkulære livsløp til produkter vi bruker. "Loop miljøskole" har mange bra ressurser som brukes.

Samarbeid for å nå målene

Eydehavn skole har i 2021 hatt fokus på opplæring og handling for et bærekraftig samfunn. Holdninger styrer handlinger, og i samarbeid med FAU, lokale interesseorganisasjoner, kommunens klimarådgiver, Agder renovasjon og renhold i kommunen har vi fått til konkrete handlinger og spesifikk opplæring av elevene for dette.

31.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	154	150	153
Antall barn i SFO (GSI - J1)	31	32	36
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	10,62	10,85	11,19
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	2,85	2,67	2,60

Vi har stabilt elevtall og økning av elever på SFO.

31.4 1-7 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	51
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	52

Det er gledelig å se hvordan resultatene i lesing og spesielt engelsk har bedret seg fra tidligere år. Vi har som regel lagt litt under på engelsk. Mulig det er målrettet bruk av digitale verktøy som har vært utslagsgivende.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	4,0	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	0	6,7

Da vi hadde spesielt høy score på vurdering for læring i 2020 (4,5) ble målet for 2021 satt noe høyt. Det er likevel bra resultat i forhold til landet og kommunen.

Vi har ingen elever som svarer at de ikke har blitt mobbet på skolen frem mot undersøkelsen høsten 2021. Det er meget gledelig og vi vil fortsette å arbeide for at dette fortsetter.

31.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Covid-19 situasjonen har i perioder resultert i begrenset tilgang til aktiviteter for elevene i pauser da vi deler uteområdene inn i soner for ikke å blande elever på tvers av kohorter. Enkelte forestillinger og utflukter har også blitt avlyst. De fleste elevene har mistet minimalt av skoledager da bygg, skolestørrelse og uteområder er så velegnet for situasjonen som har vært. Som følge av smitte og smittevern med karanteneregler har enkelte elever mistet endel av de vanlige skoledagene. De har da hatt tilpasset skolearbeid hjemme når de har vært i form til det. Vi har opplevd en merkbar økende utfordring med elever som sliter med å gjenoppta vanlig fremmøte på skolen.

Ansatte har hatt en tydelig økt arbeidsbelastning som følge av høyt fravær av kolleger og oppfølging av elever som har vært, og forblir, hjemme. Ansatte har hatt langt færre pauser og felles møtearenaer med kollegaer. Likevel har vi klart å beholde samarbeidet og til tider har vi fått til hyggelig samvær med gjeldene smittevernstiltak.

31.6 Arbeidsgiverstrategi

Vi har fått utnyttet mange av mulighetene den nye læreplanen 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 "Dropinmetoden" (www.dropinmetoden.no); En systematisk tilnærming for å hjelpe elever som sliter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er veldig hyggelig resultater fra 10-faktor medarbeiderundersøkelsen på Eydehavn skole i 2021. Faktorer som utmerker seg spesielt er autonomi (4,8), mestringsorientert ledelse (4,9) og mestringsklima (4,8). Det vil bli gjennomføre en oppfølging av undersøkelsen i personalet for å undersøke nærmere hva årsaken er til de positive svarene for å kunne ivareta praksis hos oss.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Det har vært gjennomført ros-analyser i HMS-utvalget og på ny gjennomgått vårt avvikssystem QM+. Fokuset på systemet som et forbedringssystem for tjeneste og arbeidsforhold vil forhåpentligvis øke bruken av systemet. Vi vil våren 2022 få besøk av hovedverneombud og hovedtillitsvalgt for tips og opplæring i bruk av systemet.

På FAU-møter tas det opp jevnlig avviksmeldinger som kommer.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,8 %	1,2 %	0,6 %		2,0 %
Langtid	7,0 %	7,1 %	-0,1 %		4,0 %
Sum fravær	8,8 %	8,3 %	0,5 %	6,5 %	6,0 %

Vi har liten endring i fravær. Noe opp på korttid som er en følge av pandemien.

Tilbakemelding fra ansatte i undersøkelse rundt sykemeldingsoppfølging (Agder revisjon) er positiv. De føler arbeidsplassen tilrettelegger så langt det lar seg gjøre.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	16,9	17,8	-0,9	-	17,9
Midlertidige årsverk	3,1	0,7	2,4	-	1
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	20,0	18,5	1,5	-	19

Som følge av ekstra behov rundt ekstra elever enkeltelever og uforutsigbart helsebilde hos faste ansatte har vi vært nødt til å øke bemanning for å få til stabilt tilbud. Det vil bli mer avklaring våren 2022 som vil redusere midlertidige årsverk og øke den faste stillingsprosenten. En 100% stilling er utlyst.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	0	3	3 000	7
Antall kvalitetsavvik	0	1	3 700	7

Ansatte er kjent med Qm+ og avvikssystemet som et forbedringsarbeid, men ser det kan gjenstå mer arbeid for å bruke systemet fullt ut siden vi bare har 4 meldinger for 2021. Det er likevel en "forbedring" mer hva som ble registrert i 2020.

Medarbeiderundersøkelsen viser stor tilfredshet hos de ansatte. Vi er glade for pandemien ser ut til nå få mindre påvirkning. Det vil redusere den ekstra arbeidsbelastningen og fraværet av felles møteplasser for ansatte.

HMS-utvalget med tillitsvalgt og merkantil har jevnlig vurdert tiltak for at ikke belastningen skal bli for høy for enkelte. Et av tiltakene med ekstra innleid arbeidskraft synes i oversikten med en økning av den midlertidige ansettelsesdelen.

31.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	74 %	67 %	7 %	60 %	-

Det er høy andel heltidsansatte hos oss, den har også økt siden 2020.

Vi ser verdien med heltidskulturen, men ser det ikke lar seg gjøre for alle. For enkelte med nedsatt arbeidsevne er det ikke aktuelt å jobbe 100%.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	80 %	80 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	20 %	20 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	71 %	73 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	29 %	27 %	50 %	50 %	-	-

Ledergruppa består av 2 teamledere (1.-4.trinn og 5.-7.trinn), SFO-leder, tillitsvalgt og rektor. Dette er normalt og riktig at det er overvekt av kvinner i ledergruppa da resten av personalet har høyest kvinneandel.

Personalet består mest av kvinner. Målet er å ha en jevnere fordeling, men ikke nødvendigvis helt likt da det ikke bør være en avgjørende styringsindikator. Når det gjelder god arbeidsutførelse er den mer personrelatert og uavhengig av om det er mann eller kvinne.

32 Flosta skole

32.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	12 529	12 225	12 330	12 906
Sum inntekter	-2 354	-2 049	-2 049	-2 395
Netto driftsramme	10 176	10 176	10 281	10 511

Enhetens endte med et overforbruk på ca. 265 000 kroner, men er dekket inn med midler fra disposisjonsfond. I forbindelse med 2. tertial ble det trukket ut 250 000 kroner fra enhetens rammer, hvilket tilsier at vi har hatt god kontroll på økonomien. At vi ikke greide å balansere budsjettet uten midler fra disposisjonsfond skyldes allerede planlagte, og nødvendige, innkjøp av nye skolebøker, digitalt undervisningsmateriell og diverse inventar/ utstyr. I tillegg har overgangen fra fulldelt- til fådelt skole vært en krevende økonomisk øvelse i en koronapandemi.

32.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Ved Flosta skole har alle elever rett til et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Flosta skole har i løpet av høsten 2021 innført TL-programmet ved skolen. Mobbefrie trivselsledere (TL) er elever fra 4.-7. trinn som bidrar til bedre samhold og et tryggere skolemiljø, gjennom organisert aktivitet i friminuttene. TL-programmet skal også bidra til økt aktivitet i undervisningen gjennom aktiv TL-undervisning. I tillegg har alle elever hver sin *Trivselsbok* som består av 11 sosiale opplegg som klassevis skal gjennomføres i løpet av et skoleår. Alle oppleggene som presenteres i boka har som mål å utvikle elevens sosiale kompetanse og skape et aktivt- og inkluderende læringsmiljø i klassen. Erfaringer så langt er positive - både blant elever, foresatte og ansatte.

Skolen viderefører arbeidet med *Uteskole* på 1.-4. trinn, samt fadderordningen mellom 1.- og 6. trinn og 2.- og 7. trinn.

Skole-hjem samarbeid

Flosta skole har etablert gode samarbeidsarenaer for å sikre et godt skole-hjem samarbeid. Skolens organer (FAU, SU/SMØ og elevrådet) er svært aktive, og samarbeidet mellom disse og skolen er godt. I tillegg har vi etablert gode Visma-rutiner blant foresatte og ansatte, noe som sikrer en effektiv og god kommunikasjon mellom skole og hjemmet. Skolens hjemmeside er også aktivt brukt for å dele informasjon med foresatte, men også for å gi dem et innblikk i deres barns skolehverdag.

Skolen gjennomfører 2 foreldremøter og 2 utviklingssamtaler per skoleår. Foreldremøtene gjennomføres tidlig høst og medio vår, mens utviklingssamtalene gjennomføres i november og mai/juni. I forkant av utviklingssamtalene gjennomfører alle kontaktlærere elevsamtaler med sine elever.

Som en del av skolens solidaritetsarbeid er vi med på den årlige TV-aksjonen. I samarbeid med foresatte gjennomfører skolen et kveldsarrangement til inntekt for aksjonen. Arrangementet skaper et stort engasjement og samhold i nærmiljøet vårt.

BTI

Vi har aktivt benyttet oss av BTI-modellen siden innføringen i Arendal kommune, og merker at den er et godt verktøy for oss. Pedagogene har ukentlige møter sammen med BTI-koordinator for å følge opp/ eventuelt fange opp nye eventuelle sårbare barn ved skolen vår og korrigere tiltak/ sette inn nye tiltak.

Grønt samfunn

Flosta skole ble resertifisert som *Miljøfyrtårn* høsten 2019 og prøver å drifte skolen iht. de målsetningen vi har satt oss der. Bærekraftig utvikling er også et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

Regional vekst

Etableringen av Statronics AS av Jan Staubo i 1966, nå Kitron AS, har hatt stor betydning for østre del av Arendal kommune. Nå håper vi at etableringen av den nye batterifabrikken, og næringsutbyggingen på Grenstøl, vil føre til at mange velger å bosette seg i vårt nærområde. Elevtallet ved skolen har siden 90-tallet hatt en dalende kurve, men nå er det lov til å være litt optimistisk på vegne av nærmiljøet vårt.

Engasjerte foresatte/ FAU jobber dessuten aktivt for å øke tilflytningen til skolekretsen vår og har planer om å invitere med lokalt næringsliv (eks. Kitron, m.fl.) for å snu en negativ trend. Både skole og lokalt næringsliv har felles interesse av økt bosetting i denne delen av kommunen.

Samarbeid for å nå målene

Skal Flosta skole lykkes i å nå sine målsetninger i virksomhetsplanen er vi helt avhengig av å samarbeide med elevene, foresatte, nærmiljøet og tverretattlig i egen organisasjon. Koronapandemien har dessverre forhindret skolens ønske om et tettere samarbeid med lokale bedrifter i 2021.

32.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	115	106	90
Antall barn i SFO (GSI - J1)	36	31	25
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,88	8,56	8,67
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	1,99	2,02	2,45

Fortsatt synkende elevtall, men ellers har enheten kun mindre endringer i antall årsverk.

32.4 1-7 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	52	52
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	54
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	53

Vi er godt fornøyd med at resultatene for årets nasjonale prøver. I alle tre fagene skåret vi bedre enn landsgjennomsnittet. I engelsk og regning også adskillig bedre enn våre egne målsetninger for prøvene.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	3,7	3,3	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	Unntatt offentlighet	6,7

Indikatorene *Vurdering for læring* i elevundersøkelsen har nok også i 2021 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 presentert for skolens ansatte, og vil presentert og drøftet i skolens miljøutvalg.

32.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Etter snart to år med covid-19 er koronaslitastjen merkbart hos både elever og ansatte. Smitteverntiltak med bl.a. kohorter, avgrensede 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 forsånt 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 bruke*.

32.6 Arbeidsgiverstrategi

Ny *Arbeidsgiverstrategi 2021-2024* 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 PLF-møter (profesjonelt læringsfelleskap).

Arbeidet med å implementere fagfornyelsen fortsetter, og heri ligger skolens samfunnsoppdrag.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Elevundersøkelsen 2021 viste litt ujevne resultater, og at koronapandemien nok har påvirket enkelte indikatorer negativt på forskjellig vis. Resultatene for elevundersøkelsen er presentert for personalet, og vi

har begynt arbeidet med å snu den negative trenden.

Resultatene for *Medarbeiderundersøkelsen 2021* er presentert for personalet, men grunnet stort sykefravær og andre presserende oppgaver på slutten av året, har vi ennå ikke fått fulgt opp resultatene som vi hadde planlagt. HMS- og kvalitetsutvalg jobber med saken, og planen er at enheten får gjort dette innen påske.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enheten har gjennomført vernerunde og avvik er drøftet i HMS- og kvalitetsutvalget.

Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø er gjennomgått med hele personalet før skolestart inneværende skoleår.

Gjennomgang av QM+ for hele personalet er gjennomført, og ansatte oppfordres til å melde inn både HMS- og kvalitetsavvik.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,3 %	1,4 %	0,9 %		1,5 %
Langtid	6,4 %	8,9 %	-2,5 %		4,5 %
Sum fravær	8,7 %	10,3 %	-1,6 %	6,5 %	6,0 %

Selv om vi har mindre sykefravær i 2021 sammenlignet med 2020, har vi ikke nådd målsetningene vi hadde for 2021. Det skyldes hovedsakelig langtidsfravær av medisinske årsaker og fravær relatert til koronapandemien - både kort- og langtidsfravær.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	15,8	15,8	0	-	-
Midlertidige årsverk	0	1	-1	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	15,8	16,8	-1	-	-

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	1	0	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	0	0	3 700	10

Enheten når fortsatt ikke sine målsetninger, men eventuelle årsaker til dette er vanskelig å peke på. Ansatte er fortrolige med Q+, alle har tilgang til systemet både på pc og app på egen telefon og HMS- og kvalitetsutvalget har kommet med klare oppfordringer til å bruke avvikssystemet.

32.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	100 %	82,3 %	17,7 %	60 %	81 %

Arbeidet med *Heltidskultur* er implementert. 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.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	83 %	82 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	17 %	18 %	50 %	50 %	-	-

33 Moltemyr skole

33.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	42 718	39 736	39 780	47 376
Sum inntekter	-8 086	-5 290	-5 289	-7 847
Netto driftsramme	34 632	34 446	34 491	39 530

Enheten har for 2021 levert et regnskap i negativ balanse. Merforbruket i 2021 var på 1%.

2021 har vært svært krevende. Det har vært gjort en stor og vanskelig jobb med å tilpasse driften til budsjettet gjennom 2021. Det har vært jobbet systematisk og målrettet og et budsjett som var på vei til å gå med stort underskudd leverer nå et resultat i tilnærmet balanse. Som det fremgår av tidligere regnskap for enheten, har reduksjonen i staben gjennom året vært stor. Synkende elevtall, justeringer i forhold til skolemodellen og refusjoner fra staten har ført til at inntekter som tidligere har vært tilgjengelig, nå har falt bort. Dette var vanskelig å forutse ved inngangen til 2021 da budsjettet ble lagt, og man kom dermed sent i gang med nødvendige justeringer.

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 SMI-skolen, alternative opplæringsarenaer og hjemmeundervisning.

Moltemyr skole har strukket seg langt for å ivareta elevenes rettigheter, også under pandemien. 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 videre reduksjon i bemanning svært krevende. Slitasjen på personalet har økt betraktelig i 2021, det er nå færre ansatte som skal levere tilsvarende kvalitet som tidligere, samtidig som det i 2021 vært en markant økning i sykefraværet, hovedsakelig på grunn av krevende oppgaver som følge av Koronapandemi og nedbemanning.

Det ble investert lite i 2021, og etterslepet på innkjøp av inventar, utstyr og oppdaterte læremidler i forbindelse med Fagfornyelsen har økt ytterlig, og nærmer seg nå et kritisk nivå. Nødvendig vedlikehold av utstyr har blitt gjennomført, men enheten har vesentlig mindreforbruk på innkjøp og mindre investeringer. Dette er bekymringsfullt for videre drift.

33.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

I 2020 til 2022 er Moltemyr skole med i Læringsmiljøprosjektet pulje 5 (UDIR).

Barnehagene, skolene og kommunene som er med i prosjektet har fått veiledning av team satt sammen av fagpersoner fra Læringsmiljøsenderet og erfarne skole- og barnehagefolk. I tillegg var det meningen at deltakerne skulle samles til faglig påfyll og samarbeid på nasjonale fagdager hvert semester. Dette har i hovedsak vært gjennomført digitalt. Veiledningen varer i to skoleår.

Deltakerne har jobbet med tema som læringsmiljø, forebygging, avdekking og håndtering av mobbing, samt regelverk, ledelse og organisasjonsutvikling. PP-tjenesten har vært en aktiv del av prosjektet og deltatt sammen med skolene, noe som har bra for samarbeidet.

Moltemyr skole har jobbet godt i prosjektet, men gleder seg over at hverdagen nå gradvis normaliseres slik at vi kan gjennomføre fysiske møter og sette fart i prosjektet for alvor.

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.

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 i 2021 hatt økt fokus på at foresatte skal involveres i skolens arbeid for å fremme et godt læringsmiljø. Samarbeidet med FAU og SU/SMU har vært godt gjennom pandemien, men aktiviteten ut mot elevene og i foreldregruppene har naturlig nok vært lav.

BTI

Moltemyr skole bruker verktøyene i BTI-modellen aktivt i personalet, men opplever at arbeidet på tvers av enhetene fremdeles har utviklingspotensial.

Etter skoletid

Moltemyr skole tilbyr i samarbeid med flere en rekke aktiviteter for barn og unge i oppvekstområdet etter skoletid. Fritidsmedarbeider ved skolen søker aktivt midler for å kunne tilby dette. Det har vært stor frustrasjon i 2021 over manglende tilbud under pandemien, og det har hele veien vært gjort vurderinger om hva man smittefaglig har kunnet gjennomføre. Aktiviteten har i 2021 derfor vært langt lavere enn vanlig og ønskelig.

Grønt samfunn

Moltemyr skole har i 2021 fortsatt det gode samarbeidet med AK-eiendom når det gjelder miljørettede tiltak i stort og smått. Enheten har hatt fokus på å imøtekomme de standardene som gjelder for Miljøfyrtårnsertifisering når det gjelder avfallhåndtering og andre klimavennlige tiltak, som for eksempel i forbindelse med innkjøp og drift.

Det gjenstår fortsatt litt arbeid før Moltemyr kan sertifiseres fullt ut.

Moltemyr skole ligger sentralt plassert i oppvekstområdet, og det er ingen elever som er avhengig av vanlig skoleskyss. Det er fortsatt for mange av elevene som daglig blir kjørt til skolen, og Moltemyr vil i 2022 videreføre arbeidet sammen med FAU for å ned dette antallet.

Regional vekst

Moltemyr skole har plass til flere elever, og deltar gjerne i kommunale eller private initiativ som har som mål å bidra til regional vekst. Det har ikke vært konkret aktivitet på dette området i 2021.

Samarbeid for å nå målene

Fremtidens Arendal skapes gjennom tett samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillighet og organisasjoner. Gjennom samskaping har Moltemyr skole og bidratt til at lokalsamfunnets ressurser forvaltes til det beste for fellesskapet.

Moltemyr skole har også i 2021 vært med å legge til rette for å fremme godt samarbeid med foreldre, andre tjenester i kommunen, andre skoler og barnehager og lokale initiativ. Moltemyr Drømmebank er et eksempel på dette.

Et annet eksempel er Finn din greie, et prosjekt i samarbeid med Kulturenheten. Finn din greie er et aktivtetsrettet tiltak for å fremme inkludering og øke deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn/ungdom. Målet har vært å utvikle en metode som kan overføres til alle oppvekstområdene i kommunen. Prosjektet driftes med tilskudd fra Statsforvalterens skjønnsmidler. Moltemyr har i 2021 kommet godt i gang med prosjektet, og aktiviteten i oppvekstområdet har økt.

Moltemyr skole ønsker å være en utviklingsorientert skole. Dette betyr at vi ønsker å være i front og bidra til at Arendal kommune tar kloke valg på digital satsing i skolesektoren, men også når det gjelder endring og effektivisering av digitale plattformer som skal bidra til å forbedre og forenkle driften i kommunen generelt. Vi har en uredde og utforskende tilnærming, og ønsker å bidra til at det er behovene våre, og ikke systemene som former vår arbeidshverdag.

Moltemyr har i 2021 bidratt til å ta i bruk og teste ut flere av de digitale plattformene i AK som Visma og Bluegarden leverer - og vi lærer og forbedrer oss. I tillegg er vi aktive i BTI-arbeidet, og bidrar fortløpende til å forbedre praksis i samarbeidet på tvers av fagfeltene.

33.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	402	393	388
Antall barn i SFO (GSI - J1)	72	38	59
Årsverk ledelse (GSI - C3)	3	3	2,8
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	35,9	35,9	29,66
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	11,5	10	9,1

Tabellen viser avvik på tall levert i GSI når det gjelder lederressurs og årsverk til undervisning. Dette skyldes at det er tillagt undervisningsressurs i ledelsen på 120 %. Denne er nå fordelt riktig i tabellen.

33.4 1-10 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	43
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	40
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	46
Nasjonale prøver 8. trinn - lesing	50	46
Nasjonale prøver 8. trinn - regning	50	44
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk	50	48
Nasjonale prøver 9. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 9. trinn - regning	50	52

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 på 5. og 8. trinn samsvarte ikke helt med forventningene til årets trinn. I resultatene på 9. trinn ser vi ønsket fremgang fra 8. trinn; 5 skalapoeng i lesing og 6 skalapoeng i regning.

Moltemyr skole ønsker og etterstreber å minst ligge på landsgjennomsnittet ved Nasjonale prøver. Det knytter seg usikkerhet til årets resultater etter halvannet år med pandemi, selv om det ser ut til å ha hatt liten effekt på landsbasis målt opp mot tidligere år. Moltemyr skole har tradisjon for å være tett på elevene, og har tidligere levert gode resultater på skolebidragsindikatorer, eksamensresultater og grunnskolepoeng, til tross for resultater jevnt under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver. Det har også tidligere vært god korrelasjon mellom eksamensresultater og grunnskolepoeng.

Moltemyr skole er nysgjerrige på hva som ligger bak svingningen i disse resultatene, og jobber langsiktig og systematisk for å oppnå jevnere og bedre resultater på sikt, samtidig som også enkeltelevne i hvert årskull får hjelp til å nå sitt potensiale.

Eksamensresultater og grunnskolepoeng

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. engelsk	3,5	Avlyst
Eksamenskarakter skr. matematikk	3,5	Avlyst
Gjennomsnitt grunnskolepoeng	43	43,5

Eksamen 2021 ble i sin helhet avlyst.

Moltemyr skole ligger litt over landsgjennomsnittet på grunnskolepoeng våren 2020, som er 43,3.

Moltemyr skole har tradisjon for å være tett på elevene, og har tidligere levert gode resultater på skolebidragsindikatorer, eksamensresultater og grunnskolepoeng, til tross for resultater jevnt under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver. Det har også tidligere vært god korrelasjon mellom eksamensresultater og grunnskolepoeng.

Likevel får vi tilbakemeldinger om at en del av våre elever strever når de kommer over i videregående opplæring, spesielt i teoritunge studieretninger. Karakterene blir ikke som forventet og motivasjonen synker. Flere av disse elevene tar kontakt med skolen og tidligere lærere for hjelp. Vi ønsker derfor kvalitativt

å finne ut mer om hva som kan være årsakene til dette? Er det måten Moltemyr følger opp og underviser elevene på, eller er det knyttet mer opp mot sosiokulturelle faktorer?

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4	3,7	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	6,7
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 10. trinn	4	2,9	3,2
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 10. trinn (prosent)	0	*	7,2

Moltemyr skole er en samhandlingsarena for mange mennesker. En trygg læringsarena for utvikling av faglig og sosial kompetanse er en forutsetning for god læring. Skolen har et læringsmiljø som er preget av mangfold, delingskultur og arbeidsglede. Alle skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet, og vi arbeider derfor kontinuerlig med læringsmiljøet på Moltemyr skole.

Vi ser at elevene trives på skolen, men Moltemyr skole er ikke fornøyd med at vi har elever som opplever at de blir mobbet. Mobbetallet på 7. og 10. trinn i årets elevundersøkelse er lavt, og derfor unntatt offentlighet, men vi vet også at dette ikke gir oss hele bildet.

Vi vet at for mange elever opplever utrygghet i hverdagen. Det jobbes derfor aktivt i elevgruppene for å imøtekomme elevenes opplevelse av utrygghet. Samarbeid med Statsforvalteren og kommunens egen oppvekststab har gitt oss nyttige erfaringer og verktøy vi bruker aktivt for å skape en tryggere hverdag for elevene våre. Vi har nulltoleranse mot mobbing og vil derfor arbeide videre med å kartlegge, avdekke, sette inn egnede tiltak og evaluere. Vi jobber bevisst og systematisk, jamfør skolens plan for arbeidet med læringsmiljøet.

33.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

2021 har igjen 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.

Moltemyr analyserte tidlig gjennomgripende skolens aktivitet for å kunne sikre en så trygg arbeidsplass som mulig for de ansatte. Systemene har i det store bildet fungert etter planen, men vært krevende å følge opp. Skolen har merket slitasjen pandemien har hatt for både ansatte, elever og foresatte.

Moltemyr skole har tilrettelagt for risikoutsatte ansatte og har hatt alle i arbeid gjennom pandemien, men sykefraværet har likevel fortsatt å øke gjennom 2021. Korttidsfravær som tidligere var en dag eller to, har blitt til minst fem på grunn av testing og stadig skiftende regler og anbefalinger. 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.

Pandemien har også gitt oss noen nyttige erfaringer. Økt tilstedeværelse og involvering for å sikre et lavt smittetrykk har ført til at vi har blitt enda bedre kjent med elevene våre, og derfor kunnet gjøre bedre kvalifiserte justeringer i forhold til læringsmiljøet. Vi har gjort endringer i Handlingsplanen for et godt læringsmiljø som en direkte konsekvens av pandemiltakene.

33.6 Arbeidsgiverstrategi

I 2021 har mye handlet om å få en svært travel hverdag til å gå opp under pandemien. Stort rullerende fravær har gjort det vanskelig å ha kontinuitet i utviklingsarbeidet, også når det gjelder arbeidsgiverstrategien Arendal 2021-2024.

Moltemyr skole har i tillegg hatt behov for store bemanningsmessige justeringer for å få budsjettet i balanse, noe som har vært svært krevende både for ansatte og ledelse.

Ledelsen på Moltemyr har også i 2021 hatt fokus på HR-relaterte systemer, og samarbeidet godt med HR-avdelingen i kommunen, både for egen læring og for å styrke den generelle kompetansen om enhetenes egenart i kommunen generelt. 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

Det har i 2021 vært gjennomført medarbeiderundersøkelse, med det har vært vanskelig å få til god og konstruktiv felles refleksjon under pandemien. Det er ikke alle saksområder og temaer som egner seg for møter på TEAMS. Vi ser derfor fremover og gleder oss til å ta opp tråden fra 2020 i fysiske møter og arbeide videre med strategien og våre fokusområder utover våren.

En viktig indikator for om skolen skal lykkes som en utdanningsinstitusjon er i hvor stor grad vi evner å skape et miljø preget av gode relasjoner og tillit. Dette er pilarer i det pedagogiske utviklingsarbeidet, der inkluderingsbegrepet både er en grunnverdi og et overordnet mål. I det videre arbeidet i personalet vil vi ha vi jevnlig refleksjonsøkter som omhandler både profesjonsetikk og fokusområder fra medarbeiderundersøkelsen.

Det har vært gjennomført medarbeidersamtaler som forberedes og dokumenteres i Dossier.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,81 %	2,28 %	0,53 %		2 %
Langtid	8,51 %	8,3 %	0,21 %		7 %
Sum fravær	11,32 %	10,58 %	0,82 %	6,5 %	5 %

Det bemerkes at Moltemyr skole har redusert antall årsverk med rundt 15% i 2021.

Utviklingen er likevel mindre enn forventet og må ansees som marginal. Enheten har tett oppfølging av sykemeldte, i tråd med forventningene i AK. Inntrykket i 2021 er at de ansatte har vist stor lojalitet med hverandre og arbeidsgiver for å få hverdagen til å gå opp.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	43,6	51	7,4	-	-
Midlertidige årsverk	3,7	3,7	0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	47,3	54,7	7,4	-	-

Det har vært foretatt store justeringer i bemanningssituasjonen for 2021 for å tilpasse lønnsutgiftene til budsjett.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	36	31	3 000	50
Antall kvalitetsavvik	5	26	3 700	50

Årsak til nedgang i HMS-avvik antas å være skolering i forebygging og håndtering av voldelig atferd. Vi har arbeidet mer gode samarbeidsrutiner på trinnet og tett oppfølging og involvering fra ledelsen. Men vi tar høyde for at nedgangen også kan skyldes pandemien, at rapportering nedprioriteres i en svært travel hverdag.

Økning i kvalitetsavvik skyldes økt rapportering om bortfall av spesialundervisning under pandemien.

33.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	86 %	90 %	-4 %	60 %	90 %

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.

I 2021 har staben på Moltemyr blitt redusert med nærmere 15%. Dette har gitt utslag i antall ansatte med heltidsstillinger. Planlagt endring i ansattsituasjonen i 2. kvartal vil justere dette i positiv retning.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	75 %	75 %	50 %	50 %	75 %	50 %
Andel menn i ledergruppa	25 %	25 %	50 %	50 %	25 %	50 %
Andel kvinner i enheten	80,3 %	79,6 %	50 %	50 %	80,3 %	79,6 %
Andel menn i enheten	19,7 %	20,4 %	50 %	50 %	19,7 %	20,4 %

Enheten ønsker bedre kjønnsbalanse, og har dette med i ansettelsesprosesser.

