



TERTIALRAPPORT 2 2016

Enheter og foretak



**ARENDAL
KOMMUNE**

Innholdsfortegnelse

1. Pedagogisk virksomhet	2
2. Helse og levekår	3
3. Kultur, infrastruktur og utvikling	6
03 – Infrastruktur og geodata	7
06 – Kultur	11
10 – Brann	15
16 – Innovasjon og kompetanse	18
17 – Levekår	21
18 – Spesialpedagogiske tjenester	24
19 – Vitensenteret	29
23 – Arendal Voksenopplæring	32
25 – Birkenlund skole	36
27 – Asdal skole	39
28 – Stuenes skole	41
29 – Nedenes skole	44
30 – Stinta skole	47
32 – Roligheten skole	50
33 – Hisøy skole	53
36 – Eydehavn skole	56
37 – Flosta skole	58
41 – Moltemyr skole	60
42 – Myra skole	63
44 – Nesheim skole	66
46 – Rykene skole	69
47 – Sandnes skole	71
50 – Strømmen oppvekstsenter	73
53 – Tromøy barnehageenhet	76
54 – Hisøy barnehageenhet	79
55 – Sentrum Øst barnehageenhet	82
56 – Stinta barnehageenhet	85
57 – Jovannslia/Lia barnehageenhet	88
63 – Øyestad barnehageenhet	92
70 – Koordinerende enhet	95
72 – Enhet funksjonshemmede	98
73 – Hjemmebaserte tjenester	102
74 – Enhet institusjoner	106
75 – NAV	111
76 – Østre Agder krisesenter	114
77 – Østre Agder	118
80 – Legevakten	120
81 – EMÅ flyktning	122
88 – Rådmann med staber	125
Arendal Eiendom KF	128
Arendal Havnevesen KF	137

1. Pedagogisk virksomhet

Barnehager og skoler melder om god drift i henhold til kommunale og lokale mål på enhetene. Vi har tre satsinger for fireårsperioden 2016-2019 som er felles for barnehager og skoler; gode læringsmiljø, realfag og samarbeid med foresatte. Vi har valgt å ha hovedfokus på de to første satsingene først. Det jobbes med realfag på flere felt, og det er stort fokus på gode læringsmiljø i barnehager og skoler. Når det gjelder satsingen "Samarbeid med foresatte", vil denne få større fokus etter hvert.

Når det gjelder sykefravær, sliter enhetene med å nå målsettingene for 2. tertial.

Når det gjelder økonomi, melder noen få skoler om et antatt merforbruk, totalt ca kr 1 mill., pr. 31.12.16.

Når det gjelder barnehagene, melder en barnehage om et mulig merforbruk.
Anslag: kr 0,3 mill.

Enhet spesialpedagogiske tjenester fikk korrigert sitt budsjett ved 1. tertialbehandling, og ligger an til balanse ved årets slutt.

Når det gjelder rådmannens stab oppvekst, ligger det an til et merforbruk på skoleskyss, bl.a. på grunn av betydelig økt skyss til mottaksskolene. Ca hundre asylsøkere hadde plass i våre grunnskoler før sommeren, et antall som nå gradvis reduseres.

Kommunen er uenig med Agder kollektivtrafikk AS for beregning av noe av skoleskyssen knyttet til skyss til og fra SFO og beregning av skyss avstand. Kommunen har fått medhold hos fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder og forventer en tilbakebetaling på for mye innbetalt skoleskyss. Beløpet er usikkert, og det er også usikkert når en tilbakebetaling vil skje.

En annen post der forbruket er høyere enn budsjettet, er utgifter til spesialundervisning i private skoler. Det ligger an til et merforbruk på "Spesialundervisning i private skoler" på ca kr 1,5 mill. for 2016.

Når det gjelder barnehagedelen av budsjettet til rådmannens stab oppvekst, ligger det an til et mindreforbruk på ca kr 2,5 mill. i 2016 på grunn av færre barn i private barnehager.

Totalt ligger rådmannens stab oppvekst an til balanse pr 31.12.16.

På grunn av færre barn også i kommunale barnehager og dermed behov for færre ansatte, foreslår rådmannen at rammene til følgende kommunale barnehager reduseres som vist i tabellen nedenfor:

Enhet	Sum reduksjon aug-des (5 mnd) i kr
Hisøy barnehageenhet	180 000
Tromøy barnehageenhet*	718 000
Øyestad barnehageenhet	266 000
Jovannslia/Lia barnehageenhet	284 000
Netto driftsramme enheten	1 448 000

*Den store reduksjonen på Tromøy barnehageenhet skyldes særlig at Hove barnehage ble lagt ned i oktober 2015.

Det er laget en ny modell for fordeling av budsjettmidler til kommunale barnehager som vil gjelde for 2017. I denne modellen setter en i 2017 av noe midler i rådmannens stab oppvekst

for å møte evt. oppjustering av de stillingene som nå er tatt ned. Rådmannen legger opp til en «avregning» i tertial 2 hvert år, på samme måte som når vi i år trekker inn kr 1,45 mill. fra enhetene som følge av nedbemanning på grunn av justerte barnetall i kommunale barnehager.

2. Helse og levekår

Det vises til enhetenes tertialrapporter for utfyllende informasjon på områdene som omtales i dette kapitlet.

Rammer og prognose helse og levekår

Budsjettramme 2016 er utfordrende for alle enhetene i helse og levekår. Unntaket er enhet Enslige mindreårige, som er finansiert i sin helhet av eksterne inntekter basert på bosetting.

Endringer i behov som for eksempel flere korttidsplasser, flere brukere, mer komplekse behov og andre forhold som påvirker tjenesteytingen er det ikke rom for med de rammene som enhetene har til disposisjon i 2016.

I 1. tertial ble det redegjort for tilleggsutfordringer enhetene hadde fått på grunn av manglende merinntekt vederlag (oppholdsbetaling sykehjem) i 2016.

Alle enhetene melder at de styrer mot balanse med unntak av enhet Hjemmebaserte tjenester som melder om et merforbruk på kr 6 mill. Dette øker til kr 8,5 mill. hvis enheten ikke blir styrket med beregnede egenandeler for nye ressurskrevende brukere.

Om enheten ikke blir kompensert for beregnede egenandeler tilsvarende kr 2,5 mill. på nye ressurskrevende brukere, må enheten melde om en estimert årsprognose på kr 7,5 mill. (merforbruk). Enhet Funksjonshemmede styrer mot balanse under forutsetning av at inntekter beregnet i forhold til ressurskrevende brukere treffer, og at enheten kompenseres for merkostnader på kr 200 000 i forbindelse med etableringen av et nytt Ellengård.

Det vises til enhetenes tertialrapporter for nærmere beskrivelse av ulike tiltak og konsekvenser.

I 1. tertial la en til grunn bosetting av 35 enslige mindreårige i 2016, og en merinntekt på kr 12 mill., og kr 5,358 mill. ble fordelt til ulike tiltak. Når det ble jobbet med 1. tertial var det stort trykk på bosetting og opprettelse av mottaksplasser, men dette er vesentlig endret på kort tid. Antall mottaksplasser er redusert. Bosettingstallet for enslige mindreårige er justert til 28 bosettinger. Rådmannen har sett på mulige alternativer og økonomiske konsekvenser av dette og også færre bosettinger enn dette ut fra signaler vi nå får om at vi kanskje ikke kommer opp i 28 bosettinger heller.

Antall bosatte pr. dags dato gir en merinntekt på kr 2,3 mill. og dersom dette blir det endelige bosettingstallet for 2016 vil dette gi en uløst utfordring på kr 3,058 mill. Dersom en får bosatt 28 enslige mindreårige i løpet av 2016 vil dette gi en merinntekt på kr 5,4 mill. og dette vil gi balanse. Rådmannens stab helse og levekår melder om et positivt resultat på kr 4 mill. under gitte forutsetninger. Dersom det viser seg at enhet for enslige mindreårige ikke får de inntekter som er forventet vil rådmannen ved regnskapsavslutningen kompensere dette ved overføring av merinntekter i stab helse og levekår (enhet 88).

Kapasitetsutfordringer i tjenestene i 2016

Korttidsplasser

Fra 2015 har vi erfart økt behov for korttidsplasser i Arendal kommune. Årsakene til dette er færre korttidsplasser som følge av etablering av KØH på Myratunet, rask takt på utskrivning fra sykehuset og i perioder er korttidsplassene belagt av innbyggere som har fått vedtak om langtids plass, men må ligge på korttidsplass i påvente av ledig langtids plass.

Som tiltak for å øke antall korttidsplasser i kommunen, vedtok bystyret i forbindelse med behandlingen av 1.tertial 2016 å opprette midlertidige dobbeltrom på Myratunet. Dobbeltrom på institusjon er imidlertid ingen ønsket løsning, og tiltaket er derfor ment å opphøre når et mer varig tilbud er etablert. For mange brukere oppleves det belastende å måtte dele rom med andre, og for ansatte medfører dobbeltrommene en krevende arbeidssituasjon, siden det blir trangt både på rommene og i fellesrom.

For å imøtekomme behovet for flere og mer varige korttidsplasser, har administrasjonen sett på ulike muligheter for å omgjøre plasser innenfor eksisterende døgntilbud. Av aktuelle alternativer anses omgjøring av aldershjems plasser på Solhaug å være det alternativet som medfører færrest ulemper. Solhaug aldershjem er dårlig tilpasset personer med behov for omfattende medisinsk bistand og hjelpemidler. Erfaring viser at aldershjemstilbudet både er minst etterspurt og egnet for personer som trenger langtids plass. Rådmannen foreslår på bakgrunn av dette å omgjøre 10 langtids plasser på Solhaug aldershjem til korttidsplasser for personer med demens, gjeldende fra 01.03.17.

På grunn av byggets beskaffenhet vil forutsetningen for korttidstilbudet være at det tilbys personer uten store fysiske funksjonshemninger med behov for plasskrevende hjelpemidler. Det vil kreve noe tilrettelegging å endre avdelingen til å passe personer med demens, men det er så langt i prosessen ikke avdekket behov for store bygningsmessige endringer.

Ved å etablere denne avdelingen på Solhaug, vil alle korttidsavdelingene på Myratunet kunne benyttes til brukere med sammensatte medisinske behov. Hensikten er å frigjøre tilrettelagte sykehjems plasser på Myratunet, der romforholdene er bedre egnet til dette formål enn rommene på aldershjemmet.

En omgjøring av 10 aldershjems plasser på Solhaug vil berøre beboerne som bor på disse rommene nå, og dette vil bli tatt hensyn til i videre planlegging. De berørte beboere vil få nytt tilbud tilpasset den enkeltes behov for bistand enten på Solhaug eller andre institusjoner. Tjenestekontor og sykehjemslege vil være involvert i denne prosessen sammen med berørte beboere, ledelse og fagpersonell på Solhaug.

Den foreslåtte endringen vil berøre ansatte på Solhaug og Myratunet. Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud vil involveres i prosess sammen med institusjonenes ledere for å avklare kompetanse og bemanningsbehov, samt sørge for at ansattes interesser ivaretas på en god måte.

Opprettelse av en korttidsavdeling på Solhaug vil kreve økt bemanning i forhold til dagens personalressurser. Rådmannen vil, slik det ser ut nå, foreslå styrking av bemanningen på Solhaug i budsjettforslag for 2017.

Hjemmebaserte tjenester

Hjemmebaserte tjenester har hatt en økning i antall brukere og kompleksitet, og påvirkes også av hvordan man møter økningen i behov for korttidsplasser og langtids plasser for eldre nå og på sikt.

Overbelegg

Koordinerende enhet v/Myratunet har hatt overbelegg knyttet til korttidsavdelingene og noen av våre institusjoner har hatt beredskapsplasser for å løse den utfordringen vi har hatt. I tillegg til dette har vi siden mars 2016 kjøpt tre sengeplasser av Tvedestrand kommune med varighet medio september. Vi har også hatt høye utgifter på utskrivningsklare pasienter fra sykehuset, som vi ikke har kunnet gi et tilbud etter at sykehuset har meldt dem utskrivningsklare.

Legevakt

Den nye akutforskriften for legevakt (april 2015) har krav om svartid på telefon på 80 % innen 120 sekunder, med virkning fra 1. mai 2015.

Barnevern

Evalueringen av barnevernet ble lagt frem før sommeren. Oppfølgingen av denne skal behandles i bystyret i oktober.

Iverksatte tiltak

- Det er etablert 5 midlertidige korttidsplasser på Myratunet, og 2 permanente korttidsplasser.
- Det er videreført beredskapsplasser i enhet Institusjon.
- Det arbeides med oppbemanning på legevakt med 4 årsverk for å møte krav til responstid i akutforskrift. Bestemmelsen om fem ekstra helgevakter har ført til at en ikke er kommet så langt som en skulle ønsket.
- Tilsatt ny barnevernleder. Det jobbes fram en tiltakspakke for barnevernet som bystyret får til behandling i oktober.
- Romstølen, Neskilen, Nyskogen og Myra bofelleskap er nå ferdig, og beboere er flyttet inn.
- Flytting av Ellengård aktivitetssenter til Krøgenes gir større kostnader enn hva som var anslått i sak til bystyret april 2016, og beløper seg til om lag kr 200 000 pr år. I skrivende stund er det ikke avklart om det er enhet Funksjonshemmede eller Arendal eiendom KF som må dekke merkostnader.
- Enhet Hjemmebaserte tjenester orienterte i 1. tertial om behovet for å gjennomføre grensejusteringer. Endringene som ble gjennomført 26. september vil sikre forsvarlig drift i Sentrum og legge grunnlaget for tilnærmet like store avdelinger i ny struktur. Totalt er 88 brukere berørt av endringene. Av disse har 15 brukere mer enn 8 timer hjemmesykepleie pr uke. Alle berørte brukere har fått informasjonsbrev og også fått muligheten til ytterligere informasjon gjennom medarbeidere i hjemmesykepleien. Noen brukere får ekstra oppfølging i en overgangsfase.
- Statlige tilskuddsmidler er innvilget, og det arbeides nå med å etablere dagaktivitetstilbud for brukere med demens ved Bjorbekktunet og Flosta bos. Tilskuddsmidlene vil også gjøre det mulig å implementere «tiltakspakke demens» i de fire døgnbemannede omsorgsboligene i løpet av høsten.
- Helsedirektoratet har gitt støtte til pilotprosjektet «sammen inn i felleskap og aktivitet» for siste halvår 2016. I samarbeid med «Med hjertet for Arendal», Tyholmen og Hisøy frivilligsentral har enheten gjort tiltak for å nå ensomme eldre som har sluttet å ta bussen alene, som burde spise middag oftere og de som har hatt endringer i helsesituasjon og skal tilbake til hverdagen. Metoden er at hjemmehjelpere gjennomfører tre følgeoppdrag med brukere i målgruppen slik at de får en hjelp i oppstarten av en aktivitet. Målet er at ny aktivitet og nytt felleskap skal bli en fast del av brukerens hverdag.

Ressurskrevende tjenester - toppfinansiering

Det meldes om 5 nye brukere i 2016, og tilføring av egenandeler for 3 av de 5 nye brukerne så langt i 2016 (4 nye brukere innmeldt ved 1.tertial) er blitt gjennomgått og meldt inn fra enhetene.

Merinntekten fra tilskuddet til ressurskrevende tjenester 2015 på kr 332 000 vil bli fordelt mellom helse- og levekårsenhetene.

Totalt tilskudd for særlig ressurskrevende helse- og sosialtjenester i år estimeres som budsjettert. Det er viktig å understreke at dette estimatet ikke har hensyntatt nytt innslagspunkt eller oppdatert lønn 01.05.16. Nytt forslag til foreløpig innslagspunkt fra helsedirektoratet kommer i oktober. Endelig tilskuddsberegning foretas ultimo desember, og det kan da komme endringer.

Nærvær

Nærvær i helse og levekår svinger mellom enhetene og mellom avdelingene i enhetene. Der det er få ansatte gir sykemelding hos medarbeidere til dels store utslag på enhetens/avdelingens nærvær. Enhetenes nærvær varierer mellom 71,5 % og 93,4 % nærvær. I barnevernet er det en meget positiv utvikling med et nærvær på 91,2 i august. Videre har enhet Institusjon et nærvær på 91,3 %, og er det høyeste som er målt siden enheten ble etablert.

Enhetenes sykefravær har til dels sammenheng med høyt arbeidspress, men skyldes også forhold som ikke er arbeidsrelatert. Det jobbes kontinuerlig i enhetene med oppfølging av sykemeldte og ulike tiltak i forhold til økt nærvær.

Når det gjelder detaljer vises det til enhetenes tertialrapporter.

HMS

Det vises til enhetenes rapportering på dette.

3. Kultur, infrastruktur og utvikling

Enhetene som sorterer inn under dette kapittelet er:

- Enhet 03 Kommunalteknikk og geodata
- Enhet 06 Kultur
- Enhet 10 Østre Agder Brannvesen
- Enhet 16 Innovasjon og kompetanse
- Enhet 23 Arendal Voksenopplæring
- Enhet 19 Vitensenteret
- Enhet 77 Østre Agder

Rådmannen har funnet det riktig å kompensere Kulturenheten for følgende to forhold i tertial 2:

- Bystyrevedtak fra januar d.å. om driftstilskudd til regionalt filmfond Zefyr kr 60 000,-.
- Grunneiers saksomkostninger tilknyttet tapt sak om ferdselsrett langs Nidelva kr 36 000,-

Ut over dette melder alle enhetene om forventet balanse i regnskapene ved årsskiftet.

03 – Infrastruktur og geodata

Enhetsleder: Jon Øystein Dalsmo

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	150.906	138.535	108,9 %	219.393	68,8 %
Sum inntekter	-168.930	-160.515	105,2 %	-255.793	66,0 %
Netto driftsramme enheten	-18.025	-21.980	82,0 %	-36.400	49,5 %

Totalt for enheten styres det mot å gå i balanse ved slutten av året, det vil si at regnskapet er i tråd med budsjettet for 2016.

Avdeling – Forvaltning

Innføring av krav om vannmålere og nå mengden installerte vannmålere gir reduserte gebyrinntekter. Underskuddet dette medfører må dekkes inn via fond. Det er mulig avløp vil ende opp med negative fond etter at året er omme. Det vil være et behov for å øke gebyrene noe fremover, ref. budsjett 2017.

Høgedal avfallsdeponi

Tiltak på Høgedal nedlagte kommunale avfallsdeponi er i gang etter pålegg fra Fylkesmannen. Det er behov for kr 6 mill. til dette prosjektet som vil bli dekket inn fra selvkost renovasjon.

Avdeling – Prosjektering og utbygging

Regnskap i tråd med budsjett for 2016.

Avdeling – Geodata

Regnskap i tråd med budsjett for 2016.

Avdeling – Vei

Styrer aktiviteten slik at veiforvaltningen vil gå i balanse, dvs regnskap i tråd med budsjett for 2016.

Avdeling – Vann

Periodisk forbruk i de første 8 månedene ligger litt høyt. Vanligvis går aktiviteten ned mot slutten av året. Det styres mot å gå i balanse.

Avdeling – Avløp

Styrer mot et bevisst overforbruk, dette grunnet flere prioriterte aktive driftsprosjekter. Planlagte oppgraderinger av renseanlegget Saulekilen fører til økte driftskostnader. Overforbruket vil bli dekket inn via driftsfondet. Det er mulig avløp vil ende opp med negative fond etter at året er omme.

Avdeling – Maskiner og anlegg

Det forventes at avdelingen vil gå med overskudd i 2016, som igjen vil tilbakeføres til vei, vann og avløp.

Avdeling – Parkering

Det forventes at avdelingen vil gå med et lite overskudd i 2016.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Totalt for enheten er det høy aktivitet. Aktiviteten styres og optimaliseres slik at ressursene blir best mulig benyttet.

Avdeling – Forvaltning

Planleggingen av nedgravde avfallsanlegg er i gang. Tyholmen/Kittelsbukta er prioritert først.

- Forskriften om avfall i Arendal kommune har vært i bystyret og skal på høring.
- Planlegging av tilsyn og kontroll av separate avløpsanlegg er påbegynt.
- Tiltak på Høgedal nedlagte avfallsdeponi er i gang etter pålegg fra Fylkesmannen.
- Tilsyn og kontroll av avløpsanlegg
 - Kommunen har plikt til å utføre tilsyn og kontroll av avløpsanlegg i henhold til forurensningsforskriften § 12-2 og §13-2. Tilsyn og kontrollordning for private avløpsanlegg er pr i dag ikke etablert i Arendal kommune. Noe av årsaken til at Arendal kommune på lik linje som mange andre kommuner i Norge ikke oppfyller de lovpålagte oppgavene på en tilfredsstillende måte er blant annet manglende kapasitet og ressurser. For å ivareta kommunens lovpålagte myndighetsoppgaver innen avløpsområdet er det derfor viktig at vi tar i bruk de virkemidler som er gitt kommunene av sentrale myndigheter, dvs. innlegge gebyr for kontrolltiltak, jf §52a i forurensningsloven. Utgiftene til saksbehandling, tilsyn og kontroll av forskjellige typer avløpsanlegg vil da i sin helhet kunne finansieres med gebyrer i stedet for skattefinansierte midler. Gebyrene for kontrolltiltak fastsettes som årlig gebyr. Det vil bl.a. dekke kommunens utgifter til finansiering av egen stilling til tilsyn og kontroll av avløpsanlegg som kreves inn for at kommunen skal være i stand til å utføre tilsynsarbeid. Gebyrene settes slik at de samlet ikke overstiger kommunens kostnader ved saksbehandling, jf. forurensningsloven §52a. Gebyrene fastsettes i kommunens handlingsprogram og reguleres hvert år.

Avdeling – Prosjektering og utbygging

- Det er utarbeidet prosjektplan for inneværende år. Gjenstående bevilgninger fra tidligere og årets bevilgning er fordelt iht plan. Noen av prosjektene ligger etter planlagt fremdrift, det jobbes kontinuerlig med å holde et høyt aktivitetsnivå på prosjektene og anleggene.
- Barbu rundkjøring og Barbu park
 - Det er skrevet kontrakt for bygging av rundkjøring i Barbu og Barbu Park.
 - Rundkjøringsplaner er basert på gjeldende reguleringsplan og samarbeid med SVV, parkplanen er basert på utenomhusplan vedtatt i planutvalget.
 - Det er økte kostnader som vil påløpe i første halvdel av 2017, ref. budsjett 2017.

Avdeling – Geodata

- GIS fokus:
 - Tilby gode digitale selvbetjeningsløsninger ved bruk av geografisk informasjon.
 - Mer effektiv bruk og analyse av fagdata gjennom innsyn i kart.
 - Automatisere produksjon av eiendomsmeglerpakker.
 - Gjenbruk av geografisk informasjon i ny innbyggerportal.

- Utvikling av flere karttjenester for mobile plattformer som nettbrett og smarttelefoner kommer nå for fullt i forbindelse med nytt GIS-system. Som eksempel mobilvennlig kartløsning for politikere.
- Det har vært en forventet nedgang i antall oppmålingssaker i år (basert på en generell aktivitetsnedgang i bygningsbransjen). Dette vil gjenspeiles i gebyrinntektene ved årets slutt.
- Digitalisering av oppmålingsarkivet, forberedelsene er i gang. Målet er å få gjennomført dette i løpet av våren 2017.

Avdeling – Vei

- Høy aktivitet på vei-vedlikehold. Blir dekket inn av tidligere avsatte fondsmidler.

Avdeling – Vann

- Reparasjon av luftspylingrør i hovedfilter på vannverket.

Avdeling – Avløp

- Nytt biologisk renseanlegg på Saulekilen har vært i full drift siden mai 2016. Linje 1 ble da restartet etter inspeksjon og reparasjon.
- Arbeidet med ny ROS-prosess ved renseanleggene fortsetter utover høsten.
- Det er inngått kontrakt med Kruger Kaldnes om levering av to sentrifuger til slambehandlingen på Saulekilen. Dette som følge av omlegging av energibruken ved at oljeforbruket skal minimaliseres og egenprodusert gass skal benyttes til strømproduksjon og oppvarming internt. Arbeidene ble startet 5. september 2016 og vil være ferdig innen 17. oktober 2016.
- Fornying av tekniske installasjoner på pumpestasjoner følger oppsatt plan. Dette utgjør en del av overforbruket vist i regnskapet.
- Det er inngått kontrakt med Avfall Sør i Kristiansand for levering av avvannet slam til selskapets komposteringsanlegg på Støleheia. Kostnaden for behandling og transport av slam blir betydelig høyere enn antatt i budsjettet.

Avdeling – Maskiner og anlegg

- Videreført miljøfyrtårn arbeid med tilfredsstillende resultat.
- Gjennomført innkjøp av lastebil ihht utskiftnings- og investeringsplan. Investering finansiert av VA.
- Ajour med gjennomføring av service på Arendal kommunes bil- og maskinpark.

Avdeling – Parkering

- Nye ladestasjoner for elbil monteres øverst i Østre gate i løpet av 3. tertial. Ladestasjoner på Langbryggen og i Bendiksklev demonteres.
- Nye parkeringsforskrifter som trer i kraft 1. januar 2017 gir betydelige usikkerhetsmomenter for budsjettet i 2017.

Arbeidsgiverstrategien

Det er jevnlig fokus på arbeidsgiverstrategien. Temaene tas opp i medarbeidersamtaler og på personalmøter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er jevnlig fokus på medarbeiderundersøkelsen. Temaene tas opp i medarbeidersamtaler og på personalmøter.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Det er gjennomført vernerunder på det enkelte anleggsarbeidssted. Vernerunder på det enkelte byggemøte. SHA-planlegging i tilknytning til anlegg der vi er byggherre. Sikker jobbanalyse for alle anlegg i egen regi.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	1	+1
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	1	0	-1
	Arbeids- og verneutstyr	1	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	5	1	-4
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	2	1	-1
	Alvorlig	4	0	-4
	Meget alvorlig	1	1	
Innmeldte avvik		7	2	-5
Lukkede avvik		7	2	

De avvikene som kommer inn blir behandlet etter gjeldende rutiner. Det er ønskelig å evaluere avvikshåndteringen i løpet av høsten 2016, da driften til enheten tilsier at det prinsipielt burde vært innmeldt flere avvik.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,9	1,6		
Fravær langtid (%)	3,6	2,3		
Nærvær (%)	94,6	96,1	92,6	95

Det er rutiner for tett oppfølging ved fravær i enheten. Nærværet er over enhetens mål.

06 – Kultur

Enhetsleder: Linda Sætra

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	54.152	48.491	111,7 %	75.619	71,6 %
Sum inntekter	-14.532	-9.323	155,9 %	-15.145	96,0 %
Netto driftsramme enheten	39.620	39.168	101,2 %	60.474	65,5 %

Forbruk budsjett vurderes å være innenfor rammene ved utgangen av året, men noe må kommenteres og evt. justeres for.

Biblioteket

Regnskapet viser et forbruk på ca. 62 % av budsjett, noe som er normalt med et forventet økt forbruk bl.a. ved innkjøp av medier utover høsten. Noe usikkerhet knyttet til om vi på årsbasis når målene når det gjelder inntekter, bl.a. ved at sykepengerefusjon så langt bare utgjør ca. 23 % av budsjett.

Kulturskolen

Regnskapet viser et totalforbruk på ca. 83 % av budsjett, årsaken er at høstsemesterets inntekter ikke er fakturert. De forventede resterende inntekter samsvarer ikke med justert budsjett.

Årsak:

- Dramavdelingen med til sammen 60 elever måtte fryses i 3 mnd i vårsemesteret grunnet langtidssykemelding og vikarutfordring. Grunnet uforutsigbarhet fikk 1 gruppe refundert kontingenten og 6 grupper fikk halvert kontingent grunnet uforutsigbarhet i avdelingen (kr 111.000).
- Inntekter er budsjettert for høyt og det har vært nødvendig å med fysiske oppgraderinger i forbindelse med flytting til nye lokaler. Vi har ikke endelig nøyaktig oversikt over resterende inntekt/kontingenter, men det forventes et underskudd som i 2015 (ca 300.000). Underskuddet ble da dekket inn innenfor enhetens midler.

Kulturnettverket

- Driftstilskudd regionalt filmfond – Zefyr (tidligere Fuzz) - **kr 60.000**; ble vedtatt i bystyret 29.01.16 og var forutsatt innarbeidet i 1. tertial 2016. Saken ble meldt inn i 1. tertial, men uteglemt, tas derfor med i 2. tertial.
- Friluftsrådet Sør: Bystyret har vedtatt å fryse kontingenten til kr 10,- pr innbygger fra 2014 – 2018, dette ut fra kommunens økonomiske situasjon. Imidlertid har Friluftsrådet Sør i sitt årsmøte, i samsvar med vedtekter, vedtatt å øke kontingenten til kr 10,55 pr innbygger. Arendal kommune har på denne bakgrunn fått en faktura basert på folketallet 1. januar 2016 (44.313) på kr 467.502. Beløpet er **kr 22.502** høyere enn forutsatt i budsjettet. Beløpet bes innarbeidet i 2. tertial.

- Øyestad og Arendal kommune har i en årrekke arbeidet med å sikre allmennhetens ferdselsrett langs Nidelva på eiendom gnr/bnr 430/21. I brev av 12.11.2015 redegjør Fylkesmannen om at kommunens vedtak om gjenoppretting av sti langs elva omgjøres, dvs. at tilsådd sti/gressplen i aktuell trasé ikke anses som et ulovlig stengsel etter Friluftslovens § 13, dvs. området defineres som innmark. Nevnte vedtak var endelig og kunne ikke påklages videre etter forvaltningslovens § 28 tredje ledd. Formannskapet ble orientert i en melding av 25.01.2016, og fant å forholde seg til avgjørelsen, dvs. det var ikke aktuelt å bringe saken inn for domstolene. Grunneierens advokat fremmet krav om dekning av saksomkostninger med kr 55.781 inkl. mva, som ble redusert til kr 36.094 inkl. mva, som kommunen er pliktig til å dekke. Beløpet **kr 36.094** bes innarbeidet i 2. tertial 2016.
- Kulturnettverket har noe usikkerhet knyttet til kulturhusmillionen. Det kan se ut som at vi får et overforbruk her, men så langt det lar seg gjøre forsøkes dette å dekkes inn innen ordinære budsjetttrammer. Dette er en svært viktig ordning for å kunne gjennomføre lokale arrangement og produksjoner i huset.
- I budsjettet for 2016 ble kulturenheten bevilget kr 50.000 til foreldrenettverk. Kulturnettverket har fått reduksjon i stillinger, og har ikke hatt kapasitet til å sette i gang noen tiltak her, midlene står derfor ubenyttet. Vi arbeider med muligheten for å se dette i sammenheng med levekårsarbeidet, hvor vi ønsker å igangsette et tettere samarbeid mellom skolen og fritidsarenaen. Det er søkt eksterne midler til et konkret prosjekt.
- Opprettelse nytt prosjekt - brygger Friisøya kr 587.500. Prosjektet fullfinansieres ved momskompensasjon og refusjon av midler fra fylket og gjennomføres ihht forvaltningsplan for statlig sikrede friområder.
- Tilskudd til Canal Street må økes i tråd med det fylkeskommunale tilskuddet. Tilskuddet har ikke vært indeksregulert og er på kr 260 000. Fylkeskommunen har indeksregulert og yter kr 311 000 årlig. Det bes derfor om at det innarbeides en økning på **kr 51 000** i 2. tertial 2016.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Enhetens visjon er ”**kultur for alle – hele året**” og er nedfelt i kommunedelplan for kultur 2013 – 2016 vedtatt av bystyret 27.09.12. Hovedsatsingsområder er øvings- og produksjonslokaler for kulturskolen og det frivillige kulturlivet, samt barn og unge og fysisk aktivitet/folkehelse. Planforslag til ny kommunedelplan for kultur 2017-2020 er utarbeidet og sendt ut til offentlig høring. Planen har fått tittelen *Kulturens kraft* og skal behandles av Bystyret i desember.

Arendal fikk prisen Årets musikkommune 2015 fra Norsk musikkråd. I juryens begrunnelse ble det lagt spesielt vekt på kommunens tilretteleggerrolle og aktive innsats som arrangør. Prisen er på kr 50.000. Det er ikke avgjort hva prisen skal brukes til ennå, men den skal brukes på en måte som kommer hele musikklivet i Arendal til gode.

Kulturskolen

I henhold til Norsk kulturskoleråds rammeplan og Arendal kommunes nye kommunedelplan for kultur, er kulturskolen i en omleggingsfase. Målsettingen er å utvikle et prosjekt hvor kompetansen i personalet utnyttes maksimalt, samtidig som elever i alle aldre og på alle nivå stimuleres.

Biblioteket

”Meråpent bibliotek” er godt etablert med over 500 personer som nå har slik tilgang. Bibliotekets ”litteraturhusfunksjon” er ytterligere forsterket gjennom gode program for alle brukergrupper både vår og høst. Gjennom arbeidet med kommunedelplan for kultur er bibliotekets satsinger for de kommende årene konkretisert, og er blant annet rettet inn mot planarbeid for å styrke samarbeid skole og bibliotek og en bredere forankring av ”meråpent bibliotek”.

Kulturnettverket

Kulturnettverket fikk etter søknad innvilget kr 500.000 i 2016 og kr 600.000 i årene 2017 og 2018 i tilskudd til barne- og ungdomstiltak i større bysamfunn (Bufdir). Midlene skal gå til gjennomføring av BySMS. SMS står for samhold, mestring, styrke. Prosjektet har som målsetting å utvikle et samarbeid mellom frivillighet og kommunen for å videreutvikle og etablere gode, åpne og inkluderende møteplasser for målgruppen 13-20 år. Kilden skal være base, men aktivitet og tilbud kan være flere steder. Utgangspunkt for søknaden er kommunens levekårsutfordringer og flere aktører internt i kommunen og utenfra er deltakere i gjennomføringen av prosjektet.

Enheten fikk også midler gjennom Nasjonal tilskuddsordning mot barnefattigdom (Bufdir). Munkehaugen kultursenter fikk kr 350.000 til å videreutvikle rusfri kafe, Cafe Frekvens og kr 250.000 til ferietilbud for familier berørt av barnefattigdom. I tillegg fikk Moltemyr oppvekstforum og fritidsmedarbeider kr 200.000 til sosial arena.

Skatehallen har svært vanskelige driftsrammer. Det er ikke satt av noen midler til vakthold eller annet personell. Imidlertid er det nå etablert en god kontakt med Arendal skateklubb og en gruppe som driver med sparkesykling. En håper på i løpet av høsten å få etablert faste treningstider med vakthold gjennom klubbene, alt på frivillig basis. Imidlertid hadde det vært et ønske i tillegg å kunne holde det enda mer åpent, men da er det behov for lønnsmidler.

Prosjektet Kunstarena Torbjørnsbu er startet opp i høst og fremdrift går som planlagt. Ferdigstillelse 2017.

Virksomhetsplan for 2016 [finnes på denne linken](#). Der kommenteres bare vesentlige punkter.

Arbeidsgiverstrategien

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen er fulgt opp i enheten med en gjennomgang og diskusjoner om resultatene.

Kompetanseutvikling peker seg ut som et satsingsområde og følges opp nå i høst med dagsseminar for ansatte i kulturenheten og fritidsmedarbeiderne i oppvekstområdene som jobber med ungdom. I tillegg inviteres nære samarbeidspartnere.

Kulturskolen har intensjon om å legge kostnadsfritt kompetanseheving inn i det påbegynte omleggingsprosjektet.

I januar 2017 samles hele enheten til et 2 dagers seminar for forankring og oppfølging av kommunedelplan for kultur, der fokus vil være enhetens satsingsområder de kommende fire årene. Arbeidet her handler også om å samle enheten og synliggjøre felles mål. En del av programmet vil være et ledd i kompetanseheving i kommunikasjonsarbeid.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Biblioteket har fortsatt satsing på ”fellesopplevelser” som grunnlag for godt arbeidsmiljø og fundament for felles forståelse.

Kulturskolen har som målsetting å forbedre arbeidsmiljøet gjennom det planlagte interne kompetansehevingprogrammet.

Kulturnettverket har hatt vernerunder i alle avdelingene. Noen gjennomgående utfordringer følges særlig opp. Alle avdelingene må foreta en risikovurdering og evt etablere rutiner for forebygging. Særlig gjelder dette tiltak/rutiner knyttet til risiko ved jobbing alene og uønsket adferd.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	1	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	3	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	1	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	1	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	1	3	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	2	
	Alvorlig	0	5	
	Meget alvorlig	1	1	
Innmeldte avvik		1	8	
Lukkede avvik		1	7	

Kulturenheten har få meldte avvik og alle er lukket.

Årsverk

Kulturnettverket har 27,06 faste hjemler. (I tillegg 5,02 tidsbegrensede hjemler knyttet til sommervikarer, barselvikar og ulike prosjekt). Ingen vesentlige endringer fra tidligere.

Biblioteket har 16,20 hjemler og kulturskolen 14,59 hjemler. Samlet har enheten 57,8 faste hjemler fordelt på nesten 100 personer

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,2	1,0		1
Fravær langtid (%)	3,9	3,8		4
Nærvær (%)	94,9	95,2	92,6	95

Fraværet er redusert fra 1. tertial og ligger innenfor enhetens målsetting.

10 – Brann

Enhetsleder: Dag Svindseth

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	58.479	54.798	106,7 %	79.414	73,6 %
Sum inntekter	-36.351	-32.752	111,0 %	-50.271	72,3 %
Netto driftsramme enheten	22.128	22.046	100,4 %	29.143	75,9 %

Netto forbruksprosent pr 2.tertial viser 75,9%. Periodisering av inntekter medfører en skjevhet ift budsjett.

Enheten drifter fremdeles nøkternt med flere vakante stillinger (innsparingstiltak) og nøysomhet på drift. Budsjettmessig er der en større usikkerhetsfaktor og følgefeil fra innføringen av Nødnett. De variable lønnskostnadene er høye grunnet hendelser og i år gjennom stor øvingsaktivitet.

Nødnett

Budsjettposten til nødnett er ca kr 900 000 for lavt ift faktiske påløpte kostnader (lisenser til Direktoratet for Nødkommunikasjon). Det potensielle overforbruket som følge av manglende budsjett på lisenser er akseptert for 2016, og i HP2017-2020 er disse kostnadene innarbeidet i forslag til nytt budsjett. Disse merkostnadene må dekkes inn gjennom hhv 110 sentralen (fondsavsetning) og ØABV samarbeidet gjennom tilleggsregning.

Enheten melder balanse for driftsåret 2016.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Enhet 10 er nå på fjerde året med innførte sparetiltak. På tross av flere vakante stillinger og nøkterne driftskostnader er oppdragsporteføljen til Enhet 10 kun stigende og de variable lønnskostnadene står for hovedtyngden av overforbruket. Flere oppdrag som skal løses av færre folk, betyr flere vikartimer og større press på både heltids- og deltidsstyrken i år også.

Beredskapsavdelingen drifter med redusert aktivitet og med et minimum av kompetanseheving (lovpålagte kurs gjennomføres for å holde oss innenfor gjeldende lover og forskrifter). Forebyggende avdeling er presset på bemanning (flere vakante stillinger), men jobber målrettet og bra med prosjekter og tilsyn.

Feieravdelingen vil nå målene sine for 2016, dvs. ca 21.000 objekter som er feid eller gått tilsyn i ØABV sitt område. Ellers har avdelingen et større undervisningsprosjekt gående hver høst i samarbeid med det lokale el- tilsyn hvor feieravdelingen underviser brannvern for ca 700 elever i distriktet over en periode på 1 mnd. fra september til oktober. 110 sentralen

driftes profesjonelt for Aust- og Vest Agders 29 kommuner [med unntak av Sirdal]. Samlokalisering (110/112) er vedtatt og sentralen skal på sikt til Kristiansand. Tidspunktet for dette er enda ikke avklart.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien, "Sammen om framtida – Arendal 2023", skal brukes til langsiktig utvikling og holdningsskapende arbeid for å øke den enkeltes bevissthet rundt egen arbeidshverdag og egne verdier. De overordnede målsetninger er gode og relevante, og "plakaten" som er utarbeidet gjøres kjent for ansatte generelt og avdelingsledere spesielt. Spesielt medarbeiders ansvar er et sentralt og viktig område i prosessen videre.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen behandles og evalueres i mindre enheter og lag før resultatene samles for enheten totalt sett. Enhet 10 har på lik linje med Arendal kommune for øvrig valgt å legge fokus på følgende 5 faktorer som primære fokusområder; kompetansemobilisering, autonomi, mestringsledelse, mestringsklima, kompetanseutvikling.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Østre Agder Brannvesen jobber systematisk og bra med internt HMS arbeid. Det gjennomføres møter i HMS utvalget hvor avviksmeldinger behandles og saker/elementer i daglig drift håndteres på en mest mulig proaktiv måte. Enhet 10 har også implementert Arendal kommunes nye kvalitetsportal for HMS håndbøker, regelverk og elektronisk avvikshåndtering. Et av de viktigste målene i enheten er å favne bredt, slik at alle ansatte på deltid og heltid i 7 kommuner kjenner til og bruker HMS rutiner og saksgang. Enhet 10 har behov for friske midler for å kunne få alle våre deltidsansatte over på en akseptabel løsning for ivaretagelse av avvikshåndteringen. IKT Agder stengte den åpne løsningen etter prøveperioden. Enheten har et stort behov for å gjøre denne løsningen åpen igjen, eller finne en annen måte å favne over våre 123 deltidsansatte i våre samarbeidskommuner.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	4	3	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	3	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	2	0	
	Alvorlig	5	3	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		7	3	
Lukkede avvik		3	3	

Det er få innmeldte avvik – noe som skal kvalitetssjekkes internt ift validitet. Det sees på en snarlig løsning for hvordan alle våre deltidsansatte kan få tilgang via applikasjon for å kunne melde inn avvik. Dette vil gjøre innmelding enklere og mer tidsriktig enn gamle skjema på papir.

Årsverk

Ingen endring i bemanning i 2016, annet enn en liten forlengelse av et vikariat i feieravdelingen.

På bakgrunn av ny forebyggendeforskrift fra 2016 er det nå lovpålagt å feie og gå tilsyn i fritidsboliger i tillegg til boliger. På bakgrunn av dette må også avdelingen øke bemanningen sin i fremtiden for å møte krav i økt antall feieobjekter. Derfor forlenger vi et vikariat siste kvartal for å kjøpe oss litt tid samt arbeidskraft i en periode hvor kartlegging er en stor del av jobben.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,8	1,8		
Fravær langtid (%)	3,5	2,7		
Nærvær (%)	94,7	95,5	92,6	

Ingen langtidssykemeldte bidrar til gode utslag for nærværprosenten. Til tross for at enhetens resultat hittil i 2016 anses som meget tilfredsstillende, skal det fortsatt fokuseres på et godt arbeidsmiljø (psykisk og fysisk) som også kan være med på å redusere enhetens fravær totalt sett. Nærværstatistikken gir ikke et helt riktig bilde da fravær fra en 24 timers vakt tilsvarer 3 dagers normalt fravær. Dette gjør at vårt nærvær blir kunstig bra, samt at lønnskostnadene vi har ved oppdekking på sykdom er tilsvarende høye.

16 – Innovasjon og kompetanse

Enhetsleder: Anne Cathrine Haugland

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	19.611	16.099	121,8 %	25.031	78,3 %
Sum inntekter	-11.843	-5.825	203,3 %	-8.298	142,7 %
Netto driftsramme enheten	7.768	10.274	75,6 %	16.733	46,4 %

Det forventes at enheten går i balanse i 2016. Periodisert budsjett blir ikke riktig fordi enheten har prosjekt-, salgs- og sponsorinntekter som kommer inn på ujevne tidspunkt gjennom året. Ved eventuelle overskudd på Arendalskonferansen, Arendalsuka og Arendal gamle rådhus søkes det om å overføre midlene til fond.

Enhets satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhets tjenester

Innovasjon Arendal

Arendalskonferansen har i løpet av året gjennomført to fordypningskonferanser og en hovedkonferanse. Konferansene er godt besøkt, men vi merker at det alt i alt er tyngre å selge billetter til tre konferanser enn en. Det hentes inn fond fra 2016 for å gjøre opp årets regnskap. Det forventes at konferansen går med overskudd også i 2016. Dette søkes overført til fond ved årsslutt.

Med hjerte for Arendal har mottatt skjønnsmidler fra Fylkesmannen samt prosjektmidler fra Helse- og omsorgsdepartementet. Med hjerte for Arendal har hatt stor aktivitet. Formelt avsluttes prosjektperioden for Med hjerte for Arendal ved årsslutt, Det legges frem en sak til politisk behandling om videreføring av Med hjerte for Arendal i løpet av september 2016.

Kloa er tatt i bruk som et lokale for dialog og samskaping med frivillige organisasjoner og innbyggere.

Eureka kompetanse

Det er stor aktivitet i Eureka kompetanses lokaler. Flere eksterne aktører er oppmerksomme på muligheten for å gjennomføre kurs og samlinger i lokalene.

Prosjektet KOBRA ser på muligheter for at Eureka kompetanse også kan være et tilbud for næringslivet og det vil i løpet av høsten prøves ut konkrete løsninger. Første halvår av 2016 har hatt fokus på kompetansemeglerfunksjonen og sett på mulighetene for utveksling av kompetanseopplegg på tvers av de nordiske landene. Dette innebærer også utprøving av læring via nettløsninger og e-læring.

Økonomien i Eureka kompetanse er stram. Ansvarsområdet gikk med underskudd i 2015. Eureka kompetanse baserer seg på inntekter fra utleie og det tar tid å etablere dette på budsjettert nivå. Kr 1,2 mill. av budsjetterte midler er kompetansemidler som disponeres av Stab Helse og Stab oppvekst. Disse sektorene vedtok et kutt i sine kompetansemidler på henholdsvis kr 400 000 for hver av sektorene i 2015. Dette kuttet ble videreført i 2016. Det er p.t. ikke vedtatt å øke rammen tilbake til opprinnelig nivå.

Kommunikasjon

Det er innført nye nettsider både for Arendal kommune og Arendalsuka i løpet av året. Det jobbes aktivt med sosiale medier, informasjonsrådgivning og et prosjekt for å etablere nytt intranett er satt i gang i regi av IKT-Agder.

Det er høy etterspørsel etter bistand fra kommunikasjonsnettverket. Arbeid med digitale kanaler prioriteres foran bistand til utarbeidelse av trykksaker, brosjyrer og plakater.

Servicesenteret

Servicesenteret har stor aktivitet og betjener i tillegg til skranke og telefon også sosiale medier og kommunens nettside. Ansvar for skjenke- og serveringsbevillinger ligger til Servicesenteret. Servicesenteret betjener turister utenom sommersesongen.

Arbeidsgiverstrategien

Alle ansatte er kjent med Arbeidsgiverstrategi Arendal 2023. Temaene i arbeidsgiverstrategien tas opp til diskusjon og refleksjon på enhetssamlinger og i personalmøter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten har hatt en felles samling med gjennomgang av resultater fra medarbeiderundersøkelsen. Det er jobbet etter dialogmodellen. HMS-utvalget har hatt to møter der det er utarbeidet en plan for de områdene enheten ønsker å forbedre, henholdsvis satsing på kompetanseutvikling og mestringsklima. Planen har vært ute til høring hos alle ansatte og følges opp i nettverkene. Deretter evalueres tiltakene på enhetssamling i løpet av høsten.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Det er ingen avvik knyttet til enhetens HMS-plan.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Det har ikke vært avvik i perioden.

Årsverk

Enheten har pr. 1/9 19 årsverk. 1,6 årsverk er pr. 1. september overført til Rådmannens stab.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,6	2,4		
Fravær langtid (%)	2,3	6,4		
Nærvær (%)	96,1	91,2	92,6	

Fraværet i enheten har økt siden 2. tertial 2015. Det er særlig langtidsfraværet som er økt. Fraværet skyldes ikke forhold på arbeidsplassen. Sykefraværet følges opp i henhold til IA-regelverket og det legges stor vekt på tilrettelegging for å øke nærværet.

17 – Levekår

Enhetsleder: Tora Halvorsen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	120.231	112.657	106,7 %	172.471	69,7 %
Sum inntekter	-20.968	-9.160	228,9 %	-26.853	78,1 %
Netto driftsramme enheten	99.263	103.496	95,9 %	145.618	68,2 %

Enheten meldte pr.1 tertial et merforbruk på kr 1,5 mill. Enheten skisserte tiltak, alternativt at enhetens merforbruk ble dekket opp av merinntekter fra enslige mindreårige flyktninger.

Enheten ble styrket og melder om balanse ved årets slutt. Dette forutsetter forventet inntekt for ressurskrevende brukere.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Enheten har stort fokus på satsingsområdene. Dette er ytterligere forsterket gjennom deltagelse i prosjektgruppe «Like muligheter», videreutvikling av innsatsteam og etablering av Rask psykisk helsehjelp. Enheten har gjennomført en heldagssamling for alle ansatte med tydeliggjøring av levekårsutfordringene, behovet for skjevfordeling/prioritering av «røde» områder og betydningen av koordinert, tidlig innsats.

Evalueringen av barnevernet ble lagt frem før sommeren. Oppfølgingen av denne skal behandles i bystyret i oktober. Dette vil ha høy prioritet fremover. Ett av tiltakene vil være at forebyggende tjenester barn, unge og familier skal bistå barnevernet med tiltak. Dette krever et tett samarbeid mellom de 2 avdelingene. Det er også et behov for en forventningsavklaring internt og eksternt.

Det pågår også et tett samarbeid mellom helsestasjon, forebyggende tjenester og psykisk helse og rusarbeid voksne for ytterligere å forsterke fokuset på tidlig innsats og på hele familien.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider- og brukerundersøkelsen er tema på ledermøtene, i HMS-utvalg og i personalmøter. Lederteamet har et spesielt fokus på mestringsledelse og mestringsklima. Bevarings- og forbedringsområdene varierer noe mellom arbeidsstedene.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Arbeidet er i rute i tråd med føringene i virksomhetsplanen.

Agder Arbeidsmiljø bistår enheten både i en arbeidsmiljøprosess og i en konflikt.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	1	+1
	Brannvarslere/slukningsutstyr/-skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0		
	Mobbing/trakassering	1	4	+3
	Trusler/vold	4	14	+10
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	2	7	+5
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	7	+7
	Alvorlig	1	13	+12
	Meget alvorlig	4	6	+2
Innmeldte avvik		7	26	+19
Lukkede avvik		7	27	

Det er hovedsakelig trusler og vold det meldes avvik på. 6 av disse er meldt som meget alvorlige. Det er iverksatt tiltak rundt enkelte og et forhold er meldt til politiet. Ansattes sikkerhet har et høyt fokus, men det er ikke mulig å forutsi alle situasjoner. Til tross for økningen i meldte avvik, er det fortsatt underrapportering.

	KVALITETS-avvik	2.tertial 2016
Avvikstype	Medisinering	17
	Skade / fall	0
	Trusler og vold mellom brukere	2
	Helsemessige forhold	1
	Øvrig brudd på lov, forskrift, vedtak	6
	Annet	9
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	6
	Alvorlig	22
	Meget alvorlig	7
Innmeldte avvik		35
Lukkede avvik		36

Det er avvik på medisinering som dominerer. Ved alvorlige tilfelle sjekkes det med lege. Svikt i rutiner følges opp overfor den enkelte ansatte og er fast tema på personalmøter i tillegg til opplæring.

Årsverk

Barnevernet ble styrket med 2 årsverk ved behandling av 1. tertial: 1 årsverk med midler fra fylkesmannen, 1 årsverk med midler fra enslige mindreårige flyktninger.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,1	2,2		2
Fravær langtid (%)	9,6	8,1		8
Nærvær (%)	88,3	89,7	92,6	92

Utviklingen går i riktig retning, men senere enn ønsket. I barnevernet er det en positiv utvikling med et nærvær på 91,2 i august.

18 – Spesialpedagogiske tjenester

Enhetsleder: Inger Mari Sørvig

Bystyrets vedtatte budsjettamme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	21.899	24.360	89,9 %	37.337	58,7 %
Sum inntekter	-2.060	-1.303	158,0 %	-1.892	108,9 %
Netto driftsramme enheten	19.840	23.056	86,0 %	35.445	56,0 %

Etter at enheten fikk økt sin ramme med kr 2 mill. etter 1. tertial er budsjettet mer realistisk. I oversikten kan det se ut som om utgiftene er lave, men det har sammenheng med at vi betaler ut refusjoner til barnehagene to ganger pr år. Pr 30.08.16 er det bare refusjoner for 1. halvår som er utbetalt. Ved full effekt av tiltakene som er iverksatt i avdelingen Pedagogisk fagteam, vil vi gå i balanse ved årets slutt. I de øvrige avdelingene har vi et lite overforbruk på Sandum skole. Dette skyldes blant annet manglende overføring av refusjon og noe ekstra kostnader knyttet til et sluttoppgjør.

Det er kommet endringer i barnehageloven som kan få økonomiske konsekvenser for kommunen og enheten.

Enhets satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhets tjenester

Fra 1. august kom det som nevnt endringer i barnehageloven og opplæringsloven. Dette innebærer at regelverket om barn under opplæringspliktig alder er flyttet fra opplæringsloven til barnehageloven, noe som blant annet innebærer at retten til spesialpedagogisk hjelp vil følge av barnehageloven.

De største endringene for enhet for spesialpedagogiske tjenester gjelder punktet om kommunens tilretteleggingsplikt for barn med nedsatt funksjonsevne, samt at PPT har fått et oppdrag i arbeidet med kompetanse – og organisasjonsutvikling i barnehagene.

Når det gjelder tilretteleggingsplikten, så er denne ikke ny og tilsvarer tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Tilretteleggingsplikten skal sikre at barn med nedsatt funksjonsevne kan nyttiggjøre seg barnehagetilbudet. Det som er nytt i loven, er at kommunen fra og med 1. august skal fatte et vedtak om tilrettelegging av barnehagetilbudet. Dette innebærer at foreldrene er gitt klageadgang på vedtaket. Fylkesmannen er klageinstans. Endringen må ikke forveksles med et ordinært spesialpedagogisk tiltak til barn i barnehage som følger av en sakkyndig vurdering og et enkeltvedtak. Kommunens plikt til tilrettelegging er begrenset til tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Målet for kommunen vil være å sikre at barn med behov for tilrettelegging får dette i et omfang og med en kvalitet som er i tråd med ny lov. Muligheten for at klageadgangen vil gi et økt volum for denne delen av tjenesten er til stede, og dette skaper noe usikkerhet.

Når det gjelder PPTs oppgave i å bistå barnehagene i arbeidet med kompetanse- og organisasjonsutvikling (systemarbeid), så er formuleringen knyttet til barn med særlige behov, og angir en tematisk ramme for bistanden PPT skal gi. Intensjonen med endringen er at PPT skal ha en forebyggende funksjon ved at tjenesten gjennom veiledning, kompetanse- og organisasjonsutvikling bidrar til at det settes inn riktige tiltak overfor barn med behov for ekstra hjelp og støtte slik at flest mulig barn kan få sine behov ivaretatt innenfor det ordinære og allmennpedagogiske tilbudet

Den nye lovteksten understreker at det sakkyndige arbeidet i barnehagen fortsatt skal ha høyest prioritet i PPT. Det nye i loven er at PPT skal vurdere i hvilken grad barnehagen har forutsetning og ressurser til å støtte opp om barnets behov innenfor det ordinære tilbudet. Barnets behov skal derfor ses i en kontekst i den sakkyndige vurderingen.

Begge punktene over innebærer flere nye og omfattende oppgaver for PPT, og gir et økt ressursbehov i avdelingen. I tillegg kreves det nå sakkyndig vurdering for å få tilskudd ved bosetting av personer med alvorlige kjente funksjonshemminger og/eller atferdsvansker. Det er klare signaler fra IMDI på at de ikke vil ta hensyn til lav kapasitet i PPT.

Disse elementene sammenholdt med antall avvik indikerer at PPT gjennom mange år har hatt for lav kapasitet og for liten grunnbemanning, og selv om bemanningen er økt noe, og vi har et sterkt fokus på saksbehandlingstid så må vi melde flere titalls avvik årlig. Et økt ressursbehov handler om tjenestens kapasitet totalt sett når det gjelder de lovpålagte oppgavene.

Når det gjelder overordnende satsinger har vi denne høsten blant annet gjort organisatoriske endringer i PPT, og sakene fordeles nå så likt som mulig mellom PP-rådgiverne slik at kapasiteten blir likere for kommunen og brukerne som helhet. Det er tettere oppfølging av hver enkelt rådgiver, og rådgiverne får nå oversikt en gang per mnd. i forhold til saker som fortsatt venter på sakkyndig vurdering.

PPT har etablert en Praksishåndbok som nå er i aktiv bruk, noe som bidrar til å sikre likebehandling.

PPT har etablert fast veiledning med ABUP for hele personalet i PPT for å øke kompetansen i forhold til barn og unges psykiske helse. Dette tiltaket vil opprettholdes gjennom høsten. Felles evaluering har synliggjort at dette oppleves som svært positivt både for PPT og for ABUP.

Det er avholdt flere kurs i regi av PPT ift lesevansker og tilpasset opplæring - skolens handlingsrom, flere kurs vil avholdes ut over høsten.

Sandum skole har i skoleåret 2015-2016 endret sin undervisning, og har gjennomført periodeundervisning hvor vi i en til to uker underviser hver formiddag i kun ett fag. Intensjonen er å gi elevene mulighet til å fordype seg i hvert enkelt fag, samt å dykke ned i kompetansemålene ved å ta i bruk ulike læringsarenaer og læringsstrategier. Målet har vært å gi mer og bedre læring. Etter å ha evaluert, viser det seg at metoden er en suksess i det fleste fag. Det har gitt oss mulighet til å få mere ro og struktur i undervisningen og sammenhengende tid til å dykke dypere inn i forskjellige emner. Evalueringen viste også at det kunne bli for lenge mellom hver økt i kjernefagene (Norsk, Engelsk og Matematikk). Vi har derfor timeplanfestet øktene i kjernefagene på formiddagene tre dager i uken, og har periodeundervisning hele mandag samt halve dagen øvrige dager for skoleåret 2016-2017.

Ambulerende Skoleteam har i 2. tertial arbeidet med saker på Roligheden, Sandnes, Birkenlund, Stuenes, Strømmen og Moltemyr skole. Arbeidet består dels i å bistå skolene i forhold til enkeltelever som på forskjellige måter viser høy grad av mistriksel, og dels arbeid med klasse – og læringsmiljø generelt. Teamet har i dette tertial svært mange oppgaver, og har for første gang hatt venteliste på saker.

Logopedtjenesten har gjort endringer som medfører en tydeligere struktur på tilbudet til brukerne. Dette arbeidet skal videreutvikles, og tjenesten ferdigstiller i høst skriftlige rutiner for de viktigste prosessene knyttet til eget arbeid.

Pedagogisk fagteam har alle sine spesialpedagoger ute på oppdrag i barnehagene, og det er også stor aktivitet i veilederteamet. Vi arbeider med implementering av endringer i Barnehageloven i forhold til barn med spesielle behov. Det etableres en arena for samhandling mellom Pedagogisk fagteam og PPT som følge av endringene i loven. Målet er å sikre at barn får riktig hjelp av rett instans til rett tid, og å sørge for at vi utnytter de gode ressursene som ligger i enheten.

I Pedagogisk fagteam er arbeidet knyttet til veiledning en viktig og avgjørende faktor for å sikre reell tidlig innsats. Det er etablert et lavterskeltilbud som fungerer godt ut mot den enkelte barnehage. En stor del av sakene er rettet mot språk og da også minoritetsspråklige barn. Barnehagene opplever at de har en arena for å drøfte faglige spørsmål knyttet til enkeltbarn og grupper, og foreldrene oppgir at de opplever at de blir sett og hørt.

Vi erfarer at barnehager som har søkt observasjon/veiledning søker igjen. Det trykker pedagogiske ledere i egen faglighet og egne styrker. Hvis barnet henvises til PPT, legges det ved en rapport fra veilederne i Pedagogisk fagteam, og det oppleves som et godt supplement for PPT når de skal skrive sakkyndige vurderingen.

Pedagogisk fagteam kan i de fleste tilfeller sette i gang tiltak i barnehagene og jobbe med tiltak i påvente av sakkyndig vurdering og vedtak. Dette innebærer at barnet får tidlig hjelp

Arbeidsgiverstrategien

Alle ansatte er kjent med arbeidsgiverstrategien, og den har vært tema i samtaler med nyansatte. I tillegg er den tema for refleksjon og drøfting i enhetsmøter gjennom hele året.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen er fulgt opp i enhetsmøtet i juni gjennom bruk av ulike verktøy for å videreføre resultatene fra undersøkelsen, og for å se på hvilke felles faktorer som er viktige i enheten. Avdelingene har fått i oppdrag å videreføre arbeidet

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Det er ingen avvik knyttet til enhetens HMS-plan, og årets vernerunde blir fulgt opp fortløpende.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	1	+1
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	1	+1
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	1	+1
Lukkede avvik			1	

Avviket er lukket, og det er satt inn konkrete tiltak for å avhjelpe situasjonen

	KVALITETS-avvik	2.tertial 2016
Avvikstype	Medisinering	0
	Skade / fall	0
	Trusler og vold mellom brukere	0
	Helsemessige forhold	0
	Øvrig brudd på lov, forskrift, vedtak	0
	Forsinket saksbehandling	18
	Annet	1
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0
	Alvorlig	9
	Meget alvorlig	10
Innmeldte avvik		19
Lukkede avvik		19

Avvik knyttet til kvalitet omhandler alle saksbehandlingstid i PPT. Det vil høyst sannsynlig bli like mange eller flere meldte avvik høsten 2016. Årsaken til dette er først og fremst at nærmere 40 saker ble satt på vent til over sommerferien fordi henvisningen fra skoler/barnehager kom så sent på året at vi ikke hadde mulighet til å starte eller slutføre disse før ferien. Det dreier seg om saker som kom inn fra medio april og frem til juli. Vi valgte å prioritere saker som var henvist tidligere på våren. Alle avvikene er lukket.