34 Myra skole

34.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	23 026	22 708	22 408	24 476
Sum inntekter	-2 503	-2 186	-2 184	-2 933
Netto driftsramme	20 522	20 522	20 224	21 542

Vi hadde et mindreforbruk på litt over 100 000kr som er avsatt til disposisjonsfond.

34.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

I tillegg til daglig dialog med elever og jevnlig samarbeid med foresatte, bruker vi nasjonale prøver, kartleggingsprøver og elevundersøkelsen til å evaluere og justere skolens virksomhet.

Når det gjelder skolens dannelsesoppdrag, har vi investert i opplegget Mitt Valg.

Mitt valg er oppdatert i henhold til ny læreplan, med spesiell vekt på folkehelse og livsmestring.

Alle ansatte ble kurset i høst. Foreldrene deltok på foreldremøte i november. Tema og pedagogiske virkemidler blir lagt inn i skolens årsplan.

Grønt samfunn

Vi er en del Arendal kommunes virksomheter som er Miljøfyrtårnsertifiserte. Både ansatte og elever er opptatt av avfallssortering og elevene er med på søppelhåndtering i skolegården.

34.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	282	263	248
Antall barn i SFO (GSI - J1)	59	51	41
Årsverk ledelse (GSI - C3)	200	200	200
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	2017	1866	1828
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	330	284	323

34.4 1-7 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	48	49
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	49	49

Vi har litt dårligere resultat på Nasjonale prøver skoleåret 2021 enn året før. Likevel har vi nådd målene i regning og engelsk. Det er vi fornøyd med.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	3,6	3,7
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	11,1	6,3

Det legges ned mye arbeid ved skolen i forbindelse med skolemiljø og vurderingsarbeid. Likevel rapporterer flere elever i 7.trinn at de opplever mobbing enn forventet. Vi har heller ikke nådd målet vårt i forhold til vurdering for læring. Elevundersøkelsen og nasjonale prøver blir hvert år tatt opp og arbeidet med blant kollegene.

34.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Året 2021 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.

34.6 Arbeidsgiverstrategi

Vi har regelmessige møter med HMS på dagsorden. Vi har jobbet kvalitetsplanen for skolemiljø i Arendal, og vi har jobbet med implementering av ny læreplan. Vi har jobbet med *Mitt Valg* som skolens redskap for kontinuerlig arbeid med sosial kompetanse og forebygging av mobbing og utenforskap. Vi har jobbet kontinuerlig for å ha et arbeidsmiljø som oppleves positivt og inkluderende.

Arbeidsgiverstrategien for Arendal kommune har vært tatt opp på fellesmøter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det ble gjennomført 10- faktorundersøkelse høsten 2021. Svarprosenten på denne ble misvisende, da det ble sendt ut undersøkelse til mange flere enn det som er ansatt ved skolen. Svarprosenten ved skolen var på omlag 90%. Resultatet av undersøkelsen viser god trivsel, høy grad av autonomi, men det kan jobbes med ledelse, kunnskapsdeling og kompetanseheving.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	nei
-----------------------------------	-----

Vi fikk ikke gjennomført vernerunde på grunn av korona, sykdom og omlegging av vaktmestertjenestene.

Internkontroll

Det er blitt jobbet med internkontroll ved at handlingsplaner er blitt gjennomgått i personalet.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,75 %	2,10 %	1,65 %		1,0 %
Langtid	0,62 %	2,26 %	-1,64 %		6,0 %
Sum fravær	4,37 %	4,36 %	0,01 %	6,5 %	7,0 %

Det har vært en økning på korttidsfravær på grunn av korona og lavere terskel for å holde seg hjemme. Det oppleves som det er et godt arbeidsmiljø ved skolen, med høy trivsel. Vi har enkelte medarbeidere med kroniske sykdommer som gjør at det vil bli noe langtidsfravær ved enheten. Dette dreier seg ikke om arbeidsrelaterte belastninger.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	34	35	-1	-	34
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	34	35	-1	-	34

Vi har en nedgang i antall elever og har fått redusert budsjettet deretter. Derfor også nedgang i antall årsverk ved enheten. Vi har hatt vikarer, både i lengre og kortere vikariater. Dette på grunn av sykdom, fødselspermisjoner og studiefravær.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	13	2	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	8	30	3 700	30

Vi har en god og tillitsfull kommunikasjon på skolen, alle skal oppleve at det er trygt å ta opp vanskelige saker. Det har også i 2021 vært utfordrende å samles. Møtevirksomhet har foregått i mindre grupper og på TEAMS. All informasjon blir lagt enten på TEAMS eller i kalenderen, slik at informasjonen skal være lett tilgjengelig for ansatte. Vi har hatt teamsmøter hver morgen, samt onsdager. Til disse møtene har alle ansatte fått tilgang.

Vi har ikke hatt sykefravær som er rapportert som jobbrelatert.

34.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	70,6 %	71,4 %	0,8 %	60 %	80 %

Vi har i hovedsak 100% stillinger. Vi har to som jobber ufrivillig deltid. En av disse har fått økt sin stilling ved å jobbe helgestilling i en annen enhet i kommunen. Det er viktig å kunne tilby 100% stillinger i sektoren, spesielt i forhold til fagarbeiderstillingene, da det er utfordrende å rekruttere menn til disse jobbene på grunn av lønn og stillingsprosent.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	33,3%	66,6%	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	66,6%	33,3%	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	80%	82,4%	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	20%	17,6%	50 %	50 %	-	-

Oppvekst har en stor overvekt av kvinner ansatt, spesielt i grunnskolen. Det er utfordrende å rekruttere menn til å jobbe i omsorgsykker, spesielt som barne- og ungdomsarbeidere. Det er lønnsvilkårene og mulighetene for 100 % fast ansettelse som styrer dette.

35 Nesheim skole

35.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	13 382	11 218	11 257	13 127
Sum inntekter	-2 743	-1 397	-1 397	-2 318
Netto driftsramme	10 639	9 822	9 860	10 809

Enheten hadde et underskudd på 817 00. Noe skyldes trekk fra forrige års underskudd (ca. 250 000). Noe skyldes økte vikarutgifter ifm. sykmeldinger (arbeidsgiverperioden), og mer forbruk i form av lønn til ekstra bemanning for å kunne utføre spesialpedagogiske oppgaver. Vi nedbemannet i løpet av sommeren med 1.2 årsverk assistent, samt reduserte vikarutgiftene. Likevel gav ikke dette nok utslag til å komme i mål. På slutten av året var årsaken periodisering av sykelønnsrefusjoner, uttak av ferie etter endt sykmelding og tilrettelegginger ved tilbakeføringer til jobb. Enheten hadde innsparinger på driftsbudsjettet.

35.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

Godt liv for alle

Enheten legger vekt på at elevene skal møte trygge og gode voksne og vi ønsker å være tett på. Vi har økt tilstedeværelsen med elevene og lagt gode rutiner for skolestart og friminutt. Kontaktlærere har også fått noe ekstra tid til elevsamtaler.

Enheten har arbeidet med å implementere kvalitetsplanen for Arendalskolen. Det er utarbeidet en sosial årsplan og personalet har hatt opplæring i å skrive gode aktivitetsplaner samt arbeidet med begrepet "Barnets Beste" i tråd med FNs barnekonvensjon.

Skolen har arbeidet med implementering av BTI-modellen ved å systematisere sin praksis i forhold til å følge med, undre og sette inn egnede tiltak tidlig.

Skolen har innført dysleksiplanen og innført gode rutiner på oppmelding til ressursteam, testing i form av Logos, veiledning og opplæring i digitale hjelpemidler samt foreldreveiledning. Vi har også tatt i bruk digitale løsninger i forbindelse med individuelle lesekurs.

Grønt samfunn

Bærekraftig utvikling er et av de tre tverrfaglig temaene i den nye læreplanen og er integrert i skolens lokale læreplaner gjennom konkrete tiltak og ulike temaer som har som mål at elevene tilegner seg kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er bærekraftige. Gjennom året har vi stadig gått over til økt bruk av digitale løsninger og læremidler. Vi har gjennom miljøfyrtårn som mål å redusere restavfall med inntil 20%. Vi har skolehage hvor det dyrkes grønnsaker og poteter, selv om årets avling ikke slo til. Vi velger å kjøpe økologisk på utvalgte matvarer og SFO er med i matjungelprosjektet som fremmer viktigheten av bærekraftig og sunt kosthold. I K&H er det fokus på gjenbruk og redesign. Skolen bruker nærmiljøet flittig og elevene får opplæring i ulike friluftaktiviteter. Mellomtrinnet er flinke til å bruke sykler når de skal på ulike arrangementer i byen.

Regional vekst

Inkludering og mangfold er viktig i arbeidet, og skolen bruker "Mitt Valg" til å arbeide med sosial kompetanse. Det har vært særlig fokus på nulltoleranse og holdningsarbeid i forhold til krenkende språkbruk som går på utseende, etnisitet og seksuell legning. Det har også vært brukt tid på å veilede elevene i gode nettvaner.

Enheten har fokus på et godt arbeidsmiljø, og har et aktivt HMS og kvalitetsutvalg som har regelmessige møter. Vi har benyttet HR til å arbeide med arbeidsgiverstrategien og samspillsregler.

Samarbeid for å nå målene

Enheten har et godt og tett samarbeid med andre aktører som har til oppgave å gi barn og unge en god oppvekst. Skolen har lav terskel for å knytte til seg ekspertise og veiledning fra andre instanser. Vi har regelmessige ressursteam og gode rutiner på å melde videre også til BTI koordinator eller andre instanser. Skolen er opptatt av et godt skole/hjemsamarbeid, og har god dialog med FAU. Vi har begynt planlegging av å bli en hjerteskolesone. Skolen har rutiner for at det skal være god og tett dialog med hjemmene i form av digital informasjonsflyt ved hjelp av Visma og itslearning. Både skolen og de enkelte klasser har facebooksider som har som mål og fremme felleskap og tilhørighet til skolen. Det er regelmessige foreldremøter og utviklingssamtaler. Arrangementer som foreldredugnad, felles sommeravslutning, juleverksted og musikal ble avlyst i år grunnet pandemien. Jaktturene med de eldste klassene fikk vi gjennomført, samt skitur til Vegårshei for mellomtrinnet

35.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	120	105	103
Antall barn i SFO (GSI - J1)	30	25	25
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1	1	1
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,61	8,49	8,62
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,67	2,40	1,71

Enheten har hatt lite nedgang i barnetall det siste året og antall barn på SFO har vært konstant. Vi har redusert bemanning på fagarbeidere i skole, og nesten alle oppgaver til denne yrkesgruppen, med unntak av fysak og leksehjelp, er knyttet til enkeltvedtak.

35.4 1-7 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	56	49
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	53	55
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	53

Enheten er fornøyd med årets resultater, særlig i engelsk og regning hvor vi har scoret over målene som er satt. Vi har satset på nye læremidler både i engelsk og matematikk. Når det gjelder lesing er resultatene som forventet. Målet i lesing ble satt ut ifra fjorårets resultater, og forklarer hvorfor de ikke samsvarer med resultatet i år.

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	4,0	3,9
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	*	6,7

Når det gjelder *vurdering for læring* så har vi hatt fokus på elevmedvirkning i form av å bygge opp bl.a. et godt fungerende elevråd og bevissthet rundt elevdemokrati. Vi ligger litt over Arendal kommune, men skulle ønske vi scoret litt høyere enn det vi har oppnådd. Vi har blitt bedre både på kameratvurdering og egenvurdering, men kan fremdeles arbeide videre med dette.

Enheten har gjennom året videreført de gode erfaringer ved bruk av rutiner som ble innført ved pandemiens start. Dette har fått ned konfliktnivået betraktelig, og gir de voksne mulighet til å være tettere på. Personalet har fått grundig opplæring i rutiner for å avdekke mobbing. Det jobbes systematisk med Mitt Valg i alle klasser.

Personalet har brukt planleggingsdager og fagmøter til å arbeide med kvalitetsplanen for arendalsskolen.

35.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten har innført nye rutiner som har ført til at konfliktnivået blant elevene har gått ned.

De ansatte har vært mer sammen med elevene. Bortfall av pauser har vært belastende for noen ansatte.

God informasjonsflyt har vært viktig bidrag for å minske stress og utrygghet både hos brukere og ansatte.

Ansatte har til tider følt på stress og utrygghet i forhold til å drive smittevernsforsvarlig.

Ansatte har rapportert at tid til smitteverntiltak har gått ut over tid til undervisning.

Vi har fysiske møter igjen, og dette er viktig for de ansatte. Elevene kan også være mer på tvers og profitte på dette. Vi har kunnet slå sammen grupper for å opprettholde normal drift.

Noen elever har hatt mer fravær enn forventet pga. symptomer.

Mer bruk av teams-møter og digitale møter har bidratt til økt effektivisering som er verdt å ta med videre. Den digitale kompetanse blant personalet har økt.

Det har også vært nødvendig å bruke de ressursene som er nødvendig for å opprettholde normal drift, og dette har ført til det har vært noe bortfall av spesialundervisning når sykefraværet har vært høyt.

Vi har pga. trange lokaliteter løst opp den bundne tiden på skolen i noen perioder slik at man kan arbeide mer hjemme. Dette er noe som har fungert godt for noen, men vært negativt for andre. Vi er nå tilbake i ordinær bunden tilstedeværelse på skolen.

35.6 Arbeidsgiverstrategi

Vi hadde en hel dag på planleggingsdagen i høst hvor vi jobbet med den nye arbeidsgiverstrategien og utarbeidet samarbeidsregler i forhold til møtekultur.

Vi har i HMS-utvalget og på utviklingsmøter arbeidet bl.a. med motivasjon og egenutvikling.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har fortsatt arbeidet med god informasjonsflyt og rolleavklaring. Videre har enheten hatt fokus på mestringsorientert ledelse i form av foredrag og refleksjonsøker om egenutvikling og mulighet for å påvirke egen motivasjon og arbeidssituasjon.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Nei
-----------------------------------	-----

Skulle hatt vernerunde høsten 2021. Av ulike grunner relatert til covid-19 ble den utsatt til januar 2022. Måtte igjen utsettes på grunn av sykdom i HMS gruppa, og er planlagt gjennomført før påske.

Internkontroll

Vi har hatt branntilsyn og arbeider med å utarbeide risikoanalyser og nye handlingsplaner innen brannvern.

Enhetsleder har hatt møte med Rune Solstad ang. Plivo øvelse. Meningen var at han skulle ha deltatt på planleggingsdag med personalet, men dette ble utsatt grunnet pandemien.

Vi har hatt opplæring på avvikssystemet på nytt, noe som har økt antall avviksmeldinger.

Vi har meldt inn avvik til Arendal eiendom noe som har ført til enkelte utbedringer ved vårt bygg. bl. annet skifte av lysarmaturer på kontorene

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,00 %	0,83 %	2,17 %	-	1,25 %
Langtid	14,65 %	20,03 %	-5,38 %	-	15 %
Sum fravær	17,65 %	20,86 %	-3,21 %	6,5 %	16,25 %

Enheten har hatt mange langtidssykmeldte. Det har vært arbeidet systematisk med oppfølging og alle er nå enten under avklaring, på vei tilbake eller tilbake i full stilling,

Korttidsfraværet har økt grunnet pandemien, men oppleves ikke stort.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	17,6	17,2	0,4	-	17,6
Midlertidige årsverk	3,8	2,5	1,3	-	2,5
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0	0	0	-	0
Sum årsverk	21,4	19,7	1,7	-	20,1

Økningen i midlertidige årsverk kommer av antall sykmeldte og vikarer i forbindelse med disse, tallen på økning antall faste årsverk er ikke reelt da vi nedbemannet i 2021 md 1, 2 årsverk fagarbeider/assistent. Samtidig har vi fått tilbake ansatte som har hatt permisjon noe som kan forklare økningen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	1	8	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	4	6	3 700	10

Vi har hatt opplæring i avvikssystemet i personalgruppa. Likevel oppleves nok systemet litt tungvint å bruke i en travel hverdag for de ansatte.

35.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	57 %	55 %	2 %	60 %	80 %

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	100 %	100 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel menn i ledergruppa	0 %	0 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel kvinner i enheten	68 %	68 %	50 %	50 %	68 %	68 %
Andel menn i enheten	32 %	32 %	50 %	50 %	32 %	32 %

Enheten er liten så problemstillingen om kjønnsbalanse i ledergruppa er hypotetisk.

Enheten er kvinnedominert, men vi opplever å ha menn både i pedagogstillinger og fagarbeiderstillinger.

36 Rykene oppvekstsenter

36.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	26 251	23 877	22 653	23 122
Sum inntekter	-4 921	-2 291	-2 438	-4 132
Netto driftsramme	21 329	21 586	20 215	18 990

Vi hadde et mindreforbruk som er satt av på disposisjonsfond. Refusjoner fra NAV og korona kostnader er medvirkende årsak til positivt resultat.

36.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Enheten har 2021 arbeidet mye med *Mitt Valg* og gjennomført kursing, deling av erfaringer i tråd med *Virksomhetsplanen*. Barnehagen har i tillegg gjennomført foreldremøter i regi av *Mitt Valg*.

Et godt læringsmiljø innbefatter i meget stor grad friminuttene. Vi har gjennom 2021 inkludert elevene i dette arbeidet og har fått ferdigstilt ballbinge og trimløype i skogen, til stor glede for elevene. De har vært inkludert i prosessene og har for eksempel utarbeidet en fordeling for bruk av ballbingen.

I tillegg har enheten 2021 fått ny kledning og nye vinduer samt oppgradert noen klasserom med nytt gulvbelegg og maling. Vi har sett at et velholdt fysisk miljø påvirker elevenes atferd positivt.

BTI

Enheten har BTI arbeidet godt innarbeidet.

Skole Barnehage – hjemsamarbeid

Samarbeidet har vært noe amputert grunnet korona. Vi har likevel gjennom 2021 fått gjennomført både FAU møter og SU møter. Skolen opplever samarbeidet som godt og at det er lav terskel for å ta kontakt.

Grønt samfunn

Bærekraftig utvikling har vært en gjennomgående tema i Fagfornyelsen som vi har integrert i alle fag.

I tillegg har Oppvekstsenteret ferdigstilt sertifiseringen av *Miljøfyrtårn* i barnehage og skole og sendt rapporten inn til godkjenning.

Vi har også gjennomført våre planer i henhold til opprydning i nærområdet og rundt skolen og barnehagen. Skolen har *Hjertesone* og FAU har vært aktivt engasjert for å minne foresatte om viktigheten av å respektere denne sonen.

SFO har vært med i prosjektet *Matjungelen*, og har bare hatt positive opplevelser med prosjektet. Foresatte melder tilbake at de setter pris på mattilbudet i SFO.

Regional vekst

Det har gjennom 2021 vært vanskelig å legge til rette for aktiviteter med lag og foreninger som vi normalt samarbeider med grunnet pandemien.

Skolen har et stabilt elevtall, mens barnehagen opplever en jevn økning.

Samarbeid for å nå målene

Enheten opplever å ha et godt samarbeid med FAU i skole og SU i barnehage. Oppvekstsenterets gymsal blir brukt av ulike lag og foreninger på kveldstid, samt de lokale barnehagene i området på dagtid.

36.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	181	185	178
Antall barn i SFO (GSI - J1)	63	53	54
Årsverk ledelse (GSI - C3)	1,6	2,0	2,2
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	13,9	14,1	14,7
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	4,6	3,4	4,0

Elevtallet på skolen er ganske stabilt. Vi opplevde litt tilflytting gjennom skoleåret 2021. Bemanning er i henhold til bemanningsnormen i skole.

36.4 1-7 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	54
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	57

Resultatene i *Nasjonale prøver* ligger over våre mål for 2021, noe vi er godt fornøyd med.

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,5	4,3	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0%	-	6,7%

Enheten har gjennom 2021 arbeidet svært mye med *Mitt Valg*. Vi innførte 2021 fast 15 minutters delingsøkt i pedagogisk fellestid for lærere, i tillegg til 2 kurs for samtlige ansatte i barnehage og skole. Dette kan være en medvirkende årsak til det gode resultatet.

36.5 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	4,2	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,5
Barnets trivsel	4,7	4,5
Informasjon	4,4	4,5
Barnets utvikling	4,6	4,5
Medvirkning	4,4	4,5
Henting og levering	4,3	4,5
Tilvenning og skolestart	4,5	4,5
Tilfredshet	4,4	4,5

Barnehagen er godt fornøyd med foreldreundersøkelsen for 2021. Spesielt hyggelig er det å se resultatet for trivsel på 4,7. Vi har også hatt en stor økning på faktoren inne- utemiljø, noe vi tror henger sammen med at barnehagen nå serverer mat.

Etter undersøkelsen har den blitt tatt opp på planleggingsdag, der en har arbeidet med hvordan en skal forbedre resultatene. Barnehagen ønsker å arbeide for å forbedre punktet *Henting og levering*.

Barnehagen har i 2021 arbeidet med *En bra dag på jobb* og *Psykisk helsefremmende barnehager*. I tillegg har barnehagen samarbeid med UIA og har tatt imot studenter.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn	33	30	30	33
Antall årsverk	8,1	8,1	7,6	9,9

En positiv utvikling. I antall årsverk ligger 50% spesialpedagog og 12 % til mat.

36.6 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Gjennom hele 2021 har skole og barnehage gjennomført ekstraordinære smitteverntiltak. Vi har fulgt nasjonale og kommunale retningslinjer. Trafikklysmodellen har ført til jevnlig ekstra organiseringstiltak. Gjennom hele skoleåret har vi hatt ekstra fokus på de sårbare barna og gjennomført tiltak i samarbeid med foresatte.

Kohortinndelingen førte til at barna ikke kunne leke med barn fra andre kohorter i skole og barnehagen. Dette ser vi har vært negativt for en del barn. Samtidig har vi opplevd færre negative hendelser i friminuttene i samme periode.

De ansatte har hatt liten kontakt med sine kolleger i 2021, noe som er utfordrende i forhold til samarbeid. Det positive er at vi har sett en rask kompetanseøkning innen digitale plattformer hos ansatte i skole. Resultatet av erfaringene 2020 førte til at vi i 2021 fast har delt tips i digitale ferdigheter. (2. gang pr. mnd.).

Skole og barnehage har ikke hatt noen store utbrudd i 2021, men jevnt lav smitte gjennom hele året med lange perioder uten noe smitte.

36.7 Arbeidsgiverstrategi

Det er blitt arbeidet godt og grundig med *Arbeidsgiverstrategien* gjennom 2021. Den lille blå folderen ble delt ut til samtlige ansatte og tema har blitt tatt opp på HMS møter, planleggingsdag i skole og barnehage samt pedagogisk utviklingstid i skole. Enheten har opplevd IGP som metode og dialogkortene som et godt redskap for drøfting i personalet.

Det har blitt arbeidet med følgende dialogkort:

- Samfunnsoppdraget
- Kompetente og motiverte medarbeidere
- Vær en god yrkesutøver
- Digitalisering og innovasjon
- Medvirkning

I barnehagen er *Arbeidsgiverstrategien* blitt knyttet opp mot *En god dag på jobb*.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført høsten 2021. Resultatene fra 10-Faktor viser at vi ligger over Arendal kommune, på samtlige punkter, noe vi er meget godt fornøyd med. Ledergruppen har arbeidet med å analysere resultatet på gruppenivå og har i tilknytning til dette startet drøftelser knyttet til boken *Mestringsledelse i praksis*. Resultatene er drøftet i HMS utvalget og vil bli lagt frem for SU og FAU i barnehage og skole.

Elevundersøkelsen 2021 viser meget gode resultater for 2021. Vi skårer 4,4 på trivsels blant elevene mot 4,2 i Arendal kommune. Resultatet har blitt tatt opp i HMS utvalget og lagt frem for FAU. Gjennom drøftinger i personalet ble områdene *Mestring* og *Faglig utfordring* valgt ut som punkter vi vil arbeide med i 2022 fordi det var her vi hadde dårligst skår.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enheten har gode planer for internkontroll og handlingsplanene har fortløpende blitt gjennomgått med personalet.

De fleste avvik gjennom 2021 har vært avvik der elever slår og sparker ansatte. Disse er blitt fulgt opp i henhold til *Handlingsplan for vold og trusler*, som ble evaluert og ny risikoanalyse ble tatt på alle trinn.

I tillegg har det vært en del avvik fra renhold og bygg.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,4 %	0,9 %	3,5 %		0,5 %
Langtid	1,5 %	5,4 %	-3,9 %		5,0 %
Sum fravær	5,9 %	6,3 %	-0,4 %	6,5 %	5,5 %

Enheten er fornøyd med utviklingen innen sykefraværet. Vi har et ungt personale der mange ansatte er småbarnsforeldre med barn i barnehage, noe som er årsak til høyt korttidsfravær.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	29	29	0	-	-
Midlertidige årsverk	3	2	1	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	31	30	1	-	-

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	21	22	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	0	0	3 700	0

Enheten arbeider med å ha en åpen og god kultur for å melde avvik og opplever at vi har oppnådd dette i skolen. Barnehagen har gjennom 2021 bare meldt inn 1 avvik, så her må det arbeides videre med holdninger i personalet gjennom 2022.

36.8 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	88 %	88 %	0 %	60 %	60 %

Enheten lyser ikke ut deltidsstillinger, men tilstreber at flest mulig ansatte får en 100 % stilling.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel menn i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel kvinner i enheten	87,5%	87,5%	50 %	50 %	87,5%	87,5%
Andel menn i enheten	12,5%	12,5%	50 %	50 %	12,5%	12,5%

Vi har stor overvekt av kvinner i enheten, noe som er ganske sammenfallende med landets øvrige barnehager og skoler. Tallene ovenfor inkluderer både skole og barnehage.

Siden enheten ikke tidligere har rapportert på likestilling og kjønnsbalanse, er tallene som er notert som enhetens mål, satt lik enhetens reelle tall.

37 Sandnes skole

37.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	26 093	22 246	21 857	25 515
Sum inntekter	-5 684	-3 294	-3 292	-4 794
Netto driftsramme	20 409	18 951	18 565	20 721

680.000 av merforbruket er investeringsbudsjett - skateparken - som går over tre år. Våren 2022 vil enheten få overført midlene.

Grunnet elever med svært særskilte behov var vi i dette budsjettåret nødt til å øke bemanningen for å sikre et trygt og godt skolemiljø. Fysiske og psykiske utfordringer har også i perioder medført ekstra behov for personell.

37.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Et godt læringsmiljø kjennetegnes ved at elevene opplever trygghet, mestring og gode relasjoner både til medelever og til alle voksne på skolen. God klasseledelse og tydelige forventninger er avgjørende.

Helskole-ART er et viktig verktøy for oss når det gjelder å arbeide med sosial kompetanse og forebygging av mobbing.

Implementering av ny læreplan ble en viktig del av arbeidet dette året, og folkehelse og livsmestring som tverrfaglig tema i Kompetanseløftet viser viktigheten av et fokus på barn og unges fysiske og psykiske helse. Dette har stor betydning for læringsmiljø. I tillegg til overordnet del av ny læreplan, ble de tverrfaglige temaene i Kompetanseløftet tatt opp jevnlig på personalmøter.

Skole-hjem samarbeid

Et godt skole-hjem samarbeid forutsetter at foreldrene får god innsikt i hvordan vi jobber og at det er tydelig hva vi forventer. En god og jevnlig dialog mellom foreldre og kontaktlærere fremmer trivsel og gjør at man tidlig fanger opp eventuelle utfordringer både faglig og sosialt.

Smittesituasjonen har i lange perioder gjort det utfordrende å avholde både foreldremøter og utviklingssamtaler, og vi håper at dette vil bli enklere framover. Selv om vi har funnet alternative måter å ha kontakt på, er det viktig å møtes fysisk.

Både læringsmiljø og foreldresamarbeid er punkter ledelsen tar opp når det gjennomføres regelmessige samtaler med klassetrinns-team. Dette gjør at vi kan sette inn tiltak tidlig.

Grønt samfunn

Vi har jobbet med "Den naturlige skolesekken" som nå er implementert i skolens plan. Vi har et fantastisk nærområde med tilgang til både skog og sjø. Vi har uteskole og annen uteundervisning hvor vi lærer elevene å bli glad i naturen, bruke og ta vare på naturen på en god måte.

Prosjekter vi jobbet med var bl.a. artsbestemming på ulike strender, merking av krabber, livet i salamanderdammer og spor etter istiden. Vi har også "adoptert en bekk" i samarbeid med Sjøørret Sørlandet.

Regional vekst

Vi ønsker fortsatt å fremstå som en attraktiv skole med gode resultater på nasjonale prøver, lavt mobbetall og et stabilt personale bla. i forhold til nysatsninger og bosetting i forbindelse med etablering av Morrows.

Samarbeid for å nå målene

Mot slutten av året kom ideen om et samarbeid med ulike aktører rundt skolen. Sandnes nærmiljøklubb ble startet. Det ble et samarbeid mellom Tromøy Frivillighet, Tromøy Fritidsforum, FAU, Tromøy idrettslag og skolen. Et av målene er å få til et best mulig variert og godt tilbud til elevene våre - også utenom skoletiden. Dette vil videreutvikles i 2022.

37.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	252	232	223
Antall barn i SFO (GSI - J1)	84	82	80
Årsverk ledelse (GSI - C3)	190	190	140
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	19,57	17,08	17,57
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,86	3,82	2,23

37.4 1-7 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	51	52
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	51	52
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	51	50

Læringsmiljø

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,2	4	
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	0	

Vi jobber kontinuerlig med elevenes trivsel.

37.5 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

- Før vaksine: Mye stress i forhold til smitte og smittevernregler. Engstelse for å gå på jobb og være utsatt for smitte hver dag og for å smitte andre. Mindre fysisk kontakt med elevene, trist å ikke kunne håndhilse, hilser med føttene hver morgen og da har man jo ikke øyekontakt. Ikke klemming eller den nærheten som man er vant med i jobb med små barn. Mye fokus og bruk av tid på renhold og håndvask.
- Mindre kontakt mellom oss ansatte på ulike trinn.
- Etter vaksiner har man senket skuldrene betraktelig, men innarbeide smittevernregler er hos oss fortsatt, siden smitten ikke har gitt seg.
- Høyere fravær enn vi ellers ville ha hatt, fordi det ikke var lov til å gå på jobb når man var forkjølet i starten av pandemien.
- Vi jobbet mer på egenhånd og det har blitt mindre sosialt samhold blant de ansatte.
- Dilemma knyttet til fagplaner og kompetansemål. Disse har vært gjeldende selv om rammene rundt undervisningssituasjonen har vært annerledes. Dette har vært vanskelig å forholde seg til.
- Vi hadde nok voksne til enhver tid når ansatte var borte.
- De elevene som har de fleste vennene sine på andre trinn, har nok hatt en vanskelig periode fordi vi ikke kunne blande kohortene. Samtidig har vi hatt færre konflikter mellom elevene på tvers av trinn, fordi vi kun var sammen i kohortene.
- Større voksentetthet ute i friminuttene, da vi var minst en voksen pr kohort.
- Vi har hatt en bratt digital læringskurve både barn og voksne.
- Det var merarbeid for ansatte og ledere med tanke på informasjon og fravær

37.6 Arbeidsgiverstrategi

Vi har jobbet med å utarbeide gode rutiner i forhold til spes.ped. og er godt på vei til å kunne kalles en dysleksivennlig skole.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

De områdene hvor medarbeiderundersøkelsen viste at de ansatte ønsket størst videreutvikling, fikk vi ikke så godt til i 2021. De to siste årene har det største fokuset vårt vært å ivareta elevene på en best mulig måte i skolehverdagen.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Nei
-----------------------------------	-----

Vi gjennomfører låserunde hver dag og tar tak i saker som ikke er som de skal. Vi har samarbeid med byggriften i forhold til saker som gjelder bygg.

Internkontroll

Vi følger Opplæringsloven med særlig fokus på §9A. Vi har hatt jevnlig møter i HMS- og kvalitetsutvalget og beredskapsplaner med tiltakskort ble oppdatert og gjennomgått i personalmøter skole/SFO.

Vi gjennomførte medbestemmelse, medarbeidersamtaler, fast samarbeid med helsesykepleier,

ressursteam og møter med de ulike trinn/team med stort fokus på elevenes trivsel.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,81 %	2,68 %	0,13 %		-
Langtid	11,39 %	11,52 %	-0,13 %		-
Sum fravær	14,20 %	14,20 %	0,00 %	6,5 %	-

Sykefraværet på enheten har over tid vært høyt. Vi er en IA-bedrift med det det innebærer. I tillegg medførte også koronaen et stort sykefravær i 2021.

Vi har satt i gang ulike tiltak i samarbeid med HMS- og kvalitetsutviklingsgruppa ved skolen, og har kontakt med Agder Arbeidsmiljø.

Vi har fravær som tema i personalgruppa og har medvirkning og medbestemmelse i forhold til hva vi kan gjøre med dette fremover.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	37	38	-1	-	-
Midlertidige årsverk	1	0	1	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere				-	-
Sum årsverk	38	38	0	-	-

Vi bemanner etter lærernormen fra staten og rettigheter i forhold til §5-1, antall barn på SFO og annet jfr. Opplæringsloven.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	0	0	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	8	1	3 700	37

37.7 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	50 %	50 %	0 %	60 %	60 %

Vi oppmuntrer de ansatte til å ha så store stillinger som mulig. Det er en fordel i forhold til det daglige livet på jobben og få med seg det som rører seg på arbeidsplassen. IA-avtalen er en av årsakene til at vi har flere med redusert stilling.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	75 %	75 %	50 %	50 %	75 %	75 %
Andel menn i ledergruppa	25%	25%	50%	50 %	25%	25%
Andel kvinner i enheten	72 %	71 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	28 %	29 %	50%	50 %	-	-

I 2021 har vi hatt en mannlig teamleder for 5. - 7. trinn. For øvrig består ledelsen av tre kvinner.

38 Strømmen oppvekstsenter

38.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	25 344	24 325	23 497	25 989
Sum inntekter	-4 208	-3 189	-3 749	-4 680
Netto driftsramme	21 136	21 136	19 748	21 309

Av tabellen ovenfor ser vi at enheten har kommet i regnskapsmessig balanse ved årets slutt.

Enheten hadde et overskudd på litt mer enn 100 000 kroner. I utgangspunktet virket det svært vanskelig å klare den økonomiske målsettingen for 2021. Først og fremst er det refusjoner knyttet til korona kostnader som gjør at vi kommer så godt ut. Det var en gledelig overraskelse at disse midlene ble refundert slik de ble. Refusjoner fra NAV er også medvirkende til at vi har klart oss godt dette året.

38.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

Skolen har arbeidet aktivt med sitt antimobbeprogram; Olweus, mens barnehagen arbeider med; Psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø.

Alle foreldremøter inneholder momenter vedr. læringsmiljø (jfr. våre satsinger)

Barnehage-hjemsamarbeid

Vi har jobbet spesielt med å nå ut til foreldrene med mer informasjon på bakgrunn av litt dårlige resultater på brukerundersøkelsen knyttet til dette. Koronaen har utfordret dette samarbeidet noe da vi ikke har kunnet møtes fysisk i samme grad som vi har ønsket. Samtidig har vi i 2021 blitt betydelig bedre på å kommunisere digitalt på ulike plattformer.

Skole-hjemsamarbeid

Koronaen har utfordret dette samarbeidet noe da vi ikke har kunnet møtes fysisk i samme grad som vi har ønsket. Samtidig har vi i 2021 blitt betydelig bedre på å kommunisere digitalt på ulike plattformer.

BTI

I løpet av 2021 fikk vi innarbeidet en del av de ulike verktøyene som er laget i forbindelse med BTI-arbeidet. Koronaen har også utfordret samarbeidet på tvers av fagene da vi ikke har kunne møtes fysisk slik vi har ønsket. Samtidig har vi også her klart å finne brukbare digitale løsninger.

Grønt samfunn

Oppvekstsenteret er godkjent som Miljøfyrtårn og arbeider etter retningslinjene som ligger i denne godkjenningen. Skolen har i fellestiden utarbeidet retningslinjer for hvordan vi skal jobbe med bærekraftig utvikling på de ulike trinnene.

Regional vekst

Skolen har hatt et stabilt elevtall de siste årene. Klasseoppfyllingen er god og noen klasser er helt fulle.

I barnehagen har vi dessverre merket nedgangen i barnetallet betydelig. Utfordringen med få barn i området vil trolig merkes i skolen om et par år.

Samarbeid for å nå målene

Ved Strømmen oppvekstsenter har vi et godt samarbeid med FAU-ene i barnehagen og skolen, og vi har felles samarbeidsutvalg. Oppvekstsenterets gymsal er i bruk hver kveld av ulike lag og foreninger. Velforeninger, pensjonistforeninger med mer bruker skolens lokaler og møterom til sine aktiviteter med jevne mellomrom.

38.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	173	172	171
Antall barn i SFO (GSI - J1)	62	56	46
Årsverk ledelse (GSI - C3)	0,85	0,85	0,85
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	12,16	11,66	11,77
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	3,16	3,28	2,75

Elevtallet i skolen er ganske stabilt, men vil trolig begynne å synke fra neste år. Vi har god klasseoppfylling i de fleste klasser. Antallet barn på SFO har gått ned de siste årene på tross av stabilt elevtall. Trolig har pandemien med hjemmekontor vært en medvirkende årsak til at foreldrene velger å ikke bruke SFO i samme grad som tidligere?

Antall årsverk i skolen er noe redusert på bakgrunn av innsparingene i kommunen.

38.4 1-7 skoler

Faglig utvikling

Styringsindikator	Mål 2021	Resultat 2021
Nasjonale prøver 5. trinn - lesing	50	48
Nasjonale prøver 5. trinn - regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk	50	48

Resultatene i nasjonale prøver viser at vi er i nærheten av målsettingen vår. I regning treffer vi målet godt, mens vi er litt under i lesing og engelsk. Vi forventer at skolens satsing på tidlig innsats vil gi oss enda noe bedre resultater på sikt.

Navn på indikator, resultater	Mål 2021	Resultat 2021	Resultat Arendal kommune
Elevundersøkelsen, vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,1	3,8
Elevundersøkelsen, mobbing på skolen 7. trinn (prosent)	0	u.o	6,7

Vi gleder oss over å skåre litt over målsettingen på VFL, og noe bedre enn i fjor. Mobbetallene våre er så lave at de er unntatt offentlighet med tanke på identifisering av elever. Det er gledelig med lave tall på dette området med tanke på den innsatsen vi legger i vårt forebyggende arbeid gjennom Olweusprogrammet.

38.5 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	4,5	4,3
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,6
Barnets trivsel	4,9	4,8
Informasjon	4,3	4,3
Barnets utvikling	4,7	4,6
Medvirkning	4,4	4,5
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,6	4,6
Tilfredshet	4,8	4,6

Vi har fått veldig gode resultater på Foreldreundersøkelsen i år også. Spesielt hyggelig er det å se resultatene for barnets trivsel (4,9) og tilfredshet (4,8). I faktoren ute-innemiljø har vi hatt en fin økning. Denne økningen er trolig direkte knyttet til at vi har begynt med mat i barnehagen. Ser man på scoren på mattilbudet så har denne økt fra 3 til 4,7 (disse tallene er bygd inn i faktoren ute og innemiljø).

I virksomhetsplanen for 2021 sa vi at vi måtte gjøre noe med faktoren informasjon som sist var nede på 4,2. Etter en stor jobb på våre elektroniske plattformer, hjemmesiden, sosiale medier og Vigilo, samt å bedre informasjonen i det daglige, har vi krøpet opp en liten tittel. Vi fortsetter med arbeidet med å nå ut med informasjon på en bedre måte.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn	79	67	54	44
Antall årsverk	18,25	15,05	12,35	12,7

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. Flere av våre medarbeidere er flyttet til andre enheter, og de som har gått av med pensjon er i liten grad erstattet. Heldigvis er det født noe flere barn igjen i 2021, som gir oss et lite håp om at vi snart er på bunnen når det

gjelder barnetall.

Økningen av ansatte fra 2020 til 2021 skyldes at barnehagene sitt spesialpedagogiske team ble delt opp og fordelt ut på de ulike enhetene. Vi har fått tildelt spesialpedagog i 50% stilling og miljøarbeider i 100 prosent stilling. I tillegg har vi fått 25 % stilling knyttet til prosjekt mat i barnehagen.

38.6 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Elever og barn har vært svært tålmodige og flinke til å forholde seg til stadig skiftende regler og rutiner. Spesielt avstandsreglene har utfordret hverdagen til barna og de ansatte, men vi har opplevd at dette har vært håndtert på en svært god måte.

Noen barn har blitt utfordret sosialt, da de bruker å være sammen med barn fra andre kohorter i løpet av dagen. Heldigvis er vi tilbake til hverdagen på dette området nå, og vi håper å være der fremover.

Vi opplevde færre konflikter mellom elevene i den perioden vi måtte holde kohortene avskilt fra hverandre.

De ansatte har opplevd lite kontakt med kolleger, noe som utfordrer hverdagen. Samtidig har vi blitt flinke på digitale undervisningsmåter og digitale møter osv. Litt høyrere fravær enn normalt har ført til at mange har måtte jobbe ekstra for at hjulene har kunnet gå rundt på en god måte.

38.7 Arbeidsgiverstrategi

Strømmen oppvekstsenter har utarbeidet sitt eget verdidokument, og arbeider med temaer innenfor dette på planleggingsdager. Verdidokumentet henger godt sammen med arbeidsstrategien. Utfordringer knyttet til covid-19 har redusert vår evne til å arbeide med dette temaet i personalmøter pga. vansker med å samles fysisk. I løpet av våren 2022 kommer vi til å fokusere på temaene: Kompetente og motiverte medarbeidere, samt det å være en god yrkesutøver.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen og brukerundersøkelser har vært diskutert og gjennomgått i personalmøter og HMS-utvalg samt FAU og SU. Vi har hatt spesielt fokus på mestringsklima og mestringsledelse i personalet.

Resultatene fra brukerundersøkelsene er kommentert tidligere.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Vi har hatt økt hyppighet av HMS-utvalgsmøter gjennom pandemien for å sikre oss at vi jobber riktig, og at alle er godt ivaretatt i denne vanskelige tiden.

Det er utarbeidet risikoanalyse og sårbarhetsanalyse knyttet til alvorlige hendelser.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,4 %	2,4 %	2,0 %		2 %
Langtid	8,3 %	4,1 %	4,1 %		5 %
Sum fravær	12,7 %	6,5 %	6,1 %	6,5 %	7 %

Etter flere år med nedgang i sykefraværet har vi hatt et oppsving igjen i 2021. Årsaken til økningen ligger delvis i pandemien og delvis i at vi har hatt noe alvorlig sykdom i personalet. Flere av de ansatte har hatt perioder med karantene i forbindelse med pandemien og ville i en normal situasjon vært på jobb.

Det virker ikke som om sykefraværet er arbeidsrelatert.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	35	37	-2	-	35
Midlertidige årsverk	1	0	1	-	1
Brannreserve og fast ansatte avlastere	0	0	0	-	0
Sum årsverk	36	37	-1	-	36

Vi har hatt en liten nedgang i antallet faste årsverk. Dette henger først og fremst sammen med nedgangen i barnetallet i barnehagen samt at noe er knyttet opp til pålagte innsparinger.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	4	21	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	1	3	3 700	1

Det meldes litt flere avvik hos oss i 2021 enn i 2020. Årsaken til dette er først og fremst at vi har arbeidet med personalet for å få dem til å melde avvik. Det er ønskelig at enda flere avvik blir meldt.

38.8 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	92,6 %	88,6	4 %	85 %	90 %

Vi lyser ikke ut deltidsstillinger, men samler opp til fulle stillinger før utlysning. På denne måten har økt andelen heltidsansatte i fast stilling fra 2020 til 2021. Dette har sin årsak i at flere deltidsansatte har gått over i alderspensjon og at vi har samlet opp til hele stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	67 %	67 %	50 %	50 %	67 %	67 %
Andel menn i ledergruppa	33 %	33 %	50 %	50 %	33 %	33 %
Andel kvinner i enheten	86 %	83 %	50 %	50 %	86 %	83 %
Andel menn i enheten	14 %	17 %	50 %	50 %	14 %	17 %

Vi har stor overvekt av kvinner i enheten, noe som er ganske sammenfallende med landets øvrige barneskoler og barnehager. Det oppleves litt rart at man skal føre opp mål for enhetens kjønnsbalanse i en årsberetning når man ikke er blitt bedt om å gjøre det tidligere (i f.eks. virksomhetsplan). Tallene som er notert som enhetens mål er derfor satt lik enhetens reelle tall.

39 Lunderød skole og ressurscenter

39.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	30 908	30 069	28 379	29 400
Sum inntekter	-5 959	-5 120	-5 113	-6 826
Netto driftsramme	24 949	24 949	23 266	22 574

Budsjett økt grunnet økt elevantall.

39.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

Godt liv for alle

Skolen jobber for at eleven skal få brukt sitt potensiale, og individuelle mål for opplæring (IOP) evalueres og justeres.

Grønt samfunn

Vi jobber med dette på et "enkelt" nivå; temadag/aktivitetssløype, søppelsortering o.l.

Regional vekst

Fremdeles stort fokus på livsmestring med tanke på selvstendighet i framtida. Det vil være samfunnsøkonomisk besparende.

Samarbeid for å nå målene

Vi har eksterne samarbeidspartnere, spesialisthelsetjeneste og Statped.

Vi har samarbeidsrutiner i forbindelse med overganger.

39.3 Utvikling og status - skole

Årsverk og antall elever

Fakta om enheten, pr. 01.10.20	2019	2020	2021
Antall elever (GSI - A15)	25	25	29
Antall barn i SFO (GSI - J1)	13	15	15
Årsverk ledelse (GSI - C3)	2,0	2,0	2,0
Årsverk til undervisning (GSI - C7)	8,52	8,32	8,48
Årsverk assistenter/fagarbeidere (GSI - C25)	33,10	34	38

39.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Skole- og SFO tilbud har hatt ordinær åpningstid (bortsett fra 4 dager med 7,5 t åpningstid).

Covid-19 har vært en grunn til høyt korttidsfravær.

39.5 Arbeidsgiverstrategi

Vi har hatt to personalmøter vedrørende arbeidsgiverstrategi med prosesser der alle ansatte har vært involvert.

Arbeidet videreføres på basene, og drøftes i HMS- og kvalitetsutvalget.

Skolen jobber ellers fremdeles med fagplanen i nytt læreplanverk, samt å jobbe med undervisning i grupper i større grad.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært gjennomført brukerundersøkelser eller medarbeiderundersøkelser i 2021.

Medarbeidersamtaler ble gjennomført mars/april.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Gjennomført internkontroll i tråd med årshjulet. Stort fokus på smittevern.

Uønsket atferd registreres (ikke kategori avvik), man analyserer før-under-etter situasjon og prøver å forbedre praksis, dvs. "lese" elever og avlede/avverge uønskede situasjoner, og forbedre egen praksis.

Det foreligger sikkerhetsplan for elever med utagerende atferd, og Vergekurs ble gjennomført 22.okt.-21

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,96	3,09	+ 0,87		1,2
Langtid	8,17	15,31	- 7,14		8,0
Sum fravær	12,13	18,4		6,5	9,2

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunen s mål	Enhetens mål
Faste årsverk	46,3	46,4	+0,1		
Midlertidige årsverk					
Brannreserve og fast ansatte avlastere					
Sum årsverk	46,3	46,4	+0,1		

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	25	42	3 000	25
Antall kvalitetsavvik	3	6	3 700	8

39.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	0.92	0,92			

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	3	3				
Andel menn i ledergruppa	0	0				
	3	3				
Andel kvinner i enheten	37	40				
Andel menn i enheten	6	10				

40 Tromøy barnehagene

40.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	14 770	13 161	12 040	13 222
Sum inntekter	-3 582	-1 960	-2 377	-3 395
Netto driftsramme	11 188	11 201	9 663	9 827

Enheten gikk i overskudd i 2021. Dette var blant annet refusjoner vi fikk fra NAV for å ha kandidater i praksis hos oss, hvor ansatte var veiledere.

Vi har et mål om 95% nærvær. Med høyt nærvær og de faste ansatte på jobb, gjør at vi kan skape et handlingsrom, som har vært med å bidra til at fikk et overskudd i 2021.

40.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Gode læringsmiljø i barnehage og skole

Fabakken barnehage og Sandnes skole har deltatt i et samarbeidsprosjekt i forhold til gode læringsmiljøer i barnehager og skoler:

Målet er:

- Alle barn skal oppleve glede og mestring.
- Alle barn skal oppleve vennskap hver dag.
- Alle barn skal bli verdsatt for den de er.

Vi har i 2021 videreført arbeidet med å være psykisk helsefremmende barnehager, som har fokus på barns rettigheter, og å skape gode lekemiljøer som er til barnets beste.

I tillegg har vi i 2021 fullført studie i regi av høgskolen i innlandet, om barnehagemiljø og krenkelser. Hele personalet har deltatt i dette "studiet". Enheten har også utarbeidet egne beredskaps/tiltaksplaner når et barn opplever å bli mobbet/krenket.

Personalet har fulgt programmet til samtaleverktøyet "kroppen er min".

Vi har ansatte som i 2021 har fullført styrerutdanningen, og pedagogisk veiledning studie. I tillegg har vi ansatt som har tatt kurs i forebyggende selvmord.

Barnehage hjem-samarbeid

Vi har hatt et stort fokus på å skape et godt samarbeid med barnas hjem. Barnehagen skal i samarbeid med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. (jfr. barnehageloven § 1)

Samarbeidet skal alltid ha barnets beste i fokus.

- Den daglige kontakten. Det skal være varme og rause voksne som tar imot barn og foreldre. Det skal alltid være en voksen tilstede i garderoben når foreldrene leverer og henter barna.
- Vi hadde oppstarts samtale med alle nye foreldre. Vi brukte skjema som er felles i kommunen. Vi hadde et ekstra fokus på punktet. Er det noe i hjemmet som kan påvirke barnet, som er viktig for

personalet å vite.

- Overgang fra liten til stor avdeling. Vi hadde overgangssamtaler mellom pedagogisk leder/barnehagelærer fra begge avdelingene og foreldrene. Der utveksles informasjon om barnet, og gjensidig forventninger.
- Våren hadde vi "foreldrekurs" for de som er nye i enheten. Innholdet var praktisk informasjon, våre satsningsområder, og hva de kan forvente når de begynner i Tromøy barnehageenhet.
- Høsten hadde vi foreldremøte for alle foreldrene. Tema var læringsmiljøet. Foreldre og personalet så en film sammen, den handlet om barns utvikling og faktorer som forebygging av mobbing i barnehagen.
- Det er gjennomført 4 møter i samarbeidsutvalget.
- Hjemmeside som skal alltid være oppdatert.
- Utviklingssamtaler 2 ganger i året. Vi hadde samtale med alle på Høsten, våren var det være valgfritt. Bortsett fra førskolebarna som hadde samtale med foreldrene om overgang til skolen.
- Vi bruker Vigilo som kommunikasjons middel

BTI

Alle skal være kjent med BTI og handlingsveilederen. Vi hadde det på agendaen på møtene for å holde dette varmt. Personalet brukte handlingsveilederen aktivt, og søkte raskere og mer hjelp utenfra. Vi har brukt ressursteam flere ganger. Det er viktig å involvere foreldrene tidlig i prosessen. Opplever at personalet og foreldrene har lav terskel for å ta kontakt.

Den spesialpedagogiske ressursen ivaretar ble for det meste vedtakstimer og veiledning av personalet og foreldre.

Grønt samfunn

Barnehagen er miljøfyrtårnsertifisert og ble re sertifisert i juni 2021.

Kunnskapsformidling om bærekraftig utvikling blant barn i Tromøy barnehageenhet.

- Vi har jobbet for å få til et kildesorteringssystem som er oversiktlig og ryddig, som er lettere for barna å kunne mestre sjøl.
- Energi sparende tiltak.
- Fokus på bærekraft
- Å vise omsorg og ta ansvar for naturen
- Fokus på matsvinn.
- 15% økologisk mat
- Vi bruker miljøvennlig engangsemballasje.
- Vi handler leker som har miljømerket fra forhandlere som er miljøsertifisert.
- Enheten har egne el laste sykler hvor vi kan ta med barn på sykkelturen. som gir både trim og gode opplevelser for barn og voksne.
- Vi har i 2021 fortsatt med svømme/vanntilvenning for 4 og 5 åringene.

Regional vekst

Tromøy er et område i vekst, med mye tilflytting. Det bygges både eneboliger og leiligheter, og vil derfor være behov for flere barnehageplasser. Det er vedtatt bygging av ny kommunal barnehage på Marisberg, som skal stå ferdig høsten 2023.

Vi jobber hele tiden for å synliggjøre oss i regionen. Målet er at nye søkere skal velge våre barnehager.

Samarbeid for å nå målene

For å oppnå målene er vi avhengig av å ha et godt samarbeid eksternt og internt i enheten.

- Internt: vi har felles ledermøter, personalmøter, planleggingsdager, og fagutvikling på tvers av avdelingene.
- Målet er faglig utvikling og finne gode løsninger sammen.
- Eksternt samarbeider vi med ulike instanser som NAV og Jobbklar. Vi tar imot mennesker med ulike behov, og legger til rette for jobbtrening. Vi tar også imot studenter fra UIA, Lærlinger, og elever fra videregående skoler som ønsker praksis. Vi har et samarbeid med UIA, nærskolene, videregående skoler og OKOS Agder
- Vi jobber for et tverrfaglig samarbeid med barnevern, helsesykepleier, HABU, ABUP og PPT.

Et godt foreldresamarbeid er viktig for å nå målene.

40.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	Fab 4,6 / Fjell 4,6	5,0
Relasjon mellom barn og voksen	Fab 4,7 / Fjell 4,7	5,0
Barnets trivsel	Fab 4,8 / Fjell 4,8	5,0
Informasjon	Fab 4,8 / Fjell 4,6	5,0
Barnets utvikling	Fab 4,9 / Fjell 4,6	5,0
Medvirkning	Fab 4,6 / Fjell 4,4	5,0
Henting og levering	Fab 4,7 / Fjell 4,6	5,0
Tilvenning og skolestart	Fab 4,7 / Fjell 4,3	5,0
Tilfredshet	Fab 4,9 / Fjell 4,7	5,0

Begge barnehagene har høy score på brukerundersøkelsen.

Brukerundersøkelsen er presentert for samarbeidsutvalget og personalet. Det er laget planer på områder vi ønsker å forbedre oss på, og områder vi ønsker å opprettholde gode resultater.

Foreldremøter er noe vi ønsker å utvikle.

SU vil være sentral for et godt foreldresamarbeid.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn	81	72	79	67
Antall årsverk	18,3	17,8	18	19,76

I 2021 har vi en økning av antall årsverk. Det henger sammen med at vi fikk tilført spesialpedagog i 100%, økning av støtteressursen og 30% kjøkkenassistent.

Vi hadde en nedgang i antall barn i 2021. Årsaken er at det gikk det ut mange førskolebarn både i Fjellvik og Fabakken barnehager.

40.4 Konsekvenser av koronapandemien

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.

Det har vært noe mer fravær i perioder på grunn av covid-19.

I forhold til kohorter har det til tider vært en utfordring å kunne samarbeide på tvers av gruppene/avdelingene, og har derfor vært mer bruk av vikarer.

Vi har brukt tid på å lage tiltaksplaner og risikoanalyser i forhold til smittevern, bemanning og trafikklysmodellen og inndeling av kohorter. Vi skal alltid være klar for å kunne gå til de ulike nivåene, grønt, gult og rødt.

Men vi har også gjort oss gode erfaringer som vi vil videreføre.

40.5 Arbeidsgiverstrategi

Vi har et stort fokus på å skape et godt arbeidsmiljø, og skape gode dager for alle. Vi har gjort mange grep for å gjøre dagene lettere for de ansatte. Ergonomi og pedagogikk som skal ligge i bunnen er med å bidra til gode dager. Arbeidsgiverstrategien har vi jobbet med på planleggingsdager, personalemøter og fagutvikling i enheten. Alle ansatte har fått hver sitt "lille hefte". Vi har startet med å "kartlegge" hva som gir gode dager. Vi har brukt verktøyet til en bra dag på jobb.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen:

Vi har dette opp i HMS og kvalitetsutvalget, og i personalgruppen, vi skal jobbe videre med resultatene på planleggingsdager og personalmøter.

Vi hadde høy svarprosent, og høyere score enn gjennomsnittet i Arendal kommune og resten av landet. Vi hadde en score på mellom 4,4 og 4,8.

Brukerundersøkelsen:

Vi hadde høy svarprosent: Fabakken hadde 88,7% og Fjellvik 92,4% svar.

Vi er i en prosess med å jobbe med brukerundersøkelsene. Alle ansatte har sett resultatene. Vi har jobbet med dette på ledermøtene og avdelings møtene. I tillegg blir dette løftet inn i samarbeidsutvalget.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Enheten har jobbet jevnlig med avvik og med å utføre risiko- og sårbarhetsanalyser. Det er blitt tatt opp i ledermøter, HMS og kvalitets møter og på planleggingsdager.

I 2021 var det mye fokus på beredskapsplaner og risikoanalyser i forhold covid-19.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,55 %	1,12 %	0,43 %		-
Langtid	7,14 %	3,67 %	3,47 %		-
Sum fravær	8,69 %	4,79 %	3,90 %	6,5 %	-

Vi har en langtids sykemeldt som ikke er jobbrelatert.

Vi hadde flere ansatte med småbarn som har hatt korttidsfravær på grunn av syke barn. Vi har satt inn vikar ved sykefravær og permisjoner.

Vi jobber aktivt med å ha et høyt nærvær.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	19,76	18	1,76	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	19,76	18	1,76	-	-

Høsten 2021 fikk enheten en spesial pedagog i 100%, og en kjøkkenmedarbeider i 30%. I tillegg hadde vi flere barn med vedtak og diagnoser, som har ført til en økning i støtteressursen. Vi har satt 10% ekstra på Fjellvik, på grunn av sikkerhet.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	0	3	3 000	5
Antall kvalitetsavvik	0	0	3 700	5

Vi har hatt registrering av avvik fast agendaen både på HMS og kvalitetsmøtene og personalmøtene. Vi har fokus på viktigheten av å skrive avvik. Alle i personalet har fått opplæring i hvordan vi fører avvik.

Vi har fast HMS og kvalitetsmøter en gang i måneden. Vi hadde fokus på å gjøre HMS planen, og beredskapsplanen kjent for hele personalet. Vi har en egen digital Hms plan hvor alle har ansvar for å gjøre seg kjent med innholdet. De må skrive under når de har lest den. Nye ansatte og vikarer har fått en innføring i denne planen.

Kontinuitetsplanen er blitt revidert.

40.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	93 %	90 %	3 %	60 %	90 %

Enheten har jobbet for flest mulig heltidsstillinger.