Årsverk

Enheten har økt antall årsverk med 0,85%. Dette er en følge av at to assistenter som jobber som ekstra- ressurser knyttet til barn med særskilte behov er flyttet fra en barnehage til spesialpedagogiske tjenester. Økningen i årsverk medfører ikke økte lønnskostnader, da disse er en del av refusjonene til barnehagene.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,7	1,4		1,5
Fravær langtid (%)	10,6	5,6		6,5
Nærvær (%)	87,7	93,1	92,6	92

Nærværet i enheten har en svært positiv utvikling. Det jobbes aktivt både på avdelingsnivå og på enhetsnivå for å redusere fraværet. Vi har nådd målet vårt for 2016 men vil fortsette arbeidet for å opprettholde det gode resultatet, og for å øke nærværet ytterligere

19 – Vitensenteret

Enhetsleder: Kine Wangerud

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	10.220	10.641	96,0 %	15.696	65,1 %
Sum inntekter	-9.631	-8.188	117,6 %	-12.275	78,5 %
Netto driftsramme enheten	589	2.453	24,0 %	3.421	17,2 %

På denne tiden av året skal vi ha nådd store deler av vårt budsjett i forhold til fritidsbesøkende. Vitensenteret Sørlandet har hatt en god sommer, hvor vi hadde over 9000 besøkende. Videre har vi hatt godt med bestillinger av undervisningsopplegg og kurs for ansatte i undervisningssektoren. Vi har en vakant stilling i 2016. Vi må inngå noen flere avtaler før ny pedagog ansettes.

Målsetningen for 2016 er at vi skal kunne avsette midler til nødvendige utviklingsprosjekter i 2017. Det er sterke krav om fornyelse, og vi er alle kjent med at det fortsatt er vanskelig å hente inn friske midler så vi klare avsetning via drift til Investeringsfond for utvikling/fornyelse.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Dette er en periode som preges av utvikling, opplæring, gjennomføring og evaluering av aktiviteter vi har tilbudt våre sommergjester. Det er omfattende arbeid med logistikk, det er gjort investering i lydanlegg, nye løsninger ved billettsalg, nye måter å gå informasjon på mm. Evalueringen viser at vi har lykkes godt med mange av de tiltakene vi har gjennomført, men har også avdekket enkelte områder må vi gjøre noen flere investeringer og forbedre ytterligere informasjonsflyten.

Vitensenteret åpnet sin egenutviklede utstilling Next Level som er en retro spill utstilling. Denne utstillingen vil bli stående til nærmere jul.

Før sommeren ble det ferdigstilt og fremlagt en utredning om mulige samarbeidsområder mellom Vest-Agder og Aust-Agder fylkeskommune, og Vitensenteret. Det er nå i denne tertialperioden blitt nedsatt en ny arbeidsgruppe som skal gjennomføre en kartlegging som skal presenteres i løpet av høsten. Denne kartleggingen vil i første omgang kartlegg hva videregående skoler vil ønske at Vitensenteret kan tilby av undervisningsopplegg. Det er ønskelig på et senere tidspunkt å vurdere kurs for lærere.

Universitetet i Agder har vært gjennom en omfattende strategiprosess, og leder fra Vitensenteret har vært med i UiA sitt strategiske råd i denne prosessen. Det har også i denne perioden blitt startet opp arbeidet med grunnlag for å kunne inngå en langsiktig avtale med

UiA. Dette arbeidet vil ferdigstilles før utgangen av 2016, og er sentralt ihht de nasjonale føringene for de regionale vitensentrene.

Vi opplever at økt innsats på markedsføringen mot sommeren 2016, har bidratt til økt kjennskap og økt besøk i sommer. Dette er en viktig sesong for Vitensenteret, slik at det vil også planlegges økt markedsføringstrykk før sommeren 2017.

Ansatte ved Vitensenteret har deltatt på Ecsite konferanse i Graz, Østerrike. Under den konferansen hadde vi to dagers workshop med universitet fra ulike land, forskere og analytikere. Vitensenteret Sørlandet vil inngå i en gruppe hvor målsetningen er at vitensenteret gjennom undersøkelser, evalueringer og forskning skal levere kvalitet.

Det har blitt gjennomført flere bedriftsbesøk hvor målsetningen er at vi skal øke vår kompetanse og nettverk i forbindelse med etableringen av et Velkomstsenter til vårt fremtidige Raet nasjonalpark. Vi hadde hele personalgruppen en dag på Sam Eyde hvor vi fikk omvisning, møtt mange lærere og hvor vi ble veldig imponerte over skolen og de ansatte. Det er ønskelig å få tettere samarbeid med skolen på flere områder. Et konkret samarbeidsprosjekt med media linjen planlegges i disse dager.

Vitensenteret har vært en arena for forskerne i Agderprosjektet, hvor de bruke våre pedagoger og arealer i en hel uke, når barn fra barnehager i Arendal skulle intervjues.

På bakgrunn av at vi har en økning av forespørsler fra kommuner i Vest-Agder har vi startet opp prosessen med å vurdere å utvide med en avdeling i Vest-Agder. Dette fordrer driftstilskudd fra vertskapskommunen, bidrag fra andre offentlige/private virksomheter og politisk forankring.

Arbeidsgiverstrategien

I den perioden vi nå har bak oss, har Vitensenteret fått enormt mange henvendelser. Derfor er det viktig å regelmessig ta opp hva vårt samfunnsoppdrag er, viktigheten av at vi er fleksible, god konstruktiv dialog med kollegaer hvis det blir hektisk og bidra til at tjenestene får god kvalitet. Det å være stolt av det som leveres er vår rettesnor.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har i denne perioden blitt brukt en god del tid på grundige beskrivelser av rutiner, rollefordeling på drift av resepsjon- og butikk. For organisasjonene forøvrig vil rollebeskrivelsen endre seg i takt med at organisasjonen vokser. Derfor er ansvarsfordeling og roller tema vi har regelmessig.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS arbeidet har stort fokus i denne perioden, da alle ansatte skal repetere rutiner, tilkallingshjelper og faste ansatte har felles møter, det gjennomgås grundig før sommeråpent starter. Vitensenteret har også i perioden hatt en gjennomgang av sykemeldingsfilm, og har møter i HMS-utvalget. Vi gjennomfører aktiviteter ihht HMS-årshjulet.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Årsverk

Ingen endringer.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhets mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,2	2,1		
Fravær langtid (%)	2,6	0,0		
Nærvær (%)	95,2	98,0	92,6	

Vitensenteret er en liten og oversiktlig organisasjon, hvor enhetsleder har god oversikt. Fokus er forebyggende.

23 – Arendal Voksenopplæring

Enhetsleder: Lena Halvorsen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	33.248	33.193	100,2 %	50.747	65,5 %
Sum inntekter	-30.349	-24.038	126,3 %	-35.190	86,2 %
Netto driftsramme enheten	2.899	9.155	31,7 %	15.557	18,6 %

Oversikten over gir et feil bilde av status for perioden. Forbruket i perioden er som budsjettet. Arendal voksenopplæring (AVO) har fått utbetalt flere tilskudd i denne perioden (tilskudd til norskopplæring for asylsøkere). Inntektene i perioden er høyere enn budsjettet. Dette skyldes at AVO har mottatt statstilskudd tidligere enn forventet.

Høsten 2016 vil utgiftene til grunnskoleopplæring for voksne stige som følge av økt antall deltagere med behov for slik opplæring. I tillegg har AVO økte utgifter i henhold til behov for videre leie av kontor,- og undervisningslokaler utenfor skolens egne lokaler i Eureka-bygget.

Enheten styrer mot balanse i årsresultatet gjennom fortløpende vurdering av situasjonen og behov for tiltak.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Arendal voksenopplæring (AVO) er et framtidsrettet ressurscenter preget av mangfold i brukergrupper, i arbeidsmetoder og opplæringstilbud. Den overordnede målsettingen som er felles for alle skolens avdelinger, er integrering i samfunns- og arbeidsliv for skolens deltakere i tett samarbeid med andre offentlige og private aktører. Opplæringstilbudene skal legge til rette for at skolens deltakere tilegner seg ferdigheter og kunnskaper som gjør det mulig for dem å fungere tilfredsstillende i samfunnet – dette gjelder både særskilt tilrettelagt opplæring for elever ved avdeling for spesialpedagogikk og i den ordinære grunnskoleopplæringen for voksne. Enheten er godt i gang med å følge opp satsingsområdene i virksomhetsplanen. I 1. og 2. tertial har det vært særlig fokus på tiltak som fremmer integrering gjennom systematisk samarbeid med frivillig sektor.

- Individuelt tilrettelagte opplæringstilbud for elever med særskilte behov på Avdeling for spesialpedagogikk, i samarbeid med PPT og Enhet levekår – dette arbeidet er i rute.
- Videreutvikle tiltak som styrker innvandrernes/flyktingenes muligheter på arbeidsmarkedet gjennom forpliktende samarbeid med eksterne aktører i næringslivet og i det offentlige: videre satsing på arbeidsretting av norskopplæringen og utprøving av nye modeller (som mentorordninger), språkpraksisplasser i ulike bedrifter, introduksjonsbedrift/drift av kaféen på biblioteket, samarbeid med NAV gjennom bl.a.

felles satsing på arbeidsretting av Introduksjonsprogrammet og karriereveiledning, deltakelse i kommunens praksistildelingsutvalg – dette arbeidet videreføres med unntak av utprøving av mentorordninger og deltakelse i kommunens praksisutvalg.

- Videreutvikling og systematisering av samarbeidet med frivillig sektor for å styrke innvandrernes nettverk, deres deltakelse i samfunnslivet og opplevelsen av tilhørighet i lokalmiljøet, språklæring og muligheter på arbeidsmarkedet – AVO har fått tilsagn om kommunale utviklingsmidler fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (Imdi) i 2016 til prosjektet «Folk møter folk». Samarbeidspartnere i prosjektet er Med Hjerter for Arendal og Agderforskning. Opprettelsen av en filial av Frivilligsentral for sentrum i Eureka i samarbeid med Frivilligsentralen på Tyholmen/Seniorsenteret med oppstart 27. september. Dette arbeidet er i rute.
- Eget tilbud til høyt utdannede innvandrere og flyktninger (MOT - intensiv norskopplæring, ressursmobilisering og arbeidstrening for innvandrere og flyktninger med høyere utdanning).
- Bruk av egenutviklet metode for lese- og skriveopplæring for analfabeter ved hjelp av iPad og morsmålsstøttere.
- Tett samarbeid med NAV om kvalifisering av flyktninger gjennom Introduksjonsprogrammet samt Imdi-prosjektet "Jobbsjansen".
- Omorganisering og utvidelse av grunnskoleopplæringen for voksne (unge voksne 16 – 22 år i kombinasjonsklasser i samarbeid med Aust-Agder fylkeskommune lokalisert på Sam Eyde vgs for å sikre bedre integrering og overganger, samt forebygge frafall fra videregående opplæring. Grunnskole for voksne over 23 år ved AVO.) Dette arbeidet er i rute, men uten prosjektstøtte fra Imdi (AVO har fått avslag på KUM 2016-søknaden "Grunnskole for unge voksne på Sam Eyde vgs").
- AVO vil bidra med følgende prosjekter innenfor satsingsområdet Livslang læring:
 - Prosjektet "Folk møter folk" støttet av Imdi gjennom kommunale utviklingsmidler (KUM) i 2016 (samarbeid mellom AVO og MHFA om frivilligheten som arena for norskopplæring, nettverksbygging og integrering i lokalsamfunnet for nyankomne flyktninger).
 - Satsingen "Grunnskole for unge voksne på Sam Eyde vgs" i samarbeid med Aust-Agder fylkeskommune og Sam Eyde vgs (mål: fremme integrering mellom ungdommer med norsk og utenlandsk bakgrunn, forebygge frafall fra videregående opplæring for minoritetsspråklige gjennom styrking av norskferdigheter og fagkunnskaper).
 - Erasmus+-prosjektet "IDEAL" (integrere digitale metoder i opplæring i grunnleggende ferdigheter for utsatte grupper for å styrke deres muligheter på arbeidsmarkedet og for samfunnsdeltakelse).
 - Opplæringsprogrammet "MOT" for høyt utdannede innvandrere (intensiv norskopplæring og ressursmobilisering og arbeidstrening for innvandrere og flyktninger med høyere utdanning).
 - Morsmålsstøttet alfabetisering for analfabeter med iPad som verktøy (mål: raskere norskopplæring både skriftlig og muntlig, samt styrking av digitale ferdigheter for deltakere med ingen skolegang).

Arbeidsgiverstrategien

Arendal voksenopplæring gjennomførte våren 2016 et personalseminar med etisk refleksjon og kollegaveiledningsgrupper som tema. Dette arbeidet videreføres skoleåret 2016/2017.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten har fulgt opp medarbeiderundersøkelsen ihht til anbefalt plan. Følgende fokusområder er identifisert: bevaring av autonomi og mestringsklima, forbedring av mestringsledelse og satsing på kompetanseutvikling. Arendal voksenopplæring har brukt kommunens anbefalte prosessverktøy. Tiltak er under utarbeidelse.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Overordnet mål for HMS-arbeidet i 2016 er ivaretagelse av personalet og arbeidsmiljøet, sikring av kompetanseoverføring og utvikling. AVO har mange nye ansatte og gjennomfører tiltak som fadderordning og møter med nye ansatte, team-byggende aktiviteter for alle avdelingene og sosiale tiltak.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Antall årsverk i 2. tertial 2015 var 44,4. Antall årsverk 2. tertial 2016 er 52,1. Den store økningen i antall årsverk skyldes mange nye deltagere/elever ved AVO som følge av flyktnings situasjonen høsten/ vinteren 2015/2016 (norskopplæring til ca 200 beboere i desentraliserte asylmottak i Arendal fra januar 2016, grunnskoleopplæring/ heldagstilbud til ca 40 enslige mindreårige asylsøkere, samt økning i antall flyktninger på introduksjonsprogrammet). AVO har omorganisert og økt administrasjonen som følge av økt elevantall.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,6	1,9		1,5
Fravær langtid (%)	7,0	5,3		6,5
Nærvær (%)	90,4	92,9	92,6	93

Det har vært en positiv utvikling i både korttidsfraværet og langtidsfraværet i perioden. Nærværsprosenten har nådd enhetens mål for perioden. En av årsakene til dette kan være mer stabilitet for de ansatte i denne perioden enn i 1. tertial da både arbeidspresset og endringspresset var stort grunnet økning i antall deltagere ved skolen.

25 – Birkenlund skole

Enhetsleder: Guttorm Fevang

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	23.565	21.850	107,9 %	34.336	68,6 %
Sum inntekter	-4.313	-2.239	192,6 %	-3.450	125,0 %
Netto driftsramme enheten	19.252	19.610	98,2 %	30.886	62,3 %

Skolens økonomi er stram, noe som gir utfordringer i alle de prioriteringer vi gjør. Selv om regnskapet nå viser at vi er i balanse, har vi måttet øke bemanningen noe. Vi regner likevel med å komme i balanse ved årsskiftet.

Risikoanalyse budsjettvedtak

Det er særlig tre forhold som gjør høstens budsjettering utfordrende:

- 1) For å gi alle elever et forsvarlig opplæringstilbud har vi vært nødt til å øke bemanningen noe.
- 2) Selv om finansieringen av asylsøkere er kjent, vil det variere hvor mange asylsøkere vi har og således hvor mye vi får kompensert. Kompensasjonen kommer også i ettertid. Dette er utfordrende i forhold til bemanning og forutsigbarhet. Ut fra hva vi vet i dag, vil gruppen reduseres fra 11 til 7 elever fra oktober måned.
- 3) Sykefraværet ved skolen har økt noe.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Birkenlund skoles satsingsområder er valgt ut fra hva vi mener skolen bør jobbe mer med for å øke graden av måloppnåelse i forhold til Kunnskapsløftet. I siste tertial har vi derfor arbeidet særlig med:

Læringsmiljø

Vi har fortsatt vårt arbeid med å gjøre undervisningen mer inkluderende for alle elevene. Vi har særlig arbeidet med viktigheten av å «se» hver elev, tilpasse undervisningen til hva elevene mestrer og hvordan få alle med i det sosiale fellesskapet i klassen.

Vi har brukt tid på å dele erfaringer med hverandre og reflektere over egen praksis.

Vi har arbeidet med å bedre det psykososiale miljøet for elevene, ved å fokusere på empati, samarbeid, selvhverdelse, selvkontroll og ansvarlighet. Vi har en sosial plan som beskriver dette, og hvert trinn skal ha en plan for hvordan de ønsker å arbeide konkret med disse begrepene i klassene.

Realfagskommune

Birkenlund skole har deltatt på nettverkssamlingene og hospitering i forbindelse realfags-

satsingen i kommunen. 3 lærere fullførte videreutdanning i realfag våren 2016, og 2 lærere har denne høsten begynt på studier.

For høsten har vi planlagt å:

- Vektlegge det grunnleggende innenfor matematikk.
- Enda mer bruk av konkretiseringsmaterieell og variasjon.
- Matematikkdager/halvdager.
- Skolens «Bekkis» vi fortsette. Fast opplegg hvor elevene er ute og lærer i naturen.

Foreldresamarbeid

Skolen har flere prosjekter sammen med foreldrene for å fremme et positivt læringsmiljø. Det er etablert foreldrenettverk på alle trinn, og vi arbeider for å få mest mulig aktivitet i nettverkene.

Vi vil prioritere å gi best mulig tilbakemeldinger til foreldrene, som vil bidra til å fremme et positivt læringsmiljø.

Arbeidsgiverstrategien

Innholdet i arbeidsgiverstrategien preger mye av vårt kontinuerlige arbeid. I oppstarten av skoleåret formidles mye av innholdet til de ansatte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har ikke arbeidet direkte med den i denne perioden.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS-arbeidet skjer i tråd med våre planer, og vi har hatt et oppstart.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	3	+3
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	3	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	3	+3
Lukkede avvik			3	

De ansatte har i denne perioden levert tre avviksmeldinger. Avvikene har gått på utagerende elever. Sakene er fulgt og avvikene er lukket.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,6	2,5		2
Fravær langtid (%)	2,4	6,8		3
Nærvær (%)	95,1	90,7	92,6	95

Nærværet har blitt redusert i perioden, både i forhold til 1. tertial og i forhold samme tid i fjor. Det er særlig langtidsfraværet som har økt. Det er forskjellige årsaker som ligger grunn for fraværet, og vi følger dette opp i tråd med oppfølgingsplaner.

27 – Asdal skole

Enhetsleder: Jon Erik Bakke

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	39.049	39.461	99,0 %	61.953	63,0 %
Sum inntekter	-8.993	-7.388	121,7 %	-11.200	80,3 %
Netto driftsramme enheten	30.056	32.073	93,7 %	50.753	59,2 %

Samlet sett holder enheten seg innenfor tildelt budsjett. Tildelte midler til «tidlig innstas» er brukt for å styrke småskoletrinnet med økt lærertetthet.

Risikoanalyse

Det er ulike utfordringer på de tre avdelingene. P.t. er de største utfordringene knyttet til barnetrinnet pga elever med store særskilte behov.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Realfagskommune

Skolen har fått endelig avslag på å være med i det nasjonale prøveprosjektet med programmering som valgfag på ungdomstrinnet. Valgfaget kunne derfor likevel ikke starte opp.

På de øvrige satsingsområdene er skolen godt i gang med gjennomføring

Samarbeid med foreldre

Skolen har ved skolestart igangsatt en prosess blant ansatte og i FAU med tanke på en forventningsavklaring i forholdet mellom skole og hjem.

Utviklingsarbeid ved ressursenteret

Arbeidet med å forbedre og kvalitetssikre undervisningen er fortsatt fokusområder for utviklingsarbeidet her.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidet med godt arbeidsmiljø videreføres høsten 2016.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Se over. Elevundersøkelsen vil bli gjennomført senere i høst.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS-utvalget har ikke hatt møter i 2. tertial, men starter opp igjen i september.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	2	+2
	Brannvarslere/slukningsutstyr/-skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	3	6	+3
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	3	2	-1
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	1	2	+1
	Alvorlig	1	5	+4
	Meget alvorlig	4	3	-1
Innmeldte avvik		6	10	+4
Lukkede avvik		6	9	

Samtlige avvik gjelder elever med utagerende atferd. Det er utarbeidet tiltaksplan for de fleste da det dreier seg om elever med forventet avvikende atferd.

Årsverk

Pga elevøkning ved ressurscenteret har det blitt noe økning i antall årsverk.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,9	2,0		1,8
Fravær langtid (%)	6,2	5,5		6,2
Nærvær (%)	91,9	92,5	92,6	92,0

I perioden 2013-15 lå nærværet jevnt på 91,5-91,7. Det er derfor en god forbedring når nærværet har økt til 92,5, og det er over skolens mål for 2016. Om forbedringen skyldes flere oppfølgingsamtaler (med langtidssykemeldte og personer med hyppige korttidsfravær) eller tilfeldige variasjoner vil kun tiden vise.

28 – Stuenes skole

Enhetsleder: Wenche J. Liberg

Bystyrets vedtatte budsjettamme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	24.131	22.420	107,6 %	35.235	68,5 %
Sum inntekter	-5.316	-3.026	175,7 %	-4.615	115,2 %
Netto driftsramme enheten	18.815	19.394	97,0 %	30.620	61,4 %

Regnskap pr. 31.8.2016 er godt innenfor rammen. Inntektssiden er høyere enn budsjettet. Det skyldes blant annet høyere sykelønnsrefusjon, flere barn i SFO og flere gjesteelever fra andre kommuner. Selv om vi pr. 31.8. er innenfor rammen er lønnsutgiftene pr. september 2% høyere enn budsjettet. Stuenes skole har tatt imot 54 mottakselever og har derfor økt bemanningen med tospråklig lærere/assistenter. Statlige midler vil dekke opp for merforbruket. Regnskap for 2016 forventes å komme i balanse.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Vi har i løpet av et halvt år etablert en mottaksskole for flyktninger og asylsøkere på Stuenes skole. De fleste asylbarna kommer fra Syria og Afghanistan. Antall elever har variert noe, men på det meste har det vært 54 elever hos oss. En del av disse er nå flyttet til andre kommuner, og vi har fått signaler om at ytterlig flere skal reise. Bemanningen må imidlertid opprettholdes i forhold til de elever som er her.

Skolens satsingsområder

Inkluderende læringsmiljø

Ved Stuenes skole har ca. 10 % av elevene spesialundervisning. Vi har i høst startet et arbeid hvor fokus er å inkludere elevene mer i klasserommet. Alle elevene skal møtes «der de er», og skolen skal være «Et sted å være trygg – et sted å lære».

Målsettingen er å organisere og gjennomføre den ordinære undervisningen på en slik måte at den treffer en større del av våre elever. Det handler om tydelig klasseledelse og variert, praktisk og relevant undervisning. På planleggingsdager og i skolens fellestid arbeider vi med å styrke kompetansen i personalet med fokus på «Hva kjennetegner god undervisning».

Realfag

Lærere i realfag fra b- trinn og u- trinn deltar i kommunens nettverk for realfagsatsingen. Flere av realfagslærere har tatt videreutdanning i matematikk og vil kunne bidra positivt til satsingen.

Foreldresamarbeid

Stuenes skole ønsker et konstruktivt samarbeid mellom foreldre og skole for å fremme elevenes læring og utvikling. Skolens plan for skole-hjem samarbeid revurderes og blir erstattet av en ny plan. Planen skal inneholde en rolleavklaring om ansvar, plikter, rettigheter og rutiner for samarbeid.

Arbeidsgiverstrategien

Stuenes skoles arbeid med arbeidsgiverstrategi gjøres gjennom skolens pedagogiske utviklingsarbeid og med fokus på kollektiv kompetanseheving.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen gjøres gjennom felles refleksjon i personalmøter. Mestring og mestringsledelse er tema i medarbeidersamtalene på Stuenes skole.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Hovedmål for HMS arbeidet på Stuenes skole er å ha et godt arbeidsmiljø. Det legges til rette for medvirkning og deltaking i forhold til egen arbeidssituasjon, og det er høy grad av åpenhet for konstruktive innspill. HMS utvalget deltar på kommunes samlinger og har møter ved behov.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	4	1	-3
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	1	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	3	1	-2
	Meget alvorlig	2	0	-2
Innmeldte avvik		5	1	-4
Lukkede avvik		5	1	-4

Årsverk

Årsverk	1.tertial 2016	1.tertial 2016
Fast	52,28	55,68
Ulønnet permisjon	1,33	1,3
Vikariat	4,13	5,12

Økt bemanning har sammenheng med mottaksskolen.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,0	2,2		1,8
Fravær langtid (%)	3,4	6,0		4,4
Nærvær (%)	94,6	91,8	92,6	93,8

Fravær langtid er økt betydelig fra 2.tertial 2015. Sykemeldte følges opp etter gjeldene retningslinjer med dialogmøter og tiltaksplaner. Sykefraværet er ikke arbeidsrelatert.

29 – Nedenes skole

Enhetsleder: Olav Vikse

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	22.596	21.274	106,2 %	33.441	67,6 %
Sum inntekter	-4.379	-2.784	157,3 %	-4.298	101,9 %
Netto driftsramme enheten	18.218	18.490	98,5 %	29.143	62,5 %

Økte lønnsutgifter fører til et betydelig overforbruk på lønn. Merforbruket er knyttet opp mot elever med tunge spesialpedagogiske tilretteleggingsbehov samt flere langtidssykemeldte ansatte. Dersom nivået på refusjoner holder seg på samme nivå i høst som hittil i år, vil imidlertid dette kompensere for overforbruket.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Realfag

- Vi implementerer ny lokal læreplan i matematikk på ungdomstrinnet
- Vi har lagt til rette for kompetanseheving ift «russisk» matematikk slik at både 1. og 2. trinn ved skolen nå anvender denne metodikken.
- Vi arbeider med intern spredning/ kompetanseheving ift «russisk» matematikk på alle trinn.
- Realister fra U- trinn deltar i kommunens nettverk for realfagsatsingen. En av våre realister leder dette nettverket – noe vi benytter oss av i eget utviklingsarbeid.

En av våre lærere tar spesialistlærerutdanning i realfag – noe som ytterligere styrker skolens kompetanse både faglig og ift. utviklingsarbeid.

Læringsmiljø

- Vi arbeider systematisk med læringsmiljøet; på barnetrinn under headingen «et inkluderende læringsmiljø», på ungdomstrinn under headingen «elevmedvirkning og involvering i et inkluderende læringsmiljø» Bakteppet er arbeidet vi gjorde i vår med inkluderingsbegrepet. Vi er i oppstartsfasen, men vil i løpet av kort tid ha utarbeidet milepælsplaner for videre arbeid.

Samarbeid med foresatte

- Vi har gode planer som vi følger.
- Vårt mål om å øke foresattes opplevelse av reell medvirkning er drøftet i FAU og vil bli fokusert på i foreldremøter fremover.

Arbeidsgiverstrategien

I samarbeid med Utdanningsforbundet har vi faste samlinger der etisk refleksjon, profesjonsbevissthet og refleksjon rundt vårt samfunnsansvar står sentralt.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har felles refleksjoner i personalet rundt de foreslåtte faktorene fra medarbeiderundersøkelsen og har gjennomført intern kursing ift oppfølging av sykmeldte.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Skolens stoffkartotek vil bli ferdigstilt i løpet av høsten. Skrivebordsøvelse ift beredskapsplan (PLIVO) er gjennomført i samarbeid med politiet. Øvrige HMS – mål er nådd. Bekymringen vår er knyttet til nærværstallene.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skiltning/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	1	+1
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	1	+1
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	1	+1
Lukkede avvik		0	1	+1

Tross verneombudets gode opplæring og gjentatte påminnelser skrives få avviksmeldinger.

Årsverk

Elever med store sammensatte vansker har gjort det nødvendig å knytte til oss ny kompetanse i form av nytilsatt sosionom.

Mange nye flyktingbarn har gjort det nødvendig å tilsette tospråklig assistent for å sikre kommunikasjon med elever og foresatte. Antall timer med grunnleggende norsk har følgelig økt betydelig.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,0	1,4		1,5
Fravær langtid (%)	3,4	6,3		3
Nærvær (%)	95,7	92,3	92,6	95,5

Nærværet er langt lavere enn målsettingen for året og resultatet i fjor. Det er hovedsakelig langtidsfravær med medisinske årsaker som forklarer de lave tallene på nærværstatistikken.

30 – Stinta skole

Enhetsleder: Reidun Pihlmann

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	29.204	28.925	101,0 %	45.482	64,2 %
Sum inntekter	-4.326	-4.599	94,1 %	-6.990	61,9 %
Netto driftsramme enheten	24.878	24.326	102,3 %	38.492	64,6 %

Bakgrunnen for merforbruket 2. tertial er primært manglende tilskudd for grunnleggende norskopplæring og tospråklige lærere/assistenter. Refusjonskravet er sendt Fylkesmannen i Aust- Agder. Stinta skole tok imot 31 asylsøkerbarn høsten 2015 og vinteren 2016. Dette utløste et behov for økt bemanning. Enheten legger til grunn at tilskuddet til denne gruppen dekker merforbruket.

Som mottaksskole ligger det alltid usikkerhet mht ressurser. Antall elever varierer fra måned til måned. I løpet av sommeren er antall asylsøkerbarn redusert. Dette medfører utfordringer mht bemanning i og med at tilskuddene til grunnleggende norskopplæring og tospråklige lærere/ assistenter endres.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Stinta skole viderefører satsingsområdene i samsvar med Kunnskapsløftet og Strategisk kart 2016/ 2017 for Arendal kommune.

Læringsmiljø

Stinta skole viderefører sitt arbeid med PALS, og fokuserer på dette arbeidet på positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling. PALS -modellen vektlegger en samarbeidsbasert arbeidsform og utvikling av en felles skolekultur bygget på et godt skole-hjem samarbeid.

Det systematiske arbeidet med § 9-a i Opplæringsloven videreføres på alle trinn. Hvert trinn utarbeider en plan for et positivt og inkluderende arbeidsmiljø.