Ved nye tilsetninger vurderte vi alltid først å øke stillingen til de sommer redusert

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	83,3 %	83,3 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	16,7 %	16,7 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	85 %	80 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	15 %	20 %	50 %	50 %	-	-

Leder gruppa i enheten består av de pedagogiske lederne og enhetsleder. Det er ønskelig med flere menn i barnehagen, og ledergruppen.

41 Stemmebogen barnehage

41.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	18 107	17 013	15 242	16 991
Sum inntekter	-2 809	-1 715	-1 906	-3 435
Netto driftsramme	15 298	15 298	13 336	13 555

Det er smale budsjetter med lite rom for mer enn drift og det absolutte nødvendige. Vi har klart å skape en fleksibel organisasjon som er gode på å bruke ressursene optimalt. Vi har vært bekymret for økonomien pga. et uløst lønsspørsmål på 211. Samlet går vi ca. i balanse.

41.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø:

Vårt hovedfokus på lek, lekemiljøer og de voksnes rolle i leken gjennom arbeidet med psykisk helsefremmende barnehager er fortsatt en pågående prosess. Vi har hatt dette i fokus på felles planleggingsdager og personalmøter. Vi har endret både lekemiljøer og arbeidsmetoder i tråd med ny kunnskap og kompetanse. Vi har blitt utfordret på å reflektere over egen praksis og tenke nytt i forhold til blant annet lekemiljø og den voksnes rolle i leken. På tross av korona har vi jobbet bra med dette i løpet av hele 2021. Vi har hatt en egen prosjektgruppe som har hatt ansvar for progresjonen i arbeidet opp mot hele personalgruppen. Vi ser at når flere har en forankring i ny kompetanse, via f.eks. prosjektgrupper, er det lettere å implementere det i hele personalgruppa. Det er en måte å jobbe på som vi har god erfaring med også fra tidligere områder.

Vi har fokus på likestilling både når det kommer til lekemuligheter, tilgjengelig lekemateriell, litteratur, i samtaler med barna osv. Vi hadde også et bra kurs fra Rosa kompetanse om emne i vår og har hatt gode refleksjoner i personalgruppa i etterkant.

Vi hadde felles kompetanseheving på den nye paragrafen i barnehageloven som omhandler mobbing på en planleggingsdag i november v/oppvekstombudet i Agder. I forkant av møte hadde hele personalet lest kommunens egen plan; "Kvalitetsplan for et trygt og godt barnehagemiljø". I forlengelsen av dette har vi spesielt løftet frem varslingsplikten til de ansatte. Det er et ømtålig tema på en arbeidsplass hvor en jobber tett sammen. Det krever en etisk refleksjon og et bevisst ansvar i forhold til at samfunnsmandatet vårt er styrende i alt vi gjør.

Hvert år gjennomfører enheten et forebyggende opplegg for de eldste barna som heter **Kroppen er min**. Dette verktøyet skal blant annet hjelpe og bidra til at barna klarer å sette grenser for egen kropp, samt avdekke overgrep.

Barnehage hjem samarbeid:

Vi har gjennomført planlagte og spontane samtaler med foresatte. Vi har hatt foreldremøte, men organisert i kohorter. Det har vært vanskelig å gjennomføre ulike møtepunkter som foreldrekafe og liknende. Vi fikk et "koronafritt-vindu" i oktober og fikk markert FN-dagen med foresatte som vi pleier. Det var veldig fint å endelig kunne samle alle, og spesielt viktig er det at de foresatte får anledning til å møtes og knytte bånd seg imellom. Der korona kanskje har fått størst konsekvenser er i møtene i forbindelse med levering

og henting i barnehage. Vi har prøvd å kompensere ved å informere og oppdatere gjennom de ulike digitale plattformene.

Grønt samfunn

Vi er miljøfyrtårnsertifisert og jobber med tema som å ta vare på nærmiljø, søppelsortering o.l. Dette gjøres blant annet gjennom at hver vår rydder de eldste barna nærområdet rundt barnehagen for søppel og at avdelingene har gode søppelsorteringsrutiner.

Vi har også et bevisst forhold til miljø og bærekraft når det kommer til innkjøp, mat og servering. Vi ivaretar målsettingen om at 15 % av matvarene er økologisk og at engangs bestikk og servering er erstattet med papp o.l. Vi har også som målsetting å lære barna gode holdninger til hvordan vi behandler leker, materiell og inne/utemiljøet i barnehagen. Ved innkjøp av nytt materiell er vi blitt mer bevisste på gjenbruk og andre alternativt enn ferdigdefinerte lekemateriell.

Regional vekst

Vi er opptatt av å skape en barnehage med god kvalitet i alle ledd og ha et godt rennomme. Vi har fått flere søkere til barnehageplasser de siste årene og har kunnet oppbemanne. Kombinasjonen av å være en vanlig nærmiljøbarnehage og være en barnehage spesielt tilrettelagt for barn med autisme og multifunksjonshemming fra hele kommunen er noe vi vektlegger høyt.

Vi har mange ansatte med mye og variert kompetanse, men spesielt innen nevnte områder, og vi bistår andre barnehager med råd og veiledning ved behov.

Vi er en partnerbarnehage til barnehagelærerutdanningen og har god nytte av samarbeidet med UiA. I tillegg har vi ofte fagarbeidere i praksis. Her får vi en god arena for å bli oppdatert på ny kunnskap og ny forskning.

Vi har mange samarbeidspartnere i forhold til våre barn med spesielle behov.

Vi ønsker å være en organisasjon i utvikling og i prosess, og alle våre samarbeidspartnere gjør at vi må reflektere enda mer over egen praksis.

Samarbeid for å nå målene

For å oppnå målene kreves et godt samarbeid både eksternt og internt. Vi har mange samarbeidspartnere som f.eks.; foresatte, ulike skoler, andre barnehager, helsestasjonen, BTI team, PPT, fagteam, Habu Arendal og Kristiansand, Abup, barnevern, Nav, Statped, Agder arbeidsmiljø, Raskere frisk, de kommunale fysioterapeutene, statens senter for epilepsi, Frambu, Rikshospitalet og avlastningstilbudet i kommunen. Noe av dette samarbeidet har måttet foregå på andre måter enn opprinnelig planlagt pga. korona.

41.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	4,6	4,8
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,9	5
Informasjon	4,5	4,8
Barnets utvikling	4,9	4,9
Medvirkning	4,5	4,7
Henting og levering	4,7	4,9
Tilvenning og skolestart	4,8	4,9
Tilfredshet	4,9	4,9

Vi har satt høye mål for barnehagen vår, det speiler våre forventninger om høy kvalitet i alle ledd. Og vi er svært fornøyd med at vi holder tilfredsheten på 4,9. På de fleste andre områder ligger vi tett oppunder målene.

Vi ser at matservering i barnehagen ikke har økt snittet på punktet om ute- og innemiljø.

Når det gjelder punktene om informasjon og medvirkning ser vi at vi kan forbedre oss. Vi tilstreber et godt samarbeid og medvirkning for foresatte. Den daglige kommunikasjonen har vært redusert i år pga. korona, med henting og bringing ved porten o.l.

Informasjon kan også være vanskelig fordi det er så personavhengig hva som forventes eller ønskes.

Vi har et godt samarbeid med foresatte i samarbeidsutvalget og skal jobbe videre med dette sammen med dem.

Selv om vi totalt er godt fornøyd med resultatene vet vi at det krever kontinuerlig jobbing i hele personalet for å holdes ved like.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn	50	54	63	64
Antall årsverk	22,5	22,5	24,3	24,7

Det er gledelig at det er en økning i antall barn.

Antall årsverk i Stemmehegen er høyere enn normal grunnbemanning. Årsaken er at vi ivaretar mange av kommunes barn med autisme og multifunksjonshemming. Dette er barn som krever tett oppfølging og individuell tilrettelegging.

41.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

To år med korona har satt sitt preg og påvirket driften på ulikt vis. Organisering av drift har tatt mye mer tid enn ønskelig. Det har også tatt mye tid å holde seg oppdatert på smittevernregler, og å oppdatere de lokale beredskapsplanene våre.

Vi etablerte tidlig en kriseledelse i enheten og vi avklarte hvor de ulike avgjørelsene skulle tas. Vi har også vært veldig bevisste på å søke informasjon fra "sikre" kilder og videreformidle det i organisasjonen fortløpende, for å unngå feilinformasjon og usikkerhet. Har vi vært i tvil har vi aktivt søkt svar og fått god hjelp fra smitteverntjenesten i kommunen. I starten opplevde nok mange en usikkerhet knyttet til det å jobbe i så tette relasjoner som en gjør i en barnehage, samtidig som avstand og smittevern var viktige ellers i samfunnet. Dette prøvde vi å møte med forståelse og med kunnskap og informasjon. Det er viktig å berømme de ansatte for hva de har stått i disse årene. De har vært og er kunnskapsrike, løsningsorienterte, positive og lojale. Uten den innstillingen hadde dette vært langt mer krevende.

Vi har over tid jobbet mye med å skape en fleksibel organisasjon hvor vi ser hverandre og hjelper hverandre slik at vi benytter ressursene så godt vi kan. Men når det unormale blir hverdagen og det i tillegg varer så lenge påvirker det organisasjonen veldig. Det har vært krevende for hver enkelt og for avdelingene når det kommer til det å skape ro og forutsigbarhet.

Avvikling av planleggingstid, avdelingsmøter og annen møtevirksomhet på dagtid har også vært vanskelig. Vi har måtte ty til andre tiltak for å ivareta dette, som møter på kveldstid, sette inn vikar så pedagogene får tatt planleggingstid osv.

Tilgang på vikarer har til tider vært utfordrende, spesielt i de periodene hvor vi har hatt smitte i barnehagen eller det har vært frykt for smitte. Ved fravær av fagutdannet personale har vi ikke alltid klart å sette inn vikarer med tilsvarende utdanning/kompetanse. Over tid påvirker det kvaliteten på tilbudet.

Det siste halvåret har det vært mye sykdom blant de minste i samfunnet som har levd ganske isolert under korona. Dette har påvirket oss også siden vi har en del ansatte med barn i denne aldersgruppen.

Vi har mange 1-1 barn som er ekstra sårbare i forhold til skifte av personal. Det har vært krevende å ivareta dem på best mulig måte denne tiden.

Det har også vært en utfordrende tid for de foresatte, med stadig skiftende smittevernregler, ulike nivåer (grønt-gult-rødt), mye beskjeder både fra oss og andre instanser. Vi har prøvd så godt vi har kunnet å holde dem oppdatert og informert om hva som skjer gjennom meldinger og via Vigilo. Vi opplever å ha en gruppe foresatte som virkelig har vært etterrettelige, samarbeidsvillige og forståelsesfulle i forhold til stadig skiftene nasjonale og lokale retningslinjer.

At det har vært kohortinndeling i barnehagen i perioder har nok for noen vært positivt i form av en større ro og en mindre barnegruppe å forholde seg til. Mens for andre har det vært en innskrenking i lekemulighetene fordi de ikke har kunnet være sammen med barna fra de andre avdelingene.

41.5 Arbeidsgiverstrategi

Den gamle arbeidsgiverstrategien var godt innarbeidet i personalgruppa. Vi har ikke fått jobbet så mye som ønskelig med den nye strategien enda. Selve strategien er ikke implementert godt nok men mange av punktene blir ivare tatt indirekte i ulike interne planer og dokumenter. Vi ser at vi har en jobb å gjøre for at resten av personalet også skal se sammenhengen mellom de valgene vi tar og planene vi har, og arbeidsgiverstrategien.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen løftes inn i HMS og kvalitetsutvalget som tar valg om hva vi skal jobbe videre med. Dette er en pågående prosess.

Spørsmålene som blir tatt opp i medarbeidersamtalene henger også sammen med punktene i medarbeiderundersøkelsen. Det gir et godt analyseverktøy som brukes i det videre arbeidet.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Personalet har hatt opplæring i avvikssystemet.

Vernerunde er avviklet

Beredskapsplanen er gjennomgått og revidert. Det samme er kontinuitetsplanen for å opprettholde kritiske funksjoner ved høyt fravær av ansatte og påse forsvarlig drift.

Risikoanalyser og beredskapsplaner (trafikklysmodellen) knyttet til covid-19 er blitt utarbeidet

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	5,17 %	2,15 %	3,02 %		1,35 %
Langtid	4,72 %	10,26 %	-5,54 %		5,00 %
Sum fravær	9,89 %	12,41 %	2,54 %	6,5 %	6,35 %

Det er en positiv utvikling når det gjelder langtidsfraværet, men det er fortsatt for høyt. Årsakene er sammensatte, og leder har tett oppfølging med den enkelte. Eksterne samarbeidspartnere, som f.eks. Raskere Frisk, blir hentet inn der det er nødvendig og nyttig. HMS og kvalitetsutvalget er også aktive samarbeidspartnere.

Korttidsfraværet har økt. Det har vært lavere terskel for å være hjemme ved sykdom. Det har vært markant mer sykdom hos personale og deres barn enn det som har vært vanlig tidligere. Det settes inn vikarer ved sykdom!

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	24,25	22,00	2,25	-	24
Midlertidige årsverk	4,00	7,00	-3,00	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	28,25	29,00	-0,75	-	24

Antall ansatte varierer fra år til år avhengig av antall søkere, barnas alder og barn med funksjonshemminger. Høsten 2021 fikk enheten en kjøkkenmedarbeider i 0,25 %. Vi har også hatt en

lærling i hele 2021. Lærlingen er registrert i sum årsverk. Ved sykdom/permisjoner settes det inn vikarer. De siste årene ser vi en positiv økning i antall søkere til barnehagen.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	0	13	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	1	2	3 700	10

Vi ser en positiv dreining når det gjelder å melde avvik.

41.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	66 %	78 %	12 %	60 %	80 %

Alle våre fast ansatte eier en 100% stilling i kommunene. Permisjoner handler i stor grad om rettigheter knyttet til det å ha små barn.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	83 %	100 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	17 %	0 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	96,4 %	100 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	3,6 %	0 %	50 %	50 %	-	-

Ledergruppa i Stemmeviken består av en pedagogisk leder fra hver avdeling i tillegg til enhetsleder. Noen avdelinger har flere pedagogiske leder som deler ansvar.

Det hadde vært ønskelig med en mer kjønnsbalansert personalgruppe.

42 Gullfakse barnehage

42.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	13 341	11 753	10 889	13 381
Sum inntekter	-3 004	-1 414	-1 990	-2 858
Netto driftsramme	10 337	10 339	8 899	10 523

Enheten har jobbet inn merforbruket fra tidligere år, og gikk med ca. 200 000 kr i overskudd.

Noe av merforbruket fikk vi dekket pga. at merforbruket var knyttet opp til utgifter til støtteressurs som jobbet med barn med særskilte behov.

Vi har også vært bevisst vikarbruk og vurdert alle innkjøp nøye. Pga. sammenslåingen av Møllers Asyl barnehage og Gullfakse barnehage har vi hatt nok med leker og formingsmaterialer, og vi har derfor brukt lite penger på dette. Vi solgte også en del leker og inventar på Finn.no og på loppemarked.

42.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

I 2021 jobbet vi videre med psykisk helsefremmende barnehager, og på personalmøte og fagteam hadde vi om leken og dens betydning for barns psykiske helse. Vi jobbet også med hva som kjennetegner barns lek utfra barns alder, og voksenrollen i møte med leken. Dette handler om å være tilstedeværende, sensitiv, aktiv og autoritativ voksen. I november hadde vi "kroppen er min" med førskolegruppa.

Barnehagen har også jobbet med språkglede og knyttet dette opp til et felles tema: Ole Brum og vennene hans. Avdelingene har da også jobbet med vennskap og inkludering. Felles tema ser vi har gitt barn noen felles opplevelser som kommer til uttrykk i samtaler og lek.

Pga. sammenslåingen av Møllers Asyl og Gullfakse barnehage har vi også brukt tid på å bli "En" barnehage. Vi har blant annet brukt verktøyet "En bra dag på jobb" for å kartlegge våre utfordringer og se på tiltak som kan gjøre samarbeidet enda bedre. Vi har tidvis jobbet en del avdelingsvis pga. korona, men vi har fått til noen gode fellessamlinger hvor alle barna har deltatt aktivt med både sang og dans.

Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen gjennomfører oppstart samtale med alle nye foreldre, og det tilbys foreldresamtaler høst og vår, og oftere ved behov. Hver høst er det foreldremøte som inneholder informasjon om enhetens satsningsområde, samarbeidsutvalgets funksjon, halvårsplaner, Psykisk helsefremmende barnehage, et trygt og godt barnehagemiljø, mattilbud, BTI, trafikk sikker barnehage, overganger og organisering. I tillegg er det praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling. Det gjennomføres samarbeidsutvalgsmøter 6 ganger i året.

Vi er bevisst på at den daglige kontakten vi har med foreldrene ved levering og henting er vår viktigste arena for å danne et godt samarbeid og bygge opp gjensidig tillit. Foreldre skal bli møtt med vennlighet og interesse når de kommer til barnehagen.

BTI

I 2021 har vi fått litt mer kunnskap om BTI både på kurs og møter, og gjennom egen erfaring. Vi har brukt undringsnotater og referatmal, og snakket med noen familier om å koble på BTI. Vi skal, sammen med en familie, sende henvisning til BTI - team i begynnelsen av 2022. Informasjon om BTI blir gitt på høstens foreldremøte, foreldresamtaler og samarbeidsutvalgsmøter. Det er viktig at foreldrene involveres så tidlig som mulig i prosessen rundt personalet bekymring for barns og familiers utfordringer. Terskelen skal være lav i forhold til å ta kontakt med foreldre, og for foreldre til å ta kontakt med personalet. Det er viktig å skape gode relasjoner mellom personalet og foreldre som legger grunnlaget for samarbeidet.

Grønt samfunn

Vi startet med miljøfyrtårnsertifisering høsten 2021. Dette innebærer en bevissthet hos alle ansatte og et pedagogisk arbeid som også inkluderer barna. Vi har fokus på bærekraft. Målet er å bli miljøfyrtårnsertifisert før juni 2022.

Vi bruker naturen aktivt med barna, og de lærer at de skal ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna er blant annet med å sortere søppelavfall daglig etter måltider, og plukke søppel i naturen når de er på tur. Vi har fokus på å redusere matsvinn ved å gi mindre porsjoner og bruke opp matrester. Vi har tenkt gjenbruk når vi har formingsaktiviteter med barna, og vi handler kun inn det mest nødvendige, og minst 15% av maten skal være økologisk. Vi bruker opp det vi har først, og handler inn sjeldent og mye, framfor ofte og lite. Gjenglemte klær gis til gjenbruk.

Vi har fokus på å unngå bruk av engangs- og plastartikler. Foreldre tar for eksempel med egen kopp på foreldremøte.

Leker og materiell som kjøpes inn, skal være miljøgodkjent.

Regional vekst

Vi jobber for å få full barnehage, og har også for første gang en utvidet småbarns-gruppe med 12 barn. Vi bruker Facebook-siden vår aktivt og legger ut glimt fra vår hverdag og pedagogisk arbeid flere ganger i uken.

Samarbeid for å nå målene

Vi har interne møter; ledermøter, avdelingsmøter, personalmøter og HMS- og kvalitetsmøter hvor vi har fokus på å samarbeide og finne gode løsninger sammen.

Vi har også et godt samarbeid med UiA og har to pedagoger som er øvingslærere, så hvert semester har vi barnehagelærerstudenter hos oss. Vi samarbeider også med opplæringskontoret og hadde tre lærlinger våren 2021 og to lærlinger høsten 2021. Dette er med på å gjøre oss til en levende organisasjon som hele tiden må vurdere egne praksis og være åpne for nye måter å gjøre ting på. Det gir oss i tillegg flere voksne og hender for barna, og det er til god hjelp i en hektisk hverdag.

Vi samarbeider godt med foreldre, andre barnehager, bedrifter i nærmiljøet, og våre samarbeidspartnere som helsestasjon, PPT, HABU, skole etc.

42.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	4,2	4,3
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,6
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	4,1	4,4
Barnets utvikling	4,7	4,6
Medvirkning	4,4	4,5
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,4	4,6
Tilfredshet	4,5	4,6

I 2021 har vi vært igjennom store endringer. Vi har vært igjennom sammenslåing av Møllers og Gullfakse barnehage, og alle ansatte fra Møllers begynte i Gullfakse barnehage 1. august. Det var kun 3 barn som ble med over fra Møllers til Gullfakse barnehage.

Denne sammenslåingen førte til at det var en del nytt for ansatte og mye skulle på plass samtidig som en hadde tilvenning med nye barn. Noen foreldre gav beskjed om at de merket dette, og opplevde det litt negativt. Dette kan nok ha påvirket resultatet noe. Vi tror også at korona situasjonen kan spille inn på noen av skårene vi har fått, som på for eksempel tilvenning og skolestart.

Vi har sett på resultatet i personalgruppa og på SU-møte og det er "informasjon", "Ute- og innemiljøet" samt "henting og levering" vi har drøftet og satt opp noen punkter på. Vi har et veldig fint uteområde, og her tenker vi at vi må bli bedre på å snakke dette opp. Vi har faktisk egen skog innenfor gjerde, og denne tilgangen på ulendt terreng, er utrolig verdifullt for barnas motoriske utvikling. Vi har snakket om betydningen av levere- og hentesituasjonen og hvor viktig dette møte er. Vi vil gi foreldre mer konkrete tilbakemelding som handler om deres barn istedenfor mer generell informasjon som gjelder hele barnegruppa. Den generelle informasjonen får de i månedsbrev, ukeplaner og på Facebook. En menyoversikt over varmmåltider var også ønskelig, og det har de fått tilsendt.

Personalet er fornøyd med å få høyest skår på faktorene; "relasjonen mellom barn og voksen", "barnets trivsel" og "barnets utvikling". Her vil vi fortsette å gjøre den gode jobben vi gjør, og gjøre mer av det vi allerede gjør, og håper på enda litt bedre skår til neste år.

Vi må være flinke til å fortelle foreldrene om hvor mye vi tar hensyn til barns medvirkning i vårt daglige arbeid. Barn er ærlige og de er lette å lese. De som ikke har verbalt språk viser det med kropp og mimikk. Vi ser hva barna interesserer seg for og tar mye utgangspunkt i det når vi planlegger det pedagogiske arbeidet.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn	71	72	68	55
Antall årsverk	19,8	19,1	16,9	16,2

Nedgangen i barnetallet i 2021 skyldes sammenslåingen av Møllers Asyl og Gullfakse barnehage. I Gullfakse barnehage var alle avdelingene fulle høsten 2021, men vi hadde for første gang en utvidet småbarnsavdeling hvor vi hadde planlagt for 12 barn. De to siste barna begynte ikke før på nyåret (2022).

Per 31.12.21: Friggstad (3-6 års avdeling) 18 barn, Tunheim (3-6 års avdeling) 18 barn, Balder (0-3 års avdeling) 9 barn og Soltun (0-3 års avdeling) 10 barn.

Grunnen til at årsverket er på 16,20 på tross av færre barn er fordi vi har to stillinger som støtteressurs og kjøkkenstilling inkludert i dette tallet. Lærlingene er ikke med i dette tallet.

42.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Foreldre har levert og hentet barna på utsiden store deler av året. 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 så mye på tvers, men har jobbet mye isolert. Mye av felles arrangement har blitt gjennomført avdelingsvis. Vi hadde noen måneder fra august til november hvor vi fikk til fellessamlinger, felles FN-dag og fikk samarbeidet litt mer på tvers. Det var veldig positivt for barn og voksne.

Det ble gjennomført færre møter på dagtid på våren, men på høsten fikk vi gjennomført en del avdelingsmøter og ledermøter, og dette var veldig nødvendig og etterlengtet.

Vi har hatt noen felles kveldsmøter i perioder med mindre smitte, men ellers har det vært en del avdelingsvis møter på kvelden også. 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. nærkontaktkarantene.

42.5 Arbeidsgiverstrategi

Det har vært store endringer i enheten pga. sammenslåing av Møllers og Gullfakse. Det førte til mye ekstra praktisk arbeid som å tømme en barnehage som har vært i drift over 100 år. Vi måtte sortere, levere til arkiv, makulere, kaste, bære, frakte, og vurdere hva den enkelte avdeling i Gullfakse skulle ha og hva vi skulle selge. Dette skulle gjøres samtidig som vanlig operativ drift med fulle barnegrupper til stede. Derfor ble noen kveldsmøter på våren og høsten brukt til praktisk arbeid fremfor andre viktige temaer som arbeidsgiverstrategien. For noen ansatte, som hadde jobbet i Møllers i veldig mange år, ble det også en emosjonell tøff tid, og noen fikk også endringer på sine stillinger. I tillegg har vi hatt koronasituasjonen, som har ført til noen færre felles møter i perioder. Summen av dette har ført til at vi er glade for å ha "hode over vann", men noen ting har vi måtte sette på vent.

Ansatte har fått komme med sine tanker i denne prosessen. Både en til en i medarbeidersamtale, og i plenum på avdelingsmøter og personalmøter. Vi har jevnlig HMS- og kvalitetsutvalgets møter og snakker mye om arbeidsmiljøet og nærværstiltak. Det har vært viktig at ansatte føler seg sett, hørt, og verdsatt

Vi har gått igjennom arbeidsgiverstrategien (det lille hefte) på pedagogisk ledermøte høsten 2021 og vi kjente oss mye igjen i vår hverdag med kollegaer og barna i barnehagen - vi så den røde tråden og følte vi kunne si "ja, sånn jobber vi" på veldig mye. Alle avdelinger har gått igjennom arbeidsgiverstrategien på et avdelingsmøte, og alle ansatte har fått hvert sitt hefte.

Vi har jobbet en del med arbeidsmiljøet vårt høsten 2021, og blant annet tatt i bruk "En bra dag på jobb" og evaluert sammenslåingen. På personalmøte i 2022 skal vi fortsette å jobbe med dette og vi skal også bruke power pointen som HR-avdelingen har laget i forbindelse med 10- faktor og medarbeiderundersøkelsen. Her vil vi kartlegge hva vi skal jobbe videre med.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble sist tatt i 2021. Vi lå litt høyere enn gjennomsnittet i Arendal kommune og fikk skår mellom 4,1 - 4,8. Vi har ikke jobbet så mye med 10-faktor tidligere, men har en plan om å jobbe mer med dette 2022.

Svarprosenten i 2021 var lav, med en svarprosent på 38 %. Den ble sendt ut til en del vikarer og det er grunn til å tro at det var en del av dem som ikke svarte. Noen ansatte sa de tenkte på sin nærmeste leder (pedagogisk leder) når de svarte på spørsmålene.

Brukerundersøkelsen i 2021

Svarprosenten på brukerundersøkelsen i 2021 var på 73,6 %. Resultatene var ganske stabile sammenlignet fra i fjor.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

I 2021 var det særlig covid-19-situasjonen det var fokus på. Det ble laget risikoanalyse og beredskapsplaner på Gult og Rødt nivå.

Vi hadde en risikovurdering på barn som blir borte/rømmer fra barnehagen, og skjerpet rutinene på skriftlige krysselister på at barn er sett.

Vi hadde et personalmøte høsten 2021 hvor hovedverneombud var med og informerte om avvik-systemet vårt. Mot slutten av 2021 var ansatte gode på å melde avvik. Vi gjennomgår Avvikene på HMS- og kvalitetsutvalgsmøtene og det gjennomføres tiltak og igangsettes forbedringsprosesser.

Enhetens beredskapsplaner er revidert og gjennomgått på planleggingsdagen i august. På planleggingsdagen gikk vi også igjennom brannrutiner og vi hadde en runde på huset og ble vist nødutganger, branntavla, brannapparater etc. I uke 38 hadde vi 3 brannøvelser, og et pedagogisk opplegg med barna. Våren 2021 hadde vi førstehjelpskurs.

Våren 2022 skal vi ha risikovurdering i forhold til brann på nye bygg som Grillhytta og sovebodene.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,26 %	2,70 %	0,56 %		1,5 %
Langtid	9,05 %	8,30 %	0,75 %		5,0 %
Sum fravær	12,31 %	11,00 %	1,31 %	6,5 %	6,5 %

Våren 2021 var preget av at flere ansatte var alvorlig syke, og gjennomgikk behandling. Flere ansatte har kronisk sykdom og har periodevist høyt fravær. 4 ansatte har fritak fra arbeidsgiverperioden. Noe fravær skyltes også karantene og covid-19.

De syke blir fulgt opp og vi har fokus på å ha et godt arbeidsmiljø og jobber blant annet med "En bra dag på jobb".

Sykefraværet gikk ned mot slutten av året og på siste kvartal hadde vi et totalt sykefravær på 9,35%.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	16,2	16,9	-0,7	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	16,2	17,5	-0,7	-	-

Vi hadde 3 ansatte som gikk av med pensjon høsten 2020, og disse ble ikke erstattet. Grunnen til dette var færre barn i både Gullfakse og Møllers Asyl. De to ansatte som sist fikk faste stillinger er begge flyttet over til andre enheter fordi vi ikke har hatt ledig stilling i vår enhet.

I 2021 ble barnehagene slått sammen og det førte også til færre barn. Vi fikk plass til de faste ansatte fra Møllers i Gullfakse fordi vi utvidet en avdeling (gikk fra 9 til 12 barn på småbarns avdeling), hadde to støtteressursstillinger og 20% kjøkkenstilling.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	12	12	3 000	15
Antall kvalitetsavvik	4	4	3 700	10

Vi hadde besøk av hovedverneombud på både HMS- og kvalitetsutvalgsmøte og et personalmøte i september 2021, og ansatte ble flinke til å melde inn avvik etter det.

Eksempler på avvik er: barn som har skadet seg, kjøleskap som er for varmt, en dør som sto åpen, og ganske mange avvik høsten 2021 som gikk på at barn var fysiske og slo/lugget voksne når de ble sinte.

Vi laget tiltak på avvik og satte i gang prosesser der det trengtes. Avvikene som gikk på barn som utagerte på voksne, så hadde vi møter med foresatte og ble enige om felles tiltak hjemme og i barnehagen. Det er en prosess som tar tid, men vi ser situasjonen ble mye bedre.

Enhetens HMS mål:

Hovedmål: HMS arbeidet og beredskapsplanene skal være godt kjent for alle ansatte.

Delmål: Helsefremmende arbeidsmiljø med fokus på kommunikasjon, raushet og ergonomi.

I 2021 har enheten hatt 6 møter i HMS utvalget.

Tema på HMS møtene:

- Heltidskultur
- Budsjett/økonomi
- Brukerundersøkelsen/medarbeiderundersøkelsen
- Miljøfyrtårn
- Ergonomi
- Gjennomgang av innmeldte avvik, og tiltak.
- Arbeidsmiljøet/nærvær/En bra dag på jobben
- Vernerunde

42.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	60 %	74 %	-14 %	60 %	60 %

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. Høsten 2021 hadde vi to ansatte som ønsket å jobbe litt redusert.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	100 %	100 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	0 %	0 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	91,3 %	90 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	8,7 %	10 %	50 %	50 %	-	-

Vi har 2 menn i vår enhet; en barnehagelærer og en assistent. Vi har ikke hatt ledige stillinger de siste årene. Endring i bemanningen skyldes at tre kvinner har gått av med pensjon, og de har ikke blitt erstattet. Får vi ledig stilling i fremtiden ønsker vi å få en mer jevn kjønnsbalanse.

43 Strømsbuåsen barnehage

43.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	15 571	14 223	13 621	16 058
Sum inntekter	-3 503	-2 075	-2 559	-3 940
Netto driftsramme	12 068	12 149	11 062	12 118

Vi har også dette året hatt fokus på kostnadskontroll for å være i balanse. Refusjoner har kompensert for de merutgiftene enheten har hatt på kostnadssiden.

Utgifter til vikarbruk har også dette året vært stort, samtidig som vi til enhver tid vurderer rett bemanning i forhold til antall barn.

43.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

Godt liv for alle

Læringsmiljøet

Vi har hatt mulighet til å fortsette vårt arbeid mot å være psykisk helsefremmende barnehage. I august 21 hadde vi igjen med oss Styd på en av våre planleggingsdager. Både for å repetere hva vi har vært igjennom tidligere og for sammen arbeide for og mot en felles barnehage.

Våre lekemiljøer har vært samlende og støttende for barna etter sammenslåingen. Lekemiljøene har vært kjent, både for barna fra Gåsungen og Strømsbuåsen. Miljøene har inspirert barna i felles lek og aktiviteter. De ansatte har vært til stede, de har vært tilgjengelige støttespillere når det har vært behov for det.

Vi har opplevd at lekens egenverdi, ut ifra barnas interesser og engasjement har fått mye plass. Noe som har medført gode samspillsituasjoner, turtaking, samarbeid, kreativitet, forhandlingskompetanse, lek og humor. Ved uenighet, bidrar barna med egne meninger og lytter til andres innspill.

Barnehage hjem samarbeid

Året har vært et spesielt krevende år for Stinta barnehageenhet som frem til august 21 bestod av to barnehager. Vedtaket om nedleggelse av Gåsungen i desember 21, var for mange overraskende og tungt. På grunn av smitteverntiltak fikk vi ikke organisert møtepunkt mellom barn, foreldre og ansatte slik vi hadde planlagt. Når barna fra Gåsungen besøkte Strømsbuåsen i tilvenningsperioden måtte vi organisere turdag for barna i Strømsbuåsen for å unngå møte mellom barnegruppene.

Møter og arrangement med foreldre og ansatte på tvers av barnehagene var også i mange perioder ikke mulig å gjennomføre. Vi arbeidet for å skape gode møtepunkter på ulike utradisjonelle måter, men det ble nok ikke like godt som vi hadde ønsket.

Det har vært mye digital kommunikasjon, som er veldig bra i forhold til informasjon. Men det åpner ikke for den gode dialogen som skjer i det daglige møtet mellom foreldre og ansatte.

BTI

Arbeidet med å sikre at hvert barn blir ivaretatt, opplever trygghet og får gode vekstvilkår har jevnlig fokus. Arbeidet med «kroppen er min» har økt bevisstheten og kunnskapene om hvordan samtaler med barn kan

og bør gjennomføres, til det beste for barnet.

De ulike BTI verktøy har blitt gode hjelpemidler for å sikre tidlig innsats og foreldremedvirkning. I tillegg til felles ivaretagelse av barnets beste.

Grønt samfunn

Vi har vært miljøfyrtårn sertifisert i mange år og har på slutten av fjoråret arbeidet for å bli resertifisert igjen.

Gjennom året har det vært mange aktiviteter rundt grønn vekst. Vi har plantet bærbusker og epletrær. Vi har sådd ulike grønnsaker som ble høstet med stor glede og iver etter ferien.

Mange ansatte og barn har vært gode på gjenbruk og kreative løsninger. Materialer og utstyr fra Gåsungen fikk nye vilkår i Strømsbuåsen.

Vi har ikke kjøpt inn engangsartikler i plast. Vi har gjennom våre lekemijøer ivaretatt naturelementer i ulike former. Materialer som ikke er «satt» men som kan være det meste gjennom barnas egen kreativitet.

Regional vekst

Strømsbuåsen er bynær, vi har hatt mange turer i bymijøet. Pga. smittevern og kohorter har det vært ekstra mange turer dette året for å fordele barnegruppene på ulike steder.

Vi har hatt studenter fra UIA, gjennom året. Noe som er til inspirasjon for å holde oss faglig oppdatert og for å være med på å styrke barnehagelærerutdanningen.

Vi er lærlingsbedrift og har hatt lærlinger som også har tatt og bestått fagprøve hos oss.

Samarbeid for å nå målene

Vi har arbeidet for et godt samarbeid med alle våre samarbeidspartnere. Det har ikke vært et vanlig samarbeidsår med Stinta skole, men vi har prøvd å holde noen møtepunkt vedlike for å ivareta og forberede barna som starter der aug. 22.

Vi har etter at matserveringen startet, brukt nærbutikk som jevnlig har levert bestilt mat til oss.

Andre samarbeidspartnere har vært PP-tjenesten, Nav, UIA, barnevern, opplæringskontoret m.fl. Samarbeidet har vært annerledes i -21, men alle har bidratt ut ifra de begrensninger som har vært tilstede.

43.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	4,2	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,9
Barnets trivsel	4,8	5
Informasjon	3,8	4,3
Barnets utvikling	4,6	4,8
Medvirkning	4,2	4,5
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,2	4,5
Tilfredshet	4,3	4,8

2021 har vært et spesielt krevende år. Gåsungen ble som kjent lagt ned og både de 21 barna med sine foreldre og alle ansatte fra Gåsungen hadde oppstart i Strømsbuåsen i august. Vi hadde også 19 helt nye barn som søkte oss på 1. plass. Vi erfarte at de første månedene virket noe kaotisk for en del foreldre. Det var store endringer for mange. Fra en mindre barnehage med full oversikt til en større barnehage med 83 barn og mange flere ansatte.

I tillegg var det jo mange smitteverntiltak som satt begrensninger. Vi er glade for at foreldrene gjennom SAMU tok opp de utfordringer og den utrygghet noen foreldre opplevde og fikk dermed mulighet til å endre og forbedre.

Det å slå sammen to ulike barnehager, har vært krevende, kanskje mer enn vi hadde forutsett. Men det har hele tiden vært en positivitet til stede, og vi har virkelig hatt mye fokus på hvordan vi sammen kan bidra til en felles barnehage for vekst og utvikling. Det må også nevnes at barna fra Gåsungen ble raskt inkludert på Strømsbuåsen og har vist høy trivsel og trygghet.

P.t. har alle ansatte arbeidet med resultatene fra brukerundersøkelsen gruppevis og felles. Ansattes vurdering er:

Foredling: Barnets trivsel, vennskap og at barna opplever trygghet i forhold til ansatte.

Forbedring: Foreldresamarbeid, den daglige kommunikasjonen, bl.a. om barnets utvikling, sosiale kompetanse m.m.

9. mars har vi møtte i SAMU og vil da ha en gjennomgang av undersøkelsen sammen med foreldrene.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn	107	81	84	83
Antall årsverk	26,2	24	24	21,25

Tallene **før** 2021 gjelder både Gåsungen og Strømsbuåsen. Økningen i barneantallet i 2021 skyldes overflytning av 21 barn fra Gåsungen og 19 helt nye barn. Noe som igjen medførte at ingen ansatte ble overtallige ved sammenslåingen grunnet 2 ansatte i permisjon og 1 ansatt som ble spesialpedagog. Ansatte i permisjon ble ikke erstattet med vikarer.

Vi har kjøkkenmedarbeider i 25% stilling.

Det kan se ut som det er færre boliger til salgs i sentrum av Arendal og er spente på hvordan det påvirker

de bynære barnehagene ved neste års opptak.

43.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Pandemien ga oss mange nye utfordringer og spesielt med tanke på at vi i tillegg har hatt to barnehager som har blitt til en. Vi fikk ikke gjennomført alle planlagte møtepunkter, både for ansatte og for foreldre og barn. Digital kontakt er bra men kan ikke erstatte det menneskelige møtet. Vi kan vel si at vi har levd i endringens tid. "Ny" barnehage, nye retningslinjer, nye smitteperioder, utrygghet og uforutsigbarhet har preget hverdagen. Samtidig har ansatte vært utrolig endringsvillige. Alle har bidratt. Det har vært mye smitte hos ansatte, men det har også vært mye smitte hos barna. Noe som har bidratt til at vi har klart "å holde skuta over vann."

Det er ikke bare vi som har tatt nye begreper i bruk, som kohorter, trafikklysmodeLL mm. Barna har i lek og formidling brukt nye begreper som covidtest, karantene, sprit, mm. De har hatt full oversikt over hva hurtigst er, om det har gitt negativt eller positivt resultat.

Det har også vært mange som har vært berørt spesielt mye og flere ganger. Våre gode tradisjoner med møter mellom barn, foreldre og ansatte har måttet gjennomføres kun med barn og ansatte. Vi har ikke fått vært så mye sammen på tvers som vi pleier og som vi ønsker.

Vi har for øvrig fått ivaretatt kompetansesatsingen vår mot å fortsette å være en psykisk helsefremmende barnehage, Lekemiljøene våre har blomstret av kreativitet og samarbeids glede. Det er et arbeid som må ivaretas og prioriteres.

43.5 Arbeidsgiverstrategi

Etter nedleggelsen av Gåsungen ble bestemt har vi hatt mye fokus på hvordan vi sammen kunne bidra til en ny felles plattform for en felles barnehage. Vi arbeidet med temaet i arbeidsgiverstrategien: "kompetente og motiverte medarbeidere". Alle ble utfordret i hva de selv ønsket å bidra med i oppstarten av nytt barnehageår og med overgang fra to til en felles barnehage. På hva de selv ønsket å vektlegge.

Vi arbeidet med ansattes ulike forventninger i de 5 gruppene vi har på Strømsbuåsen. Det ble gode og konstruktive prosesser. Vi har til nå ikke kommet så mye videre med arbeidsgiverstrategien, men tenker vi har et godt grunnlag i fortsettelsen av arbeidet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen både synliggjør og tydeliggjør de utfordringer vi har stått over i 2021.

Det har vært store og krevende endringer for oss. Nye gruppesammensetninger, nye ansatte å samarbeide med. Den nærmeste lederen ble ikke den det var året før. Det ble mange og krevende omstillinger samtidig som det har vært en velvilje for å få dette til på en god måte. Lederne på hver gruppe har arbeidet for å ivareta nye ansattløsninger på en best mulig måte og de har vært utrolig gode støttespillere i vårt felles lederteam.

Vi har også **før** sammenslåingen utarbeidet stillingsbeskrivelser for alle våre stillingskategorier for å tydeliggjøre både vårt felles arbeid/ansvar, på hva som er ansvaret til pedagogiske ledere, barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere. Et godt grunnlag for en felles forståelse.

Vi hadde mye smitte i november og desember så medarbeidersamtaler har hatt oppstart i februar22.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

HMS og kvalitetsutvalget har gjennomgått skjema for interkontroll på våre møter. Det har ikke vært så mange avvik, de som har vært har blitt fulgt opp fortløpende med tiltak. Det har vært noen avvik på renhold og bygg, men de er jo registrert på HelpDesk.

Det har vært mye fokus på smittevern og oppfølginger av gjeldende tiltak som har endret seg etter smittesituasjonene.

Vi har hatt digitalt møte med branninspektør som ville ha påfølgende branntilsyn av barnehagen i start av 2022. Vi har hatt jevnlige brannvernemøter hvor brannansvarlige og enhetsleder deltar. Vi gjennomgår bl.a. evalueringer av brannøvelser og risikovurderinger. Vi har også hatt noen fellesmøter med HMS og kvalitetsutvalget og brannverngruppen for å samkjøre og forberede tilsynet.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,30 %	3,56 %	0,74 %		2,0 %
Langtid	3,66 %	7,00 %	-3,34 %		4,5 %
Sum fravær	7,96 %	10,56 %	-2,60 %	6,5 %	6,5 %

2021 har vært et spesielt år, noe som kommer frem i tabellen. Korttidsfraværet har økt, grunnet covid-19 og smittevernstiltak om å holde seg hjemme ved luftveisinfeksjoner.

Nedgangen i langtidsfraværet er knyttet til at en ansatt som har vært sykmeldt 1 år har kommet tilbake i arbeid.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	23,25	24,00	-0,75	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	23,25	24	-0,75	-	-

Grunnet 21 barn og 19 helt nye åpnet det for løsning med at alle ansatte på Gåsungen kunne overflyttes til Strømsbuåsen. En av de ansatte fra Gåsungen gikk inn i rollen som spesialpedagog. Noe som var positivt både for barn, foreldre og ansatte.

To ansatte har vært i permisjon. En ansatt vil i 22 gå over i AFP.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	0		3 000	-
Antall kvalitetsavvik	0	2	3 700	-

Vi har hatt og har fokus på avvik, selv om det ikke er så mange. Samtidig må det nevnes at de ansatte er gode på å gi beskjed om det er noe som må endres.

Vi har hatt flere avvik som er sendt via HelpDesk fordi det omhandler bygget og området rundt.

HMS utvalget har hatt jevnlige møter gjennom året. Noen har måttet bli utsatt grunnet smittesituasjonen. Vi har hatt mye fokus på sammenslåingen og på hvordan fordelingen av ansatte og barn kunne gjøres på en god måte.

43.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	87 %	80 %	7 %	60 %	-

Vi arbeider for en heltidskultur. Noe som er spesielt viktig i vårt arbeid for å trygge både barn og foreldre. Samtidig har noen ansatte behov for redusert stilling av ulike grunner. Noe som også må ivaretas. For de som har ønsket å øke sin stilling er det gjort, når det har vært mulighet til det.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	100 %	87,5 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	0 %	12,5 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	91,66 %	91,66 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	8,34 %	8,34 %	50 %	50 %	-	-

I barnehagesammenheng har vi flere pedagogiske ledere i tillegg til barnehagelærere. Nærmeste lederteam til enhetsleder består av en leder på hver barnegruppe. Noen grupper kan også ha flere pedagogiske ledere som deler ansvar.

Det trengs og er behov for flere menn i de kommunale barnehagene i Arendal, noe som bør bli en satsning fremover.

44 Jovannslia barnehage

44.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	14 701	13 762	13 156	18 130
Sum inntekter	-2 238	-1 299	-2 697	-3 905
Netto driftsramme	12 463	12 462	10 459	14 225

Enheten har et budsjett i balanse. Vi har hatt fokus på en effektiv drift, der barnegrupper og personale er utnyttet på best mulig måte. Rammene er knappe, men driften har gått greit rundt.

44.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Læringsmiljø

I 2021 har vi hatt fokus på å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad har hatt fokus på å fremme trivsel og utvikling hos barna. Vi har tilrettelagt for aktiviteter og opplevelser som har bidratt til glede og mestring, og barna har fått opplevelser og utfordringer der de har fått bruke sitt potensiale.

Enheten har hatt et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø. Målet har vært å utvikle og opprettholde et godt og trygt barnehagemiljø, hvor alle barn trives og opplever tilhørighet. Personalet har jobbet med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet mobbeatferd i barnehagen.

Fellestema i 2021 har vært: Hvordan sikrer vi vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken?

Når barna får sette i gang, styre og strukturere leken sin selv, styrker det barnas psykiske helse. Vi har derfor jobbet mye med å gi gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur. Vi har tilrettelagt for at alle barna skal oppleve gleden ved å være i lek hver dag. Og vi har endret og justert lekemiljøer som skal være lystbetonte og meningsfulle for barna. Vi har tilrettelagt for lekegrupper på tvers av avdelinger som ivaretar vennskap og som tilrettelegger for nye vennskap.

Fra 01.08 ble arbeidsgiveransvaret for 1 årsverk spesialpedagog flyttet ut i enheten. Hele stillingen er fylt med spesialpedagogiske vedtak, så det er lite rom for å jobbe forebyggende ift. barn som ikke har vedtak i enheten.

Kroppen min- Enheten har gjennomført 4 samlinger med tema kroppen min, der målet er å forebygge og oppdage seksuelle overgrep og vold, samt gi barna innsikt i egen kropp og grenser.

Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen har hatt fokus på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Hente og bringe situasjonen er arenaer vi har jobbet spesielt med.

Vi har gjennomført:

- Startsamtaler med alle foreldrene, hvor blant annet gjensidige forventninger ble tatt opp.
- Foreldresamtaler høst og vår

- Overgangssamtaler med foreldre til barn som skal begynner på skolen
- Foreldremøte som informerte om samarbeidsutvalgets funksjon, barnehagens planer og satsningsområder, Barnehagen som psykisk helsefremmende, et trygt og godt barnehagemiljø, mattilbud, BTI, trafiksikker barnehage

Ettersom foreldrene i lange perioder har levert og hentet barna på utsiden av barnehagen pga. covid-19, har vi hatt fokus på å informere foreldrene godt ved henting og levering.

BTI

Enhetens mål har vært å medvirke til at barn sikres tidlig og riktig innsats når et problem oppstår, slik at barnet gis muligheter for vekst og utvikling.

Alle ansatte har fått innføring i BTI modellen, og vi har begynt å bruke handlingsveilederen systematisk.

Vi har jobbet med å ha fokus på en tidlig og nær foreldrekontakt, der vi undrer oss sammen med foreldrene.

Grønt samfunn

Enheten har startet prosessen med miljøfyrtårn sertifisering, men er litt forsinket pga. covid-19 situasjonen. Målet er å bli sertifisert i løpet av 2022.

Vi har gjennom året 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 siden oppstart av matservering hatt fokus på å unngå matsvinn, og jobber mot å nå målet om 15% økologisk mat.

Vi har hatt opplegg med barna der vi har hatt fokus på:

- søppelsortering og plukking av søppel.
- unngå/redusere bruk av engangsartikler og plastartikler.
- såing og dyrking av frukt/grønnsaker med barna.

Regional vekst

Enheten ønsker å bidra for vekst i næringslivet. Barnehagen har muligheter til å ta imot flere barn og gjøre endringer på barnegrupper, slik at barnefamilier har mulighet til en god og trygg barnehageplass.

Barnehagen har mye areal og vil ha mulighet for å ta imot flyktninger ol. ved behov. Enheten har godt kvalifiserte ansatte til å møte faglige og organisatoriske utfordringer. Enheten er en samarbeidsbarnehage med UIA, og bidrar til utdanning av nye barnehagelærere. Vi samarbeider også med opplæringskontoret ift. praksisplass og lærlingeløp for barne- og ungdomsarbeidere.

Samarbeid for å nå målene

For å nå målene våre har vi samarbeidet innad i barnehagen og med andre instanser. Enheten har gode systemer for å høyne kvaliteten på det pedagogiske tilbudet. Aktuelle samarbeidsinstanser i 2021 har vært foreldrene, skoler i nærmiljøet, helsestasjon, PPT, Habu, Abup, barnevernet, spesialpedagoger, atferdteam, språkteam, Nav, UIA. Sammen har vi god kompetanse for å nå målene. Høsten 2021 ble endel av spesialpedagogene overført til de kommunale barnehagene, det er etablert nettverk for å opprettholde det gode fagmiljøet og sikre kompetanseutvikling og kompetansedeling.

Etter mange år uten eier representert i samarbeidsutvalget, fikk enheten fra 01.08 en politisk representant. Samarbeidsutvalget skal være et rådgivende, kontaktskapende og samordnende organ. Enheten opplever det som positivt å ha en representant som kan bringe saker inn til det politiske miljøet, og at representanten har mulighet for å bidra med informasjon om saker fra f.eks. oppvekstkomiteen. Enheten har hatt 5 samarbeidsutvalgsmøter i 2021.

44.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	4,5	4,4
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,7
Barnets trivsel	4,8	4,9
Informasjon	4,8	4,7
Barnets utvikling	4,8	4,8
Medvirkning	4,7	4,6
Henting og levering	4,8	4,8
Tilvenning og skolestart	4,8	4,8
Tilfredshet	4,7	4,8

Måloppnåelsen har vært god i foreldreundersøkelsen. Foreldreundersøkelsen er presentert for samarbeidsutvalget og personalet, og det er laget planer på områder vi ønsker å forbedre oss på og områder vi ønsker å opprettholde gode resultater.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn	100	106	91	53
Antall årsverk	24,63	25,70	23,80	15,30

Endring i antall barn og årsverk skyldes at Jovannslia og Lia barnehager som har vært en enhet ble 2 enheter fra 01.08. I antall årsverk ligger grunnbemanning, spesialpedagog, støtteressurs og 0,20% kjøkkenassistent.

44.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Trafikklysmodellen, kohort- jobbing og karantene regler har krevd mye tid til å organisere driften. Ved smitte i familier, har personalet i perioder delt ut covid-19 tester til foreldrene både på kveldstid og i helger for å unngå spredning av smitte. I lange perioder har foreldrene hentet og levert barna på utsiden av barnehagen for å unngå mest mulig smitte inn i barnehagen. Det er antagelig en av årsakene til at personalet nesten ikke har hatt smitte i 2021. Vi var redd vi skulle score dårlig på hente- og bringesituasjonen på foreldreundersøkelsen, men vi har bare fått gode tilbakemeldinger på hvordan vi har

organisert det. I perioder med mye karantene og endringer av covid-19 regler har barnehagekontoret vært til stor støtte når vanskelige beslutning har blitt tatt.

Gjennom hele året har personalet stått sammen, bidratt og hjulpet hverandre. Dette har vært en felles dugnad og arbeidsinnsats for å få oss igjennom pandemien. Enheten har hatt god tilgang på vikarer hele perioden. Brukerne har stort sett fått det tilbudet som var planlagt. Når vi har kuttet på noen har det som regel vært møtevirkosomhet og utsetting av prosjekter, bla gjennomføringen av miljøfyrtårn og rekomp.

44.5 Arbeidsgiverstrategi

Vi har gjennom hele året hatt fokus på å skape et godt arbeidsmiljø. Enheten har brukt verktøyet "En bra dag på jobb" som er et verktøy for å sikre at de ansatte samarbeider om å skape et godt arbeidsmiljø som skal bidra til redusert sykefravær og hindre frafall. Vi har identifisert hva vi er gode på og skal jobbe videre med, og vi har identifisert og laget en handlingsplan på forbedringspunkter. Arbeidsmiljø og sykefravær er kontinuerlig tema på personalmøter og i HMS -og kvalitetsutvalg.

Enheten har utarbeidet kompetanseplan med både et kortsiktig og langsiktig perspektiv som videreføres i 2022. Vi har fokus på barnehagen som en lærende organisasjon. Etisk refleksjon over ulike tema, har vært lagt inn jevnlig på ledermøter og personalmøter. Målet er at refleksjonen skal være en læringsprosess som skal gjøre oss bedre rustet til å møte utfordringer i hverdagen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten har gjennomført medarbeiderundersøkelse og foreldreundersøkelse høsten 2021. Begge undersøkelser er presentert for personalet, samarbeidsutvalget og HMS -og kvalitetsutvalget. Vi har gode resultater på begge undersøkelsene, noe som er svært gledelig. Et viktig mål blir å opprettholde de gode resultatene. Vi scorer veldig høyt på mestringsorientert ledelse, mestringsklima, og relevant kompetanseutvikling. Område vi skal jobbe mere med er mestringsstro, medarbeidernes tiltro til egen kompetanse. Vi har hatt mange komplekse faglige utfordringer det siste året, og nok og relevant kunnskap i forhold til disse utfordringene vil bli prioritert.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Personalet har i større grad tatt i bruk avvikssystemet, men kan fremdeles bli bedre. Temaet tas opp jevnlig på HMS -og kvalitetsutvalg møter og på personalmøter. Alle ansatte har gjennomgått beredskapsplanen ift. krisesituasjoner, forebyggende arbeid og brannevakuering. Kontinuitetsplan ift. covid-19 situasjonen er revidert. Enheten har gjort ros analyser på sårbare områder, og utarbeidet handlingsplaner for å forbedre rutiner. Risikoanalyser og utarbeidelse av handlingsplaner gjøres både på personalmøter og i HMS- og kvalitetsutvalgsmøter.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,20 %	1,98 %	1,22 %		1,5 %
Langtid	8,05 %	9,93 %	-1,88 %		6,5 %
Sum fravær	11,25 %	11,91 %	-0,66 %	6,5 %	8,0 %

Enheten har hatt fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. I 2021 har vi hatt noe økt fravær. Enheten har brukt verktøyet "En bra dag på jobb" som er et verktøy som bidrar til at de ansatte samarbeider om å skape et godt arbeidsmiljø som skal bidra til redusert sykefravær og hindre frafall. Vi har identifisert hva vi er gode på og som vi skal jobbe videre med, og vi har identifisert og laget en handlingsplan på forbedringspunkter. Arbeidsmiljø og sykefravær er kontinuerlig tema på personalmøter og i HMS-møter. Ansatte som er sykemeldt følges tett opp gjennom dialogmøter, samarbeidsmøter og gjennom tiltaket rasere frisk.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	15,3	23,8	8,5	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	15,3	23,8	8,5	-	-

Endring i antall årsverk skyldes at Jovannslia og Lia barnehager som har vært en enhet ble 2 enheter fra 01.08.21. Enheten har 12,5 årsverk grunnbemanning, 1 årsverk spesialpedagog og 1 årsverk støtteressurs. Midlertidige stillinger knyttes til kjøkkenassistent og økt støtteressurs.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	7	7	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	5	0	3 700	20

Personalet har i større grad tatt i bruk avvikssystemet, men kan fremdeles bli bedre. Alle ansatte har gjennomgått beredskapsplanen. Temaet tas opp på HMS- og kvalitetsutvalgsmøter og personalmøter. Enheten har gjennomført 8 HMS- og kvalitetsutvalgsmøter i 2021.

44.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	74 %	74 %	0 %	60 %	74 %

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten tilrettelegger for flest mulig heltidsstillinger. Ved nye tilsetninger vurderes det alltid først å øke stillinger til de som jobber redusert.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	100 %	100 %	50 %	50 %	80 %	80 %
Andel menn i ledergruppa	0 %	0 %	50 %	50 %	20 %	20 %
Andel kvinner i enheten	87 %	85,7 %	50 %	50 %	70 %	70 %
Andel menn i enheten	13 %	14,3 %	50 %	50 %	30 %	30 %

Enheten ønsker en kjønnsbalansert personalgruppe. Det har vært få ledige stillinger i enheten de siste årene, og vi har derfor ikke hatt muligheten til å tilsette menn. Menn har blitt prioritert ift. vikarstillinger hvis de har vært de best kvalifiserte søkerne. Enheten har pr i dag 3 menn i faste eller vikarstillinger. Enheten har barn fra mange ulike kulturer og vi prøver at personale skal speile noe av dette mangfoldet. Ettersom det er få ledige stillinger er det vanskelig å få en høy nok andel.

45 Engene barnehage

45.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	10 129	9 244	8 197	10 249
Sum inntekter	-1 935	-1 372	-1 555	-2 188
Netto driftsramme	8 194	7 872	6 642	8 061

Enheten hadde fortsatt økonomiske utfordringer i 2021 selv om merforbruket vi hadde i 2020 ble slettet.

Merforbruket skyldes bruken av vikarer ved sykdom og ferie. Selv om vi har vurdert behovet fra dag til dag har vi like vel fått ett merforbruk på vikarbudsjettet. Det var 6 ansatte som hadde 6 uker ferie, samt 2 ansatte som hadde 10 seniordager hver (gammel avtale). Merforbruket i vikarbudsjettet resulterte også til at det ble mindre midler til materiell og utstyr til barna

Selv med et høyt sykefravær mot slutten av året klarte enheten å holde en tilnærmet normal drift uten bruk av vikar og corona tilskudd. I den perioden hvor sykefraværet var høyt blant de ansatte var det fravær også høyt blant barna

Enheten har hatt utgifter til lønn som det ikke er avsatt lønnsmidler til på enhetens budsjett. Vi får tilskudd til lønn fra NAV i 60% av stillingen. Dette er en 50 % stillingen som er knyttet til en ansatt i Arendal kommune med varig tilrettelagt arbeidsplass.

45.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Vi har i løpet av 2021 jobbet videre med satsningsområdet psykisk helsefremmende barnehager, og hatt stort fokus på barnas lek og lekemiljøer. Vi har jobbet med viktigheten av å være tilstedeværende og aktive voksne i barnas lek. Vi har brukt boka til Line Melvold "Barn er budbringere - en veiviser til psykisk helsefremmende barnehager" for å øke personalets kunnskaper om dette temaet.