Skolen forsetter sitt arbeid med «Etter skoletid, samarbeid med Fortet SMS og bruk av Trivselsledere på barnetrinnet og Aktiv skole 365 på ungdomstrinnet».

Realfagskommune

Stinta skole delta i nettverkssamlinger «Lærende nettverk» på småskoletrinnet, mellomtrinnet og ungdomstrinnet. I perioden har vi gjennomført «matematikken dag» på ungdomstrinnet og deltatt i «Nysgjerrigper» som forskere.

Foreldresamarbeid

Stinta skole I fokuserer på et foreldresamarbeid som fremmer et positivt læringsmiljø. Det er etablert foreldrenettverk på flere trinn.

Standarden for hjem-skole samarbeid legges til grunn for et godt foreldresamarbeid.

Tidlig innsats

Formålet er å styrke de grunnleggende ferdighetene i lesing og regning på tvers av fag. Tidlig innsats betyr at man skal sette i gang tiltak for en elev med én gang det er behov for det, når som helst i skoleløpet. Stinta skole er tildelt midler for å styrke denne innsatsen.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidet med arbeidsgiverstrategien synliggjøres gjennom skolens systematiske utviklingsarbeid. Skolen vektlegger refleksjon rundt egen praksis i møte med elever og kolleger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser:

Vi har gjennomgått medarbeiderundersøkelsen i skolen HMS- utvalg. Med bakgrunn i undersøkelsen har skolen utviklet – og videreutviklet medarbeidersamtaler som vektlegger mestring i forhold til oppgaver og kompetanse, grad av autonomi og forventinger og støtte fra kolleger. Medarbeidersamtalene er drøftet med tillitsvalgte i Utdanningsforbundet og Fagforbundet.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Systematisk HMS-arbeid i virksomheten:

- Videreføre arbeidet med 3 møter i semesteret
- Vernerunde gjennomføres hvert år.
- Fokus på arbeidsmiljø
- Nærvær med fokus på økt tilstedeværelse
- Avvikshåndtering

HMS utvalget vil fortsatt delta på samlinger i regi av kommunen. Samlingene oppfattes som svært nyttige.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	1.tertial 2015	1.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	1	+1
Lukkede avvik		0	1	

Årsverk

Ingen endringer.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,0	1,6		
Fravær langtid (%)	2,8	4,1		
Nærvær (%)	95,3	94,3	92,6	95

2. tertial viser en økning i langtidsfraværet. Korttidsfraværet er redusert. Langtidsfraværet er tett fulgt opp gjennom dialogmøter og oppfølgingsplan for den enkelte.

32 – Roligheten skole

Enhetsleder: Hans Georg Toreskaas

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	25.282	23.487	107,6 %	36.941	68,4 %
Sum inntekter	-4.069	-2.590	157,1 %	-3.990	102,0 %
Netto driftsramme enheten	21.213	20.897	101,5 %	32.951	64,4 %

1.tertial viste er periodisert forbruk på 108,6 %. Dette er nå redusert til 101,5 %. Årsakene er i hovedsak økte driftsinntekter. Skolen har fortsatt flere elever som har opplæringstilbudet utenfor klasserommet med 1:1 oppfølging. Enheten arbeider for å halvere merforbruket i forhold til det anslag som ble rapportert i 1. tertial. Rektor anslår at enheten vil få et merforbruk ved årets slutt på kr 600.000.

Slik situasjonen er nå, ansees det umulig å gi et opplæringstilbud innenfor Opplæringslovens og Arbeidsmiljølovens rammer innenfor tildelte budsjett.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Læringsmiljø/læringsarenaer

Skolen har startet et prosjekt der målsettingen er å organisere og gjennomføre den ordinære undervisningen på en slik måte at den treffer en større andel av våre elever. På den måten mener vi at andelen elever med behov for spesialundervisning vil bli redusert. Utviklingsarbeidet gjennomføres i nært samarbeid med PPTjenesten og rådmannens stab oppvekst. Andelen elever med spesialundervisning er redusert fra 12,5 % skoleåret 2015/2016 til 8,5% inneværende skoleår.

Realfagskommune

Roligheten skole viderefører arbeidet med matematikk som er utviklet i samarbeid med Statped i Kristiansand og PPTjenesten i Arendal.

Samarbeid med foreldre

Roligheten skolen samarbeider med FAU om følgende:

- Etablere og vedlikeholde foreldrenettverk
- Samarbeide om holdnings- og læringskapende arbeid
- Videreutvikle gode rutiner ved overgangene barnehage – skole, barnetrinn – ungdomstrinn og ungdomstrinn – videregående opplæring.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien fremmes aktivt gjennom skolens pedagogiske utviklingsarbeid. Aktiv deltakelse og organisasjonslæring preger arbeidet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen viser en positiv utvikling. Resultatene drøftes med tillitsvalgte og i HMS utvalget og følges opp i personalet.

Skolen har i vinter gjennomført foreldreundersøkelsen med en svarprosent på 63. Resultatene følges opp av kontaktlærere og FAU.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS arbeidet følger oppsatt plan. Det har vært et særlig fokus på håndtering av vold og trusler.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	9	4	- 5
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	3	0	-3
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	3	0	-3
	Alvorlig	7	4	-3
	Meget alvorlig	2	0	-2
Innmeldte avvik		12	4	-8
Lukkede avvik		17	4	

Antall avviksmeldinger er redusert betraktelig siste tertial. Skolen gjennomførte et kurs i håndtering av vold og trusler i regi av Verge opplæring. Kurset fokuserte særlig på forebygging av voldelige situasjoner.

Årsverk

Antall årsverk er redusert med 1 årsverk i forhold til 1. tertial til tross for en betydelig økning av elever på 1. trinn inneværende skoleår.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,3	1,5		1,5
Fravær langtid (%)	3,7	6,1		2,5
Nærvær (%)	95,0	92,4	92,6	96,0

Langtidsfraværet har økt betydelig hittil i 2016. Fraværet er i liten grad arbeidsrelatert. Det arbeides aktivt for oppfølging av sykemeldte og systemarbeid i HMS utvalget.

33 – Hisøy skole

Enhetsleder: Tore Frøyshol

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	24.503	23.062	106,3 %	36.248	67,6 %
Sum inntekter	-4.512	-3.396	132,9 %	-5.237	86,2 %
Netto driftsramme enheten	19.991	19.666	101,7 %	31.011	64,5 %

Regnskapet viser et underskudd pr 31.08. Vi regner likevel med at vi går i balanse ved årsavslutningen. I og med at vi mottar refusjoner for 2 lærerstillinger på u-trinnet, for pedagoger som tar etter- og videreutdanning og for 3 gjesteelever.

Flosta skole har fått inntektsført foreldrebetalingen for Hisøy skole SFO i perioden mai-august, ca kr 800 000. Dette er ikke korrigert i oppsettet over.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Hisøy skole videreutvikler det arbeidet som skolen har gjennomført i ungdomstrinnsatsningen og skolebasert kompetanseutvikling. Lærerne på hele skolen prøver ut ulike metoder som skal bidra til å skape gode læringsarenaer som igjen skal forbedre læringsresultatene til elevene. Vi har fokus på å bevisstgjøre personalet på hva slags elevsyn vi har på skolen, og vi jobber med å bevisstgjøre hele personalet på hva vi legger i profesjonalitet. Vi holder på med å revidere og forankre skolens skolemiljøplan for å ivareta elevenes psykososiale skolemiljø. Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing, og planen skal inneholde gode tiltak for å unngå at noen blir mobbet på skolen.

Vi jobber med læringsmiljøet for å redusere antall sakkyndige vurderinger og enkeltvedtak. Gjennom et bevisst elevsyn og profesjonalitet vil vi etablere felles grep for å ivareta tilpasset opplæring på en bedre måte.

Realfagskommune

Hisøy skole deltar i dette arbeidet gjennom interne og eksterne læringsnettverk.

Samarbeid med foreldre

Hisøy skole jobber for å etablere og vedlikeholde foreldrenettverkene. Sammen med foreldre, klassekontaktene og FAU utvikler vi en helhetlig plan for foreldremøtene. Vi samarbeider tett med foreldrene for å ivareta elevenes psykososiale skolemiljø.

Arbeidsgiverstrategien

Hisøy skole må ivareta medarbeiderne på skolen i forhold til inneklimaet. Kommunelegen har akkurat kommet med en rapport angående inneklimaet, og i korte trekk konkluderer han med at et avgjørende viktig tiltak er god temperaturkontroll som hindrer temperaturen å overskride anbefalt temperatur på 20-21 grader.

Hisøy skole har et godt etablert HMS- utvalg som i hovedsak skal jobbe med inneklima, kapasitet og utbygging.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen vil vi følge opp. Spesielt innen faktorene kompetansemobilisering, autonomi, mestringsledelse og mestringsklima. Konkret vil dette være tema på medarbeidersamtalene.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Hisøy skole har et godt etablert HMS- utvalg som i hovedsak skal jobbe med inneklima, kapasitet og utbygging.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	2	+2
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	3	+3
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	1	+1
	Alvorlig	0	2	+2
	Meget alvorlig	0	2	+2
Innmeldte avvik		0	5	+5
Lukkede avvik			5	

Vi har fortsatt store utfordringer når det gjelder inneklimaet på ungdomstrinnet. Elever og voksne har ofte hodesmerter og luftveisproblemer. Det er for mange personer i innearealet og ventilasjonsanlegget har ikke stor nok kapasitet til antall personer som oppholder seg i lokalene.

Årsverk

Årsverk	2.tertial 2015	2.tertial 2016
Vakans vikar	0	0
Engasjement/prosjekt	0	0
Fast	55,1	49,2
Midlertidig/tidsbegrenset	0,6	6,4
Ulønnet permisjon	0	0
Vikariat	0	8,9
Antall årsverk totalt	55,7	64,5

Grunnen til at det er en økning i midlertidig/tidsbegrensede årsverk er at det er tre 100% stillinger som tilføres ved at det er tidlig innsats og økt lærertetthet på u-trinnet. I tillegg er det tre elever som har 100% oppdekking og dette er ressurser som tilføres fra andre kommuner.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,1	1,3		1,5
Fravær langtid (%)	4,0	4,5		3,5
Nærvær (%)	93,9	94,3	92,6	95

36 – Eydehavn skole

Enhetsleder: May Dypdalen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	6.958	7.362	94,5 %	11.575	60,1 %
Sum inntekter	-1.387	-1.032	134,3 %	-1.604	86,5 %
Netto driftsramme enheten	5.572	6.329	88,0 %	9.971	55,9 %

Eydehavn skole er i økonomisk balanse ut i fra vedtatt budsjetttramme. I tillegg til å kjøre på et minimum av bemanning, har vi en restriktiv anskaffelsespolitikk, og ansatte står på og gjør sitt aller beste for å gi den enkelte elev den best mulige oppfølgingen. Enhetsleder underviser i 25 % av stillingen sin dette skoleåret også.

Vi mangler refusjon fra NAV og SMI-skolen i forhold til tiltak vi gjennomførte våren 2016. Vi har heller ikke betalt alle bøker som ble kjøpt inn til skoleåret 2016/17.

Enhetens tjenester

Vi er en liten skole med tett samarbeid på alle nivå. Alle kjenner alle, det gir trygghet og forutsigbarhet for små og store.

Enhetens satsingsområder er parallelle med kommunens. Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen: realfagskommune, læringsmiljø og skole- hjem samarbeid.

Vi arbeider med styrking av realfagskompetansen på enheten gjennom at vi har to lærere på studium i matematikk. Gjennom oppgaver og erfaringsdeling inspirerer og hever disse lærerne bevissthet og kompetanse for hele kollegiet. Vi har god tradisjon på et tett foreldresamarbeid, men satser enda sterkere på å støtte opp om foreldrenettverk, dialogkafeer og lav terskel for kontakt og dialog. Elevenes læringsmiljø arbeider vi med gjennom blant annet fokus på arbeidsmiljøet blant de voksne og styrking av ART-kompetansen for alle.

Arbeidsgiverstrategien

Vi har et aktivt verneombud og HMS utvalg. Vi vil jobbe systematisk med å videreutvikle det positive arbeidsmiljøet og hvordan vi snakker til og om hverandre i en hektisk hverdag. Kvaliteten på tjenesten er avhengig av kvaliteten på arbeidsmiljøet. Vi fortsetter med to utviklingssamtaler i året for alle ansatte, og "Fyrstekakelaugget" bidrar med tilbud om felles aktiviteter i arbeidstiden og på fritiden.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Våre forbedringsområder ligger på områder som samarbeid på enheten på tvers av team og trinn og at alle drar i samme retning faglig og pedagogisk. Vi utvikler felles vår plattform i

forhold til tilpasset opplæring og spesialundervisning. Dette er fokusområdet som vil frigjøre energi og felles positiv tenkning om elevene og deres læring.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Vi jobber systematisk med nærværet og har litt høyt fravær fordi vi har langtidssykemeldte og flere som er i ulike behandlingsopplegg på permanent basis, og dermed må være borte fra arbeidet.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/-skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Avvik på vår enhet går som regel på elevvold. Vi har kontroll på situasjonen nå, men har stort fokus på det forebyggende arbeidet og dette med å være i forkant.

Årsverk

Antall årsverk er som sist. Vi har redusert bemanningen noe de siste årene gjennom at arbeidstaker som har gått av med pensjon ikke er erstattet. Vi har en god lærling også dette året. Totalt er det 20 ansatte i 15,5 årsverk ved enheten.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetsens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,6	1,3		2
Fravær langtid (%)	2,2	6,1		5
Nærvær (%)	96,2	92,6	92,6	95

Vi har en lærer som er 100% sykemeldt og vikar for denne er på plass. Videre er det to arbeidstakere som er sykemeldt i 10 % av stillingene sine. Dette fraværet dekkes opp av andre på enheten.

37 – Flosta skole

Enhetsleder: Casper Schoombie

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	6.733	6.398	105,2 %	10.072	66,9 %
Sum inntekter	-1.894	-744	254,7 %	-1.157	163,8 %
Netto driftsramme enheten	4.839	5.654	85,6 %	8.915	54,3 %

Tabellen over inneholder dessverre store feildata som bidrar til et heller rosenrødt øyeblikksbilde av enhetens regnskap. Flosta skole har fått inntektsført foreldrebetalingen for Hisøy skole SFO i perioden mai-august, ca. 800 000. Inntektsbildet endres radikalt når disse inntektene overføres riktig mottaker, men inntektene er likevel høyere enn budsjettert og bidrar positivt i regnskapet.

Med bakgrunn i kommunens økonomiske situasjon vil det bli svært krevende for enheten å gå i balanse ved årsslutt og samtidig ivareta ressurskrevende elever og muligheten til å opprettholde kvaliteten på læringsarbeidet ved skolen. Krevende, men ikke umulig. Vi har allerede iverksatt tiltak som muliggjør mindre vikaroppdekking av en lærer som tar videreutdanning.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Vi er i rute med skolens satsings- og utviklingsområder.

Arbeidsgiverstrategien

Sammen om framtida har vært drøftet i skolens HMS-utvalg, og arbeidsstrategien blir fortsatt gjort kjent for skolens ansatte gjennom personalmøter, teammøter og onsdagsmøter. Ansatte oppmuntres også til aktivt å bruke etisk refleksjon i deres daglige arbeid. Oppfølging av *Sammen om framtida* er et fast punkt på sakslista til HMS-utvalget i 2016.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra foreldre- og lærerundersøkelsen viser at skolen langt på vei er i rute med både lokale og nasjonale målsettinger. I løpet av inneværende skoleår skal resultatene fra foreldre- og lærerundersøkelsen brukes i skolens organer til å identifisere områder som kan være med på å styrke læringsmiljøet og –arbeidet ved skolen ytterligere.

Oppfølging av medarbeider-, elev- og SFO-undersøkelsen ble kommentert i 1. tertialrapport.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Alt i rute.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	1	0	-1
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	1	0	-1
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		1	0	-1
Lukkede avvik		0		

Ingen avvik i 2. tertial.

Årsverk

Ingen endringer.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhets mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,0	0,9		1,5
Fravær langtid (%)	3,5	3,9		4,5
Nærvær (%)	95,5	95,2	92,6	94

Nærværet er høyt. Personalet er svært fleksible og løsningsorienterte i en hektisk hverdag og løfter i flokk slik at arbeidsbelastningen ikke rammer den enkelte.

41 – Moltemyr skole

Enhetsleder: Egil Mjåvatn

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	24.875	23.712	104,9 %	37.319	66,7 %
Sum inntekter	-3.927	-3.090	127,1 %	-4.529	86,7 %
Netto driftsramme enheten	20.948	20.621	101,6 %	32.790	63,9 %

Tabellen over er basert på vedtatt budsjett for 2016.

Med bakgrunn i kommunens økonomiske situasjon er det nødvendig med stram økonomisk styring. Enheten har derfor foretatt enkelte justeringer på stillinger. Enheten har også i en periode vært noe restriktiv med å sette inn vikarer, men kan ikke over tid fortsette med dette da det går ut over elevenes læring og dessuten påfører dette en ekstra belastning på de øvrige ansatte.

Utgiftene er høyere enn budsjettet. Dette er i all hovedsak en konsekvens av at enheten har oppbemannet for å håndtere den store flyktningestrømmen.

Inntektene er betydelig høyere enn budsjettet, men enheten har ytterligere utestående fordringer som ikke er medtatt over. I hovedsak er dette relatert til refusjoner for undervisning av flyktninger.

Det er imidlertid en utfordring å balansere behov for tilsettinger da flere av de nyankomne som det bemannes for etter hvert bosettes andre steder mens lønnsutgiftene blir hengende ved enheten.

Med de merknader som er anført og gitt de forutsetningene som er nevnt vil enheten med fortsatt stram økonomisk styring med stor sannsynlighet komme ut i balanse ved årets slutt.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Arbeidet med skolens satsingsområder er nedfelt i virksomhetsplanen og dette arbeidet er i rute. I relasjon til klasseledelse/ læringsledelse har enheten også prioritert arbeidet med lærerprofesjon.

Revidering av skolens "Strategiske kart" vil nå starte opp med sikte på å fremheve målsetningen til AK "Alle barn skal oppleve tilhørighet faglig og sosialt i fellesskapet"

Samarbeidet mellom Stinta, Birkenlund og Moltemyr gir et utbytte for alle de tre skolene. Dette samarbeidet fortsetter og utvides.

Arbeidsgiverstrategien

Enheten er i rute i henhold til enhetens HMS- mål. Skolen jobber aktivt med å gi innbyggerne i Arendal et godt og tilpasset skoletilbud. Det er derfor et nært samarbeid med foresatte for å finne gode løsninger. Skolen er det eneste offentlige bygget i området, og det er derfor også et mål at forholda legges til rette for at tilbudet i oppvekstområdet er variert. Utover dette er arbeidsgiverstrategien synliggjort for personalet gjennom ulike former for informasjon. Deriblant utdeling av folderen "Sammen om framtida" til alle ansatte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har vært foretatt en brukerundersøkelse i 2. tertial (Foreldreundersøkelsen). Deltakelsen var lav og enheten har fokus på årsakene til dette. Med bakgrunn i en slik analyse vil det bli utarbeidet en strategi for å få opp engasjementet. Her vil blant annet FAU være en naturlig samarbeidspartner.

Av materialet som foreligger, fremkommer det stor grad av trivsel og læringsvilje. Skolen har imidlertid et forbedringspotensiale i forhold til veiledning.

Ellers brukes deler av fellestiden til å følge opp elementer fra medarbeiderundersøkelsen.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	1.tertial 2015	1.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	4	+4
	Brannvarslere/slukningsutstyr/-skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	4	+4
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		1	4	+3
Lukkede avvik		0	4	

Det har blitt levert inn fire avvik i perioden. Avvikene er relatert til arbeidsforhold på et arbeidsrom, primært i forhold til varme. Dette er videreformidlet til KF Eiendom

Årsverk

Med bakgrunn i flyktnings situasjonen har enheten måttet tilsette flere medarbeidere. Dette gjelder fagarbeidere, lærere og også en psykiatrisk sykepleier.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,3	1,5		1,6
Fravær langtid (%)	6	5,1		4,5
Nærvær (%)	92,7	93,3	92,6	93,9

Fraværet andre tertial fra 2015 – 2016 er relativt stabilt og etter å ha hatt en reduksjon i fraværet over flere år, er enheten muligens nå nådd ett nivå der det er vanskelig og ytterligere øke nærværet. Det er imidlertid gledelig å merke seg at langtidsfraværet er redusert. Dette var delvis forventet og fremkommer også av enhetens målsetning. Enheten har imidlertid fortsatt langtidssykemeldte som trekker nærværet ned.

Det er fortsatt slik at enheten opplever det vanskelig å ivareta tilretteleggingsplikten da sykemelder ofte ikke legger til rette for dette.

Det er imidlertid viktig å formidle at langtidsfraværet, ikke er relatert til arbeidsplassen.

Sykemeldte følges opp etter gjeldende retningslinjer, ofte i samarbeid med kommunens bedriftshelsetjeneste og NAV.

42 – Myra skole

Enhetsleder: Anna Hjeltnes

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	12.871	12.717	101,2 %	20.008	64,3 %
Sum inntekter	-3.001	-2.232	134,5 %	-3.425	87,6 %
Netto driftsramme enheten	9.870	10.485	94,1 %	16.583	59,5 %

Status pr. 2. tertial med utgangspunkt i periodisert budsjett pr. 31. august, viser at vi har et forbruk som ligger 9,5% lavere enn ved status pr. 2. tertial i 2015.

Vi har hatt svikt i foreldrebetalingen på SFO første halvår. Med utgangspunkt i foreldrebetaling for august, ser det ut som om vi kan gå i balanse.

Vi har større utgifter til lønn enn planlagt dette halvåret. Det er også knyttet en usikkerhet til merutgifter i sammenheng med et innbrudd der det førte til utskifting av garderobemøbler til 75 elever.

Målet vårt er fortsatt å gå i balanse i 2016.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Vi er i rute med oppfølging av mål og tiltak i tilknytning til virksomhetsplanen for 2016.

Faglig utvikling

Vi prioriterer fortsatt arbeidet i faggrupper med fagene matematikk, norsk, engelsk og spesialundervisning.

Sosial kompetanse

Vi jobber systematisk med antimobbeprogrammet Olweus og relasjonskompetanse som skal føre til et enda bedre læringsmiljø.

Organisering/system

Vi har organisert om spesialundervisningen fra 1. august. Vi har opprettet en base og vi bruker kun en stilling til spesialundervisning.

Skole – hjem

Vi har et godt samarbeid med FAU, og vi har jobbet spesielt godt i SMU. Vi har fått til flere gode tiltak første halvår 2016. Vi arbeider også med at informasjonen til foreldre skal være god og nyttig.

Arbeidsgiverstrategien

Vi synliggjør mål og tiltak i tilknytning til arbeidsgiverstrategien i skolens strategiske kart og virksomhetsplan. De ulike temaene tas opp i fagmøtene som vi har hver uke etter egen plan «Kompetanseplan Myra skole – kompetanseutvikling» og egen framdriftsplan for Olweus-programmet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Mestringsledelse og mestringsklima knytter vi til det systematiske arbeidet med relasjonsledelse og relasjonskompetanse («Kompetanseplan Myra skole - kompetanseutvikling»).

Elevundersøkelsen blir fulgt opp med et større faglig læringstrykk og mer TPO i klasserommet for alle elevene. Foreldreundersøkelsen har også blitt fulgt opp på en god måte.

I juni gjennomførte vi den årlige mobbeundersøkelsen som er en del av Olweusprogrammet. Vi gjennomførte også en trivselsundersøkelse for 1. – 4. trinn i juni. Begge undersøkelsene viser at elevene våre trives på skolen og det er lite mobbing.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Målet i vårt HMS-arbeid er at vi skal arbeide proaktivt med det psykososiale arbeidsmiljøet.

De to siste årene har vi startet skoleåret med to felles planleggingsdager for skole og SFO. Dette har gitt oss et bedre fellesskap og arbeidsglede.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik		0	0	

Årsverk

Vi har redusert med 3 lærerårsverk 2. halvår 2016 og 0,5 årsverk assistent.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	3,0	1,1		2,0
Fravær langtid (%)	1,9	6,7		4,0
Nærvær (%)	95,1	92,2	92,6	94,0

Vi har hatt flere langtidssykemeldte 2. tertial 2016 enn 2. tertial 2015. Men vi har et lavere langtidssykefravær 2. tertial 2016 enn 1. tertial 2016. Korttidsfraværet er redusert med 1,9 % fra 1. tertial til 2. tertial 2016.

Fravær langtid er knyttet til egen sykdom. Fraværet er ikke arbeidsrelatert.

44 – Nesheim skole

Enhetsleder: Bodil Pihlfeldt Haugen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	6.612	6.516	101,5 %	10.251	64,5 %
Sum inntekter	-1.175	-901	130,4 %	-1.375	85,5 %
Netto driftsramme enheten	5.437	5.615	96,8 %	8.876	61,3 %

Refusjonene som ble nevnt i 1. tertial 2016 er nå kommet inn. Dette har vært med på å stabilisere regnskapet slik det ble forespeilet. SFO har mer enn doblet barnetallet fra våren 2016 til høsten 2016. Fortsatt har vi mange på halv plass og med søskenmoderasjon, men til tross for det, vil dette utgjøre mer inntekter per måned for oss. Det er blitt gjort noen kutt i grunnbemanningen på enheten fra høsten 2016. Det er kuttet en vernepleierstilling, og det ble gjort noe reduksjon i prosentandelen med pedagogstillinger etter naturlig avgang. Med de endringene som er gjort, ligger det an til at vi skal klare oss innenfor budsjett ved utgangen av 2016.

Risikoanalyse budsjettvedtak

Skolen budsjett i 2016 er stramt. Det å gjøre kutt i grunnbemanningen byr på utfordringer i organisering og gjennomføring av undervisningen. Vi er sårbare når det gjelder bruk av vikarer ved korttidsfravær, noe som får konsekvenser for andre ansatte. Det gir lite handlingsrom i skolens daglige drift og undervisning, samt faglig påfyll av personalet. I og med at vi er en dysleksivennlig skole, er det noen forventninger fra Dysleksi Norge som vi sliter med å følge opp. Det er f.eks. kursing av personalet.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Læringsmiljø/læringsarenaer

Enheten ligger i et område som innbyr til uteaktiviteter som fremmer læring. Det jobbes videre med klasseledelse og relasjoner. Det at store og små skal oppleve mestring i sitt daglige arbeid, er noe av det vi har fokus på.

Nesheim skole er en dysleksivennlig skole. Vi satser på faglig skolering av personalet gjennom webinarer holdt av Dysleksi Norge. Det er fokus på lærestrategier for den enkelte elev, og tilrettelegging i klasserommet.

Realfagskommune

I tillegg til kommunens realfagssatsing, bruker vi skolens nærmiljø som en naturlig arena for realfagene naturfag og regning. Høstens store prosjekt er skogplanting. Vi har fått et stort

antall planter i gave. En grunneier har avsatt et område der skolen kan plante skogen. Dette plantefeltet vil bli brukt innenfor fagene matematikk og naturfag i årene fremover.

Samarbeid med foreldre

Foreldresamarbeidet på Nesheim er godt. Det er "kort vei" mellom skole og foreldre, noe som gjør det enkelt å ta kontakt. Hver høst og vår avholdes det samarbeidsmøte mellom klassekontaktene, kontaktlærere og skolens ledelse. I år var tema skolestart, skolens og foreldrenes forventninger.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien er innarbeidet i skolens daglige virke. Det har også vært tema på vårens medarbeidersamtaler. I tillegg er det oppe på skolens HMS-møter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Mestringsledelse og mestringsklima vil fortsatt være tema i skolens HMS-utvalg, onsdagsmøter og i det enkelte team. Det å kunne dele gode erfaringer med hverandre, og ha rom for prøving og feiling, står sentralt.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik		0	0	

Det har ikke vært meldt noen avvik denne perioden.

Årsverk

Det er gjort noen endringer i antall årsverk. Det er redusert med 100% vernepleier og ca,10% pedagogstilling. Enheten har 2 pedagoger som benytter seg av muligheten for videreutdanning. Disse er erstattet med vikarer i den prosenten de studerer.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,0	0,6		0,8
Fravær langtid (%)	8,1	4,5		1,7
Nærvær (%)	90,9	95,0	92,6	97,5

Enheten har hatt noe langtidsfravær våren 2016. Det ble satt inn noen tiltak som har vært med på å gi gode resultater for arbeidstakerne. Vi ligger over målsettingen for korttidsfraværet i 2.tertial.

46 – Rykene skole

Enhetsleder: Linda Fagermo Hjørnevik

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	10.576	10.159	104,1 %	15.999	66,1 %
Sum inntekter	-2.038	-1.689	120,7 %	-2.607	78,2 %
Netto driftsramme enheten	8.537	8.470	100,8 %	13.392	63,7 %

På bakgrunn av den økonomiske situasjonen forventer Rykene skole å komme i balanse i 2016.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Enheten er i rute med de satsingsområdene som er satt opp i virksomhetsplanen.

Tidlig innsats

Rykene skole har blant annet tidlig innsats som satsingsområde, og midlene er brukt til å øke lærertettheten i ordinær undervisning på 1. - 4.trinn.

Realfagskommune

Rykene skole deltar i dette arbeidet gjennom læringsnettverk og intern kursing av ansatte.

Arbeidsgiverstrategien

Enheten har ikke arbeidet med arbeidsgiverstrategien i 2.tertial.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen har blitt gjennomgått på personalmøte og drøftet i ledermøte, samt HMS- utvalget.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Rykene skole følger årshjulet for HMS- arbeidet i enheten. Vernerunde og felles personalmøte er gjennomført.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	1	0	-1
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	1	0	-1
Innmeldte avvik		1	0	-1
Lukkede avvik		1	0	

Årsverk

Det er ingen nevneverdige endringer i årsverk.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	0,9	1,1		1
Fravær langtid (%)	4,4	7,7		4
Nærvær (%)	94,7	91,2	92,6	95

Langtidssykemelding skyldes svangerskap og andre naturlige årsaker, det er ikke noe som tilsier at dette høye langtidsfraværet vil vedvare. Sykefraværet er ikke arbeidsrelatert.