Vi har fokus på likestilling ved valg av tilgjengelig lekemateriell og litteratur

Førskolebarna har i løpet av høsten hatt egne grupper med det pedagogiske verktøyet "Kroppen er min". De eldste barna har også tilbud i varmtvannsbasseng annen hver uke gjennom hele året. Her er målet å bli trygge i vann, og etter hvert være i stand til å ta seg i land ved behov.

Våren 2021 ble personalgruppa kurset gjennom "Rosa kompetanse" som har fokus på likestilling mellom kjønnene.

På planleggingsdag våren 2021 hadde vi en gjennomgang av "Kvalitetsplan for et trygt og godt barnehagemiljø". Det ble spesielt lagt vekt på personalets skjerpa varslingsplikt. I etterkant har det på fagmøter med assistenter og fagarbeidere vært fokus på voksnes krenkelse av barn og hva som kan oppfattes som en krenkelse.

Vi har brukt verktøyet "En bra dag på jobb" for å kartlegge hvilke utfordringer vi har. Vi har identifisert og laget tiltak som kan bidra til at det fysiske- og psykososiale miljøet bedre. Dette er et arbeid som det må jobbes kontinuerlig med over tid i personalgruppa

Fra og med 1.august fikk enheten arbeidsgiveransvaret for ett årsverk spesialpedagog. Ut over vedtakstimer jobber spesialpedagogen forebyggende. Hun har blant annet flere små språkgrupper for barn som har behov for ekstra støtte i sin språkutvikling. Hun har i tillegg lekegrupper, hun observerer og

veileder barn, ansatte og foresatte

Enhetens mål er å medvirke til at alle barn sikres tidlig og riktig innsats når en utfordring eller problem oppstår. Det er viktig for oss å få foresatte med på et tidlig tidspunkt. BTI modellen hjelper oss i dette arbeidet. Alle ansatte har fått en innføring i BTI-modellen. Foreløpig har vi jobbet mest med områdene 0 og 1 i handlingsveilederen. Det strukturerte arbeidet med å implementere BTI vil bli tatt med videre i arbeidet for 2022

Enheten har også deltatt med ansatte på kompetanseheving i regi av Rekomp, og skal fortsette med dette våren 2022. Temaet for høsten 2021 var Prosess og Utviklingsledelse

Vi er bevisst på at den daglige samtalen med foresatte er en av våre viktigste faktorer for samarbeid og gjensidig tillit. Det gjennomføres to foreldresamtaler hvert år, flere dersom det er behov. Alle nye får tilbud om en oppstartsamtale før barnet begynner i barnehagen.

Hver høst er det foreldremøte som inneholder informasjon om barnehagens satsningsområder, trafiksikker barnehage, samarbeidsutvalgets funksjoner, BTI, et "Trygt og godt barnehagemiljø". I tillegg er det praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling

Grønt samfunn

Enheten har påbegynt arbeidet med å bli miljøtårnsertifisert, og håper å bli godkjent innen sommeren 2022.

Gjennom hverdagsaktiviteter lærer barna å ta vare på seg selv, på andre og naturen rundt seg. De lærer kildesortering og på turer i nærmiljøet plukker vi søppel

Vi kjøper lite nytt og har fokus på gjenbruk. Når vi kjøper nytt er det bare det mest nødvendige eller det er tomt på lageret for det vi trenger

Leker og formings materiell som kjøpes skal være miljøgodkjent.

Vi prøver å unngå bruk av engangs- og plastartikler.

Regional vekst

Etter flere år med nedgang i antall søkere til barnehageplass i Engene barnehage hadde vi en økning i antall søknader både ved hovedopptaket i mars og gjennom hele høsten 2021. Ved årsslutt hadde vi fulle barnegrupper i forhold til den bemanningen vi nå har. Tendensen ser ut til å fortsette i 2022. Enheten har kapasitet til å kunne ta inn flere barn.

Samarbeid for å nå målene

For å oppnå målene kreves det et godt samarbeid med mange samarbeidspartnere både internt og eksternt. Den viktigste samarbeidspartneren vår er barnas foresatte. Ansatte i enheten må også kunne samarbeide på en god måte for å nå de målene vi har for enheten. Andre nære samarbeidspartnere er skole, helsestasjon, PPT, barnevernstjenesten, kommunens administrasjon, NAV, Agder Arbeids miljø.

45.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	4,1	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,3	4,8
Barnets trivsel	4,6	4,9
Informasjon	3,8	4,5
Barnets utvikling	4,4	4,8
Medvirkning	4,2	4,5
Henting og levering	4,1	4,7
Tilvenning og skolestart	4,,6	4,7
Tilfredshet	4,1	4,7

Resultatet fra brukerundersøkelsen 2021 er ganske lik undersøkelser som har vært gjennomført tidligere. På noen punkter har vi fått et bedre resultat, mens på andre har vi gått litt ned på resultatet. I løpet av 2021 har vi hatt fokus på informasjon og medvirkning. Vi mener selv vi har gjort en del forbedringer med å nå ut med informasjon til foresatte, men det kan se ut som om vi ikke har nådd ut med den informasjonen som foresatte ønsker. Under punktet relasjon mellom barn voksne har flere svart at de mener at bemanningstettheten ikke er tilfredsstillende (snitt på 3,6)

Det er positivt at vi har fått høyere skår på mattilbudet etter at det ble innført matservering i barnehagen (fra 2,3 til 4,3)

Resultatet fra brukerundersøkelsen har blitt presentert i personalgruppa og i enhetens samarbeidsutvalg.

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn	52	51	51	57
Antall årsverk	13,5	12,33	13	13,17

Antall barn har variert fra år til år, også i løpet av året. Det siste året har vi hatt en økning i antall søknader både til hovedopptaket og i løpet av barnehageåret. Vi ser også en positiv utvikling i forhold til søknader ved hovedopptaket for 2022

Etter flere år med nedbemanning må enheten igjen oppbemanne.

I tillegg til grunnbemanningen på 13,5 ansatte har enheten en spesialpedagog i 100% stilling, samt 50 % kjøkkenassistent / praktisk medarbeider.

45.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

To år med covid-19 har satt sitt preg på og påvirket hvordan driften av enheten har vært i denne perioden. Det har tatt tid å holde seg oppdatert i smittevernregler som stadig endret seg. Lokale planer ble laget slik at vi skulle være forberedt til å møte et større smitteutbrudd både hos barn og ansatte.

Foreldre leverte og hentet barna på utsiden av barnehagen store deler av året. Mye av den daglige informasjonen og opplysninger om smittesituasjonen til foreldre har blitt formidlet gjennom meldinger i Vigilo.

Avdelingene har ikke kunnet samarbeide slik vi har kunnet gjort tidligere. Dette gjelder både felles arrangement for avdelingene og møteavvikling på dag tid. Det har også blitt gjennomført færre felles møter på kveldstid. Arrangementer sammen med foreldre har blitt avlyst.

45.5 Arbeidsgiverstrategi

Også året 2021 har vært preget av korona tiltak og for å få dagene til å fungere for barn, foresatte og foreldre. Smittevern trumfet andre planer.

Den nye arbeidsgiverstrategien ble ikke prioritert som tema på de få felles møtene vi hadde i løpet av 2021. Vi kan like vel se en "rød tråd" mellom arbeidsgiverstrategien og de lokale og eksterne planene vi har for enheten.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble tatt høsten 2021. På grunn av korna restriksjoner i forhold til å samles har vi enda ikke hatt tid til å jobbe så mye med resultatene fra denne, men er satt opp som sak for HMS- og kvalitetsutvalgets møter og personalmøte våren 2022,

Svarprosenten var lav 38% av de ansatte svarte. Undersøkelsen ble også sendt ut til vikarer, og det er grunn til å tro at en del av disse ikke svarte.

Brukerundersøkelsen ble gjennomført i november 2021. Svarprosenten var 60,8. Resultatene var ganske stabile sammenlignet med tidligere undersøkelser. Resultatene har blitt presentert både i samarbeidsutvalget for barnehagen og i personal gruppa. Sammen med foreldrerepresentanter i SU-utvalget har vi satt av områder vi skal jobbe videre med. Det gjelder fortsatt områdene informasjon og medvirkning.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

På grunn av covid-19 var det stort fokus på smitteforebygging. Det ble laget beredskapsplaner på gult og rødt nivå.

Enhetens beredskapsplaner blir revidert og gjennomgått ved oppstart av nytt barnehageår.

Alle ansatte har gjennomført førstehjelpskurs høsten 2021. I tillegg har ansatte tatt ekstra kurs for livredding i vann.

Det har blitt gjennomført brannøvelser hvor evakuering av barn har vært hovedmålet med øvelsen.

Ansatte i enheten har som mål å bli bedre på å melde avvik. Ser allerede forbedring så langt i 2022.

HMS- og kvalitetsutvalget har på sine møter hatt blant annet nærvær, trivselsfaktorer i enheten, smitteforebygging som saker dette året Det har vært færre formelle møter i HMS- og kvalitetsutvalget, men verneombud og HMS representanter har hatt løpende dialog gjennom året.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	4,41 %	1,86 %	2,55 %		1,5 %
Langtid	5,91 %	10,88 %	- 4,97 %		5,0 %
Sum fravær	10,32 %	12,74 %	-2,42 %	6,5 %	6,5 %

Det har vært en positiv utvikling i forhold til langtidsfraværet. Dette skyldes at ansatte som har vært langtidssykemeldt enten er tilbake i 100%, er på arbeids-avklaring eller har fått uføretrygd.

Korttidsfraværet har økt. Dette skyldes at det har vært lavere terskel for å være hjemme ved sykdom i håp om å forebygge coronasmitte.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	14	13	1	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	14	13	1	-	-

Økning skyldes at fra 1.august fikk enheten arbeidsgiveransvaret for ett årsverk spesialpedagog.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	0	0	3 000	25
Antall kvalitetsavvik	0	0	3 700	25

Det har ikke blitt meldt avvik i løpet av 2021, men etter at vi har jobbet med dette som tema ser en forbedring de først to månedene i 2022.

Enheten har hatt som tema "En bra dag på jobb" både på planleggingsdag, i HMS- og kvalitetsutvalget og på avdelingsmøter

Vi har valgt ut 5 forbedringspunkter som det skal jobbes videre med.

- lage gode, smidige overgangssituasjoner for å unngå støy og kaos
- bli en barnehage som hjelper hverandre ved fravær
- vi skal bruke de hjelpemidlene vi har, og la barna mestre ting selv.
- vi må sette av tid for å løse utfordringer før det blir et problem
- vi skal ha flere felles trivselstiltak for ansatte.

45.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	87,50 %	98,63 %	-11,13 %	60 %	80 %

Enheten har hatt en liten nedgang i heltidsansatte. Dette skyldes en ansatt som har blitt uføretrygdet i deler av sin stilling.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	71,4 %	71,4 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	28,6 %	28,6 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	85,7 %	87,5 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	14,3 %	12,5 %	50 %	50 %	-	-

Ledergruppa i Engene barnehage består av pedagogisk leder fra hver avdeling samt enhetsleder. Det er to pedagoger på tre av avdelingene, her deles lederansvaret.

46 Lia Barnehage

46.1 Bystyrets vedtatte budsjetteramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	4 092	3 375	2 580	0
Sum inntekter	-1 165	-547	0	0
Netto driftsramme	2 927	2 828	2 580	0

Enheten tar med et merforbruk inn i 2022 og dette er innarbeidet i budsjettet.

Det har vært et overforbruk på vikar. Det har vært generelt mye sykefravær, noe er knyttet til korona. Koronafravær og vikarbehov har enheten fått refundert.

Det var mye ferie som var overført fra 2020, og som ikke ble avviklet i løpet av våren 2021. Det ble bruket vikar på høsten for å få avviklet mye av den utestående ferien.

Det var også merkostnader knyttet opp til matprosjektet.

46.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetteramme

Godt liv for alle

Enhetsleder begynte i enheten i august etter at det ble bestemt at det skulle være stedlig ledelse i de kommunale barnehagene. Mye av tiden har blitt brukt til å bli kjent med de ansatte, barna og foreldrene.

Som ny leder i enheten har vi vært i en prosess, der vi har bruket tid på å lande en felles forståelse for hva som ligger i målene vi jobber for å oppnå innenfor våre satsningsområder. Satsningsområdene er psykiskhelsefremmende barnehager, et trygt og godt læringsmiljø og samarbeid med foreldre, samt visjonen. Det har vært viktig for leder å vite hvilke ressurser som befinner seg i personalgruppen og anerkjenne dette hos hver enkelt ansatt, samt styrke deres tro på egen mestring. Vi har jobbet for å få til en god tilbakemeldingskultur der vi vil hverandre vel.

Det jobbes for å videreutvikle god pedagogisk praksis med utgangspunkt i de ressursene som er tilgjengelig. I førskolegruppen har det også i 2021 vært jobbet med verktøyet "Kroppen er min".

Enheten bruker undringsnotater og øver på at dette skal implementeres som verktøy i det videre arbeidet. Dette arbeidet videreføres i 2022.

Den spesialpedagogiske ressursen brukes både til vedtakstimer og til forebyggende arbeid og tidlig innsats. Det er laget språkgrupper og lekegrupper, der de som har behov for et mer systematisk og strukturelt opplegg har fått en tiltaksplan. Denne følges da opp både av spesialpedagogen og det øvrige personalet på avdelingene.

Grønt samfunn

Enheten har gjennom høsten jobbet med miljøfyrtårn sertifiseringsgodkjenning. Vi satser på å bli miljøsertifisert i løpet av våren 2022.

Pr. i dag jobber enheten med bevisstgjøring knyttet til søppelsortering og minimere matsvinn. Når gruppene har turdag er de voksne gode rollemodeller i forhold til å se hva som er søppel og som ikke hører hjemme i naturen. Dette putter de i en medbrakt pose, der innholdet sorteres i riktig avfallsdunk når de er

tilbake fra tur.

Ift. innkjøp har enheten et bevist forhold til at produktene skal være svanemerket. Vi er også beviste på at 15% av matinnkjøp er økologisk, som havregryn, smør og egg.

Regional vekst

Enheten har jobbet grundig for å markedsføre seg i oppvekstområdet. Vi har jobbet med å oppdatere hjemmesiden og laget Facebook side. Vi jobber for å synliggjøre det pedagogiske arbeidet som skjer i hverdagen.

Med ny batterifabrikk i kommingen satser enheten på at søkertallet vil øke. Det vil også være positivt for enheten at det er lagt føringer for boligutbygging.

Samarbeid for å nå målene

Enheten har hatt fokus på jevnlig interne samarbeidsmøter både med hele personalgruppen, i lederteamet og gjennom HMS og kvalitetsutvalget. Det har blitt lagt til rette for møter avdelingsvis, der avdelingene har hatt en time hver andre uke. Det har vært nødvendig på grunn av sykdom og utsette disse møtene innimellom.

Det har vært avholdt foreldremøte en gang på høsten og to møter i samarbeidsutvalget.

Det er også lagt til rette for gode samarbeidsarenaer for spesialpedagogen og de pedagogiske lederne, som en del av å jobbe forebyggende og tidlig innsats med de sårbare barna og andre som trenger det.

Enheten har også samarbeid med PPT, helsestasjon og fysioterapeut. Det er også et godt samarbeid med andre kommunale barnehager.

46.3 Utvikling og status - barnehage

Måltall

Indikator i barnehageundersøkelsen 2020	Resultat 2021	Mål 2021
Ute- og innemiljø	3,9	4,4
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,7
Barnets trivsel	4,6	4,9
Informasjon	4,1	4,7
Barnets utvikling	4,6	4,8
Medvirkning	4,2	4,6
Henting og levering	4,1	4,8
Tilvenning og skolestart	4,4	4,6
Tilfredshet	4,2	4,8

Foreldrene ble informert i høst om viktigheten av å svare på undersøkelsen. Enheten fikk en svarprosent på 92,1%, noe vi var fornøyde med. Det har vært jobbet mye med brukerundersøkelsen i etterkant, både i personalgruppen og i foreldregruppen. Resultatene har vært lagt frem i HMS og kvalitetsutvalget og SU.

Gjennom bearbeidelsen av foreldreundersøkelsen har fokus vært på de områdene vi skåret høyt og refleksjon rundt dette, ved blant annet å jobbe med IGP (individuelt, gruppe og plenum) metoden. Dette for å synliggjøre de styrkene som hver avdeling har i sine personalressurser. På denne måten lærer vi av

hverandre. Ved å være bevisst styrkene er det enklere å takle utfordringene/svakhetene der hver avdeling har et forbedringspotensial. Enheten har valgt å holde et foreldremøte for hver avdeling der resultatene ble lagt frem. Ved gjennomgang i foreldregruppa, har det kommet frem på samtlige avdelinger at noen av spørsmålene er misforstått og derfor noe lav skår enn i forhold til det foreldrene uttrykker muntlig tilfredshet med. Foreldrene uttrykker da at det er enklest å huka av på "vet ikke".

Årsverk og antall barn i barnehagen

Fakta om enheten, pr. 31.12	2018	2019	2020	2021
Antall barn				40
Antall årsverk				11,4

2021 - 1,7 årsverk er knyttet opp til funksjon 211.

46.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Trafikklysmodellen og drift på både grønt, gult og rødt nivå i løpet av 2021, har førte til at det ga noen utfordringer i forhold til organisering. Dette fordi mulighetene til å samarbeide på huset ble innskrenket. Det ble en kort periode begrenset åpningstid.

46.5 Arbeidsgiverstrategi

Enhetsleder var på kurs høsten 2021, i forhold til arbeidsgiver strategien. Den er tatt opp og gått gjennom i lederteamet i barnehagen. Blir lagt inn i årshjulet for enheten fra august 2022, for deretter å jobbes med systematisk gjennom barnehageåret.

Det er laget en kompetanseplan for barnehagen som videreføres i 2022. I løpet av høsten ble det satt av et personalmøte til å jobbe med arbeidsmiljøet og hvilke mål vi skulle ha i enheten vår. Dette endte opp med 4 mål som er satt inn i enhetens årshjul.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten hadde god oppslutning på foreldreundersøkelsen med 92,1%. Det har vært et samarbeid mellom enheten og foreldrene i forhold til å synliggjøre styrkene og forbedringspotensialer. Det utarbeides en handlingsplan. Vi vil jobbe systematisk og strukturert for å bedre disse resultatene til neste foreldreundersøkelse.

Med tanke på medarbeider undersøkelsen, ble de ansatte informert om viktigheten av å svare på undersøkelsen. Det hadde vært ønskelig med noe høyere svarprosent som endte på 55.6%. Resultatene fra medarbeider undersøkelsen er lagt frem for HMS og kvalitetsutvalget. På personalmøte 25. april 2022, skal det jobbes med 10 faktorene.

Enhetsleder holder på å utarbeide en struktur for å jobbe systematisk med dette. Planen er at det skal legges opp på noenlunde samme måten som arbeidet med foreldreundersøkelsen. Resultatet skal legges frem for alle i personalgruppen, det skal reflekteres rundt de ulike faktorene og mulige årsaker til skårene. Vi velger ut to områder vi ønsker å jobbe med å styrke/utvikle. Det vil bli laget en handlingsplan med mål og

kjennetegn for måloppnåelse.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Det har vært jobbet med viktigheten av å bruke avvikssystemet. Alle ansatte har ansvar for å melde inn avvik. Dette vil bli fulgt opp videre.

Enheten har reviderte den allerede eksisterende kontinuitets-plan i forhold til covid-19.

Det er i tillegg under utarbeidelse diverse HMS dokumenter knyttet til følgende områder:

- Intern Kontroll-Mat
- HMS plan
- Brann
- Beredskap

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	3,50 %	1,79 %	1,71 %		1,5 %
Langtid	14,92 %	20,13 %	-5,21 %		5,0 %
Sum fravær	18,42 %	21,92 %	-3,50 %	6,5 %	6,5 %

Tallene viser at det totale sykefraværet er gått ned, men er fortsatt høyt. Det er et generelt høyt fravær som følge av ansatte med kronisk sykdom.

Det jobbes i enheten med å øke nærværsprosenten og tilrettelegge slik at arbeidstaker kan være på jobb og utføre noen av oppgavene.

Fra august 2022 vil enheten jobbe med prosjektet "En bra dag på jobb"

Enheten har hatt utfordringer med å nå målene på grunn av fravær knyttet til covid-19.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	11,4	13,2	-1,8	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	11,3	13,2	-1,8	-	-

Tallene for 2021 inkluderer også 1,7 årsverk til funksjon 211

På grunn av høyt sykefravær gjennom høsten har det vært benyttet en del timevikarer.

Det har også vært satt inn en vikar i et langtidsfravær som kommer frem på midlertidig årsverk

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	5	1	3 000	20
Antall kvalitetsavvik	2	-	3 700	30

Det ble snakket mye om avvik og viktigheten av dette på slutten av 2021, og at dette var noe enheten skulle bli bedre på i 2022.

Enhetens mål for 2021 er sammen med Jovannslia barnehageenhet, som Lia barnehage ble gjort selvstendig fra 1. august 2021.

46.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	66 %	-	-	60 %	70 %

Enhetsleder har kun 5 måneder som referanse i 2021. I enheten er det flere som er over 60 år og som ønsker å jobbe. Enheten har lagt til rette for muligheten til å jobbe redusert, for å kunne stå lengre i arbeidslivet.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	-	80 %	-	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	-	20 %	-	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	-	92,3 %	-	50 %	-	-
Andel menn i enheten	-	7,7 %	-	50 %	-	-

Antall kvinner i enheten er inkludert spesialpedagog og støtteressurs.

47 Livsmestring

47.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	128 398	126 120	117 260	96 646
Sum inntekter	-28 498	-22 974	-22 969	-23 901
Netto driftsramme	99 900	103 146	94 291	72 744

Enhetens mindreforbruk på 4,2 mill. kroner skyldes i all hovedsak at avsatte midler til å iverksette oppstart i 2 + 2 boliger ble utsatt.

47.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Arendalshjelpa

Arendalshjelpa er inngangsporten til kommunens tjenester i enhet Livsmestring. Enheten vil ha en vakttelefon som er bemannet på dagtid for mottak av henvendelser. Enheten har utvidet åpningstiden for Arendalshjelpa og informert ut om Arendalshjelpa til bla skoler. Alle saker til enheten går via Arendalshjelpa og det var totalt 1453 nye saker i 2021.

BTI (Bedre tverrfaglig innsats)

Enheten har hatt presentasjon av BTI i fellesmøte. Enheten er presentert i ressursgruppe for BTI arbeidet i kommunen. Enheten bruker BTI i saker som omhandler barn og unge når det er behov for det.

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

SLT

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

Familieråd

Det har vært gitt generell opplæring i bruk av familieråd. Enheten ser behov for mer praktisk opplæring i gjennomføring av familieråd.

Bolig

Det skulle etableres 2+2 bolig som skal være kartlegging/opplæringsbolig for personer som er i overgangen fra institusjon til kommune eller har behov for kartlegging av bo- evne. Enheten fikk midler til drift halve året i 2021. Det ble besluttet å utsette opprettelsen av 2+2 bolig, slik at denne er ikke i gang og midlene ble tilbakeført ved årets slutt.

Aktivitet og mestring

Har jobbet med å gi aktivitetstilbud gjennom året der det har vært mye covid-19. Noe av tilbudet har vært redusert pga. covid-19. Oppfølgingstjenesten har jobbet med å ta i bruk digital tavle som del av oppfølging av brukerne. Avdelingen har hatt brukere som har deltatt i idretten skaper sjanser. Der en bla deltok i Artic Race.

Grønt samfunn

Enheten har hatt fokus på å spre informasjon om kurs og aktiviteter på facebook, mail og på innbyggerportalen. Dette sparer papir til informasjonsbrosjyrer. Alle kan ha en mer bevisst holdning til utskrifter og kopiering.

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

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

En avdeling har el-sykkel og flere ønsker dette.

Det er kommet på plass flere EL biler etter inngåelse av ny leasing avtale.

Kildesortering jobbes det mye med.

Regional vekst

Enheten har fortsatt med å bruke e-helse og velferdsteknologi der det er hensiktsmessig og mulig. Tidligere har enheten arrangert motbakkefestivalen. Dette ble ikke gjennomført i 2021 pga. covid-19. Dette tiltaket er videreført til 2022.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid og kvalitet

Enheten har lagt vekt på oppbygging av enhetens struktur, innhold og faglig kvalitet.

Enheten ble ny i 2021 og det ble nedbemannet. Enheten har jobbet med felleskap og kultur i ny enhet.

Det har også vært gjennomført møter i samhandlingsorganet.

Internt har en jobbet med:

- Videreutvikle enhetens ledergruppe (dette arbeidet er videreført til 2022), fagutvikling og HMS-utvalg.
- Enhetens samarbeidsavtaler, prosedyrer og rutiner er gjennomgått og oppdateres etter ny organisering. Dette arbeidet foregår fortsatt.
- Enheten startet med å kartlegge enhetens kompetanse og oppdatere kompetanseplan. Dette arbeider fortsetter i 2022.

Eksternt

- Enheten inngikk samarbeidsavtale om prosjekt FACT ung og har ansatt medarbeider fast i dette. Enheten har også utlyst fast stilling medarbeider i FACT team.
- Enheten har jobbet med å informere ut om ny organisering og prioritering.
- Faste samarbeidsmøter internt/eksternt har vært gjennomført. Det har vært gjennomført samarbeidsmøter med politi og brann der fokus er boliger.

47.3 Utvikling og status

Enheten hadde i 2021 ambulerende oppfølging til totalt 2238 brukere. Av disse var 1453 nye brukere. Enheten avsluttet 1464 ambulerende oppfølgingsaker.

Tabell forklaring: Tabell viser historiske tall fra 2018. Årstall står på 1 linje. Enheten har hatt fokus på tidlig innsats og det medfører vridning fra nedgang i langvarig oppfølging til økning på kort intensiv oppfølging (innsatsteam).

Livsmestring	2 018	2 019	2 020	2 021
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	158	202	215	195
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	411	478	453	436
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	304	385	334	480
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	29	43	52	70
Familietjenesten*			667	927
Oppfølgingstjenesten - uteteam			167	130
*Overgang fra CGM til Gerica gradvis fra 2020				
Nye brukere med tjenesten i 2021:				
Livsmestring	2 018	2 019	2 020	2 021
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	57	105	109	106
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	156	234	250	275
Antall brukere innsatsteam psykisk helse	265	344	271	400
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	17	30	31	47
Familietjenesten*	-	-	641	490
Oppfølgingstjenesten - uteteam	-	-	76	135
*Overgang fra CGM til Gerica gradvis fra 2020				
Antall avsluttede brukere i 2021:				
Livsmestring	2 018	2 019	2 020	2 021
Antall brukere av miljøarbeidertjenesten	40	95	114	121
Antall bruker av psykisk helsetjeneste	161	236	255	344

Antall brukere innsatsteam psykisk helse	253	316	251	365
Antall brukere innsatsteam ettervern rus	15	22	27	42
Familietjenesten	-	-	200	478
Oppfølgingstjenesten - uteteam	-	-	71	114

47.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten vurderer at covid-19 har i 2021 medført en ekstra slitasje på medarbeiderne. Enheten opplevde en vesentlig økning i fravær i slutten av året. covid-19 pandemi i samfunnet har medført at noen brukergrupper ikke har ønsket kontakt med tjenestene pga. redsel for smitte, samtidig som andre har blitt vesentlig dårligere. Det har vært utfordringer knyttet til å drive god oppfølging i en uforutsigbar hverdag der det i perioder er økt smitte og nedstengning. Enheten har prøvd å tilpasse seg samfunnsutviklingen har gjennom året gitt tilbud om digital oppfølging og telefon oppfølging der det ikke har latt seg gjøre å møtes.

Alt dette i tillegg til omorganisering og nedbemanning har medført ekstra belastning på medarbeiderne.

Enheten har i stor grad tatt i bruk digitale verktøy i oppfølgingen av brukerne. Det har vært mindre kjøring og enkelte brukere har fått mindre oppfølging eks ved handling. En ser i ettertid at det er brukere som en tidligere fulgte opp med eks handling som har klart dette fint selv uten denne oppfølging. Det var også brukere som har hatt god nytte av digital oppfølging.

Enheten har ikke mottatt klager e.l. med bakgrunn i manglende oppfølging i 2021.

47.5 Arbeidsgiverstrategi

Avdelingene har egne etikk kontakter. Enheten har også meldt inn saker til etisk råd i kommunen. Enheten har tatt i bruk digitale verktøy som tilbud i oppfølgingen av brukerne. Enheten har jobbet med egen sharepoint site som ferdigstilles ila mars -22. Enheten har hatt dialogmøter med HTV. Avdelingene har jevnlig/faste møter i lokalt HMS utvalg. Enheten er opptatt av å ha takhøyde på arbeidsplassen. Jobber bevisst mot heltidskultur, kompetanse heving ut fra kommunenes, brukernes og samfunnets behov slik at en kan utføre jobben iht. lover og retningslinjer.

Enheten har innført faste fellesmøter på teams for hele enheten. Der en gir fellesinformasjon og har faglig innhold/opplæring.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2021. Oppfølging av denne blir gjennomført i starten av 2022. Enheten bruker FIT (Feedback Informed Treatment), der en spør brukerne bla om "Hva er viktig for deg?". Så bruker enheten denne informasjon i vurdering av innholdet/effekten av tjenestetilbudet.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Avdelingene har hatt gjennomgang av IK og hatt det bla oppe i lokalt HMS utvalg. En har jobbet med å få på plass rutiner og oppdatere eksisterende rutiner etter ny organisering. Det har vært jobbet med tilganger, teams, møtestruktur. Enheten har måtte lage nye rutiner etter ny organisering, da det har vært mangel på rutiner. Enheten har også gjennom året jobbet mye med covid-19 retningslinjer, implementering og oppdatering av disse ut fra nasjonale føringer.