47 – Sandnes skole

Enhetsleder: Synnøve Solheim Pedersen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	14.062	12.717	110,6 %	19.998	70,3 %
Sum inntekter	-3.848	-2.317	166,1 %	-3.619	106,3 %
Netto driftsramme enheten	10.214	10.400	98,2 %	16.379	62,4 %

Vårt mål er balanse i 2016, noe vi mener er realistisk i forhold til slik situasjonen er pr. 2. tertial.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Vi er i rute i forhold til tiltak som er nevnt i den strategiske planen. Ved hjelp av «tidlig innsats»- midlene og det landsomfattende prosjektet «Two teachers», har vi i høst muligheter til å styrke begynneropplæringen. Det vil medføre et stort løft for våre elever, og med nedgang i antall elever med spesielle behov, ser vi lyst på den økonomiske situasjonen. Vi har stort fokus på læringsmiljø. Vi deltar fortsatt i «Den naturlige skolesekken» som nå vil bli foreslått som en del av den nye nasjonale læreplanen. Sandnes skole er en av de få skolene i landet som har klart å jobbe tverrfaglig med dette på alle trinn. Det er vi stolte av! Vi ønsker å jobbe videre med denne modellen og om mulig bruke den måten å jobbe på i realfagsprosjektet. Vi skal dette skoleåret gjennomføre en grundig repetisjon av vårt sosial kompetanseprogram slik at alle ansatte blir en del av det.

Arbeidsgiverstrategien

Pedagogiske drøftinger, kollegaveiledning og etiske dilemmaer er stadig på agendaen. Vi bestreber oss på å ha et aktivt HMS-utvalg, en ledelse med åpne dører, og vil legge til rette for at hver ansatt skal mestre oppgavene sine på en best mulig måte til beste for elevene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har laget ROS-analyse i noen utfordrende brukertilfeller. Vi har vårt hovedfokus på inkludering av alle elever. Vi har hatt, og har, god nytte og hjelp fra Agder Arbeidsmiljø IKS og ambulerende skoleteam.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Vi arbeider systematisk med arbeidsgiverstrategien og reduksjon av sykefravær på enheten.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	1	+1
	Trusler/vold	1	6	+5
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	2	5	+3
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	1	2	+1
	Alvorlig	2	6	+4
	Meget alvorlig	0	4	+4
Innmeldte avvik		3	12	+9
Lukkede avvik		3	15	

Som nevnt i 1. tertial har vi noen elever med svært tett oppfølging. Ved hjelp av ROS-analysen og tiltak som følge av den, håper vi at det vil bli en positiv utvikling. Fortsatt er barnevernstjenesten og ambuleringende skoleteam inne i disse sakene.

Årsverk

Vi har økt med ca. 70 % lærerstilling.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,1	1,6		1,5
Fravær langtid (%)	8,3	12,2		5,5
Nærvær (%)	89,6	86,2	92,6	93

Det er gledelig at vi kom nær målet om korttidsfravær i 2. tertial. Et mål for langtidsfravær er alltid vanskelig å sette, man vet aldri hva som kan skje av uforutsette ting i forhold til sykdom. Størsteparten av langtidsfraværet skyldes sykdom som ikke er relatert til jobb.

50 – Strømmen oppvekstsenter

Enhetsleder: Geir Erling Birkeland

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	16.112	14.146	113,9 %	21.957	73,4 %
Sum inntekter	-4.510	-2.384	189,2 %	-3.793	118,9 %
Netto driftsramme enheten	11.602	11.762	98,6 %	18.163	63,9 %

Tabellen viser at det er brukt mer penger enn det som er budsjettet. Samtidig er inntektene betydelig høyere enn forventet. Årsaken til disse avvikene i utgifter og inntekter svarer til det store sykefraværet som har vært i barnehagen. Refusjon av sykepenger kompenserer merutgiftene til vikar.

Enheten ligger samlet an til å komme i mål regnskapsmessig ved årets slutt.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Læringsmiljø/Læringsarenaer

I skolen arbeider vi aktivt med antimobbeprogrammet Olweus. Barnehagen arbeider etter retningslinjene til programmet «Være sammen».

Realfagskommune

Både barnehagen og skolen deltar aktivt i nettverkssamlingene med fokus på matematikk. Skolen er i ferd med å utarbeide «mattekasser» til hvert trinn slik at veien skal være kort til konkretiseringsmaterieell for den enkelte lærer/klasse. Vi har også satt i gang med mattedager hver mnd på tvers av trinnene 1.-4. og 5.-7.

Barnehagen har fått midler fra Fylkesmannen til å arbeide med matematikk for de minste. På høstens foreldremøte skal vi vise frem hvordan vi arbeider med matematikk i hverdagen.

Enheten er nylig sertifisert som Miljøfyrtårn.

Samarbeid med foreldre

Ledelsen har deltatt på FAU- og SU-møter i perioden. Vi har et tett og godt samarbeid med de foresatte. Vi prøver å fokusere på at vi er ett oppvekstsenter hvor barnehagen, sfo og skolen samarbeider godt.

Arbeidsgiverstrategien

Strømmen oppvekstsenter har utarbeidet sitt eget verdidokument og arbeider med emner innen dette på planleggingsdager og i personalmøter. Verdidokumentet henger godt sammen med arbeidsgiverstrategien; Sammen om framtida!

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen og brukerundersøkelsene er diskutert i personalmøter, medarbeidersamtaler og HMS-utvalg. For øvrig har vi brukt verktøy utarbeidet av personalavdelingen i behandlingen av dataene. Vi har hatt spesielt fokus på mestringsledelse og autonomi.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS-utvalget er oppe og går. Vi møtes jevnlig og har fulgt kurs/opplæring gitt av personalavdelingen. Vi har for øvrig startet opp et arbeid knyttet til det store sykefraværet i barnehagen som vi har kalt Ergonomi og pedagogikk. Personalavdeling v/Ella Pedersen støtter oss i dette arbeidet.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Det er ikke meldt inn HMS-avvik i perioden.

Årsverk

Det er ingen nevneverdige endringer i årsverk siden forrige termin

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	3,2	2,7		2,5
Fravær langtid (%)	8,7	9,0		7,5
Nærvær (%)	88,2	88,3	92,6	90,0

Vi har fortsatt et stort fravær i barnehagen. Det er spesielt langtidsfraværet som er høyt. Skolen og sfo kommer bedre ut. Fraværet i barnehagen kan i stor grad knyttes til alvorlig sykdom og kroniske lidelser.

Det er gledelig å se at nærværet er i ferd med å bli noe høyere selv om vi enda har litt igjen til målsettinga.

Flere av de langtidssykemeldte er i ferd med å gå over på andre ordninger, og vil derfor ikke bli registret i vår statistikk fremover.

Som nevnt tidligere, har vi satt i gang et prosjekt rundt dette med ergonomi og pedagogikk. Forhåpentligvis vil dette påvirke nærværet positivt.

53 – Tromøy barnehageenhet

Enhetsleder: Johnny Svensik

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	8.341	8.053	103,6 %	12.594	66,2 %
Sum inntekter	-2.077	-1.603	129,6 %	-2.605	79,8 %
Netto driftsramme enheten	6.264	6.450	97,1 %	9.989	62,7 %

Tromøy barnehageenhet sine barnehager Fabakken barnehage og Fjellvik naturbarnehage har fylt opp alle plassene. Vi har også mange barn på venteliste. Det ser positivt ut etter 2. tertial, dette pga kompetansemidler vi har fått av fylkesmannen til realfagssatsing, vold og overgrep mot barn og de høysensitive barna. Vi er også med i Agderprosjektet, der har vi også fått inn midler til å forsterke bemanningen på førskolegruppen på Fabakken.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Læringsmiljø/lek – og læringsarenaer

Stor satsing på Ergonomi & Pedagogikk i alle ledd. Dette betyr økt fokus på hva som er bra for personalet og barna. Vi har tre mål: Slipp barna til, være en helsefremmende barnehage og ha et nærvær på 95%. Ved å sette dette fokus i hverdagen, er vi hele tiden med på å støtte barnets utvikling. Voksenrollen er avgjørende for at vi skal kunne levere den kvaliteten vi ønsker. Gjennom felles jobbing er vi med på å dra enheten i riktig retning.

Realfag

Fokuset på realfag blir nå dratt ned til barnehagene, selv om det alltid har vært der. Er det nå en veldig god jobbing, felles realfagsgruppe i enheten er viktig. Nå er det utforskning og undring på alle alderstrinn. Vi ønsker å bli bedre og har vært så heldig at vi skal kurse personalet i høst.

Samarbeid med foreldre

Godt foreldresamarbeid i barnehagene jobber vi hele tiden for. Gode svar på brukerundersøkelsen i fjor høst var positivt. Men vi må hele tiden ha stort fokus på at vi er der for foreldrene og barna. Nye barn og voksne kommer hvert år inn. I år har vi blant annet hatt et felles foreldremøte/kurs for enheten i Kulturhuset. Viktig for oss å vise hva vi jobber med og kunne gi foreldre/foresatte mulighet til å få innsikt i det vi kompetansehever oss i. Vi valgte derfor å ha fokus på de høysensitive barna. Tilbakemeldingene har vært positive.

Vold og overgrep mot barn

Dette er noe vi ønsker å sette fokus på, det er et stort antall barn som lider under dette. Vi har et personale som MÅ være gode på dette. Dette er noe som absolutt alle barnehager

burde hatt opplæring i. Nå har vi fått kompetansemidler som vil hjelpe oss litt i gang. Vi er i gang med samtaler med Redd Barna.

Sensitive barn

Vi har satt fokus på å øke personalets kompetanse på sensitive barn. Dette er barn som trenger en voksen som til de grader skjønner deres utfordringer. Dette er ikke en sykdom, de trenger en ramme og voksne som får de til å blomstre i hverdagen. Derfor har vi nå hatt flere kurs med alle i personalgruppen og fått presentert temaet i til foreldrene gjennom foreldrekurs.

Arbeidsgiverstrategien

Vi jobber med "Sammen om framtida- arbeidsgiverstrategi Arendal 2023" gjennom arbeidet som gjøres i HMS-utvalget, med ledergruppen og med personalet i fagutviklingen. Enheten har laget en ny mappe som skal utgjøre en del av HMS-permen. I denne mappen er blant annet arbeidsgiverstrategien tatt inn.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Gode svar på medarbeider- og brukerundersøkelsen hadde vi høsten 2015. Vi jobber hele tiden for å bli bedre i den jobben vi gjør. Det er viktig for oss å holde den røde tråen, slik at personalet og foreldrene opplever at vi blir stadig bedre. Vi fikk blant annet veldig gode svar fra personalet på kompetanseheving. Det er mye vi ønsker å bli bedre på og vi har nå satt våre fokusområder. Ønsket er å hele tiden kunne utvikle oss til å bli bedre og innovere i barnehagen.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS-målene er hele tiden i fokus. «Slipp barna til» skal være det vi strekker oss mot. Helsefremmende barnehage med å se den enkelte ansatte. Tilrettelegging og fokus på at du som ansatt er den viktig i den jobben du gjør. Nærværs målet på 95% står der og det har gjort noe med mentaliteten til de ansatte, vi strekker oss for å hjelpe hverandre.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Det er lite å rapportere om. Personalet er kjent med rutinene.

Årsverk

Vi har nå 17,8 årsverk i enheten.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhets mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,43	1,30		
Fravær langtid (%)	1,00	2,39		
Nærvær (%)	97,57	96,31	92,6	95

Positive tall fra et fantastisk personale som ønsker å være på jobb.

54 – Hisøy barnehageenhet

Enhetsleder: Solveig Abrahamsen

Bystyrets vedtatte budsjettamme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	9.166	9.259	99,0 %	14.205	64,5 %
Sum inntekter	-1.519	-1.442	105,3 %	-2.310	65,8 %
Netto driftsramme enheten	7.647	7.817	97,8 %	11.894	64,3 %

Rammene krever svært nøktern drift og kontroll. Vi er opptatt av å ha gode rutiner mht budsjett og regnskap, og vi vurderer stadig vikarbruk og innkjøp av materiell og utstyr. Pr. første tertial var enheten i balanse, noe som gjelder hele vårhalvåret.

Inneværende (høst-) halvår vil være mer uoversiktlig og utfordrende for enheten. Fødselstallene og tilflyttingen til kommunene har gått ned og dermed også søkertallene. Vi har ikke fått fylt opp våre barnegrupper i høst. For å møte inntektssvikten, kreves det en fleksibel og endringsvillig organisasjon. Alle bemanningskrav er ivaretatt. Men en av våre stillinger står ubesatt, og foreløpig har vi ikke satt inn vikar der personalet har redusert sine stillinger. Vi vurderer med andre ord til enhver tid antall barn opp mot bemanning. Samtidig må vi minne om at med seks barn med store funksjonshemninger og derav bygningens struktur, begrenser mulighetene for å være fleksibel seg mer enn for andre.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Stemmehagen barnehages visjon: *Med rom for alle og blick for den enkelte*

Stemmehagen barnehage er en vanlig barnehage, men tar også imot kommunens barn med autisme og multifunksjonshemninger.

Pr. 01.08.16 har vi totalt integrert 6 barn med store funksjonshemninger.

Faglig står Stemmehagen for en helhetlig tilnærming til barns læring og utvikling med fokus på barnas egen lek og med utgangspunkt i det enkelte barns forutsetninger, noe som også støttes av fag- og forskningsmiljø.

Det er utarbeidet en ny tre-årsplan for barnehagen der vi i tillegg til kommunens satsingsområder ønsker å fokusere spesielt på lek. I tillegg er **inkludering** et begrep som alltid står sentralt i vårt arbeide. Noen av barna våre har store funksjonsnedsettelse som påvirker forutsetningene for kommunikasjon og samspill. Det er de voksnes oppgave å skape gode møter og se muligheter for inkludering og samspill. Den nye planen er imidlertid bare

store ord inntil den "sitter i veggene", vi fokuserer på implementering inneværende barnehageår.

Konkret har barnehagen et tett samarbeid med Habu og Statped (ASK og Tioba) for å styrke vårt arbeid med barn med spesielle behov og utfordringer, noe som krever mye, men også øker vår kompetanse.

Det er gjennomført ulike lekeprosjekter som har munnet ut i teaterforestillinger, noe leken bærer preg av.

Innenfor realfagene er det blant annet avviklet en «forskeruke» med fokus på undring og nysgjerrighet. Uken munnet ut i et «Vitenshow» der også foresatte var invitert – et positivt bidrag til å «trekke lasset sammen». Inspirasjonen fra forskeruka lever vi fortsatt godt på; uteplassen er f.eks. fylt med materiell til utforskning.

I disse dager avholdes barnehageårets første utviklingssamtaler.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien er et tema enheten har stort fokus på og det arbeides systematisk med etisk bevissthet, noe vi f. eks. ser resultater av i bruker- og medarbeiderundersøkelser der vi skårer høyt bl.a. på respektfull behandling.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Leder jobber systematisk med å utfordre den enkelte ansatte på spørsmål knyttet til undersøkelsen, spesielt opplevelse av mestring og opplevelse av egen kompetanse.

Også brukerundersøkelsen er det grepet fatt i. Vi skårer generelt høyt, men i forbindelse med «vennskap», skåret vi lavere enn ønskelig. Av den grunn, ble det arrangert kurs i tema «Barn og vennskap» for hele personalgruppen i mai.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

I august ble Stemnehagen barnehage fyrårnsertifisert!!

Det er ingen avvik i våre HMS-mål.

HMS Avviksrapportering

Enheten har ingen registrerte avviksmeldinger.

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skiltning/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Årsverk

Antall ansatte knyttet til funksjonshemmede barn varierer fra år til år etter søknad til enheten for spesialpedagogiske tjenester.

Enheten har som nevnt redusert bemanningen med ett årsverk, barne- og ungdomsarbeider fra 01.08.16.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,7	2,5		
Fravær langtid (%)	13,7	4,6		
Nærvær (%)	83,7	92,9	92,6	95

Fraværet har heldigvis gått ned siden 2015. Som nevnt i tidligere rapporter, har ikke vårt høye fravær tidligere år vært jobbrelatert. Sykdom er sammensatt. Det viktigste grunnlaget for godt oppfølgingsarbeid, er at det er etablert et tillitsforhold mellom leder og den ansatte. Vi har fulgt situasjonen tett og forsøkt å legge til rette for alternative stillinger eller særskilt oppfølging av den enkelte.

55 – Sentrum Øst barnehageenhet

Enhetsleder: Anne Quist Paulsen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	8.010	7.411	108,1 %	11.644	68,8 %
Sum inntekter	-1.755	-1.477	118,8 %	-2.444	71,8 %
Netto driftsramme enheten	6.255	5.934	105,4 %	9.200	68,0 %

Alle barnegruppene i barnehagen er fulle. Økonomien i enheten er utfordrende. Pr 2.tertial ser det ut som enheten vil ha et merforbruk i 2016. Enhetsleder antar at merforbruket i enheten vil være ca kr 300 000 ved kalenderårets slutt. Det krever stor grad av kontroll og nøktern drift for å møte utfordringene. Tiltak er å begrense vikarbruk (utfra en vurdering av forsvarlighet), redusere kveldsmøter og overtidsarbeid, minimere driftsutgifter og samarbeide med andre barnehageenheter om kurs og møter. Dette reduserer kostnadene noe. Enheten har betydelige utgifter knyttet til kommunens satsing på seniorpolitikk. Oversikten her synliggjør ikke refusjoner som enheten har søkt på og enda ikke mottatt, bl.a. tilretteleggingsmidler og inkluderingstilskudd. Enhetens HMS utvalg og lederteam bidrar godt og konstruktivt i dette arbeidet.

Enhets satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhets tjenester

Enhets satsingsområder er Lek- og læringsmiljø, foreldresamarbeid og realfag. Være sammen satsingen til kommunen er vi godt i gang med. I 2016 skal teorien personalet har jobbet med de siste to årene, implementeres i den daglig hverdagen. Fire ansatte i enheten har tatt videreutdanning som veiledere i «Være sammen» satsningen, de har en viktig rolle i arbeidet.

Læringssynet vårt bygger på en forståelse av at barn har en lekbasert tilnærming til læring. Å bygge bro mellom lek og læring. Relasjonene mellom barn og voksne er avgjørende for et godt leke- og læringsmiljø. Være sammen- prosjektet har en sentral rolle her. Voksenrollen skal være preget av omsorg, tillit, trygghet og nysgjerrighet. Det krever voksne som er engasjerte og kompetente.

Foreldresamarbeid er basert på et gjensidig og trygt møte med gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Synliggjøring av arbeidet vårt er en viktig forutsetning.

Møllers barnehage er pilotbarnehage for Vitensenteret, personalet har vært med å utvikle en av de nye installasjonene som kommer der høsten 2016. Avdelingene besøker vitensenteret regelmessig.

Arbeidsgiverstrategien

Personalmøter og planleggingsdager brukes jevnlig til å diskutere etiske verdier og grunnholdninger hos personalet. Dette har resultert i felles forpliktende kjøreregler for alle ansatte i Sentrum Øst barnehagene. Det omhandler voksenrollen i forhold til barn, i forhold til kollega, i forhold til foreldresamarbeid og i forhold til våre holdninger til leken.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen 2015 viste oss hvilke områder vi må fokusere på. Gode tilbakemeldinger og mestringsledelse er sentrale begrep. God kommunikasjon med kollegaer, ansvar for eget jobbnærvær, være støttende og gjøre hverandre gode er områder det jobbes med ut fra resultatene av medarbeiderundersøkelsen. Personalavdelingen i kommunen bidrar i dette arbeidet.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS -målene er å skape et arbeidsmiljø preget av mangfold og arbeidsglede. Følgende er tema for 2016: Nærvær, konflikthåndtering og rolleavklaring.

I løpet av året har enheten ca 8 møter i HMS- utvalget. Enheten har revidert og jobbet med samspillsreglene og forventningsavklaring, sikkerhet og brannrutiner.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skiltning/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Ingen avvik er registrert i enheten i 2016.

Årsverk

Ingen endring.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,6	3,2		3
Fravær langtid (%)	11,3	10,7		7
Nærvær (%)	86,2	86,2	92,6	90

Enheten har ikke oppnådd målsettingen om å øke nærværet til 90 %. Fraværet ser ikke ut til å være jobberelatert. Ulike tiltak som har vært iverksatt: Tett samarbeid med arbeidslivssenteret og NAV lokalt. Agder Arbeidsmiljø har deltatt på planleggingsdag med fokus på arbeidsglede, motivasjon og arbeidsmiljø. Helsefremmende og forebyggende arbeid har fokus i enheten. I 2016 har 3 ansatte deltatt på «Raskere frisk», 3 deltakere har vært med på «Fortsatt frisk». Tilbudet blir også gitt som et forebyggende tiltak. Ansatte gir svært gode tilbakemeldinger på dette. Ergonomi er et område som har fått stort fokus det siste året. Dette ønsker enheten å bruke enda mer ressurser på.

56 – Stinta barnehageenhet

Enhetsleder: Hilde Ljøstad Aasen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	10.536	10.519	100,2 %	16.280	64,7 %
Sum inntekter	-2.804	-2.239	125,2 %	-3.639	77,1 %
Netto driftsramme enheten	7.732	8.280	93,4 %	12.642	61,2 %

Begge barnehagene har fulle barnegrupper. Alle barna har ikke startet ennå, men i løpet av desember er alle «på plass». Summen av utgifter er på budsjett til tross for økt vikarbruk som følge av deltagelse i Agderprosjektet. Inntektssiden er betraktelig bedre enn budsjettet, noe som dels skyldes tilføring av midler ifm Agderprosjektet, og dels at enheten har lyktes med å fylle barnegruppene. Enheten har også fått støtte til kompetanseutvikling fra Fylkesmannen.

Enhetsens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetsens tjenester

Vår visjon: «**sammen om trygghet, lek og undring**» preger vårt læringsmiljø i begge barnehagene. Vårt økte fokus på trygghet har bidratt til gode tilvenningsperioder for våre nye barn og foreldre. Dette barnehageåret vil bli preget av lekens betydning. På hvordan vi ivaretar, tilrettelegger, deltar og inkluderer i lek, både ute og inne. Hele personalgruppen skal delta på Sørlandske lærerstevne i høst på kurset «lekelyst».

Begge barnehagene har årskort på Vitensenteret, og gjennom personalets deltakelse på kurs på Vitensenteret og innkjøpt materiell, fortsetter vi å undre oss sammen gjennom eksperimenter. Vi opplever at barna har vist økt engasjement med å finne ulike saker i naturen som vi sammen ser nærmere på og finner ut mer av.

Vi vil gjennom hele dette barnehageåret arbeidet for en økt bevissthet på hvordan vi samtaler med hverandre, barna og foreldrene. Det å ta imot innholdet i det barna formidler, er den beste måten å stimulere språkutviklingen på. Sette ord på det som fanger barnas interesse, bidra til at det blir en samtale, hvor innholdet kan utvides og utvikles.

Vi har i løpet av september hatt utviklingssamtaler med nytt samarbeidsutvalg og representanter fra barnehagekontoret. Det har vært spennende dialoger, med godt engasjement og gode tilbakemeldinger fra foreldrene. Vi ser dette som en fin mulighet til å ha et nærmere samarbeid med foreldrene. Våre foreldre vil også bidra til dugnader i begge barnehagene dette året. Vi er mange nasjonaliteter, mange familier, noen kjente, noen mer ukjente for hverandre. Ved å delta i en felles dugnad med foreldre, personal og barn kan det åpnes for mer trygghet og felleskap.

Strømsbuåsen er aktivt med i Agderprosjektet med 24 barn født i 2011. Vi har 2 pedagogiske ledere som i fjoråret videreutdannet seg for å kunne delta/ivareta forskningsprosjektet. Siden vi har så mange barn som deltar, preger forskningsprosjektet vårt daglige læringsmiljø.

Arbeidsgiverstrategien

«Sammen om framtida – arbeidsgiverstrategi i Arendal 2023, følger oss, spesielt i HMS-arbeidet. Det å fokusere på våre samtaler, vår daglige kommunikasjon har allerede ført til økt bevissthet på hvordan vi kan gjøre hverandre gode, vårt felles fokus på læring og utvikling og hvordan vi kan bli best mulig ut ifra egne forutsetninger i samspill med andre (Ifølge kompetansestrategien for Arendal kommune).

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi hadde gode resultater i begge undersøkelsene og har i tillegg hatt ståstedsanalyser i begge barnehagene hvor resultatene viste godt engasjement og god forståelse på hvordan vi kommuniserer, tilrettelegger, ivaretar, mestrer og utfordrer hverandre og oss selv gjennom vårt læringsmiljø. Vi har ansatte i begge barnehagene som er under videreutdanning. Enhetsleder gjennomfører også f.t. styrerutdanning ved UIA, og har gjennom bl.a. eksamensarbeid gjennomført kartleggings skjemaer som de ansatte har bidratt deltatt i. Målet var bl.a. å få svar på hva som kjennetegner vår organisasjonskultur.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Vi har i september gjennomført førstehjelpskurs for alle våre ansatte. Vi har fått tilretteleggingsmidler til 2 nye stellebord på to av våre bad på Gåsungen. Gjennom midlene og med god hjelp fra Arendal Eiendom er begge badene nå mer ergonomisk tilrettelagt. Dette vil gjøre daglige stellgjøremål enklere for de ansatte. Vårt HMS arbeid vektlegger bl.a. nærvær i begge barnehagene. Vi er stolte av at nærværet vårt nå er på 93,9.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
Annet	0	0		
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Vi har ingen avvik

Årsverk

Dette barnehageåret har vi vikarer for både ekstraressurser og deltakelse i Agderprosjektet.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,8	1,7		
Fravær langtid (%)	5,5	4,4		
Nærvær (%)	91,7	93,9	92,6	93

Vårt fokus på nærvær og ikke fravær skal fortsette å prege våre barnehager. Personalet i begge barnehagene er løsningsorienterte og gode på å bidra og hjelpe til, ved fravær. Vi prioriterer fortsatt å sette inn vikarer ved behov, for å ivareta de ansatte som er på jobb, noe som gir positive ringvirkninger.

57 – Jovannslia/Lia barnehageenhet

Enhetsleder: Janne Andersen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	11.539	11.403	101,2 %	17.394	66,3 %
Sum inntekter	-2.714	-1.985	136,7 %	-3.295	82,4 %
Netto driftsramme enheten	8.825	9.418	93,7 %	14.099	62,6 %

Enheten har et mindreforbruk pr 30.08.16 og regner med å ha et budsjett i balanse ved årsslutt. Overskudd pr 31.08 skyldes hovedsakelig prosjektmidler fra Fylkesmannen og prosjektmidler til Agderprosjektet som ikke er brukt enda.

Vi har hele tiden fokus på god økonomistyring. Enheten har redusert antall personalmøter til et minimum, og vikarutgifter blir hele tiden vurdert fortløpende.

Enheten har hatt ekstra vikarutgifter knyttet til kommunens seniorpolitikk. Ekstra ferieuker og fridager for ansatte over 62 år, gjør at vikarutgiftene har økt.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Jovannslia/Lia barnehageenhets visjon er: **”Trygghet, Trivsel og Mestring for alle”**

Vi ønsker å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Vi ønsker å la barna få mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale.

Enhetens årsplan er gjeldende for perioden 2015-2018, hovedsatsningsområde er; **”Et godt språkmiljø for alle barn”**. Språkstimulering er en av barnehagens viktigste oppgaver, og vi jobber aktivt for å tilrettelegge for et rikt og variert språkmiljø i barnehagen. Leken er en viktig arena for barns språklæring og språkutvikling, og vi har som mål å øke vår kompetanse i forhold til hvordan vi som voksne kan stimulere barnas språk i leken.

Vi har hatt fokus på voksenrollen gjennom programmet ”være sammen”.

Agderprosjektet

Jovannslia barnehage er trukket ut som en av 50 barnehager til å være med i Agderprosjektet. Agderprosjektet er et forsknings- og utviklingsprosjekt som sikter mot å frembringe ny kunnskap om hva som er viktig innhold for femåringene i barnehagen.

Målet er å utvikle og teste ut et førskoleopplegg basert på ”lekbasert læring”. Det er og en målsetting å forske på hvorvidt et førskoleopplegg som gir barna økt stimulering innen sosiale ferdigheter, selvregulering, språk og matematikk, kan bidra til at barn i større grad har

samme læringsgrunnlag ved skolestart, og dermed likere muligheter for å lykkes i utdanningsløpet og arbeidslivet. Førskolegruppa har førskoleopplegg 8 timer i uka fordelt over 3 dager. Det er satt av 50% pedagogisk leder stillingen for å gjennomføre dette prosjektet.

Lek- og læringsarenaer

Gjennom satsingsområde "voksenrollen i leken" har vi dette året et spesielt fokus på hva som fremmer og hemmer leken, lekens betydning for språkstimulering og betydningen av de voksnes rolle i leken. Leken er en viktig arena for barns språklæring og språkutvikling, og vi har som mål å øke vår kompetanse i forhold til hvordan vi som voksne kan stimulere barnas språk i leken.

Realfagskommune

Vi har jobbet med at barna skal få gode opplevelser knyttet til å leke i, bruke og utforske natur og teknologi sammen med andre. Målet er at barna skal utvikle sin matematiske kompetanse gjennom lek, eksperimentering og hverdagsaktiviteter.

Dette har vi blant annet gjort ved å ta barna med på tur i nærområdet for å oppleve naturen og undre seg over dens mangfoldighet. Vi har jobbet med at barna skal gjenkjenne, sortere, gruppere og telle materiale og farger i naturen. Vi har hatt fokus på at barna skal utforske matematikk med kropp, språk og sanser, inne og ute. Alle førskolegruppene har besøkt Vitensenteret.

For å sikre kvalitet på det arbeidet vi gjør, har enheten utarbeidet kompetanseplan som styrer fagutvikling på mange nivå. Enheten har faste møter for fagutvikling for assistenter og pedagogiske ledere. Vi har felles personalmøter og planleggingsdager mellom barnehagene. Enheten har veiledningsordning for nyutdannede og nytilsatte. Enheten tar også imot barnehagelærerstudenter.

Arbeidsgiverstrategien

Medarbeiderundersøkelsen viser at det er høy grad av trivsel med gjensidig respekt og toleranse i enheten.

Ut fra resultater på medarbeiderundersøkelsen har vi jobbet med temaene støttende ledelse og hvordan de ansatte får mobilisert sin kompetanse på en bedre måte. Vi har et spesielt fokus på den enkeltes læring og utvikling, og barnehagen som en lærende organisasjon. Vi har et særlig fokus på etisk bevissthet og refleksjon over egen praksis. Målet er å skape en enda bedre kultur der de ansatte lærer av sine handlinger og deler kunnskap og erfaringer med kollegaene sine.

Målet er å være en lærende barnehage som lærer av våre suksesser og feil, og bruker denne kunnskapen til å oppnå fremtidig vekst.

Inkludering og likestilling er begreper enheten har et kontinuerlig fokus på ettersom barnehagene har en høy andel av minoritetsspråklige barn.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har jobbet med resultatene fra medarbeider- og brukerundersøkelsen på personalmøter, ledermøter, SU-møter og HMS-møter. Resultatene skal også tas med inn i medarbeidersamtalene.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Mål for HMS-arbeidet:

- øke nærværet
- skape trivsel på arbeidsplassen
- fokus på god kommunikasjon
- støyforebyggende tiltak
- skape sosiale arenaer
- ha fokus på god problemløsning
- være løsningsorienterte
- kompetanseheving av de ansatte
- gjennomføre medarbeidersamtaler med samtlige ansatte
- jobbe systematisk med medarbeiderundersøkelsen

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skiltning/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Årsverk

Som følge av en nedgang på 6 barn har Jovannslia barnehage nedbemannet med 1 årsverk fra 01.08.16.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,4	1,7		
Fravær langtid (%)	12,9	13,0		
Nærvær (%)	84,7	85,2	92,6	90

Enheten har hatt et stort langtidsfravær. Mye av fraværet skyldes kroniske sykdommer.

Enheten jobber kontinuerlig med å øke nærværet, og det er fokus på tilrettelegging av arbeidssituasjonen for ansatte som er sykemeldt. Enheten har et nært samarbeid med NAV, Agder arbeidsmiljø, Raskere frisk og flere leger.

Hovedmålet i nærværarbeidet er å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede.

Korttidsfraværet har hatt en nedgang flere år på rad og aldri vært så lavt som nå.

63 – Øyestad barnehageenhet

Enhetsleder: Gjertrud Halle

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	10.962	10.751	102,0 %	16.890	64,9 %
Sum inntekter	-2.939	-2.285	128,6 %	-3.624	81,1 %
Netto driftsramme enheten	8.023	8.466	94,8 %	13.266	60,5 %

I Engene barnehage har vi pr. 31.08. to ledige plasser for barn under 3 år og 6 plasser for barn over 3 år. Det vil i løpet av høsten begynne to barn over 3 år. Det er pr. dags dato ingen aktuelle barn på ventelista til Engene.

Økonomien i enheten er utfordrende, det kreves stor grad av kontroll og nøktern drift for å møte utfordringene. Til tross for dette ser det ut som at enhetens budsjett vil gå i balanse ved årets slutt. Enheten har mottatt lønnsmidler i forhold til Agderprosjektet, vi har i tillegg fått kompetansemidler i forhold til realfagssatsningen fra Fylkesmannen.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Vår visjon: Vi setter spor som andre ønsker å følge

Enhetens satsningsområder er «Lek – og læringsmiljøer, foreldresamarbeid og realfag».

Vi har stor fokus og tro på lekens betydning for barns læring. Deltagelse i lek krever god sosialkompetanse og gode språklige ferdigheter. Grunnlaget for vennskap oppstår i leken, og som voksne blir vi rollemodeller, tilretteleggere, gir alternativer, er veiledere, er anerkjennende ved barns valg og hjelper de barna som trenger det.

Vi har fokus på voksenrollen gjennom programmet «Være sammen».

5 -åringene i avdeling Engene er med i Agderprosjektet.

Alle ansatte har vært på kompetanseheving innenfor realfag på Vitensenteret våren 2016.

Foreldresamarbeidet er basert på gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personale, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon.

Arbeidsgiverstrategien

Vi jobber med «Sammen om fremtiden – arbeidsgiverstrategi Arendal 2023» gjennom arbeidet som gjøres i HMS-utvalget, i ledergruppen og i fora for personalutvikling.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har jobbet med resultatene fra medarbeider- og brukerundersøkelsen på personalmøter, ledermøter, i SU-møter og HMS-møter. Vi har også brukt resultatene fra undersøkelsene i medarbeidersamtalene vi hadde i vår.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Mål for HMs-arbeidet:

- Nærvær med fokus på tilstedeværelse
- Jobbe systematisk med medarbeider- og brukerundersøkelsen
- Ha gode rutiner for brannvern og sikkerhet, gjennomføre brannøvelser og vernerunder
- Trivsel på arbeidsplassen

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	1	+1
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	1	+1
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	1	+1
Lukkede avvik			1	

Enheten hadde ett innmeldt avvik for denne perioden. Det var et avvik som ble håndtert i enheten uten at det krevdes ytterligere oppfølging.

Årsverk

Som følge av redusert antall søkere til småbarnsavdeling, har enheten kuttet et årsverk med pedagog fra og med 1. august 21016

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,2	2,4		
Fravær langtid (%)	9,6	7,8		
Nærvær (%)	88,2	89,9	92,6	91

Vi vil fortsatt ha stort fokus på enhetens nærvær selv om langtidsnærværet denne perioden har gått opp; med 1,7 %. Vi setter inn vikar etter behov for å kunne avlaste ansatte som er i jobb slik at vi unngår ytterligere sykmeldinger.

70 – Koordinerende enhet

Enhetsleder: Ragnhild Vignes

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	66.523	61.690	107,8 %	96.493	68,9 %
Sum inntekter	-14.387	-13.374	107,6 %	-22.832	63,0 %
Netto driftsramme enheten	52.136	48.316	107,9 %	73.661	70,8 %

Tabellen viser et forbruk på 70,8 % pr. 31.08.16, men enheten melder balanse som årsresultat for 2016. Årsaken til at det i tabellen over vises et merforbruk, er at det pr. 2. tertial mangler inntekter og refusjoner som skyldes periodiseringsavvik. Dette handler i hovedsak om fastlønnstilskudd og driftstilskudd for fysioterapeuter, utbetalinger til frivillighetssentralene og refusjoner fra Østre Agder i forbindelse med drift av KØH.

Enhets satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhets tjenester

Videre oppfølging av ”gode pasientforløp” er et av de viktige satsingsområdene for enheten. Tjenestekontor, korttidsavdelingene på Myratunet og innsatsteamet hverdagsrehabilitering samarbeider med hjemmesykepleien m.fl. i dette arbeidet.

Koordinatorstillingen som ble opprettet i 2016 for å jobbe med forbedring av kommunens samhandling internt og eksternt, ble ansatt i august. Den nyansatte koordinator skal jobbe med koordinering og utvikling av samhandling mellom sykehuset og Arendal kommune, samt intern samhandling i kommunen. Hun skal blant annet delta i forbedringsteamene i Arendal knyttet til Østre-Agderprosjektet «gode pasientforløp» og bistå utøvende tjenester med vurderinger og rådgiving i enkeltsaker. Nærmere arbeidsbeskrivelse vil komme i løpet av høsten etter en hospiteringsfase i ulike relevante tjenester.

Mestring av eget liv, utnyttelse av egne ressurser og samarbeid med brukere og pårørende står sentralt for enheten og innsatsteamet hverdagsrehabilitering. Pr. 2. tertial 2016 viser statistikk for antall brukere og måling av ressursinnsats, at nytte og effekt av hverdagsrehabilitering holder seg på samme positive nivå som i årene 2013-2015. I perioden 01.01-31.08.16 har innsatsteamet gitt tjenester til 193 brukere, mens tilsvarende tall for samme periode i 2015 var 176. Økningen er størst i sonene Solhaug, Sentrum og Hisøy. Samme prosentandel av brukerne har pr. 2.tertial blitt avsluttet uten tjenester (39% i 2015 og 2016). Så langt i år ser vi at innsatsteamet har hatt flere brukere med stort behov for oppfølging av hjemmetjenesten i 2016 enn tidligere.

Bystyret vedtok i forbindelse med behandlingen av 1.tertial 2016 å opprette midlertidige dobbeltrom på Myratunet for å øke antall korttids plasser i kommunen, med virkning fra og med 01.07.16. Det ble igangsatt nødvendige prosesser med oppbemanning og praktiske tilrettelegginger umiddelbart etter bystyrebehandlingen 22.06, men iverksetting av de siste

dobbeltrommene skjer først 19.09. Grunnen til dette er blant annet at ansettelsesprosesser og arbeid med nye bemanningsplaner har tatt lengre tid på grunn av ferieavvikling. Dessuten har det vært utfordringer med rekruttering av fagpersonell til noen av stillingene på grunn av krav om å jobbe 5 ekstra helger pr. år.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Enheden har gjort endringer i sitt HMS- og kvalitetsarbeid i 2016. Det ble i juni opprettet 3 lokale utvalg av personalgrupper med «like» tjenester». I den forbindelse ble det også opprettet 1 nytt verneombud på Myratunet, og det ble valgt inn 2 nye tillitsvalgte/talspersoner i de andre lokale utvalgene. Det legges opp til månedlige møter for de lokale utvalgene, og det felles utvalget for hele enheten møter sammen med enhetsleder 2 ganger pr. halvår.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	4	1	-3
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	6	+6
	Brannvarslere/slukningsutstyr/-skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	1	+1
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	1	10	+9
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	20	5	-15
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	7	5	-2
	Alvorlig	18	14	-4
	Meget alvorlig	0	4	+4
Innmeldte avvik		25	23	-2
Lukkede avvik		25	23	

Avvik definert som ”meget alvorlig” omhandler utagering og vold både mot personal og mot medpasienter.

	KVALITETS-avvik	2.tertial 2016
Avvikstype	Medisinering	19
	Skade / fall	39
	Trusler og vold mellom brukere	1
	Helsemessige forhold	8
	Øvrige brudd på lov, forskrift, vedtak	5
	Annet	33
	Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig
Alvorlig	61	
Meget alvorlig	17	
Innmeldte avvik		105
Lukkede avvik		106

Det er meldt 17 kvalitetsavvik i enheten under kategorien «meget alvorlig». Disse avvikene omhandler fall, feil medisiner og trusler/vold rettet mot medbrukere. Avvikene under «annet» er: rekkverk på veranda som er gått i stykker, stikkontakt som ikke virker, temperatur i medisinerommet er for høy, medisiner som ikke er blitt telt, «pasient ute av avdelingen», m.m..

Årsverk

I forbindelse med opprettelse av midlertidige dobbeltrom på Myratunet er bemanningen totalt økt med 6,4 årsverk. Disse fordeler seg på 2 korttidsavdelinger og fysioterapitjenesten. Etter avklaringer med personalavdeling og hovedtillitsvalgte ble det besluttet at disse ansettelsene måtte gjøres fast, selv om dobbeltrommene er midlertidige. Alle som er tilsatt i disse stillingene, er informert om at det må påregnes flytting til annet arbeidssted når dobbeltrommene på Myratunet avvikles.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,2	2,0		
Fravær langtid (%)	4,2	8,2		
Nærvær (%)	93,6	89,8	92,6	

Enheten har et økt sykefravær sammenlignet med 2.tertial 2015. Det er en svak nedgang i fraværet siden 1.tertial i år, da nærværet var 88,6%. Sykefraværet er størst på korttidsavdelingene på Myratunet. Stort arbeidspress er en av årsakene til dette. De sykmeldte eller ansatte som står i fare for å bli sykmeldt følges tett opp av sine nærmeste ledere.

72 – Enhet funksjonshemmede

Enhetsleder: Grete Nærbø

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	96.710	96.510	100,2 %	150.143	64,4 %
Sum inntekter	-7.177	-7.365	97,4 %	-34.490	20,8 %
Netto driftsramme enheten	89.533	89.145	100,4 %	115.653	77,4 %

Enhetens resultat ved 2.tertial samsvarer med rapporteringen tidligere i år. Etter 4 mnd drift i 2016 ble det klart at enhetens andel av oppholdsbetaling beregnet til kr 1,2 mill måtte reduseres til kr 750 000. Resultatet av dette er at planlagt og ønsket økning i personalressurser knyttet til de nye bofellesskapene Neskilen og Romstølen samt økning i ressurser i avlastning ikke er iverksatt fullt ut. Ved oppstart av nye boliger er det særdeles viktig å ha nok ressurser tilgjengelig. Knapphet i ressursene har preget oppstarten noe og ved ett av bofellesskapene har dette også resultert i en del sykemeldinger. Enhetens økning på kr 600 000 til styrking av ledersituasjonen har vært disponert til oppbemanning for å avhjelpe avdelingslederne. Tiltaket har av ulike grunner ikke gitt ønsket effekt og tas derfor opp til ny vurdering høsten 2016. Det er også behov for å omdisponere ressurser knyttet til avlastning for å styrke arbeidet med privatavlastning.

Ellengård aktivitetssenter skal i løpet av høsten samlokaliseres. Det knytter seg noe usikkerhet til hvordan ekstra utgifter i forbindelse med flyttingen skal fordeles mellom Enhet Funksjonshemmede og AK Eiendomsforetak. Det kan se ut som om det vil komme en ekstra leiekostnad på kr 93 000 i tillegg til felleskostnader på i underkant av kr 100 000. Ingen av disse beløpene var tatt med i saken da bystyret behandlet denne i april 2016. I tillegg vil det i en overgangsperiode påløpe utgifter til tomgangsleie. Det er heller ikke klart hvem som skal belastes disse utgiftene. Samlet sett ligger det an til at flyttingen av Ellengård medfører kostnader som ikke var beregnet i starten. Faste kostnader vil beløpe seg til ca kr 200 000 pr år. Enhet Funksjonshemmede har beregnet å kunne dekke økningen i husleien som opprinnelig var skissert ved flyttingen til Krøgenes, og noen av de ekstra kostnadene som utløses i inneværende år vil kunne dekkes innenfor årets budsjett. Ellengård mottar i dag inntekt fra annen kommune for betaling av plasser i dagtilbudet. Ordningen er sagt opp og avvikles desember 2016. I forbindelse med avviklingen etableres en overgangsordning. Denne vil gi inntekt som vil kunne dekke noen av de ekstra kostnadene flyttingen til Krøgenes medfører. Ettersom avtalen er sagt opp vil dette være siste året avdelingen mottar denne inntekten. Avdelingen planlegger derfor en nedbemanning på 1-1,5 årsverk. Denne forventes løst uten overtallighet.

Totalt sett har enheten fortsatt store utgifter knytte til ressurskrevende brukere, noe som gjør økonomistyringen noe krevende. Forutsatt at enheten mottar beregnet refusjon for

ressurskrevende brukere, samt får dekket ekstra kostnader i forbindelse med etableringen av et nytt Ellengård, melder enheten et resultat i balanse.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Enhetens tjenester er primært rettet mot mennesker med utviklingshemming, autisme og mennesker med multifunksjonshemminger. I tillegg gis det tilbud til mennesker med psykiske lidelser, rusproblematikk eller med kombinasjon psykiatri, demens og/eller rus.

Satsingsområdene i enheten gjennomføres som planlagt.

Enhetens aktivitetsplan for kompetanseheving er utarbeidet for 2016. Dette er imidlertid et levende dokument, som justeres ved behov. Det som er planlagt av kompetansehevende tiltak bygger på enhetens virksomhetsplan. Flere tiltak er gjennomført, og flere planlegges gjennomført utover høsten. Fylkesmannen har gitt tilskudd til enkelte av enhetens kompetansehevende tiltak i 2016. Planlagt samarbeidsprosjekt med UIA er igangsatt. Det er fortsatt stort fokus på etikk og mestring i den enkelte avdeling, i enheten og i Helse og Levekår for øvrig.

Innflytting i nye boliger i enheten er gjennomført som planlagt. Innflytting er markert med offisiell åpningsfest og stor deltakelse fra beboere, pårørende, ansatte, representanter for kommuneledelsen og eiendomsforetaket, politikere, entreprenører og andre spesielt inviterte.

Samlokalisering av Ellengårds fem avdelinger med innflytting i nye lokaler på Krøgenes er i innspurten av planlegging og forberedelse og forventes å skje i løpet av nov-2016.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien følges, som meldt ved 1.tertial, opp og settes på dagsorden både i de enkelte personalgruppene, i de lokale HMS utvalgene og i enhetens lederteam.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen følges opp som beskrevet ved 1.tertial. Det jobbes fortsatt med de anbefalte satsingsområder som kompetanseutvikling, mestringsklima, autonomi, kompetansemobilisering og mestringsledelse.

Enheten vil i løpet av høsten arrangere en samling på kveldstid for pårørende. Brukerrådet deltar sammen med enhetens lederteam. Dato for samlingen er 02.11.2016. Flere tema vil settes på dagsorden, og presentasjon av resultatene fra pårørendeundersøkelsen er ett av disse.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS arbeidet i enheten følges opp og det avholdes jevnlig møter i de lokale HMS-utvalg. Disse deltar på samlinger som det innkalles til i løpet av året. Avdelingslederne følger opp sine lokale HMS-utvalg og enhetsleder deltar i HMS-møter ved behov. Agder Arbeidsmiljø bistår med interne kurs, veiledning eller annen oppfølging dersom det er behov for det.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	2	2	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	2	+2
	Brannvarslere/slukningsutstyr/-skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	1	1	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	53	87	+34
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	10	5	-5
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	27	23	-4
	Alvorlig	39	60	+21
	Meget alvorlig	1	14	+13
Innmeldte avvik		67	97	+30
Lukkede avvik		63	96	

Årsaken til at det er en økning i innmeldte avvik er trolig at flere ansatte, som kom sent i gang med å bruke det elektroniske avvikssystemet, nå er begynt å bruke dette. På bakgrunn av innmeldte avvik melder avdelingslederne at det er behov for å få en mer omforent forståelse for hva avvik er, og når dette skal meldes. Noen avvik er avvist av avdelingsleder og tatt direkte opp med melderer da det er helt klart at disse ikke er avvik. Det meldes også at det er store forskjeller i hvordan ansatte graderer avvikene. Dette følges opp og jobbes videre med bl.a. i de lokale HMS utvalgene. HMS avvikene i enheten er i stor grad knyttet til vold og trusler. Det er påregnelig at denne type avvik vil forekomme i arbeid med enkelte utviklingshemmede, autister eller andre brukere som enheten gir tjenester til. Flere av brukerne representerer utfordringer i forhold til avvikende eller ukontrollert adferd. Ansatte som utsettes for dette i arbeidet sitt skal få mulighet til å delta på kurs og videreutdanning, og skal på den måten kunne bidra til å forebygge uønsket adferd. Ansatte som likevel blir utsatt for alvorlige situasjoner med vold og trusler i arbeidet sitt blir fulgt opp gjennom debriefing og evt. gjennom samtale ved bedriftshelsetjenesten Andre avvik som er meldt under HMS gjelder vannlekkasje, uforutsette hendelser i basseng og for øvrig en del avvik knyttet til medikamenthåndtering.

	KVALITETS-avvik	2.tertial 2016
Avvikstype	Medisinering	62
	Skade / fall	27
	Trusler og vold mellom brukere	5
	Helsemessige forhold	10
	Øvrige brudd på lov, forskrift, vedtak	3
	Annet	22
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	38
	Alvorlig	53
	Meget alvorlig	38
Innmeldte avvik		129
Lukkede avvik		128

Det meste som meldes innen kvalitetsavvik er knyttet til medisinering. Brukere får medisiner til feil tid, ansatte glemmer å gi medisiner, dosetter er ikke fylt opp, tabletter blir funnet på gulv m.m. Avvikene tas alvorlig, og blir meldt som alvorlig eller meget alvorlig. Andre avvik som er meldt som kvalitetsavvik knytter seg til fall.

Avvikene tas opp i avdelingene og avdelingslederne har stort fokus på nødvendig forbedring på dette området. I noen avdelinger har det vært medisinsk tilsyn dette året hvor system og rutiner er gjennomgått. Avdelingslederne følger godt opp sammen med ansvarlige ansatte.

Årsverk

Enheten har i løpet av året økt med 3,22 årsverk. Dette skyldes oppbemanning i de nye boligene og styrking i avlastningstilbudet. I realiteten er det foretatt en økning på 2,8 årsverk for å gi heldøgntilbud til tidligere beboere ved Nordbø, Tingstua og Ekorveien i tillegg til 9 helt nye brukere. Økning i ressursene er fordelt på henholdsvis Romstølen, Neskilen og Nyskogen bofelleskap. Resterende økning på 0,42 årsverk er knyttet til styrking i avlastningstilbudene.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,3	2,3		
Fravær langtid (%)	6,2	5,5		
Nærvær (%)	91,5	92,2	92,6	92,6

Korttidsfraværet ser ut til å holde seg stabilt mens langtidsfraværet er gått ned. Dette er en positiv utvikling i riktig retning. Enhetens mål for nærvær ved 1.tertial er nådd, og målet er derfor justert. Dette settes nå tilsvarende kommunens mål for 2016. Avdelingslederne har stort fokus på oppfølging av sykemeldte, og der det er hensiktsmessig vurderes tiltaket Raskere Frisk. Agder Arbeidsmiljø bidrar i oppfølgingen av sykemeldte ved behov.

73 – Hjemmebaserte tjenester

Enhetsleder: Per Øyvind Larsen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	141.817	134.261	105,6 %	207.897	68,2 %
Sum inntekter	-17.475	-13.871	126,0 %	-32.758	53,3 %
Netto driftsramme enheten	124.342	120.390	103,3 %	175.139	71,0 %

Regnskapstall

Regnskapet pr 30.08.16 viser et merforbruk på 3,3 % som tilsvarer ca kr 4 mill. Korrigert for periodiseringer av inntekter og utgifter gir dette en estimert årsprognose før ytterligere tiltak på kr 9,5 mill.

Årsaker til merforbruk

Det vises til forklaringer gjort i tertialrapport 1. Behov for hjemmesykepleietjenester har fortsatt å øke etter 1. tertial, men tall pr 31.08 viser at tjenestebehovet har falt tilbake i august og ligger nå på samme nivå som 30.04.

Tiltak for å styre mot balanse

Antall arbeidslister og bemanning holdes så lavt som mulig innenfor en forsvarlig ramme. Med dagens tjenestevolum vurderes det ikke som forsvarlig å ta ned bemanningen i hjemmesykepleien ytterligere.

Tiltak beskrevet i 1. tertial videreføres, i tillegg holdes to avdelingslederstillinger vakante ut året. Tiltaket får ikke full effekt ettersom det må settes inn ressurser for å avlaste to avdelingsledere som i samme periode blir pålagt lederansvaret for to avdelinger.

Estimert årsprognose etter tiltak

Estimert årsprognose før tiltak		-9 500 000
Stram drift ved avd for dagsentre, miljøverter og trygghetsalarm	900 000	
Holde to avdelingslederstillinger vakante resten av året	100 000	
Andel av egenandeler for tre nye ressurskrevende brukere og som enheten ber om å bli styrket med gjennom 2. tertial	2 500 000	
Korrigert estimert årsprognose		-6 000 000

Med forbehold om vesentlige endringer melder enheten om en korrigert estimert årsprognose på ca kr 6 mill. Prognosen forutsetter at enheten får kompensert inntekter/utgifter til ressurskrevende brukere, jf. toppfinansieringsordningen, samt beregnede egenandeler. Enheten har fått tre nye ressurskrevende brukere, en er falt bort.

Enheten ber om å få inndekning gjennom 2. tertial for en andel av totale egenandeler tilsvarende kr 2,5 mill.

Hvis enheten ikke blir styrket med beregnede egenandeler for nye ressurskrevende brukere tilsvarende 2,5 mill må enheten melde om en estimert årsprognose på kr 8,5 mill.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Enheten orienterte i 1. tertial om at piloteringen av "gode pasientforløp" og "tiltaksplan demens" var i rute, men at planlagt bredding til øvrige soner måtte utsettes til 2017 på grunn av enhetens økonomiske situasjon. Enheten har imidlertid fått innvilget søknad om tilskuddsmidler fra Fylkesmannen til "gode pasientforløp" og har derfor økonomi til å bredde dette prosjektet til ytterligere to avdelinger allerede i høst. Hjemmebaserte tjenester har etablert et tverrfaglig sammensatt forbedringsteam som fra september 2016 skal være med i et interkommunalt læringsnettverk for videre implementering av «gode pasientforløp» i enheten. TILT, som er et hjelpemiddel til å bedømme brukernes vitale funksjoner og brukes av ansatte for å identifisere potensielle risikopasienter skal implementeres i en pilotavdeling høsten 2016. Enheten har fått innvilget søknaden om statlige tilskuddsmidler for å gi et tilrettelagt tilbud for brukere med demens. Det arbeides nå med å etablere dagaktivitetstilbud for brukere med demens ved Bjorbekktunet og Flosta bos, men enheten vil trenge noe mer tid til å få i gang enn anslått i 1. tertial. Tilskuddsmidlene vil også gjøre det mulig å implementere «tiltaksplan demens» i de fire døgnbemannede omsorgsboligene i løpet av høsten.

Helsedirektoratet har også gitt støtte til pilotprosjektet «sammen inn i felleskap og aktivitet» for siste halvår 2016. I samarbeid «Med hjertet for Arendal», Tyholmen frivilligsentral og Hisøy frivillig sentral har enheten gjort tiltak for å nå ensomme eldre som har sluttet å ta bussen alene, som burde spise middag oftere og de som har hatt endringer i helsesituasjon og skal tilbake til hverdagen. Metoden er at hjemmehjelpere gjennomfører tre følgeoppdrag med brukere i målgruppen slik at de får en hjelp i oppstarten av en aktivitet. Målet er at ny aktivitet og nytt felleskap skal bli en fast del av brukerens hverdag.

Vikarpool ble etablert 1. september og erfaringene skal følges opp gjennom månedlige møter fremover. Fram til grensejustering vil ressursene settes inn i hjemmesykepleien i Sentrum som har et stort oppbemanningsbehov pga vekst i tjenestene på ca. 30%.

Enheten orienterte i 1. tertial om behovet for å gjennomføre grensejusteringer. Endringene som gjennomføres 26. september, vil sikre forsvarlig drift i Sentrum og legge grunnlaget for tilnærmet like store avdelinger i ny struktur. Totalt er 88 brukere berørt av endringene. Av disse har 15 brukere mer enn 8 timer hjemmesykepleie pr uke. Alle berørte brukere har fått informasjonsbrev og også fått muligheten til ytterligere informasjon gjennom medarbeidere i hjemmesykepleien. Noen brukere får ekstra oppfølging i en overgangsfase.

Arbeidet med å implementere ny struktur er i rute og skal senest være på plass i januar 2017. Fagkoordinatorstillingene ble lyst ut 9. september og det skal være tilsatt rundt nyttårsskiftet. Det samme gjelder fagutviklerstillingen. Fram mot nyttår skal det også arbeides med nye rutiner, rolle- og oppgaveavklaringer, samt nye bemanningsplaner hvor det også legges opp til økt bemanning på høyskolenivå.

Hjemmesykepleien på Solhaug har vært en av to avdelinger som har vært utvalgt til å være pilotavdeling i prosjekt for innføring av ikke-rullerende kalenderplaner. Fra høsten 2016 er

også hjemmesykepleien på Bjorbekk/Rykene og Sentrum, samt vikarpool inkludert i prosjektet.

Med bakgrunn i enhetens økonomiske situasjon er det strenge prioriteringer også når det gjelder kompetansetiltak. Enheten er imidlertid i gang med å utarbeide kompetanseplan for 2017.

Øvrige satsningsområder i virksomhetsplanen er i rute.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider- og brukerundersøkelsen skal følges opp både i enhetens lederteam og på de enkelte avdelingene i løpet av høsten. Det skal innhentes assistanse fra ansatt i personalenheten og enheten skal gjøre seg kjent med og ta i bruk verktøykassa som er utarbeidet for oppfølging.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Enhetens HMS-utvalg er aktive og det jobbes med HMS-saker. Flere avdelinger har jobbet med samspillsregler.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	5	+5
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	2	8	+6
	Brannvarslere/slukningsutstyr/-skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	3	+3
	Mobbing/trakassering	8	1	-7
	Trusler/vold	1	4	+3
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	13	45	+32
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	2	12	+10
	Alvorlig	11	39	+28
	Meget alvorlig	15	15	
Innmeldte avvik		28	66	+38
Lukkede avvik		27	64	

Avvik definert som ”meget alvorlig” omhandler manglende utstyr i hjemmet og utagering og vold mot medarbeidere.

Avvikene under «annet» omhandler bl. a tidspress, overtid og for lange arbeidslistene, for få biler og telefoner, samt høyt støynivå.

	KVALITETS-avvik	2.tertial 2016
Avvikstype	Medisinering	91
	Skade / fall	6
	Trusler og vold mellom brukere	0
	Helsemessige forhold	31
	Øvrige brudd på lov, forskrift, vedtak	12
	Annet	75
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	34
	Alvorlig	142
	Meget alvorlig	39
Innmeldte avvik		215
Lukkede avvik		222

Avvik definert som «meget alvorlig» omhandler fall, for lav sykepleierbemanning, for mange vikarer/assistenter, ikke god nok faglig vurdering, feilmedisinering og avvik til SSHF som gjelder utskrivning av pasienter.

Avvikene under «annet» omhandler bl. a feil på arbeidslister, samt forsinkede og avlyste besøk pga tidspress.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,8	2,6		2
Fravær langtid (%)	8,5	9,6		8
Nærvær (%)	88,7	87,8	92,6	90

Enheten har i 2. tertial hatt noe høyere nærvær sammenlignet med 1. tertial, men lavere sammenlignet med samme periode i fjor. Enhetenes sykefravær har til dels sammenheng med høyt arbeidspress, men skyldes også forhold som ikke er arbeidsrelatert. Sykemeldte følges opp av sine nærmeste ledere og alle avdelinger arbeider for å øke nærværet. Avdelinger som har spesielt lavt nærvær skal beskrive tiltak.

74 – Enhet institusjoner

Enhetsleder: Agnethe Tholle

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	178.382	176.576	101,0 %	276.288	64,6 %
Sum inntekter	-51.830	-58.936	87,9 %	-107.123	48,4 %
Netto driftsramme enheten	126.552	117.640	107,6 %	169.165	74,8 %

I rådmannens handlingsplan for 2016 er det lagt inn en innsparing tilsvarende kr 1 280 000 i enhetens budsjett. Tiltak omtalt i 1. tertial er effektivert med virkning fra 1.1.16, slik at sparekravet er innfridd.

Enhet Institusjon har en måneds utestående inntekter på oppholdsbetaling (ca kr 4,5 mill). Videre er det etterslep på refusjoner og inntekter til vaskeriene/kjøkkenen.

Inntekter for ressurskrevende brukere under 67 år er nå estimert på årsbasis og beregnet inn i enhetens forventede årsresultat.

Enheten har hatt ekstraordinære utgifter til overbeleggs plasser. Dette er kompensert for i 1 tertial. Ekstra nattevakt på Solhaug pga branntilsyn (kr 250 000) er ikke kompensert for. Solhaug er nå ferdig oppgradert i tråd med Branntilsynets pålegg.

Det har så langt vært et krevende år med behov for en del ekstra personell. Videre er det betalt ut overtidsbetaling ut over budsjett.

Med forbehold om at forventede inntekter kommer og god kontroll på utgifter melder enheten balanse i 2. tertial og på årsbasis.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Plankemyra BOS (67 plasser), Røed BOS (34), Saltrød BOS (34), Nyskogen BOS (35), Færvik BOS (31), Solhaug aldershjem (48), Tromøy Bokollektiv (27), Elim Bokollektiv (16), 2 vaskerier, Røed kjøkken og alle kafeer og mottakskjøkkenen tilknyttet bo- og omsorgssentrene. Vitenbiten kafé.