Rutiner evalueres jevnlig og årlig. Boligene gjennomgår ROS når en gjennomfører vernerunder.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,33 %	2,27 %	0,06 %		
Langtid	8,15 %	7,00 %	1,15 %		
Sum fravær	10,48 %	9,27 %	1,21 %	6,5 %	6,5 %

Enheten har hatt en økning av sykefraværet i 2021 og dette kan sees i sammenheng med covid-19.

Enheten har jobbet med tiltak sett opp mot sykefravær. Dette arbeidet er videreført til 2022.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	111,1	93,7	17,4	-	-
Midlertidige årsverk	5,0	5,0	0,0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	115,2	97,8	17,4	-	-

Enheten gjennomgikk stor omorganisering i 2021. Der tidligere psykisk helse og rus ble slått sammen med familietjenesten. En nedbemanning så med 5 årsverk. Dermed viser tallene en økning totalt sett.

Nedbemanningen ble gjort på følgende måte:

- Miljøarbeidertjenesten ble redusert med 2 årsverk.
- Aktivitet og mestring ble redusert med 2 årsverk.
- Familie og helse ble redusert med 1 årsverk.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	-	266	3 000	-
Antall kvalitetsavvik	-	97	3 700	-

Enheten har som mål at alle avvik skal registreres. Alvorlige avvik som omhandler vold og trusler har enheten rutiner for å anmelde. Enheten ser at det er økning i registrert avvik, noe en knytter opp mot fokus på avvikshåndtering i enheten.

Avvik har også vært tema i enhetens fellesmøte.

Enheten har ikke avvikstall for 2020 da det ikke var mulig å få frem riktige tall i programmet.

47.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	87,7 %	83,1 %	4,6 %	60 %	-

Enheten jobber med heltidskultur og har innført delvis langvakter på Torbjørnsbu bofelleskap. Flere medarbeidere har også økt sine stillinger.

Enheten følger kommunes retningslinjer/anbefalinger sett opp mot heltidskulturarbeid. Enhetens mål er at flest mulig skal jobbe i hele stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	66 %	66 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	34 %	34 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	68 %	68 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	32 %	32 %	50 %	50 %	-	-

Enheten er opptatt av ha best kvalifiserte medarbeidere sett opp mot brukernes behov. Mangfold og likestilling er noe enheten jobber for. Tallene her er opprinnelige tall ikke prosent.

47.7 Vold i nære relasjoner

Vold i nære relasjoner er et viktig tema, 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 avdelingenes fagmøter.

48 Spesialpedagogiske tjenester

48.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	50 726	44 383	45 859	52 434
Sum inntekter	-5 634	-3 555	-3 555	-6 879
Netto driftsramme	45 092	40 828	42 304	45 555

Enhet for spesialpedagogiske har et faktisk merforbruk i 2021 på 3 284 000 kroner. Merforbruket er i sin helhet knyttet til lovpålagte oppgaver i Pedagogisk fagteam, og er hjemlet i barnehageloven kap.VII.

Spesialpedagogisk hjelp, tegnspråkopplæring m.m.

Enheten har også fått et ekstra trekk i budsjettet på 1 million kroner i 2021 som følge av merforbruk i 2020.

PP tjenesten har et lite mindreforbruk og Sandum alternative opplæringssted har et lite merforbruk så til sammen leverer disse avdelingene et regnskap i balanse.

I løpet av 2021 har det vært store endringer i enhetens budsjett. Det ble meldt inn et forventet overforbruk på drøyt 5 millioner kroner til 1. tertial, og bystyret bevilget 3 500 000 kr til Pedagogisk fagteam. Enheten har i tråd med bystyresak 225/2020 nedbemannet med 5 årsverk. Tiltaket har full effekt fra 2022, og budsjettreduksjonen i 2021 beløper seg til 1 670 000 kr.

Enheten mangler også forventede inntekter i størrelsesorden 500 000 kr fra Inkluderings og mangfolds direktoratet. Disse midlene forventes nå å komme tidlig i 2022.

I august 2021 ble spesialpedagoger og støttepersonell overført fra pedagogisk fagteam til de kommunale barnehagene i tråd med bystyresak 222/2020 *Overføring av spesialpedagoger til kommunale barnehager*. Dette innebar en budsjettreduksjon i enheten på drøyt

2 625 000 kr. Det er usikkert om dette gir en riktig økonomisk fordeling mellom kommunale og private barnehager og det bør jobbes videre med å kvalitetssikre fordelingsnøkkelen.

Andelen barn i barnehagealder med ulike typer alvorlige utviklingsvansker fortsatte å stige i 2021, og behovet for tilrettelegging til barn med nedsatt funksjonsevne i form av støtteressurs økte med nær 6 stillinger fra våren 2020 til våren 2021. Første halvår 2021 ble det utbetalt 7,7 millioner kroner bare i refusjoner til tilretteleggingstiltak for barn under skolepliktig alder. Av disse var 5,6 millioner refusjoner til private barnehager og 2,1 millioner kroner refusjoner til de kommunale barnehagene. Dette innebærer at refusjoner til tilretteleggingstiltak i de kommunale barnehagene økte med nesten 100% fra første halvår 2020 til første halvår 2021, for de private barnehagene var økningen 22%.

Det er viktig å understreke at kommunen har en lovpålagt plikt til å tilby spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging til barn med nedsatt funksjonsevne og at man ikke kan endre eller organisere seg bort fra denne forpliktelsen. Enheten har imidlertid jobbet hardt for å holde utgiftene så lave som mulig, Ved å endre arbeidstid og øke effektiviteten hos spesialpedagogene har vi klart å redusere lønnskostnadene i Pedagogisk fagteam med 1 000 000 kr, og refusjonsutgiftene til de private barnehagene er redusert med 1 000 000 kr høsten 2021. Reduksjonene er allikevel ikke nok til å ta inn utgiftsøkningen vi fikk i 2021. Denne økningen så vi ikke hele omfanget av før vi på høsten fikk klarhet i konsekvensene av alle endringene i budsjettet, og resultatet viser igjen at økte ressurser til spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging er helt nødvendig.

48.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Vi jobber aktivt for å medvirke til å sikre like muligheter til vekst og utvikling for barn, unge og voksne med særskilte utviklings- og opplæringsbehov gjennom tidlig og riktig innsats, og målet når vi best gjennom å sikre god og likeverdig behandling av alle innbyggere som har behov for våre tjenester.

- PPT som kommunens sakkyndige organ har i dag en klar og uavhengig rolle slik at tjenesten kan gi sine anbefalinger kun basert på helhetlige faglige vurderinger.
- Alle barn i kommunale og private barnehager med behov for spesialpedagogiske hjelp og/ eller tilrettelegging får et likeverdig tilbud uavhengig av barnehagens driftsform og eierskap.
- De kommunale skolene har alle samme mulighet til å få sine elever inn på Sandum alternative opplæringssted
- PPT og Hovetun vil gjennomføre sine planlagte brukerundersøkelser og evalueringer i 2022.
- PP- tjenesten har hatt lederansvar for ett av kommunens fire BTI- team i 2021, og teamet har hatt 10 aktive saker dette året. Alle medarbeidere i Pedagogisk fagteam og PPT har deltatt i ulike BTI- team ved behov, og enhetsleder har deltatt i styringsgruppa for BTI.
- Gjennom alt vårt arbeid jobber vi tett med barn og foresatte for å sikre en god dialog som gir en reell medvirkning. Dette arbeidet understøttes av lovkrav både i opplæringsloven og i barnehageloven.
- Andelen barn med nedsatt funksjonsevne som har behov for tilrettelegging i barnehagen har økt, og hver sak vurderes individuelt for å sikre at barnet får et egnet individuelt tilrettelagt barnehagetilbud slik at barnet kan nyttiggjøre seg barnehageplassen. Dette gjøres i nært samarbeid med barnehagene, og det er et omfattende arbeid som ligger til grunn for de vedtakene kommunen fattar.
- På Sandum skole tok alle avgangselevne imot plass og startet på videregående skole.
- På bakgrunn organisasjonsendringer som nedbemanning og overføring av spesialpedagoger til de kommunale barnehagene gjennomførte HMS og Kvalitetsutvalget en Risiko og sårbarhetsanalyse som definerte 5 risiko som avdelingene jobbet videre med.
- Enheten fikk i forbindelse med 1. tertial en ny bestilling fra bystyret med følgende ordlyd: *"Bystyret ber rådmannen opprette en sak for å gjennomgå hele enhet for spesialpedagogisk tjeneste. Både med tanke på alternativ organisering i og utenfor enheten, og økonomisk bærekraft. Bystyret ber om at saken kommer opp så for som mulig, samtidig at det blir gitt god tid til medvirkning blant ansatte -og tillitsvalgte."*

Bestillingen var krevende med tanke på at organisasjonene allerede var under press på grunn av bemanningsreduksjon og store endringer med flytting av mange medarbeidere, og i ettertid er det helt klart at tanken på et stort arbeid og potensielt store forandringer skapte mye uro og medførte mye energitap blant medarbeiderne. Saken er ikke avsluttet, og kommunedirektørens anbefaling med politikerens tilleggsforslag følger enheten inn i 2022.

Grønt samfunn

- Våre avdelinger er Miljøfyrtårnsertifisert og bruker verktøyet for å dokumentere miljøinnsats
- Ansatte på rådhuset som ikke har bil i tjenesten bruker elsykkel og elbil på sine oppdrag.
- Elevene på Sandum skole holder sin "adopterte" strand på Hove ren for søppel, og bruker området aktivt i undervisningen.
- På Hovetun samarbeider de med Raet nasjonalpark gjennom å holde området fritt for søppel og bidra til at rullesteiner blir i raet. Vi har også et godt samarbeid med nasjonalparkforvalteren og gjør bruk av denne kompetansen i undervisningen.

Regional vekst

- PP tjenesten har fått nytt fagsystem som er felles med 7 andre PP-kontor i vår region.
- Gjennom deltakelse i nettverk for PP tjenester i regionen holder vi oss oppdatert og deler kompetanse og erfaringer.
- Vi deltar også i ordningen Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Ordningen skal sikre at kommuner har nødvendig kompetanse og tverrfaglig samarbeid i «laget rundt barnet» til raskt å kunne gi et inkluderende læringsmiljø og dekke behovet for særskilt tilrettelegging hos barn og unge. Målgruppen er ansatte i barnehage og skole, barnehage- og skoleeiere, ansatte i PP-tjenesten og andre tverrfaglige tjenester.

Samarbeid for å nå målene

- Enhetens mandat fordrer samarbeider, og vi jobber derfor tett med barnehager og skoler. Dette skjer på ulike møtearenaer, både faste som ressursteam barnehage og skole og samarbeidsmøter knyttet til konkrete saker.
- Sandum alternative opplæringssted arbeider tett med skolene rundt enkeltelever, og har også svært tett samarbeid med foresatt blant annet gjennom ukentlige samtaler.
- PP tjenesten deltar i Læringsmiljøprosjektet i et tett samarbeid med 3 skoler. Prosjektet er et tiltak for å etablere et trygt og godt skolemiljø
- Det er etter overføring av spesialpedagoger til de kommunale barnehagene etablert nettverk for å opprettholde et godt fagmiljø som sikrer kompetanseutvikling og kompetansedeling mellom alle kommunens spesialpedagoger. Det ble holdt en samling høsten 2021

48.3 Utvikling og status

Fra 1. 8. 2021 ble spesialpedagoger og ressurser til tilrettelegging fordelt ut i de kommunale barnehagene. Målet er å sikre viktig kompetanse kommer tett på barna i hverdagen. Når spesialpedagogen er en del av barnehagens personale kan vi sikre større grad av læring og mestring slik at alle barn får utvikle seg i et inkluderende fellesskap. Det skal også bidra til å styrke kvaliteten på det ordinære tilbudet. Ordningen skal evalueres våren 2022.

Enheten medvirker i ulike prosjekter der vi samhandler blant annet med enhet livsmestring. Dette gjelder prosjektet "Inn på tunet", og etter skoletid tilbud for barn 5.- 10 klasse. Et tilbud for barn og ungdom som trenger tilrettelegging for å kunne delta på meningsfylte fritidsaktiviteter hvor de kan oppleve mestring, fellesskap og knytte vennskap»

Vi har også fått midler til å styrke Mobilt team med økt bemanning og flerfaglig kompetanse for å bistå skolene med innsats både i grupper av elever og med individuell oppfølging av elever knyttet til psykisk helseutfordringer og for å sikre mer og bedre hjelp til sårbare og utsatte barn

48.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Enheten har forholdt seg til de føringene som har vært gitt lokalt og nasjonalt gjennom hele pandemien. Store deler av året har vi hatt tilnærmet normal drift på skolen og blant spesialpedagogene. PP tjenesten har hatt hjemmekontor. Sykefraværet har vært høyere enn normalt men mulig å håndtere.

48.5 Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er et tema i enhetssamlinger, direkte eller indirekte. I 2021 gjennomførte vi to felles enhetssamlinger for alle medarbeiderne. Strategien ligger til grunn i alt vårt arbeid knyttet til personal- og personalutvikling.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i november 2021. Resultatene for enheten totalt sett er bedre enn ved forrige undersøkelse. Undersøkelsen vil bli gjennomgått i et felles enhetsmøte våren 2022. Avdelingene har gjennomgått sine undersøkelser, og videre tiltak og oppfølging vil foregå på avdelingsnivå med tett oppfølging fra enhetsleder.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Delvis
-----------------------------------	--------

Vernerunder er gjennomført på Rådhuset.

Internkontroll

HMS og Kvalitetsutvalget gjennomført en risiko og sårbarhetsanalyse våren 2021 på bakgrunn av organisatoriske endringer som nedbemanning og overføring av spesialpedagoger.

Utvalget konkluderte med 5 risiko som det skulle jobbes videre med i den enkelte avdeling fordi risikonivået ble vurdert å være ulikt fra avdeling til avdeling. Målet var at arbeidet skulle øke graden av trygghet ved at aktuelle konsekvenser ble synliggjort. Risikoområdene det ble jobbet med var følgende;

- Dårligere arbeidsmiljø
- Økt sykefravær
- Økt turnover/tap av kompetanse
- Økt konfliktnivå
- Økt arbeidsmengde

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	1,8 %	1,0 %	0,8 %		1,5 %
Langtid	8,7 %	8,6 %	0,1 %		5,5 %
Sum fravær	10,5 %	9,6 %	0,9 %	6,5 %	7,0 %

Korttidsfraværet har økt noe under pandemien, men selv nå er ikke korttidsfraværet alarmerende høyt. Enheten har gode rutiner for oppfølging av sykemeldte, og medarbeiderne følges tett opp av sin nærmeste leder. Det forutsettes at sykefraværet reduseres når pandemien er over.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	45,0	57,5	-12,5	45	45
Midlertidige årsverk	2,0	2,8	-0,8	2	2
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	47,0	60,3	-13,3	47	47

Enheten har nedbemannet med 4 årsverk i 2021 og overført 5 spesialpedagoger og 4 støtteressurser til de kommunale barnehagene, til sammen 13 medarbeidere.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	15	5	3 000	30
Antall kvalitetsavvik	141	104	3 700	30

Det har vært en nedgang i antall HMS avvik i 2021 som kan skyldes hjemmekontor og at vi ikke har klart å holde oppe fokuset på å melde HMS avvik under pandemien. Vi ligger fortsatt høyt på antall kvalitetsavvik. Dette er i sin helhet fristbrudd i PP tjenesten som skyldes stor saksmengde i perioder

48.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	83 %	84 %	-1 %	60 %	-

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	75 %	66 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	25 %	33 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten		76 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten		24 %	50 %	50 %	-	-

Enheten har høy kvinneandel, noe som er gjennomgående for sektoren. Det er få mannlige søkere til stillingene som lyses ut, men under ellers like forutsetninger vil vi velge den kandidaten som kan skape best kjønnsbalanse.

49 Barnevern

49.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	104 098	103 169	102 860	117 231
Sum inntekter	-17 988	-14 621	-14 621	-19 808
Netto driftsramme enheten	86 110	88 548	88 239	97 423

Barneverntjenesten har hatt et mindreforbruk i 2021. Det skyldes i hovedsak refusjon fra staten på en dyr institusjonssak, som var årsaken til merforbruk året før. Saken ble behandlet i barnevernets tvisteløsningsnemnd og kommunen fikk medhold i at staten skulle dekke mesteparten av kostnadene. Utgiftene ble således refundert.

Mindreforbruket er mindre enn antatt, da tjenesten har lagt inn kostnader for kjøp av tjenester fra staten for 5 kvartaler i stedet for 4 som vi vanligvis gjør.

Det har også vært noe mindreforbruk på lønn grunnet høyere sykefravær enn antatt. Tjenesten kan ikke benytte seg av korttidsvikarer, men har inne fast ansatte til å dekke opp sykefravær til enhver tid. Da sykefraværet kan variere, er det noe utfordrende å ha riktig antall ansatte til enhver tid.

Barnevernvakta har et merforbruk på drøyt 600 000,-

49.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Barneverntjenestens hovedmålsetting er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling får nødvendig hjelp og omsorg i rett tid, samt at barn og unge sikres trygge oppvekstvilkår, jf. bvl § 1-1.

Barneverntjenesten i Arendal har stort fokus på tidlig innsats og forebyggende tiltak i hjemmet slik at tjenesten kan hjelpe familier tidlig for å unngå tunge barneverntiltak slik som plasseringer utenfor hjemmet. Barneverntjenesten har fått tilført ressurser til et eget team med miljøterapeuter som går inn i de tyngste barnevernssakene, med tett oppfølging og veiledning. Vi ser at dette resulterer i færre plasseringer, samt at i de sakene hvor det er nødvendig at barnet bor utenfor hjemmet, har tjenesten etablert en tryggere samarbeidsrelasjon som i større grad ivaretar barna. Vi ser også at nedgangen i akutte plasseringer fortsetter å minke. I utgangen av året hadde vi dessverre ventelister til tiltaksteam.

I barnevernssaker er samarbeid og medvirkning med barn og familier nøkkelen til gode løsninger og hjelpetiltak. Dette er også sterkt forankret i barnevernloven og alle ansatte kurses i hvordan jobbe godt med brukermedvirkning, samarbeid og barnesamtaler.

Grønt samfunn

Gjennom digitalisering og økt bruk av digitale møter frem for fysiske, har tjenesten benyttet mindre bilbruk enn vanlig. Vi benytter også kildesortering og et mest mulig papirløst kontorsamfunn.

Regional vekst

Barneverntjenesten har i prosjektstilling en ettervern Los som jobber med ungdom fra 17-25 år. Hovedmålsetting er å styrke tilknytning til skole og arbeidsliv, mens delmålene handler om praktisk bistand

i å etablere seg, hjelp til samarbeid med NAV og utdanningssektor, kople på helsetjenester, skaffe praksis og læringsplasser etc. Vi erfarer å ha stor nytte av LOSen som har god kompetanse og oversikt over viktige tjenester til ungdom, i tillegg til at LOSen er en fleksibel og tilgjengelig relasjonsbygger med ungdommene.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid med andre aktører i offentlig sektor er helt nødvendig for at barneverntjenesten kan ivareta sitt mandat og samfunnsoppdrag. BTI er et verktøy for samarbeid, for å skape samordning av tjenester for vår målgruppe. Andre tjenester gir også viktig og nødvendig kompetanseheving. Tjenesten har stort sett besøk av andre instanser på personalmøte hver 14. dag for å utveksle informasjon, lære på tvers og bygge kompetanse. Tjenesten opplever i all hovedsak et godt tverrfaglig samarbeid og en felles vilje til å hjelpe i arbeidet med å ivareta barn og unge.

49.3 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Barneverntjenestens ansatte ble tidlig definert som "samfunnskritisk personell". Føringer fra Bufdir har vært styrende for hvordan tjenesten har fulgt opp og organisert arbeidet under covid-19. Alle ansatte har hatt hjemmekontorløsning og arbeidet i tjenesten har vekselvis vært utført hjemmefra, på teams, i våre lokaler og ute i feltet. Det har vært viktig å sikre forsvarlig oppfølging av barn og familier, samtidig som tjenesten har forsøkt å unngå smittespredning både gjennom samhandling mellom ansatte og i form av kontakt med brukere. Det har vært lite sykefravær knyttet til covid-19 i 2021, slik at vi vurderer at de tiltakene vi har satt i verk, har truffet.

Pandemien har selvsagt 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. Mange familier har også avlyst avtaler grunnet sykdom. Tjenesten har foretatt risikovurderinger omkring alvorlighetsgrad i sakene og foretatt prioriteringer ut ifra dette.

Når det gjelder kompetanseutvikling og fagdager for ansatte har vi i stor grad greid å gjennomføre som planlagt. Tjenesten har hatt to felles fagdager for alle ansatte. Vi har også gjennomført interne kurs og fagmøter, delvis på teams og delvis ved fysisk oppmøte. Tjenesten har store møtelokaler som har vært til nytte i så henseende. Likevel er det klart at felles sosiale tiltak og treff som er viktig for trivsel og arbeidsmiljø har vært begrenset i langt større grad enn vi skulle ønske.

49.4 Arbeidsgiverstrategi

Tjenesten har hatt arbeidsgiverstrategi opp i HMS utvalg og vi har valgt ut elementer som vi har hatt fokus på inn i arbeid med arbeidsmiljø og kultur. Vi har hatt en personalsamling med fokus på arbeidsmiljø, kultur og arbeid med verdier i tråd med strategien.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Tjenesten har ikke gjennomført brukerundersøkelser, men vi benytter evalueringsskjema for de familiene som mottar veiledning i hjemmet gjennom tjenestens eget tiltaksteam.

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor gav gjennomgående gode scor for tjenesten sammenlignet med kommunen for øvrig. Samtidig viste den et behov for å sette kompetanseutvikling og opplæring i et enda bedre system. Dette arbeidet startet ledergruppa barneverntjenesten opp med før utgangen av fjoråret.

Tjenesten har også hatt en intern questback som gjaldt tilbakemeldinger fra ansatte omkring intern omorganisering. Tilbakemeldingene der var også gode på mange områder både når det gjaldt måloppnåelse og bedre tjenester for brukerne, men samtidig viste den at ansatte har behov for mye repetisjon av opplæring i forhold til nye oppgaver. Dette har tjenesten tatt tak igjennom høsthalvåret.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	ja
-----------------------------------	----

Ingen avvik av større karakter er avdekket.

Internkontroll

Internkontrollarbeid er satt i system i tjenesten på ulikt vis. Barneverntjenestens hovedmålsetting er å ha forsvarlige tjenester. Dette innebærer at tjenesten skal ha tilstrekkelig antall ansatte til å løse oppgavene og at de ansatte har rett kompetanse gjennom utdanning og opplæring. Det innebærer å ha gode systemer for opplæring, samt rutiner og retningslinjer for arbeidet som skal utføres.

Tjenesten har hatt landsomfattende tilsyn med undersøkelsesarbeid og har fulgt opp de avvikene som statsforvalter påpekte, ved revidering av rutiner og maler for dette arbeidsområdet.

Tjenesten har også hatt en forvaltningsrevisjon som ikke fant avvik av alvorlig grad, men påpekte noen forbedringsområder; bedre kostnadsoversikt, bedre system for avviksrapportering, risiko- og sårbarhetsanalyse mht. saksbelastning for ansatte, samt at internkontrollarbeidet ble satt i bedre system. Tjenesten har fulgt opp med tiltak på disse områdene som er behandlet og godkjent av kontroll utvalget.

Tjenesten har også arbeidet med fagutvikling og systemer som ivaretar nye oppgaver i forbindelse med reformen. Dette arbeidet var ikke ferdigstilt i 2021, men vil fortsette ut i 2022.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,14 %	2,09 %	0,50 %		2 %
Langtid	9,78 %	9,53 %	0,25 %		5 %
Sum fravær	11,92 %	11,62 %	0,30 %	6,5 %	7 %

Barneverntjenesten har over år hatt et høyere sykefravær enn det som er målsatt og sammenlignet med kommunen for øvrig. Ved interne analyser fremkommer det lite informasjon om at fraværet skyldes forhold ved arbeidet og arbeidsmiljø, samtidig som det er en kjensgjerning at det er vanskelig å kombinere krevende arbeid dersom man har helseutfordringer. Tjenesten har også høy saksbelastning slik at det ikke er sjelden at medarbeidere er slitne og at det i sammenheng med andre faktorer, kan føre til sykemelding. Det at tjenesten ikke kan sette inn vikarer på kort tid medfører større arbeidsbelastning på andre ansatte, som igjen kan gi en negativ spiraleffekt.

Barneverntjenesten har en ung arbeidsstokk og mange er småbarnsforeldre. Dette fører til en del kortvarig sykefravær og ikke minst at ansatte er hjemme med syke barn. Sistnevnte blir ikke registrert som sykefravær, men påvirker produktiviteten.

Tjenesten har ulike tiltak for å forebygge sykefravær. Tett lederoppfølging og mulighet for tilrettelegging er viktige forebyggende tiltak. Alle tiltak som har fokus på arbeidsmiljø og trives bidrar til økt motivasjon til å komme på jobb. Sykefravær og forebyggende tiltak diskuteres løpende og er i fokus i HMS arbeidet og i ledergruppa.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	55,4	56,2	-0,8	-	-
Midlertidige årsverk	1,0	4,0	-3,0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	71,0	47,0	24,0	-	-
Sum årsverk	127,4	107,2	20,2	-	-

Barneverntjenesten har mistet to årsverk, ett gikk ut 1.1.21 og vi reduserte med et årsverk til den 01.01.22. For 2021 reduserte vi således med ett årsverk i tråd med bystyrevedtak, samt at vi reduserte med 0,8 når det gjelder fast ansatte som lønnes av sykepengerefusjon. Dette fordi antatt sykefravær var vurdert å gå ned.

Antall årsverk viser totalt antall ansatte i barneverntjenestens innetjeneste, miljøterapeuter, barnevernvakt og fast ansatte på sykepengerefusjon.

Barneverntjenesten har mange fast ansatte avlastere. Dette handler om avlasterdommen hvor konsekvensen ble at tidligere oppdragstakere måtte ha en ansettelseskontrakt. Det høye antallet indikerer også at vi forsøker å unngå kjøp fra private avlastere, samt avlastning er et forebyggende arbeid som prioriteres for å hjelpe biologiske foreldre og fosterforeldre å håndtere omsorgsoppgaven.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	3	2	3 000	4
Antall kvalitetsavvik	3	14	3 700	16

Barneverntjenesten har jobbet med å få en bedre kultur for å melde avvik fra ansatte. Derfor viser det en økning i antall avvik. Det er fremdeles en vei å gå i dette arbeidet. Det anses som viktig å melde avvik slik at riktige tiltak kan iverksette både når det gjelder kvalitet på tjenesten som vi leverer og på forebyggende og helsefremmende aktiviteter. Som vist, har tjenesten få avvik på HMS, dette kan forstås dithen at ansatte i liten grad melder ifra om høy arbeidsbelastning. Men det gir også indikasjoner på at de tiltak som er iverksatt når det gjelder oppfølging av medarbeidere, er satt i godt system.

49.5 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	85,7 %	87,7 %	2,0 %	60 %	90 %

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.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	100 %	87,5 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	0 %	12,5 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	89,23 %	87,14 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	10,77 %	12,86 %	50 %	50 %	-	-

Sosialfaglig arbeid er et kvinnedominert arbeid og det gjenspeiles i bilde av kjønnsfordeling når det gjelder ansatte. Ved rekruttering søker vi etter best kvalifiserte medarbeidere, men hvor vi ønsker å rekruttere både menn og ansatte med annen kulturell bakgrunn.

Det er ikke realistisk å sette opp mål for disse tallene da det betyr strategi og tiltak for å nå målene. Slik arbeidsmarkedet er i dag, må vi ta de best kvalifiserte søkerne uavhengig av kjønn.

50 Helsestasjon

50.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Beskrivelse	Regnskap 2021	Regulert budsjett 2021	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Sum utgifter	41 534	37 707	37 395	55 159
Sum inntekter	-12 186	-8 230	-8 345	-15 166
Netto driftsramme	29 349	29 477	29 050	39 993

Enheten gikk med et mindreforbruk på kr 128 000. Overskuddet er overført til disponibelt fond for enheten. Vi har en mindreinntekt på Vaksinasjonskontoret grunnet pandemien, men dette er kompensert med koronamidler.

50.2 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

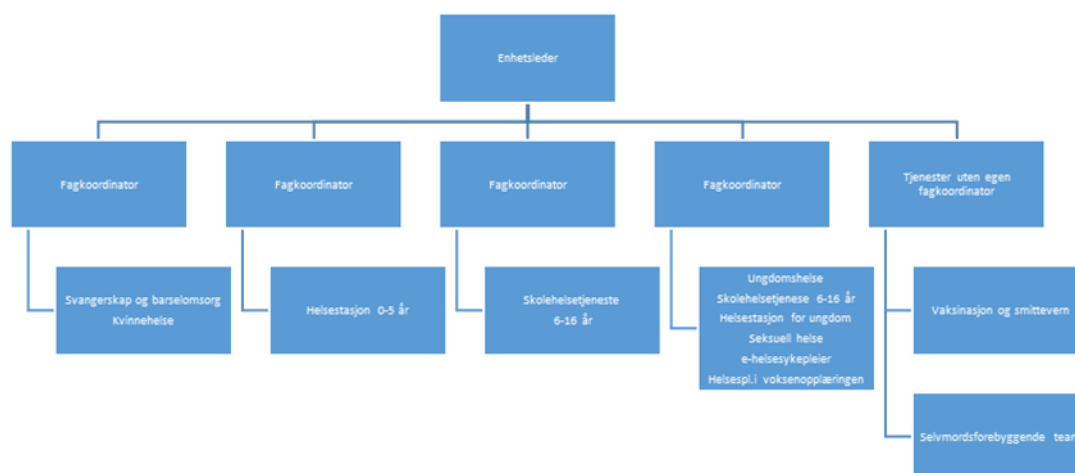
Godt liv for alle

Enhet helsestasjon ble opprettet 01.01.2021, og består av faggruppene:

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

I tillegg gir vi tilbud om reisevaksine, smittevernoppfølging og selvmordsforebygging. Faggruppene har egne fagkoordinatorer som møtes jevnlig med enhetsleder.