- **Dokumentasjon.** Øke ansattes kompetanse i forhold til kvalitet på dokumentasjon og tiltaksplan. Tiltaket er i rute.
- **Gode pasientforløp: Kost og ernæring.** Enhetens ledergruppe vil i samarbeid med sykehjemsoverlege innføre felles retningslinjer og rutiner for ernæringskartlegging og veiing for å unngå underernæring. Tiltaket er i rute.

- **Gode pasientforløp: TILT** (Tidlig identifisering av livstruende tilstander). TILT er et hjelpemiddel til å bedømme den voksne pasients vitale funksjoner og brukes av ansatte for å identifisere potensielle risikopasienter. Tiltaket er påbegynt.
- **Tilrettelegging** for beboere uten kognitiv svikt. Pågår kontinuerlig.
- **Livsglede for eldre** – aktiv omsorg. Mestring skal legges til grunn i all planlegging og i enhet Institusjon er Livsgledearbeidet et virkemiddel. Nyskogen og Røed sykehjem sertifiseres i oktober. Enheten har fått tilført kr 100 000 i budsjett 2016 til Livsgledeprosessen. I tillegg har Fylkesmannen bevilget kompetansetilskudd på kr 200 000 til dette tiltaket. Videre er 20 % stilling til Livsgledekonsulent fra 1.1.16 fast innarbeidet i enheten og budsjettet med disponible midler i forbindelse med intern omorganisering.

Beredskapsplasser (BP)

Høsten 2015 ble det etablert midlertidige beredskapsplasser (dobbeltrum/ekstrarom) på Røed, Nyskogen, Plankemyra og Tromøy bokollektiv – til sammen 5 plasser. Erfaring tilsier at Tromøy bokollektiv ikke er egnet, og denne plassen ble avviklet i sommer. Senere på sommeren ble overbelegg på Plankemyra avviklet. Pr. dags dato er det fortsatt overbelegg på Røed og Nyskogen sykehjem. Tilbakemelding fra ansatte er at situasjonen er krevende i varierende grad og at man på noen vakter har behov for ekstra personell, spesielt i helgene. Det er avdelingsleder som avgjør om det skal leies inn ekstra personell og ansattes arbeidssituasjon vurderes fra dag til dag.

Bygningsmessige utfordringer

Det var høsten 2015 branntilsyn på Solhaug BOS og risiko ved brann ble vurdert som betydelig. I påvente av at lovmessige, nødvendige utbedringer kom på plass, ble nattevaktstjenesten styrket fra 2 til nå 3 nattevakter. AEKF har hatt ansvar for utbedringene. 1.7.16 ble bygget betegnet som forsvarlig og man kunne gå tilbake til 2 nattevakter. Tiltaket har medført betydelig merutgifter i 1. tertialperiode og noe mindre i 2. tertial.

Ny ledermodell Plankemyra

Ledermodellen er omtalt i enhetens virksomhetsplan og er etablert som fast ordning fra 1.3.16.

Kalenderplan

Det vises til vedtatt Handlingsplan for 2016 punkt 6.2. om *ikke-rullerende arbeidsplan*. Solhaug aldershjem er sammen med hjemmesykepleien på Solhaug utvalgt til å være pilotavdeling i prosjekt for innføring av ikke-rullerende kalenderplan. Ordningen er gjennomført i første del av 2016 og skal videreføres for en periode på 26 uker siste halvdel av året. Høsten 2016 er Elim bokollektiv, Tromøy bokollektiv og Røed sykehjem også tatt inn i prosjektet.

Arbeidsgiverstrategien

Det vises til enhetens virksomhetsplan som følges opp i 2016.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen er fulgt opp både i enhetens lederteam og på de enkelte avdelingene. Vi har bl.a. hatt gode prosesser med assistanse fra ansatt i personalenheten og også brukt personalmøter og personalseminarer til å jobbe med dette tema.

Brukerundersøkelsen følges opp i tråd med virksomhetsplanen for 2016.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Det vises til kommentarene under nærværtall.

Enhetens HMS-utvalg er aktive og det jobbes svært godt med HMS-saker. Det føres referater fra møtene, slik at alle ansatte får anledning til å sette seg inn i de sakene som er tatt opp.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	4	18	+14
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	12	+12
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skiltning/rømningsveier	0	2	+2
	Arbeids- og verneutstyr	0	3	+3
	Mobbing/trakassering	1	0	-1
	Trusler/vold	1	21	+20
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	7	25	+18
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	2	18	+16
	Alvorlig	10	39	+29
	Meget alvorlig	1	24	+23
Innmeldte avvik		13	81	+68
Lukkede avvik		12	75	

Det er en tydelig trend på at ansatte har blitt bedre kjent med det nye elektroniske meldesystem og at man melder flere avvik.

Mange avvik gjelder pasienter med kognitiv svikt som har utagerende adferd. Alvorlige/meget alvorlige avvik gjelder slag, spark, klyp og truende adferd. Slike situasjoner forekommer hyppigere på alle institusjonene og er etter hvert blitt en del av mange ansattes hverdag. Det er en økende tendens til at fysisk spreke personer med demens har behov for sykehjems plass. Enkelte situasjoner oppleves som svært skremmende for ansatte og skaper angst og usikkerhet. Det gjøres individuelle pasientavklaringer av helsepersonell i avdelingen og det er en styrke at man nå har sykehjemsoverleger på alle sykehjemmene. Videre har forsterket avdeling på Plankemyra flere av sine ansatte som underviser og veileder på de øvrige sykehjem. Det er også nylig etablert et eget opplegg for undervisning «Vold og trusler» som sykehjemmene kan benytte seg av. Noen få ansatte har blitt skadet og i slike tilfeller følges kommunens prosedyre for skademelding. Ansatte skal også tilbys debrifing og evt. en samtale med Agder Arbeidsmiljø. Det inngås i disse dager en fornyet avtale med Securitas om at de kan tilkalles for assistanse dersom det er fare for liv og helse. I noen få tilfeller har det også vært behov for politiets assistanse.

På Nyskogen sykehjem har sykesignalanlegget vært ute av drift i juli og august, men forventes ferdig reparert i september. Det lange tidsrom skyldes at leverandør ikke har kunne skaffe servicedeler. Dette vurderes av enhetsleder som et meget alvorlig avvik og det er

meldt til foretaket. Avviket har gitt store ulemper og usikkerhet for ansatte. Det har periodevis vært nødvendig med ekstra innleie av vikarer på natt.

Dataproblemer/ustabilt nett er et gjentakende avvik i østre deler av kommunen og også meldt fra Plankemyra BOS. Dette er meldt ved flere anledninger til IKT-Agder. Det medfører stress for ansatte, da de blir forsinket i sitt daglig dokumentasjonsarbeid. I tillegg er det svært sårbart når man ikke kan lese pasientenes journal til enhver tid.

Fra Saltrød sykehjem er det et stressmoment at man mangler spisestue for beboerne på en fløy. Beboerne må flyttes ut av avdelingen for å spise, noe som skaper økt arbeidspress og dårlig oversikt over avdelingen. Det er beskrevet hvordan avviket kan rettes opp og det er meldt til Foretaket. I 2016 er tiltak ikke prioritert.

	KVALITETS-avvik	2.tertial 2016
Avvikstype	Medisinering	99
	Skade / fall	61
	Trusler og vold mellom brukere	6
	Helsemessige forhold	8
	Øvrige brudd på lov, forskrift, vedtak	7
	Annet	81
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	55
	Alvorlig	154
	Meget alvorlig	53
Innmeldte avvik		262
Lukkede avvik		259

Fall er et ofte meldt avvik. Fra Solhaug beskrives det slik: «Vi har fokus på forebygging av fall. Det er tema under legevisitt, medisiner som øker risiko for fall. Det er også stor fokus i personalgruppa, ved å motivere beboerne til å be om hjelp ved forflytning. Dette er en utfordrende jobb, da beboerne med demens/kognitiv svikt, ofte glemmer å spørre om hjelp eller vanskelig for å innse at man er dårlig til bens». Andre påpeker at beboerne glemmer stokken, sklir ut av stolen, faller ved sengen eller på badet. Andre tiltak som er iverksatt er alarmmatten som sender signal når beboer står ut av sengen f.eks. om natten.

Medikamentavvik er veldig forskjellig og det meldes om «stort og smått» bl.a. glemt å kvittere for gitt medisin, funnet tablett på gulv, fikk medisin for sent, feil oppdaget før medisin ble gitt. En institusjon har avdekket feil på regnskap på A og B-preparater. Etter grundig gjennomgang er avviket lukket, det er innskjerpet rutiner og sendt melding til Fylkeslegen. Det er ikke mistanke om tyveri. Medikamenthåndtering er tema på sykepleiemøter, personalmøter og HMS-møter.

Det er meldt om flere tilfeller av beboere med demens som har rømt fra avdelingene. Det er utarbeidet felles prosedyre «Når noen forsvinner» som følges i slike tilfeller. Prosedyren er godt innarbeidet på alle institusjonene og følges.

Årsverk

Det er ingen endringer i antall årsverk.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,2	2,1		
Fravær langtid (%)	8,7	6,6		
Nærvær (%)	89,1	91,3	92,6	91,6

Nærværet har hatt en meget positiv utvikling siden 2. tertial 2015 og er nå det høyeste som er målt siden enheten ble etablert. Det er også over enhetens eget mål i 1. tertial (91,0). Det er derfor all grunn til å sette målet høyere for 2016 samlet sett. Avdelingslederne jobber godt sammen med HMS-utvalgene og bringer viktige tema på dagsorden. Likeså får enheten god support fra rådhusets HR avdeling og nærværskonsulentene der. Nav har blitt tydeligere i sine føringer for hva som er rettigheter og plikter for ansatte og for arbeidsgiver, noe som ansvarliggjør begge parter. Dette bidrar igjen til at begge parter legger til rette for og bidrar til et godt arbeidsmiljø. Agder Arbeidsmiljø er også en viktig samarbeidspartner som bl.a. deltar på IA-samtaler med sykemeldte og for øvrig bistår ved andre typer samtaler (f.eks. debrifing, konflikter) ved behov. Det er også grunn til å anta at fastlegene har etablert en bedre dialog med sine pasienter, med tanke på å øke muligheten til å komme raskt tilbake i arbeid.

75 – NAV

Enhetsleder: Geir Svendsen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

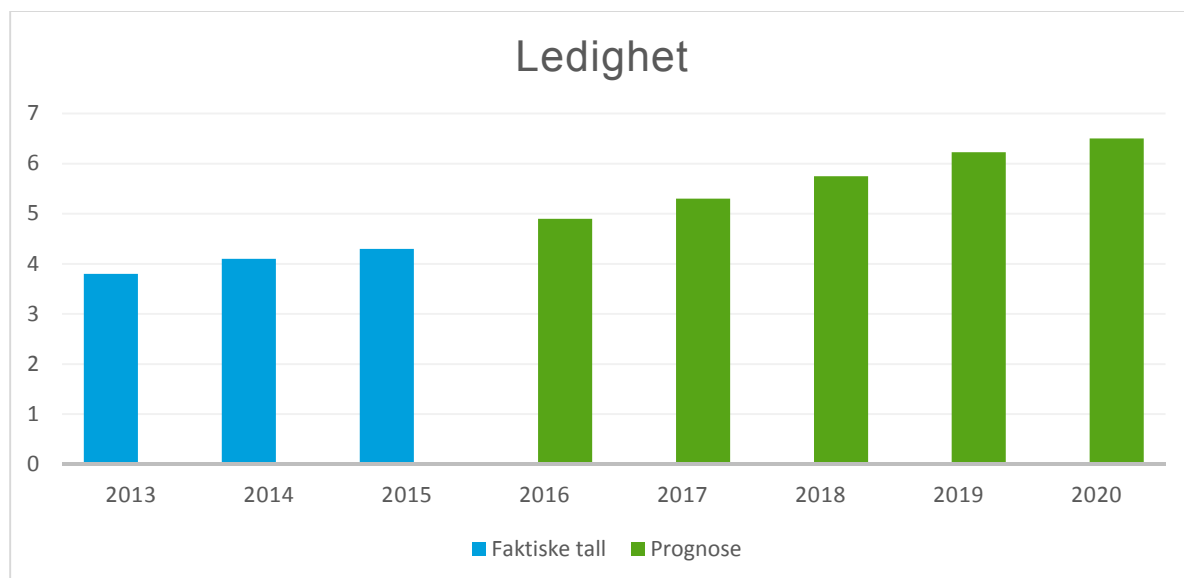
Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	109.569	96.960	113,0 %	146.705	74,7 %
Sum inntekter	-69.754	-48.791	143,0 %	-73.187	95,3 %
Netto driftsramme enheten	39.815	48.169	82,7 %	73.518	54,2 %

Resultatet pr. 2. tertial kan forklares med inntekter på integreringstilskudd fra IMDI, og at refusjoner fra stat er kommet inn, mens utgiftene fortsetter ut året.

Pr 2. tertial er NAV Arendal i balanse.

Enheten har satt i gang og viderefører mange tiltak i 2016 slik at man motvirker effekten av økt arbeidsledighet og et større antall uføre. Dette ville normalt gitt høyere sosialhjelpsutgifter. NAV Arendal har i 2016 omorganisert arbeidet rundt sosialhjelp blant annet med å opprette et aktivitetsteam som skal jobbe spesifikt med aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakerne.



Utviklingen på arbeidsledigheten er usikker. Både lokale og internasjonale forhold endrer seg raskt. Men både næringslivet og analytikere signaliserer en moderat optimisme.

Økonomien rundt sosialhjelp dreier seg om 3 hovedfaktorer: Antall, lengde og hvor mye den enkelte får.

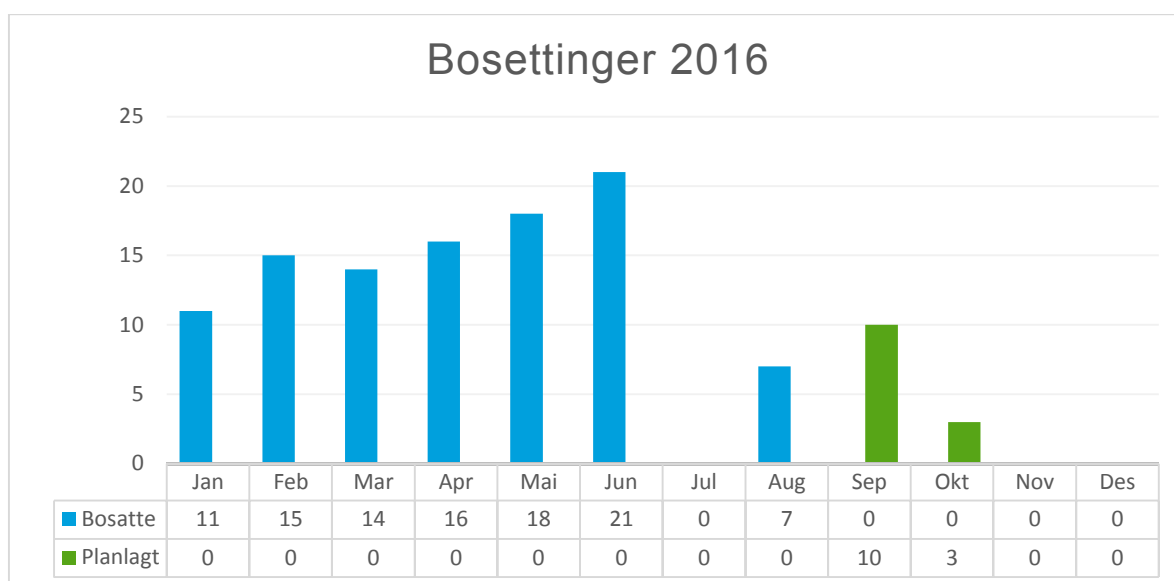
- Få flere raskt over på andre ytelser enn sosialhjelp ved å finne riktige arbeidsrettede tiltak raskt.
- Proflex ressurscenter for sosialhjelpsmottagere under 25 år er en del av Aktivitetsplikten.
- «Aktivitetsplikt fra dag 1» Nye sosialhjelpssøkere blir kalt inn i gruppe før søknaden blir behandlet. Møter de ikke så blir saksbehandlingen utsatt.
- AMO kurs rettet mot sosialhjelpsmottagere. Pøbelprosjektet er en av kursleverandørene.
- Alle nye på sosialhjelp får vilkår om aktivitet og de blir veiledet mot arbeid, kalt inn til pålagte informasjonsmøter og jobber med arbeidssøking.
- Alle teamene i NAV har sin egen kontaktperson som jobber med sosialhjelp.
- Alle brukere som har hatt sosialhjelp lenge blir revurdert.
- De som har hatt størst utbetalinger blir revurdert.
- Alle som har supplerende sosialhjelp blir veiledet til å tilpasse utgiftene til inntektene.
- Svært restriktive med institusjonsopphold for rusmisbrukere i påvente av behandling via sykehuset.
- Prøve å styre bosetting av flyktninger så ventetiden på oppstart i Introprogram blir kortest mulig.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Til tross for mange utfordringer med basis i konjunktorendringer så utvikles tjenestene i NAV veldig bra:

- NAV Arendal administrer den høye arbeidsledigheten på en aktiv måte.
- Enheten arbeider godt jf. bosetting av flyktninger.



- Det jobbes med flere tiltak i forbindelse med aktivitetsplikten for sosialhjelpsmottagere.
- Saksbehandlingsfrister på sosialhjelpsvedtak overholdes.
- Det gis gode tjenester til bedrifter som nedbemannet og permitteret.
- NAV er aktive medspillere for næringslivet i rekrutteringssaker.
- Enheten samarbeider tett med Arendal eiendom KF for å skaffe sosialboliger og boliger til flyktninger.
- Volumet på arbeidsrettede tiltak har aldri vært høyere spesielt for unge.
- Ressurssenter for Økonomi og gjeldsrådgivning er etablert.
- Prosjekt IMDI Jobbsjansen går bra.

Arbeidsgiverstrategien

NAV Arendal har en aktiv strategi som arbeidsgiver. Enheten prøver å finne en balanse mellom de 2 styringslinjene stat/kommune om mest mulig likebehandling, samtidig som lønn, personalrettigheter og arbeidsvilkår blir ivarettatt.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det jobbes aktivt med NAV Arendal sin medarbeiderundersøkelse (HKI Human Capital Indeks). Alle team har sine tiltak. Tiltakene er en del av enhetens HMS plan. HMS-utvalget blir orientert om status på arbeidet i teamene i mai og septembermøtet.

Resultatene fra Årets brukerundersøkelse indikerer en forbedring på de fleste områder sammenlignet med 2015 og 2014. Brukerne er mer fornøyd med NAV sin veiledning, informasjon og kompetanse.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Enheten jobber systematisk for å holde sykefraværet lavt gjennom et aktivt HMS utvalg og godt samarbeid med blant annet Agder Arbeidsmiljø.

HMS Avviksrapportering

NAV Arendal bruker ikke kommunens nye avvikssystem, men et nasjonale statlig system (ASYS). I tillegg har man 2 avviksprotokoller. Trusselprotokoll og avviksprotokoll. Det er registrert 13 hendelser i trusselprotokollen pr. 2. tertial, alle er håndtert og lukket.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,7	2,0		
Fravær langtid (%)	5,1	7,0		
Nærvær (%)	92,2	91,1	92,6	

Nærværet er litt lavere enn på samme tid i fjor. Dette er primært en økning i langtidsfraværet og en nedgang i korttidsfraværet.

76 – Østre Agder krisesenter

Enhetsleder: Turid Holst-Pedersen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	6.782	6.855	98,9 %	9.894	68,5 %
Sum inntekter	-5.560	-5.167	107,6 %	-5.226	106,4 %
Netto driftsramme enheten	1.222	1.689	72,4 %	4.668	26,2 %

Regnskapet for 2.tertial 2016 viser et underforbruk ift budsjett. Enheten har hatt høyt sykefravær og noen vakante stillinger. 3 vakante stillinger er nå omgjort til 2 med høyere stillingsbrøk, og det er gjort ansettelse i alle vakante stillinger. Vikarbruken vurderes fortløpende. Ikke alle ledige vakter erstattes med ringevikar. Enkelte driftsoppgaver som skal utføres krever mer oversikt og kontinuitet, enn det ringevikarer kan følge opp.

Driftsmidler belastes ikke jevnt månedsvis og forventes utjevnet i løpet av budsjettåret. Det er planlagt kompetanseutvikling innen bla lovverk og fag. I tillegg krever tilpasning og opplæring i nytt elektronisk fagsystem økte personalutgifter.

Det er nødvendig å skjerme for brukeres røyking i felles uteområde, med levegger og tak.

Tilgang til nett i tilbud for menn må installeres og medfører ekstra kostnader.

Det styres mot balanse ved årets slutt.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Visjon for krisesenteret er: "Sammen for en framtid uten vold".

Hovedmål

"Å sikre et godt og helhetlig tilbud til kvinner, menn og barn, som er utsatt for, eller vitne til vold eller trusler i nære relasjoner" (jf. lov om kommunale krisesentertilbud av 1.1. 2010.)

Delmål

Krisesenteret har fokus på å bedre levekår for voldsutsatte barn, kvinner og menn.

Elektronisk fagsystem

Implementering og opplæring av nytt elektronisk fagsystem, er planlagt gjennomført i løpet av oktober 2016. Fagsystemet vil være et viktig verktøy for å sikre nødvendig intern informasjons-, framdrifts og oppfølgingsflyt tilpasset hver enkelt bruker.

Kompetanseutvikling

Med bakgrunn i resultat fra MU og intern fagdag 2. juni 2016 er det utarbeidet kompetanseplan for enheten. Hovedområdene i kompetanseplanen er:

- God kjennskap til Kriesesenterloven hos alle ansatte
- Basiskunnskap om hva som kjennetegner vold, vold i nære relasjoner og konsekvenser av vold og oppfølging av voldsutsatte
- Opplæringspakke for nytilsatte, pensum og 2 timer undervisning
- Opplæring i nytt elektronisk fagsystem

Gjennom kriesesenterets medlemskap i Kriesesentersekretariatet mottar enheten løpende informasjon og tilbud om spesielt relevante kurs for kriesesentre. Noen kurs er delfinansiert av Kriesesentersekretariatet, RVTS (regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging) og Fylkesmannen i Aust Agder. Årlige samlinger og kurs er prioritert og er en innlemmet i enhetens kompetanseplan. Disse gir i tillegg til økt innsikt og forståelse for tema innenfor vold i nære relasjoner. I tillegg gir det gode muligheter for erfaringsutveksling med andre kriesesentre.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien er kjent i personalgruppen og er utgangspunkt for enhetssamlinger i 2016. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres i løpet av høsten og her vil arbeidsgiverstrategien være implementert.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

HMS utvalget i enheten følger opp MU. Resultater og videre oppfølging var tema i enhetssamling 2.juni 2016 og det er utarbeidet en tiltaksplan for disse fokusområdene:

- Satsing på kompetanseutvikling (opplevelse av god satsing på kompetanseutvikling)
- Kompetansemobilisering (opplevd bruk av egen kompetanse)
- Autonomi (opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig)

Dette vil også være tema i medarbeidersamtaler.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Enhetens HMS utvalg har regelmessige møter. Det er utarbeidet HMS plan og definerte mål for 2016:

- Redusere sykefraværet
- Fokus på sikkerhet
- Vedlikeholde og øke trivsel
- Fokus på avviksrapportering

HMS Avviksrapportering

Enheten har ingen registrerte HMS-avvik. Det meldes avvik på bygg og fast inventar, dette meldes KF Eiendom via Helpdesk. Enkelte av avvikene berører også HMS.

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik		0	0	

	KVALITETS-avvik	2.tertial 2016
Avvikstype	Medisinering	0
	Skade / fall	0
	Trusler og vold mellom brukere	0
	Helsemessige forhold	0
	Øvrig brudd på lov, forskrift, vedtak	0
	Annet	0
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0
	Alvorlig	0
	Meget alvorlig	0
Innmeldte avvik		0
Lukkede avvik		

Enheten har ingen registrerte kvalitets-avvik. Belegget har vært forholdsvis lavt i perioden og det har gitt god tid til oppfølging av den enkelte bruker.

Årsverk

Ingen endringer på årsverk.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	3,8	3,7		3,0
Fravær langtid (%)	6,6	24,8		10,0
Nærvær (%)	89,6	71,5	92,6	90,0

2.tertial 2016 viser fortsatt høyt sykefravær, selv om det er noe redusert. Enheten har 15 ansatte og det gir stort utslag på fraværsprosenten når det er flere sykemeldte. Under oppfølgingen av det enkelte sykefravær er tilbakemeldingen at det ikke er arbeidsrelatert.

Sykefraværsoppfølgingen skjer i tråd med gjeldende retningslinjer og det er forventet at fraværstallene vil reduseres.

Nærværestiltak

Enheten mottar bistand fra «Raskere Frisk» og leder inviterer alle sykemeldte til å delta i personalmøter, internkurs og enhetssamlinger. Alle blir invitert til sosiale aktiviteter utenfor arbeidstid.

Kollegial omsorg har vært tema på personalmøte.

77 – Østre Agder

Enhetsleder: Ole Jørgen Etholm

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	17.398	22.576	77,1 %	33.835	51,4 %
Sum inntekter	-15.247	-13.846	110,1 %	-21.285	71,6 %
Netto driftsramme enheten	2.152	8.730	24,6 %	12.550	17,1 %

Østre Agder forholder seg til de rammer en er tildelt fra de deltakende kommuner. Eventuelt overforbruk eller underforbruk dekkes av eller tilsettes til fond. Fondsbeholdningen vil i samsvar med økonomiplanen reduseres i løpet av 2016. Kommunereformfondet avvikles.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

I samsvar med virksomhetsplanen.

Styret iverksetter evaluering av Østre Agder der en ønsker å involvere folkevalgte og administrativ ledelse i medlemskommunene.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien er gjennomgått med medarbeiderne. Oppfølging gjennom medarbeidersamtaler pågår.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Ikke aktuelt da vi er få ansatte og tall kan ikke leveres.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Intet fravær er rapportert i perioden.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	0	
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	0	0	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	0	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		0	0	
Lukkede avvik				

Årsverk

I samsvar med tildelte rammer.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,4	0,0		
Fravær langtid (%)	1,8	0,0		
Nærvær (%)	95,9	100	92,6	

Intet at bemerke.

80 – Legevakten

Enhetsleder: Arnhild Glendrange Lund

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	19.213	17.254	111,4 %	26.810	71,7 %
Sum inntekter	-14.570	-14.979	97,3 %	-16.805	86,7 %
Netto driftsramme enheten	4.643	2.276	204,1 %	10.005	46,4 %

Regnskapet på utgifter viser merforbruk i forhold til budsjettet. Dette skyldes hovedsakelig at husleien som er en betydelig utgift er betalt for hele året, samt oppbemanning i høytider og ferier. Sommerferien ble oppbemannet enda mer enn tidligere år.

Inntektsposten er høy grunnet at refusjonen fra samarbeidskommunene har kommet inn.

Slik det ser ut nå, vil enheten gå i balanse ved årets slutt.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Legevakten i Arendal er sikkerhetsnettet for alle innbyggere i Arendal og de ni andre samarbeidskommunene. Legevaktens mål er å ta seg av akutt sykdom, skader og forverring av sykdom hvor nødvendig undersøkelse og behandling ut fra en faglig vurdering ikke kan vente til neste ordinære arbeidsdag. Pasientene skal ha trygghet for at de får den hjelpen de trenger og de skal møtes med høflighet, respekt og forståelse.

Nytt nasjonalt digitalt nødnett

Nytt landsdekkende nødnett skulle vært innført høsten 2014, men ble utsatt. AMK Sørlandet og bruk av håndradioer startet opp i februar i år, mens oppstart for telefon operatørplassene (ICCS) på legevakten ble utsatt til 8. september. Reopplæringen for bruk av ICCS ble gjennomført i august.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien er kjent i personalgruppen og vil bli tatt opp i medarbeidersamtalene utover høsten.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Utvalgte fokusområder i medarbeiderundersøkelsen var hovedtemaet på personalseminaret i mai, og skal tas opp igjen på personalmøte i høst.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

For å øke sikkerheten ved trusler og vold, har legevakten inngått et samarbeid med vektertjenesten på sykehuset fra 1. mai. Vekterne befinner seg på sykehuset og kan yte rask bistand ved behov. Både leger og sykepleier bærer alarm på jobb, og legevaktens ekspedisjonsluke video-overvåkes.

HMS Avviksrapportering

Det er mottatt 26 avvik i 2. tertial, de fleste gjelder samarbeidsutfordringer. Det alvorligste avviket var en truende oppførsel av en pasient.

Årsverk

Antall årsverk har vært uforandret de siste årene, men legevakten har fått en styrking i bemanning på 4,04 årsverk fra 1. juli grunnet akuttmedisinforskriftens krav til responstid. Ansettelsesprosessen pågår, men er ikke ferdigstilt på grunn av saken med 5 ekstra helger. Oppbemanningen er derfor ikke fullt iverksatt. Oppbemanningen i 2016 dekkes av Østre Agder samarbeidet.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	2,8	1,1		
Fravær langtid (%)	6,6	5,5		
Nærvær (%)	90,6	93,4	92,6	

Det har vært en positiv nedgang både i langtids- og korttidsfraværet, og nærværet ligger over kommunens mål på nærvær.

81 – EMÅ flyktning

Enhetsleder: Dorte Arvesen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	20.809	19.309	107,8 %	26.275	79,2 %
Sum inntekter	-9.448	-12.025	78,6 %	-28.492	33,2 %
Netto driftsramme enheten	11.361	7.284	156,0 %	-2.217	-512,5 %

I bystyret 01.09.2016 ble det vedtatt å ta melding om å reduserer antall bosettinger til 28 ut fra informasjon om lavere måltall enn forventet fra Imdi og UDI. Kommunene er bedt om å utsette tiltak til 2017 i påvente av at UDI får gjennomført saksbehandling.

Manglende utsøking av enslige mindreårige i 2016 gir konsekvenser i form av at vi ikke får fylt opp eksisterende tiltak. Dette gir mindre inntekter til kommunen, og dermed reduseres forventet overskudd som meldt i 1. tertial.

Antall bosettinger ut året er derfor helt avgjørende for enhetens resultat. I 1. tertial la en til grunn bosetting av 35 enslige mindreårige i 2016, og en merinntekt på kr 12 mill. Kr 5,358 mill. ble fordelt til ulike tiltak. Antall bosatte pr. dags dato gir en merinntekt på kr 2,3 mill. Dersom dette blir det endelige bosettingstall for 2016 vil dette gi en uløst utfordring på kr 3,058 mill, og må løses.... Dersom en får bosatt 28 enslige mindreårige i løpet av 2016 vil dette gi en merinntekt på kr 5,4 mill. og dette vil gi balanse ift fordeling gjort ved 1. tertial.