Organisasjonskart



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

Enhetens målsetting og målgruppe

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

Tjenestene har som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling, god tilknytning og livsmestring. Vi ønsker å gi helhetlige tjenester i et familieperspektiv hvor viktige tema er fysisk og psykisk helse, relasjoner og hvilke verdier som er viktig for den enkelte. Vi jobber for at barn og unge skal ha det bra hjemme, i barnehage/skole og på fritiden. Tjenestene skal bidra til å styrke kommunens arbeid for tidlig innsats i alle ledd i det kommunale tjenesteapparatet. Tidlig innsats forstått både som innsats på et tidlig tidspunkt i et barns liv og tidlig inngripen etter kommunens BTI modell.

Vi jobber for at alle ansatte trives og blir sett i sitt arbeid. Videre at alle får tilgang på den kompetansen de trenger for å gi et faglig forsvarlig tilbud til brukere.

BTI

Arendal kommunes BTI- team 0-6 år organiseres og ledes fra Enhet helsestasjon. Representanter fra enheten er deltakende i de tre andre BTI-teamene for 6-16 år. BTI har stort fokus i enheten og vi ønsker å bidra til at vi får enda bedre resultater av samarbeidet i 2022.

BTI-team 0-6 år fulgte i 2021 opp 53 saker hvorav 48 var nye saker.

Ca. 1/3 av sakene til BTI-team 0-6 år henvises inn fra jordmødrene.

Grønt samfunn

Enheten er miljøsertifisert og vil arbeide for å opprettholde sertifiseringen. Sertifiseringen ble fornyet i 2021

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

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

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

Det legges vekt på etisk bevissthet og refleksjon både på våre fagmøter og veiledninger. Det er lagt til rette for en åpenhetskultur hvor det kan varsles om kritikkverdige forhold.

Samarbeid for å nå målene

Samarbeid og kvalitet

Vi vil ha fokus på enhetens struktur og rutiner.

- Styringsgruppe, diverse faggrupper og HMS-utvalg.
- Helsestasjons-/skolehelsetjenesteforum, svangerskapsforum, flyktningehelseforum, vaksinasjon- og smitteverns forum og selvmordsforebyggende forum (tverrfaglig og tverrenhetlig)
- Enhetens prosedyrer og rutiner gjennomgås og revideres fortløpende
- Veiledning med ekstern veileder
- Følge opp enhetens samarbeidsavtaler etter nasjonale faglige retningslinjer med en rekke samarbeidsaktører som barneverntjenesten, enhet livsmestring, koordinerende enhet, fastleger, kommuneoverleger og NAV. Det er etablert faste møtestrukturer i flere av samarbeidsavtalene.
- Fortsette deltakelse i samarbeidsprosjekt med ABUP og HABU

Kursvirksomhet og aktuelle prosjekter/grupper i enheten og i samarbeid med andre enheter i kommunen, SSHF og UiA Svangerskapskurs

Er under revidering da det ble en stopp pga. pandemien. Vil gi et fysisk tilbud igjen når det er mulig.

Utsikten

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

God start

Program med utvidet helsestasjonsoppfølging av risiko-gravide/-familier, enten det er utfordringer med rus, sykdom, psykisk helse, økonomi eller andre belastninger som gjør dem sårbare. Programmet innebærer også tverrfaglig styrket samarbeid. I 2021 var det 24 familier i dette programmet og av de var 13 nye i 2021.

Familiene følges helt til skolestart.

Nettverk av barneansvarlige

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

Cos-kurs (Circle of security)

Foreldreveiledningskurs i grupper om forståelse av samhandling mellom barn og foreldre. Drives i samarbeid med familietjenesten i avdeling helse og familie og barneverntjenesten. Testet ut digitalt kurs med brukbar evaluering i 2021, men ønsker også å tilby fysiske kurs i 2022

Unge mødre gruppe:

Tilbud til unge mødre som har behov for ekstra støtte og veiledning med oppfølging av sitt barn. Møtes på helsestasjonen annenhver uke på ettermiddagstid i ett år til veiledning, sosial og praktisk trening. Vi fulgte opp 6 mødre annenhver uke gjennom 2021.

Forebygging av overvekt og fedme

Helsestasjonen samarbeider tett i programmer som: "Til rett tid" (UiA), "Smartere livstil" (SSHF), "Friskere familier" (Frisklivssentralen) og "Matnyttig" (UiA)

Godt begynt

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

Seksuell helse

Prosjekt som i år går inn i drift med 70% sexologstilling. Dette handler om å fremme trygg seksualitet og identitet hos barn, unge og etniske og seksuelle minoritetsgrupper ved å øke kompetansen til ansatte i og rundt skole og skolehelsetjenesten, inkludert voksenopplæringen og ved individuelle samtaler med barn, unge og deres familier. Man ønsker å oppnå bedre forståelse for seksuelle behov, forebygge vold og overgrep, redusere abortraten og redusere smitte av SOI (Seksuelt overførbare sykdommer). Det legges vekt på at det jobbes tverrfaglig og tverrsektorielt i skolene/voksenopplæringen, helsestasjon for ungdom og mellom støttetjenestene i kommunen.

Fysisk aktivitet i skolen

Samarbeid med fysioterapeut om et prosjekt som handler om mer aktivitet i skolen. Vurderer utvidelse til

flere skoler.

DU-kurs

Mestringskurs i forhold til depresjon for ungdom på videregående skole

ICDP (International children development program)

Helsesykepleier i Voksenopplæringen har ansvar for foreldrekompetansekurs for familier i introduksjonsprogrammet. Det holdes ca. 2 kurs pr år på ulike språk etter behov.

Home-start

Samarbeid /økonomisk tilskudd til Frelsesarmeen som lønner en lokal leder/koordinator. I tillegg bidrar helsestasjonen til å sertifisere frivillige kontakter som besøker/støtter småbarnsfamilier med ulike utfordringer, med minimum ett barn under skolealder. Helsestasjonen oppfordrer aktuelle familier til å ta kontakt og ved behov hjelper til med å ta kontakt. I 2021 fikk 26 familier dette tilbudet og 13 av de var rekruttert fra helsestasjonen.

Piloter i 2021

4 års undersøkelser i barnehagen (Strømmen oppvekstsenter og Longum naturbarnehage)

Gjennomført i to barnehager med god evaluering både fra brukere, barnehageansatte og ansatte ved helsestasjonen. Resultatet viser at det krever mer ressurser, men dette er god tidlig innsats og samarbeidet ble bedre.

50.3 Utvikling og status

AKTIVITET OG TALL I DE ULIKE TJENESTENE

Generelt kan det sies at vi har en økning av aktiviteten i alle tjenestene selv om det har vært pandemi. Gledelig å se at fødselstallet har gått opp.

Besøkstallet på HFU har gått noe ned, men det henger sammen med at vi har begynt med selvtest av Clamydia som mange benytter seg av.

På de videregående skolene har antall konsultasjoner økt og det handler mye om psykisk helse utfordringer

På grunn av pandemien har det vært svært redusert tjeneste på vaksinasjonskontoret.

Helsestasjonsgruppe	2020	2021
Totalt antall barn 0-5 år	2656	2635
Fødsler (fra Sørlandet sykehus)	392	406
Registrert født i CGM	402	418
2 års kontroller	426	402
4 års kontroller	499	474

God start nye saker	14	13
Totalt antall konsultasjoner	5017 (ca.)	5320 (ca.)

JORDMORTJENESTEN

Totalt hadde vi i 2021: 3222 konsultasjoner. Alle 1.gangsundersøkelser, gravide med særskilte behov og alle etterkontroller er det satt av 60 minutter til. Vanlige kontroller er 30 minutter.

Jordmortjenesten	2021	2020	2019
Nye gravide	410	398	390
Antall konsultasjoner totalt	3 222	2 719	2 631
Barselbesøk:	305	276	140
• Ikke behov/ønske	38		
• Ikke gått til jm. Arendal	37		
• Ikke barselbesøk, andre årsaker	23		
Innsetting spiral	51	45	80
Celleprøve	49	59	80
Svangerskapskurs	-	1	4
Gravide henvist BTI og /eller God Start (rus, psykisk uhelse, andre utfordringer)	15	9 15 7	14
HELFO oppgjør	Kr. 676. 481	Kr. 554.808	Kr. 497.624

SKOLEHELSETJENESTEN 6-16 ÅR

Vi har dessverre ikke tall for Birkenlund og Rykene skoler dette siste halvåret, derfor er ikke disse skolene tatt med i helhetsstatistikken.

Drop in:

Det var 2068 konsultasjoner, hvor ca. ¼ var gutter og ¾ jenter. 59 % kom fra barnetrinnet, og 41% fra u-trinnet.

Drop in	Gutt	Jente	b-trinn	u-trinn	Fysisk helse	Psykisk helse
VÅR 2021	241	847	689	409	609	553
HØST 2021	265	715	528	442	685	386
TOTALT	506	1562	1217	851	1294	939
Til sammen	2068		Kan gjelde begge			

Oppfølgingskonsultasjoner:

Det var 3355 oppfølgingskonsultasjoner, hvorav 38 % gjaldt gutter og 62 % jenter. Ca. 70 % gikk på barnetrinnet, mens 30 % var på ungdomstrinnet. Ca. 72 % av konsultasjonene gjaldt psykisk helse.

Oppfølgingskonsultasjoner	Gutt	Jente	b-trinn	u-trinn	Fysisk helse	Psykisk helse
VÅR 2021	801	1270	1511	572	769	1517
HØST 2021	474	810	829	443	529	906
TOTALT	1275	2080	2340	1015	1298	2423
Til sammen	3355		Kan gjelde begge			

Andre gjøremål som er tallfestet:

	Foreldresamtaler	Møter	Under-visnings-timer	Tverrfaglige samtaler
VÅR 2021	1301	921	220	1133
HØST 2021	989	474	88	823
TOTALT	2290	1395	308	1956

Det kan virke som om vi har hatt mye færre møter i høst. Bakgrunnen for tallene er at vi fra august 2021 valgte å kun registrere tverrfaglige samarbeidsmøter som f.eks. BTI-/ansvars-/§9A- eller andre tilsvarende møter, samt system-samarbeidsmøter med skolene.

FASTE OPPGAVER

Gjøres i tillegg; - og her fanges opp mye der barn, ungdom og familier trenger hjelp, veiledning, oppfølging og/eller henvisning videre:

- Undervisning på ulike klassetrinn (hovedsakelig 5., 6., 8. og 9. trinn) der hovedtema handler om «Hvordan ta gode valg for egen helse» i vidt perspektiv
- Målinger av vekst i 3. og 8. trinn (drøyt 1 000 barn), med oppfølging (disse tallene er med i oppfølgings-statistikken) bl.a. av overvekt/fedme og andre utfordringer for elevene som kommer fram
- Helsesamtaler individuelt eller i gruppe med alle 8.-trinns-elever
- Klassevaksinering på fire trinn, drøyt 2 000 barn, hvorav 7. trinn får en oppfølgingsdose på våren i tillegg
- Foreldremøter, hovedsakelig på 1., 3. og 8. trinn

Andre oppgaver som er utført:

- Veiledning av foreldre og lærere
- Kartlegging og gjennomføring av samtaler for familier med jenter på 1. 5. og 10 trinn som kommer fra land med tradisjon for å utføre kjønnslemlestelse.
- Det er gjort et stort arbeid med å etterregistrere vaksiner gitt i utlandet, samt vaksinere uvaksinerte og mangelfullt vaksinerte barn som er kommet flyttende hit fra andre land.
- Vurdering/ivaretagelse som helsepersonell av skader hos elever som oppstår på skolen
- Koordinatorarbeid for ca. 20 barn vedrørende Individuell Plan
- Syns- og hørselstester med oppfølging
- Henvisninger til samarbeidsinstanser

UNGDOMSHELSE

Helsestasjon for ungdom: Antall konsultasjoner 01.01.21-31.12-21.

Tall i parentes er fra 2020.

Aldersgruppe	Kvinner	Menn	Tilsammen
< 14 år	(6) 6		(6) 6
14-15 år	(74) 100	(4) 3	(78) 103
16-19 år	(621) 559	(23) 27	(644) 586
>20 år	(297) 261	(45) 33	(342) 294
TOTALT	(998) 926	(72) 63	(1070)989

50.4 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Det har ikke vært omdisponering av enhetens ansatte pga. pandemien i 2021.

Det har vært større sykefravær og vi har måttet justere tilbudet i forhold til vår ROS analyse, men i all hovedsak så har det blitt gitt ordinært tilbud. Det er skrevet avvik på det som ikke er gitt.

50.5 Arbeidsgiverstrategi

Enheten har gått gjennom ny arbeidsgiverstrategi og vi har fulgt opp med gruppearbeid etter den malen som er anbefalt. Det var gode tilbakemeldinger i enheten både på ny strategi og måten vi gjennomførte prosessen på.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi jobbet godt i forkant og hadde en god svarprosent på 85,2%. (Opp fra 58,1 i 2017 og 82,4 i 2019) Suksessfaktorer for dette er at vi har jobbet godt med undersøkelsen i etterkant slik at alle opplever at det er viktig at svarene er representative og vi har fulgt opp tiltakene vi har blitt enige om. Vi har informert om ny undersøkelse i god tid på enhetsmøtet og repetert litt fra forrige undersøkelse i forkant av ny undersøkelse. Videre hadde vi påminning på faggruppemøter og sendte påminningsmail flere ganger ettersom det kommer tilbakemeldinger på svarprosenten fra personal.

Faktorene vi har jobbet ekstra med er:

- Mestringstro
- Rolleklarhet
- Bruk av kompetanse
- Kompetanseutvikling

En hverdag med stadige prioriteringer mellom det vi skal gi til alle og individuelle behov.

Vi har jobbet etter dialogmodellen. Vi ser på resultatene for 2021 at det har gitt positivt resultat. Vi har ekstern veileder og kollegaveiledningsgrupper. Vi har hatt medarbeidersamtaler i grupper som har gitt veldig gode tilbakemeldinger fra de ansatte. Fagkoordinator for hver tjeneste har stort fokus på fagutvikling og legger til rette for at tjenesten blir enhetlig og tilpasset brukerne. Fokus på rutiner, prosedyrer og årshjul. Vi har jobbet med gode opplæringspakker til nyansatte og fadderordning. Vi har fått mer til å være to medarbeidere inn i krevende saker.

Vedrørende HMS arbeid så har vi en festkomite som har arrangert: hobbyettermiddag (malekurs), juleverksted, julelunsj, påskelunsj (på enheten) og sommeravslutning. Vi har månedlige Enhetssamlinger. Fellesrom og spiserom har en hyggelig atmosfære. Vi har morgensamling hvor det gjøres avtaler og foregår tverrfaglig samhandling på lavt nivå og vi har fokus på å heie på hverandre

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Det ble litt forskyvning pga. korona, men alt er i rute nå.

Internkontroll

Vi har en intern styringsgruppe som følger et årshjul hvor vi har fokus på vår virksomhetsplan og bruker de ulike tjenestene sine årsplaner for å evaluere om vi når målene våre i virksomhetsplanen.

Vi har ROS analyser for enheten som vi bruker aktivt i forbindelse med pandemien og hvordan vi hele tiden skal justere vår virksomhet etter den situasjonen iv er i.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,28 %	2,0 %	0,28 %		1,5 %
Langtid	5,42 %	6,0 %	- 0,58 %		5,0 %
Sum fravær	7,70 %	8,0 %	-0,30 %	6,5 %	6,5 %

Det har vært en økning i korttidsfravær som skyldes pandemien.

Gledelig med en liten nedgang i langtidsfraværet.

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	42,0	41,0	1,0	42	42
Midlertidige årsverk	1,7	1,7	0,0	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	43,7	42,7	1,0	42	42

Fra 2020 til 2021 gikk 1 årsverk over fra prosjekt til drift, det var målet for 2021.

Midlertidig årsverk er 1 årsv. digital skolehelsetjeneste, tilskuddsmidler fra Fylkeskommunen og 0,7 årsv. støtte fra Statsforvalteren til eksisterende tjenester for barn og unge for å styrke arbeidet med psykiske helse under pandemien.

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	0	2	3 000	10
Antall kvalitetsavvik	38	25	3 700	50

50.6 Likestilling, mangfold og inkludering

Heltidskultur

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Heltidsandel fast ansatte	61,2 %	60,0 %	1,2 %	60 %	90 %

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

Når noe blir ledig får de som er fast ansatt, men ikke har fulle stillinger, fortrinn til å øke sine stillinger til 100%.

Mål om å lyse ut og bygge opp 100% stillinger.

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	-	-	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	0	0	50 %	50 %	-	-
Bare enhetsleder, ingen avd.ledere	100 %	100 %	-	-	-	100 %
Andel kvinner i enheten	100 %	100 %	50 %	50 %	-	95 %
Andel menn i enheten	0 %	0 %	50 %	50 %	-	5 %

Det har vært svært vanskelig å rekruttere helsesykepleiere de siste årene og ingen menn har noen gang søkt stilling hos oss. Vi har et håp om at flere menn søker etter at tittelen ble endret fra helsesøster til helsesykepleier, men det har ikke gjort noe utslag på søkere hos oss enda. Dersom det skulle søke en mannlig helsesykepleier til ledig stilling hos oss vil vi helt sikkert ta han inn til intervju.

51 Arendal eiendom KF

Det økonomiske resultatet for 2021 for foretaket blir beskrevet i årsberetningen. Sammen med årsregnskapet gir dette et bilde av foretakets økonomiske situasjon pr. 31.12.2021.

51.1 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Mål	Måloppnåelse 2021
Tilstedeværelse høyere enn 94 %	Koronasituasjonen har påvirket arbeidssituasjonen og er medvirkende faktor til høye fraværstall, særlig innenfor renhold.
Jobbe for en heltidskultur og øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 86 % til 90% innen 2023	88,2 % gjennomsnittlig stillingsstørrelse
Følge seriøsitetskravene til Arendal kommune	Ingen registrerte avvik
Bidra til å gi arbeidserfaring til personer med «hull i CVen» eller liknende utfordringer i samråd med NAV	8 personer har vært inne på arbeidspraksis.

Grønt samfunn

Mål	Måloppnåelse 2021
Alle nybygg skal ha et energiforbruk på minst 20 % bedre enn kravene i dagens tekniske forskrifter i plan- og bygningsloven. Det skal vurderes energiproduksjon i byggeprosjektene	Alle igangsatte prosjekt oppfyller disse kravene.
Alle nye biler, kjøp eller leasing, bør være fossilfrie. 60 % av bilparken skal være fossilfri i løpet av 2023	51% (45%) av bilparken er fossilfrie
Massivtre skal vurderes ved byggeprosjekt	Byggeprosjektet Røed avlastningsboliger bygges i massivtre.
Sørge for at verneverdige og fredede bygninger i foretakets eie blir tilfredsstillende vedlikeholdt	Byggeprosjektet Lassens (Drømmenes hus), som er et av kommunens fredede bygg, ble påbegynt i 2021 og blir restaurert i henhold til vernemyndighetenes råd.

Regional vekst

Mål	Måloppnåelse 2021
Intensivere arbeidet med å selge eiendommer som kommunen ikke har bruk for.	Tromøy Barneskole og Løddesøl skole er solgt. Inngått opsjonsavtale om salg av Munkehaugen. Gjennomført forhandlinger om salg av Torbjørnsbu gård.
Være en aktiv samfunnsaktør innenfor eget ansvarsområde.	Bidratt til etablering av Morrow. Igangsatt reguleringsplaner for nye bolig- og næringsområder. Følger opp kommunens og foretakets miljø- og energieffektiviseringsmål.

51.2 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

Koronapandemien har preget arbeidet i Arendal eiendom i betydelig grad også i 2021. Spesielt renholdstjenesten har vært i fremste rekke med å håndtere smittesituasjonen, men pandemien har påvirket alle foretakets arbeidsområder.

51.3 Arbeidsgiverstrategi

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen

Undersøkelsen ble gjennomført i 2021 og rapporten ble gjennomgått i ledergruppen og avdelingsvis. Det er valgt ut fokusområder det skal arbeides med videre.

Det er planlagt tettere arbeid med resultatet fra undersøkelsen i 2022.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	Ja
-----------------------------------	----

Internkontroll

Arendal eiendom har et godt etablert internkontrollsystem.

Resertifisering av ISO 45001 (HMS) og 14001 (Ytre miljø) ble gjennomført i desember 2021 av Det Norske Veritas uten at det er avdekket alvorlige avvik.

Vi jobber kontinuerlig med forbedring av systemer for dokumentasjon i prosjekter og generell dokumentoversikt.

HMS

Arendal eiendom ønsker å motta avvik for å identifisere risiko og iverksette målrettede tiltak.

Arendal eiendom rapporterte 478 avvik i 2021 som er godt over målsetting om 300. Dette betyr at vi har fått et bedre grunnlag for å øke kvaliteten på rutiner og prosedyrer for å unngå skader og uønskede hendelser.

I løpet av året er en stadig større del av prosedyrer, rutiner, metodebeskrivelser og styringsdokumenter digitalisert og gjort tilgjengelig for alle ansatte.

Ytre miljø

Det har vært mye fokus på det ytre miljø i 2021, spesielt ved grunnarbeider på tomt for Legevakt/kommunal øyeblikkelig hjelp, hvor undersøkelser av sulfidholdige masser har vært viktig å ivareta

på en profesjonell måte.

Eiendomsdrift har fått bedre struktur på sortering og deklarerings av avfall og det er gjort oppdateringer og nye registreringer. Det gjelder el-kjeler, fett- og oljeutskillere, større varmepumper og oljetanker.

Renhold har gjennomført gode tiltak for sortering av hardplast, og stiller strenge miljøkrav til leverandører gjennom avtale om offentlige anskaffelser.

Definerte krav i innkjøpsavtaler er forbedret.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	2,0 %	2,3 %	-0,3 %		
Langtid	7,2 %	8,5 %	-1,3 %		
Sum fravær	9,2 %	10,8 %	-1,6 %	6,5 %	6,0 %

Det totale sykefraværet i hele foretaket i 2021 var på 9,2 % (10,8 % i 2020).

2021 har vært preget av koronapandemien, særlig med tanke på korttidsfraværet. Mot slutten av året økte smittetallene og det var dermed også økende fravær knyttet til karantene og isolasjon.

Mange av oppfølgingssakene fra 2020 knyttet til langtidsfravær har i løpet av året blitt avsluttet.

For å redusere langtidsfraværet, har flere tiltak vært utprøvd, bla. Mulighet- og avklaringsmøter (Moa-møter) med bistand fra Arendal kommune, Arbeidsrettet rehabilitering (ARR), ekspertbistand og kartlegging av restarbeidsevne via NAV.

Gjennomførte tiltak:

- Tall for sykefravær brytes ned, og mål er satt for den enkelte gruppe/avdeling med månedlig oppfølging.
- Sykemeldte får individuell og rask oppfølging av nærmeste leder, hvor behov for midlertidig tilrettelegging eller andre tiltak etter funksjonsevne vurderes
- Tilbud om fysisk aktivitet og individuelle samtaler for å forebygge sykefravær og hjelpe sykemeldte raskere tilbake til jobb
- Tett samarbeid med NAV og Agder Arbeidsmiljø, samt møter med fastlege ved behov

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	132,8	129,4	3,4	-	-
Midlertidige årsverk	0,4	0,7	-0,3	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	133,2	130,1	3,1	-	-

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	335	478	3 000	-
Antall kvalitetsavvik	3 777	4 285	3 700	-

Det er levert 478 (335) avvik / uønskede hendelser.

For avvikskategori "annet" som er den største posten, er det disse tilfellene som dominerer:

- 35 tilfeller av hærverk
- 14 tilfeller av bygningsmessig feil / mangler
- 11 tilfeller av dører som har stått ulåste / åpne over natten eller hele helgen

Avvikene er håndtert og lukket.

Det er behandlet 4 285 (3 777) kundesøknader fra Helpdesk. Eiendomsdrift har satt et servicekrav på behandling av kundesøknader til 3 dager.

51.4 Likestilling, mangfold og inkludering

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	40 %	42,9 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	60 %	57,1 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	62,3 %	62,9 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	37,7 %	37,1 %	50 %	50 %	-	-

52 Arendal havnevesen KF

Det økonomiske resultatet for 2021 for foretaket blir beskrevet i årsberetningen. Sammen med årsregnskapet gir dette et bilde av foretakets økonomiske situasjon pr. 31.12.2021.

52.1 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Bystyret godkjenner havnens budsjetter, men bevilger ingen direkte midler til drift eller investering. Havnens budsjetter utarbeides basert på markedsforventninger og forventet kundeaktivitet. Det forutsettes at havnen betjener egne utgifter og forpliktelser gjennom kommersielle avtaler og genererte inntekter.

Bærekraftsmålene som faller inn under et godt liv for alle: god helse, god utdanning, likestilling mellom kjønnene, fred og rettferdighet, er til en viss grad avhengig av eller et resultat av verdiskapning. Havnens hovedfokus er rettet mot å gi næringslivet i regionen konkurransefortrinn. Økt verdiskapning, sikring av etablert næringsliv og tilrettelegging for nyetableringer vil gi flere arbeidsplasser og trygge inntekt for flere.

I 2021 er det foretatt følgende investeringer som bidrar til økt verdiskapning eller danner grunnlag for næringslivets konkurransefortrinn:

- Klargjøring av tomter og anskaffelse av nye lagringshaller på Eydehavn
- Restaurantbygget i Gjestehavna
- Nødvendig vedlikehold/oppgradering av anlegget på Sandvikodden
- Ny havnekran

Grønt samfunn

Bærekraft er essensielt i alle havnens aktiviteter. Havnen har i flere år gått foran og vært ledende i utviklingen og omleggingen blant norske havner - og skal fortsette utviklingen i retning av nullutslipp mot 2030.

I 2021 ble følgende prosjekter påbegynt eller gjennomført. Prosjektene bidrar til oppnåelse av bærekraftig byer og samfunn eller reduksjon/stopp av klimaendringene:

- Oppgradering/elektrifisering av Langbryggen
- Nytt oljevern utstyr / oppgradering sikkerhet/ automatisering Sandvikodden
- Ny el. drevet mobil bulk kran
- Utvidelse og elektrifisering av Pir 2 Arendal gjestehavn
- Hurtiglادestasjon elbåter i Pollen (landets første)

Regional vekst

Havnen er og har i flere år vært en sentral tilrettelegger for nyetableringer, tredjeparts leverandører og tjenesteyting. Havnen har hatt en sentral rolle i prosessen mot etableringen av den nye batterifabrikken. Videre bidrag til økonomisk vekst i 2021 har vært gjennom utvidelse av bulklagringskapasiteten på Eydehavn etter opprydding av Steikeritomta. I tillegg er restaurantbygget i Gjestehavn renoveret og klargjort

for ekstern leietaker. I alle investerings- og samarbeidsavtaler stiller Arendal Havn krav om lovlige arbeidskontrakter og arbeidsforhold fra våre samarbeidspartnere.

Samarbeid for å nå målene

Kommunens administrasjon og de 2 foretakene (Eiendom og havn) er godt samkjørte. Det er tett og god kontakt - og formålstjenlig kommunikasjon for å nå overordnede mål.

Det er formalisert havnesamarbeid mellom kommersielle havner vest i Agder.

52.2 Konsekvenser av koronapandemien

Vurdering av konsekvenser for brukere og ansatte

I 2021 hadde covid-19-pandemien relativt liten negativ innvirkning på havnens ansatte. Det mest berørte forretningsområdet var Cruise anløp, bare ett av ti cruise ble gjennomført. Inntektstapet fra disse kanselleringene ble kompensert.

52.3 Arbeidsgiverstrategi

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført i 2021?	JA
-----------------------------------	----

Internkontroll

Arendal Havn har i 2021 etablert et eget kvalitetssystem som dekker omfanget av oppgaver knyttet til havnedrift. Det nye systemet gjør det mulig for flere av de ansatte i Arendal Havn å ta tak i de ulike innrapportert avvikene. I det forrige systemet ble alle rapporter ferdigstilt av havnefogden. Det nye systemet åpner for en mer hensiktsmessig håndtering av den rapporterte avvik. Risiko og sårbarhetsanalyser ble gjennomført på anlegget på Sandvikodden.

Sykefravær

Måleindikator	2021	2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Korttid	0,53%	0,53%	0 %		
Langtid	5,78%	6,76%	-0,98%		
Sum fravær	6,31%	7,29%	-0,98%	6,5 %	-

Årsverk

Måleindikator	31.12.2021	31.12.2020	Endring	Kommunens mål	Enhetens mål
Faste årsverk	13	10	3	-	-
Midlertidige årsverk	-	-	-	-	-
Brannreserve og fast ansatte avlastere	-	-	-	-	-
Sum årsverk	13	10	3	-	-

HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål	Enhetens mål
	2020	2021	2021	2021
Antall HMS avvik	18	20	3 000	-
Antall kvalitetsavvik	24	28	3 700	-

52.4 Likestilling, mangfold og inkludering

Likestilling og kjønnsbalanse

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål		Enhetens mål	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Andel kvinner i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i ledergruppa	50 %	50 %	50 %	50 %	-	-
Andel kvinner i enheten	10 %	7,7 %	50 %	50 %	-	-
Andel menn i enheten	90 %	92,3 %	50 %	50 %	-	-