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Enhetens tjenester

Arbeidet med å implementere «traumebasert omsorg som terapeutisk metode» jobbes det fortsatt med i 2 av avdelingene. Nyansatt personale har fått tilbud om å delta på en 1 dags samling i regi av RVTS. Det er ønskelig at de nye avdelingene får tilbud om et toårig program for å sikre at metoden er ledende i hele enheten.

Reviderte prosedyrer og rutinehåndbøker er nå tatt i bruk. Det innebærer bl.a. at ungdommer som skal flytte til Arendal får tilsendt «ungdommens håndbok» for å ha et godt grunnlag for å forstå hvordan det blir å bo i Arendal.

Det jobbes tett sammen med barnevernet for å få gode rutiner i forbindelse med oppfølging. I tillegg samarbeider vi om å gjøre handlingsplanen til et funksjonelt verktøy i arbeidet med enslige mindreårige flyktninger. Dette samarbeidet skal også medfører mindre avvik i barnevernet.

Status 3 nye avdelinger

Stuenes og Nesheia startet opp 1 august. Hver avdeling har bosatt 2 barn. Vi har bedt om å få utsøkt 6 til.

Nordbø starter opp den 1. oktober. Vi har p.t. 2 ungdommer som er utsøkt fra Hove EM. Enheten har bosatt alle de ungdommer som Hove EMA har bedt oss bosette i Arendal.

Arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien: mestring, tidlig innsats og omsorgsbasert oppfølging jobber vi med gjennom fagutvikling, individuelle handlingsplaner, veiledning og fokus på det miljøterapeutiske arbeid. Enheten jobber også med omsorgsbasert oppfølging av ungdommer som trenger det, selv om de offisielt er ute av vårt system. Vår intensjon er: Omsorg skal du ha så lenge du trenger det!

Vi benytter mange av våre tidligere ungdommer som støttekontakt og språkformidlere for bl.a. å oppnå målene i arbeidsgiverstrategien.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Avdelinger med deltakelse i undersøkelsen har gjennomgått brukerundersøkelsen. Vi jobber videre på personalmøter og fagdager. I tillegg har vi fokus på samspillsregler. Mestringsbegrepene vil fremdeles være sentrale i arbeidet.

Systematisk HMS-arbeid i enheten

HMS utvalget jobber i tråd med planer og rutiner. I kraft av at enheten har ekspandert ønsker vi å utvide HMS utvalget med en vara for verneombudet for å sikre at alle avdelingene blir godt ivaretatt.

HMS Avviksrapportering

	HMS-avvik	2.tertial 2015	2.tertial 2016	Endring
Avvikstype	Brudd på lovverk/prosedyre	0	0	
	Fysiske forhold som medfører risiko/fare	0	0	
	Brannvarslere/slukningsutstyr/skilting/rømningsveier	0	1	+1
	Arbeids- og verneutstyr	0	0	
	Mobbing/trakassering	0	0	
	Trusler/vold	0	0	
	Kjemikaliehåndtering	0	0	
	Annet	1	1	
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	0	1	
	Alvorlig	0	0	
	Meget alvorlig	0	0	
Innmeldte avvik		1	2	+1
Lukkede avvik		1	2	

Enheten melder om få avvik. Vi har iverksatt tiltak og lukket avvikene.

Enheten har utarbeidet en beredskapsplan for alle avdelingene, Dette for å sikre at avvik bl.a. i forhold til smitte blir håndtert i henhold til reglementet. Det jobbes tett i forhold til opplæring av ungdommene for å unngå avvik som brann og vannskader samt for å forebygge andre kritiske situasjoner.

	KVALITETS-avvik	2.tertial 2016
Avvikstype	Medisinering	4
	Skade / fall	0
	Trusler og vold mellom brukere	0
	Helsemessige forhold	0
	Øvrig brudd på lov, forskrift, vedtak	0
	Annet	1
Alvorlighetsgrad	Lite alvorlig	2
	Alvorlig	3
	Meget alvorlig	0
Innmeldte avvik		5
Lukkede avvik		4

På grunn av mangelfull oppfølging fra hjemmesykepleien har vi meldt avvik i forbindelse med utlevering av DOT medisin. Hjemmesykepleien iverksatte tiltak for å sikre bedre rutiner for oppfølging, der våre nattevakter utleverer medisin på vegne av hjemmesykepleien.

Årsverk

På grunn av 3 nye avdelinger har enheten doblet antall årsverk til 32,2 årsverk.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhets mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)		0,5		
Fravær langtid (%)		9,6		
Nærvær (%)		89,8	92,6	

Enheten har flere medarbeidere med kroniske lidelser som forklarer langtidsfraværet. Det er fokus på oppfølging av sykemeldte, og der det er hensiktsmessig vurderes tiltaket Raskere Frisk. Agder Arbeidsmiljø bidrar i oppfølgingen av sykemeldte ved behov.

88 – Rådmann med staber

Enhetsleder: Harald Danielsen

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Sum utgifter	770.947	774.427	99,6 %	961.267	80,2 %
Sum inntekter	-169.947	-150.527	112,9 %	-175.527	96,8 %
Netto driftsramme enheten	600.999	623.900	96,3 %	785.741	76,5 %

Enhet 88 består av rådmann og kommunalsjefer, to administrative staber og tre fagstaber, samt spesialistområder som jus.

Enheten ligger pr. 2. tertial innenfor forventet nivå. Det er enkelte avvik notert under de ulike stabene, og det er fortsatt store poster som har stor usikkerhet ift resultat for året.

Ansvarsområde 880 – Enhetsadministrasjon rådmannen

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Netto driftsramme	6.054	6.723	90,06	10.806	56,02%

Ansvarsområdet omfatter lederlag og rådmannens stab juss. Det legges til grunn balanse ved årets slutt.

Ansvarsområde 884 – Rådmannens stab samfunnsutvikling

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Netto driftsramme	22.920	22.234	103,09%	33.638	68,14%

Rådmannens stab samfunnsutvikling melder om et ikke budsjettert merforbruk på ca kr 2,45 mill. ved utgangen av året. Dette skyldes følgende to forhold:

1. Økte utgifter tilknyttet politikergodtgjørelser for det nye bystyret/komiteer/utvalg: ca kr 1,5 mill.
2. Ikke budsjetterte utgifter tilknyttet bystyrets vedtak om å dekke reguleringsplankostnadene vedr. reguleringsplan Nyli Gård: ca kr 950 000.

Beløpene er innarbeidet rådmannens forslag til tertial 2.

Ansvarsområde 885 – Rådmannens stab helse og levekår

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Netto driftsramme	33.990	34.254	99,23%	53.744	63,24%

Rådmannens stab helse og levekår melder om et mindreforbruk på ca kr 4 mill. Dette er en endring på kr 3 mill fra 1. tertial, og skyldes i hovedsak merinntekter mottaksplasser. Det er knyttet usikkerhet til betaling utskrivningsklare pasienter, gjestepasienter og pasientskadeerstatning, som kan medføre merkostnader.

Ansvarsområde 886 – Rådmannens stab oppvekst

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Netto driftsramme	195.368	204.010	95,76%	279.918	69,79%

Når det gjelder rådmannens stab oppvekst, ligger det an til et merforbruk på skoleskyss, bl.a. på grunn av betydelig økt skyss til mottaksskolene. Ca hundre asylsøkere hadde plass i våre grunnskoler før sommeren, et antall som nå gradvis reduseres.

Kommunen er uenig med Agder kollektivtrafikk AS for beregning av noe av skoleskyssen; knyttet til skyss til og fra SFO og beregning av skyssavstand. Kommunen har fått medhold hos fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder og forventer en tilbakebetaling på for mye innbetalt skoleskyss. Beløpet er usikkert, og det er usikkert når en tilbakebetaling vil skje.

En annen post der forbruket er høyere enn budsjettet, er utgifter til spesialundervisning i private skoler.

Det ligger an til et merforbruk på "Spesialundervisning i private skoler" på ca kr 1,5 mill. for 2016.

Når det gjelder barnehagedelen av budsjettet til rådmannens stab oppvekst, ligger det an til et mindreforbruk på ca kr 2,5 mill. i 2016 på grunn av færre barn i private barnehager.

Totalt ligger rådmannens stab oppvekst an til balanse pr 31.12.16.

Ansvarsområde 887 – Rådmannens stab IKT og personal

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Netto driftsramme	48.606	49.562	98,07%	74.587	65,17%

Ansvarsområdet har et positivt avvik i forhold til periodisert budsjett med ca kr 0,9 mill. Avviket er knyttet til periodisering av inntekter og utgifter i nærværsprogrammet og et lite underforbruk av midler til seniortiltak. Underforbruket av seniortiltak skal brukes til å øke kommunens satsing på lærlinger.

Ansvarsområde 888 – Rådmannens stab økonomi

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Netto driftsramme	290.575	287.680	101,01%	295.185	98,44%

Rådmannens stab økonomi ligger pr 2. tertial innenfor periodisert budsjett. Det har vært relativ stor turnover og tre nytilsetninger er foretatt så langt i 2016.

Det er fortsatt usikkerhet rundt årets pensjonskostnader som føres mot slutten av året.

Ansvarsområde 889 – Lønnsrelaterte avsetninger

ØKONOMI	Sum forbruk	Periodisert budsjett 31.08.16	Forbruk i % period.budsj. 31.08.16	Budsjett 2016	Regnskap i % budsjett 2016
Netto driftsramme	3.486	19.439	17,94%	38.661	9,02%

Foreløpig beregning viser at effekten av årets lønnsoppgjøret er om lag kr 26,5 mill. (8/12-dels virkning inklusiv sosiale utgifter). Dette er lavere enn budsjettert lønnsavsetning.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)	1,4	0,9		
Fravær langtid (%)	2,7	3,1		
Nærvær (%)	95,9	96,1	92,6	

Enhet 88 har et nærvær innenfor kommunens målsetting.

Arendal Eiendom KF

Daglig leder: Øystein Sangvik

Arendal Eiendom KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten til styret i Arendal Eiendom KF presenteres etter regnskapsloven i tillegg til regnskap etter kommuneloven. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal Eiendom KF.

Økonomisk oversikt drift

Tall i 1000 kr

Tall i 1 000 kr	Regnskap 31.08.2016	Periodisert budsjett 31.08.2016	Regnskap i % periodisert budsjett 31.08.2016	Regulert Budsjett 2016	Regnska p i % Budsjett 2016
Andre salgs- og leieinntekter	-42 523	-31 515	134,9 %	-46 966	90,5 %
Overføringer med krav til motytelse	-261 925	-234 173	111,9 %	-264 905	98,8 %
Andre overføringer	-25 185	-25 160	100,1 %	-25 160	100,1 %
Sum driftsinntekter	-329 633	-290 848	113,3 %	-337 031	97,8 %
Lønnsutgifter	37 732	36 716	102,8 %	57 731	65,4 %
Sosiale utgifter	9 633	8 132	118,5%	12 479	77,2 %
Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal tjeneste produksjon	90 052	83 822	107,4 %	125 861	71,5 %
Kjøp av tjenester som erstatter kommunens tjeneste produksjon	207	422	49,1 %	675	30,7 %
Overføringer	13 603	10 996	123,7 %	17 318	78,5 %
Avskrivninger	63 564	42 376	150,0 %	63 564	100,0 %
Fordelte utgifter	-3 664	-2 400	152,7 %	-3 600	100,0 %
Sum driftsutgifter	211 128	180 064	117,3 %	274 028	77,0 %
Brutto driftsresultat	-118 506	-110 784	107,0 %	-63 003	188,1 %
Renteinntekter og utbytte	-372	-800	186,0 %	-1 200	31,0 %
Sum eksterne finansinntekter	-372	-800	186,0 %	-1 200	31,0 %
Renteutgifter og låneomkostninger	58 920	58 911	100,0 %	58 916	100,0 %
Avdrag på lån	67 351	67 351	100,0 %	67 351	100,0 %
Sum eksterne finansutgifter	126 271	126 262	100,0 %	126 367	99,9 %
Resultat eksterne finansieringstransaksjoner	125 899	125 462	100,3 %	125 067	100,7 %
Motpost avskrivninger	-63 564	-42 376	150,0 %	-63 564	100,0 %
Netto driftsresultat	-56 171	-27 698	-	-1 500	-
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk	-478	-478	100,0 %	-478	100,0 %
Sum bruk av avsetninger	-478	-478	100,0 %	-478	100,0 %
Overført til inv. regnskapet	0	1 500	-	1 500	-
Avsatt til disposisjonsfond	478	478	100,0 %	478	100,0 %
Sum avsetninger	478	1 978	24,2 %	1 978	24,2 %
Sum mer-/mindreforbruk	-56 171	-49 239	-	0	-

Skjema 2A – Investering

Tall i 1000 kr

Tekst	Regnskap 31.08.2016	Opprinnelig budsjett 2016	Forbruk % budsjett	Regulert budsjett 2016	Regnskap % regulert budsjett 2016
Investeringer i anleggsmidler	103 772	66 500	156,2 %	200 236	51,9 %
Avdrag på lån	26 809	0	-	0	-
Avsetninger	19 189	10 000	191,9 %	21 500	89,2 %
Årets finansieringsbehov	149 771	76 500	195,9 %	221 736	67,6 %
Bruk av lånemidler	-26 809	-35 200	76,2 %	-116 735	23,0 %
Inntekter fra salg av anleggsmidler	-23 838	-10 000	239,6 %	-37 000	64,8 %
Tilskudd til investeringer	-2 097	-10 800	19,4%	-13 647	15,4 %
Kompensasjon for merverdiavgift	-13 561	-10 500	129,4 %	-11 105	122,3 %
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-4 870	0	-	-9 298	-
Andre inntekter	-160	0	-	0	-
Sum ekstern finansiering	-71 335	-66 500	107,5 %	-187 786	38,1 %
Bruk av avsetninger	-10 950	-10 000	110,0 %	-32 450	33,7 %
Sum finansiering	-82 285	-76 500	107,8 %	-221 737	37,2 %
Udekket/udisponert	67 485	0	-	0	-

Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2016

Tall i kroner

Foret ak	Driftsbudsjett, forslag til endring	Økte utgifter / reduserte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
AE KF	Husleie innleide bygg, AKP	402 000	
AE KF	Økte utgifter til AKST	690 000	
AE KF	Økt husleie Ellengård	95 850	
AE KF	Overføring fra Arendal kommune		1 187 850
	Sum endring	1 187 850	1 187 850

Kommentar

Budsjettert leie for innleie AKP (Arendal kommunale pensjonskasse) er budsjettert for lavt i forhold til faktiske kostnader. Denne forskjellen må overføres foretaket.

Utgifter til AKST (Agder kommunale støttetjenester) er økt i løpet av budsjettåret. I 2016 dekkes dette av Arendal kommune i og med at andelen for kommunen totalt sett er tilnærmet den samme.

Ellengård flytter til nye lokaler på Krøgenes og får noe økt husleie. Husleie for 2016 må overføres Arendal Eiendom.

Tall i kroner

Foret ak	Investeringsbudsjettet, forslag til endring	Økte utgifter / reduserte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
AE KF	Kjøp av Garthaveien 12	3 600 000	
AE KF	Kjøkken vaskerier - forprosjekt	200 000	
AE KF	Mva kompensasjon		40 000
AE KF	Økt låneopptak		3 760 000
		3 800 000	3 800 000

Kommentar

I henhold til bystyrets vedtak i sak om ny vei til Eydehavn, behandlet 1.september 2016, er innløsningssum på Garthaveien 12 på kr 3,5 mill. innarbeidet i 2.tertialrapport. Boligen innløses til takst, samt at Arendal Eiendom gjennom tertialbehandlingen får dekket kjøpskostnader av eiendommen på om lag kr 100 000.

Rådmannen og Arendal Eiendom har igangsatt arbeidet med å utrede om Barbu Næringssenter er egnet som lokalisering av nytt kjøkken og vaskeri. Det må vurderes nivå for kostnader og betydning for husleie og/eller kommunens egen investeringsramme for tiltaket. Dette forprosjektet vil kreve utredninger både på bygningsmessige endringer, utstyr vaskeri og kjøkken samt smitte og kjølebehov. Det foreslås å avsette kr 200 000 til forprosjektet for å få et godt nok grunnlag for å vurdere et investeringstiltak.

Avslutning av investeringsprosjekt

Tall i kroner

Prosjekt nummer	Tekst	Budsjett	Regnskap	Mer-/mindreforbruk
06024	Kriseberedskap	4 369 000	4 368 211	789
06040	P-hus Torvet (dekke)	19 348 538	19 348 539	-1
06192	Arendal Bibliotek - automatisering 2	5 000 000	4 818 642	181 358
06197	Færvik BOS 2014	0	0	0
06217	Varmepumpe Madshaven 2014	0	630	-630
06218	Maskiner og driftstkn utstyr øst 2014	1 495 000	1 195 322	299 678
06260	Rykene barnehage - sammenmslåing Løddesøl 2014	2 200 000	1 964 859	235 141
06262	Asdsal - ressursenter HP 2015-2019	8 000 000	7 630 998	369 002
06305	Kjøp av Saltrød Boligstiftelse 2015	9 229 000	9 228 922	78
06317	Tilleggskapasitet skoler HP 2016-201	100 000	22 078	77 922
06326	Pilotprosjekt ENØK 2061	187 864	187 864	0
06330	Saltrød BOS - VP fellesrom 2016	484 000	483 297	703
06331	Nedenes skole - utvidelse datarom 2016	252 000	251 713	287
06336	Færvik BOS - bad 2016	132 000	131 843	157
06344	Rykene skole - snøfangere 2016	130 000	129 710	290
06357	Færvik BOS - ventilasjonsanlegg 201	155 000	155 000	0
	Sum	51 082 402	49 917 629	1 164 773

Prosjekt med grått, er avsluttet i formannskapet sak 99/100. Lån er tilbakebetalt august 2016.

Prosjekt avslutning viser et mindreforbruk på kr 1 164 773.

Regnskap etter regnskapsloven

Tall i 1.000 kr	Periodisert regnskap 31.08.2015	Periodisert regnskap 31.08.2016	Revidert budsjett 2016	Opprinnelig budsjett 2016	Forbruk i % i forhold til rev. budsjett 2016
Driftsinntekter					
Overføringer fra Arendal kommune	-8 429	-16 790	-25 160	-12 620	66,7 %
Leieinntekter bolig	-27 801	-29 269	-36 510	-35 510	80,2 %
Salg til Arendal kommune	-133 245	-121 485	-182 228	-182 228	66,7 %
Tilskudd/refusjoner	-12 953	-12 346	-15 326	-15 326	80,6 %
Salg av renholdstjenester	-2 335	-1 648	-2 298	-2 298	71,7 %
Andre inntekter	-12 954	-12 070	-11 758	-11 758	102,7 %
Sum driftsinntekter	-197 717	-193 608	-273 280	-259 740	70,9 %
Driftsutgifter					
Lønn	46 788	47 183	69 723	69 700	67,7%
Administrasjonskostnader	885	668	2 815	2 815	23,7 %
Kjøp av tjenester fra AKST	-	820	540	540	151,9 %
Kjøp av tjenester fra Arendal kommune	360	333	500	-	66,7 %
Leie kostnader	32 679	35 067	54 121	54 121	64,8 %
Vedlikehold	13 462	14 859	28 876	15 651	51,5 %
Drift	33 366	40 164	57 192	61 541	70,2 %
Tap på fordringer	167	149	300	300	49,7 %
Avskrivninger	35 362	42 376	63 564	54 000	66,7 %
Sum driftsutgifter	163 069	181 619	277 631	258 668	65,4 %
Driftsresultat	-34 648	-11 989	4 351	-1 072	-
Finansinntekter/utgifter					
Finansinntekter	-830	-600	-1 200	-1 200	50,5 %
Andre finansinntekter	-	-	-	-	-
Finansutgifter	47 804	39 280	60 416	58 916	65,0 %
Finansposter netto	46 974	38 680	59 216	57 716	62,3 %
Inntekter fra salg av eiendommer	-43 160	-23 998	-31 420	-10 000	76,4 %
Bokført verdi solgte eiendommer	1 703	-	-	-	-
Kostnader ved salg av eiendommer	51	220	-	-	-
Resultat salg av eiendommer	-41 406	-23 778	-31 420	-10 000	75,7 %
Periodens resultat	-29 080	2 913	32 147	46 644	9,1 %

Merknader til tertialregnskapet

Økonomisk oversikt drift

Foretaket har vært, og er i en situasjon med dårlig likviditet, og i den anledning har kommunen betalt husleie for hele 2016. Strømbudsjettet er også overført i sin helhet. Ekstraordinære tiltaksmidler på kr 12,1 mill. påvirker posten «Andre overføringer». Posten «Andre salgs- og leieinntekter» ligger også over budsjett, blant annet fordi leieinntekter for bolig ikke er periodisert, og det da ligger leieinntekter for 9 måneder i tertialregnskapet.

Driftsutgifter ligger over budsjett ved rapporteringstidspunkt. Det har vært høy aktivitet på vedlikehold og drift første halvår i 2016. Det er iverksatt tiltak som medfører sterkere økonomisk styring hvor kun helt nødvendige tiltak blir iverksatt. Det er likevel en forsinkelse i fakturering som medfører at effekten av tiltakene først vil gi effekt de fire siste månedene i 2016.

Forutsatt at tiltakene slår inn som forutsatt og det ikke kommer større overraskelser ved premieavvik pensjonskostnader så styres det mot et tilnærmet nullresultat i 2016. Foretakets økonomi er i 2016 sterkt preget av ekstraordinære overføringer til kommunen.

Avskrivninger for 2016 er regnskapsført i sin helhet.

Skjema 2A - investering

Når det gjelder investeringer avviker tertialregnskapet i forhold til budsjett. Dette gjelder i hovedsak at grunnarbeider for nye Roligheden skole ikke er påbegynt før rapporteringstidspunktet. Samtidig har vi oppnådd høyere inntekter enn budsjettet. Dette skyldes i hovedsak salg av boliger og tomter. Salgsinntektene er bundet opp i forpliktelser. Likviditeten utfordres ved at tilskudd enda ikke er utbetalt i forbindelse med blant annet for Neskilen bofellesskap og Romstølen borettslag, samt at salgsinntekter for salg av borettsandeler til Romstølen borettslag, ikke har blitt utbetalt enda.

Regnskap ført etter regnskapsloven

Dette regnskapet viser et større samsvar mellom regnskap og budsjett, enn kommuneregnskapet. Dette i hovedsak begrunnet i en riktigere periodisering. Det pekes særlig på at vedlikeholdsposten kun viser et forbruk på 51,5 %. Dette skyldes imidlertid at ekstraordinære tiltaksmidler har økt budsjettet med kr 12,1 mill. og at arbeidene med tiltaksmidlene 2016 først vil igangsettes i løpet av høsten 2016. Ser man bort fra ekstraordinære tiltaksmidler er forbruket 79,8 % i forhold til budsjett.

Arendal Eiendom KFs tjenester

Eiendomsdrift

Hovedoppgavene til Eiendomsdrift er drift, renhold og vedlikehold av den kommunale bygningsmassen.

Høy aktivitet på vedlikehold har medført et økonomisk overforbruk så langt i 2016. Aktivitetsnivået på vedlikehold må derfor reduseres i resten av året, og økonomien må følges opp tett.

Det har vært omfattende arbeid og mye kostnader knyttet til utbedring av brannavvik ved bo- og omsorgssentrene i Arendal, etter en tilsynsaksjon fra Østre Agder Brannvesen. Ved Solhaug var det flest og størst avvik. Alle avvik ved Solhaug er lukket i juni.

Sykefraværet i Eiendomsdrift er vesentlig redusert i 2016 etter systematisk arbeid og oppfølging.

Det er pr 2. tertial behandlet 1778 (1786) kundefølgende henvendelser fra Helpdesk.

Akkumulert strømforbruk er pr. 2. tertial 18 311 020 kWh (19 520 963 kWh). Dette er ikke temperaturkorrigererte tall.

Bolig og eiendomsutvikling

Hovedoppgaver for bolig og eiendomsutvikling er utleie av kommunale boliger og omsorgsboliger, samt utvikling og salg av kommunal eiendom.

Restansene på husleie ligger i underkant av kr 2 mill.

Det er leid inn 13 boliger til NAV Flyktning pr. 2. tertial.

32 leiligheter fra Stiftelsen Saltrød utleiebolig har kommet inn i porteføljen, disse trenger omfattende vedlikehold og har som varslet i 1. tertial medført økt tomgangsleie i 2016. Tomgangsleien vil gradvis reduseres ut over året, etter hvert som leilighetene tas i bruk. Endelig tomgangsleie vil rapporteres i årsberetningen. Det er ferdigstilt større vedlikeholdsarbeider på en av boligblokkene (8 leiligheter), og en annen står for tur og vil bli ferdigstilt i løpet av høsten 2016. Brannsikringstiltak er en viktig del av arbeidene, og skal gjennomføres i alle boligblokkene. De resterende 2 boligblokkene vil av budsjettmessige grunner gjennomgå en langt enklere oppussing, for å gjøre leilighetene mulig å leie ut.

På Høgedal er tre særlig tilpassede boliger ferdigstilt, og de første beboerne flyttet inn i slutten av juni. Alle boligene er utstyrt med tåkeanlegg og forsvarlige branntekniske løsninger. Ytterligere 3 tilsvarende boliger vil bli ferdigstilt i løpet av 2016.

På Marisberg vil arbeidet med bygging av infrastruktur på første halvdel av område C1 påbegynnes i løpet av høsten, med planlagt ferdigstilling juli 2017. Videre utbygging av boligfeltet vil skje gradvis, fremdrift og finansiering vil avhenge av tomtsalg. Tomtesalget vil starte våren 2017.

I forbindelse med arkitektkonkurransen/parallelloppdraget på Fløyheia/Sjømannskolen, hvor NSW (**NARUD STOKKE WIIG AS**) ble kåret som vinnere med arbeidet «Fløybyen, en ny bydel i sikte», er NSW engasjert til å se nærmere på atkomsten til Fløyheia. Arbeidet skal munne ut i en mulighetsstudie. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal følge mulighetsstudien, hvor også biblioteksjef og representant for planavdelingen er representert.

Kjøp av eiendommer

En leilighet i Blødekjær 14 er kjøpt inn.

Salg av eiendommer

Lindkloppveien 4 er solgt.

Utvalgte prosjekter

Carporter hjemmesykepleien

Arbeidene med carporter til hjemmesykepleien på Færvik og Flosta er godt i gang. Det meldes om en overskridelse på omlag 20-25 %. (Budsjett er i dag på kr 4 mill.).

Ekstraordinære tiltaksmidler

I henhold til styrets tidligere prioritering av tiltak, er følgende arbeider nå igangsatt:

- På Myratunet er det bestilt utskifting av dører og vinduer, samt vedlikeholdsbehandling av kledning på hele bygget
- På Nedenes og Asdal skoler vil vinduer skiftes ut og annet vedlikeholdsarbeid utføres

Ekstra vedlikeholdstiltak på øvrig bygningsmasse vil bli vurdert i løpet av høst og vinter.

Boliger til enslige mindreårige flyktninger

Det er pekt ut tre boliger til dette formålet. Nesheia 3, Stuenes Gård og Nordbø Gård. Det er foretatt tiltak som er belastet foretakets vedlikeholdsmidler.

Nye Roligheden skole

Det er inngått kontrakt med entreprenør på grunnarbeider, vei og råtomt på i underkant av kr 40 mill. Prosjektet er igangsatt. Ferdigstillelse er satt til juli 2017.

Anbud på skolebygg og utomhus anlegg er ute i markedet. Frist for å levere tilbud satt til 24. november 2016. Det vil bli fremmet sak for styret og bystyret i desember 2016, hvor nivå for anbud skolebygg og opsjoner vil fremgå.

Arbeidsgiverstrategien

Strategidokumentet har følgende målbare indikatorer

Perspektiv	Suksessfaktor	Styringsindikator	Resultat		Kom-munens mål 2016	AE KFs mål 2016
			2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Medarbeider	Aksepterende og inkluderende arbeidsliv	Fravær korttid (%)	1,72	1,97		
		Fravær langtid (%)	7,92	2,87		
		Nærvær (%)	90,37	95,16	92,6	94

Se beskrivelse i punktet ”Systematisk HMS arbeid i foretaket”.

Strategiplan	Målbare indikatorer	2.tertial 2016
Kunder	Gjennomføre kundeundersøkelse hvert 2. år	Kundeundersøkelse gjennomføres høsten 2016
	Ekstern kvalitetskontroll	Gjennomføres løpende ift brann, heis, vann, inn klima etc.

Strategiplan	Målbare indikatorer	2.tertial 2016
Økonomi	Økonomisk resultat på 1,75 % av driftsinntekter med unntak av andre salgs- og leieinntekter og refusjoner	Rapporteres i årsberetning
	Avhende eiendommer som ikke benyttes til kommunal kjerneaktivitet	Rapporteres i årsberetning
	Vedlikeholdsetterslepet reduseres fra ca kr 120 mill. i 2016 til kr 85 mill. i 2020	Rapporteres i årsberetning

Strategiplan	Målbare indikatorer	2.tertial 2016
Samfunnsrollen/næringsutvikling	Nulltoleranse for sosial dumping og øvrige brudd på arbeidslivets regler	Følges opp, ingen registrerte avvik
	Kommunens energiforbruk skal reduseres i henhold til krav fastsatt i miljødokumentet	Rapporteres i årsberetning
	Tilrettelegge for boligbygging	Oppnådd
	Tilby hensiktsmessige næringsarealer	Ikke oppnådd
	Tilrettelegge for spredt bosetting av flyktninger	Pågår

Strategiplan	Målbare indikatorer	2.tertial 2016
Organisasjonsutvikling / innovasjon	Sykefravær lavere enn 6 %	4,84 %
	Økte inntekter og effekt av organisatoriske tiltak benyttes til forsterket vedlikehold	Rapporteres i årsberetning
	Kulturutviklende tiltak for alle	Fellessamling gjennomført 26. - 27. april
	Oppdatert kompetanseplan	Årlige revideringer av Veritas i forbindelse med OHSAS 18001
	Tilby praksisplasser i samarbeid med AK	Tilbyr arbeidspraksisplasser i samarbeid med AK, hittil i år 5 i gjennomsnitt
	Tilby lærlingplasser for byggdrift og renhold	Tatt inn 2 lærlinger i byggdrifterfaget i samarbeid med opplæringskontoret for byggfagene på Agder

Miljødokumentet har følgende målbare indikatorer

	Målbare indikatorer	2.tertial 2016
Miljødokumentet	50 % biler som bruker ikke-fossilt brennstoff innen 2020	24 %
	Legge til rette for løsninger hvor energiforbruket ligger 10 % under gjeldende regelverk. Konsekvenser for økonomi vurderes	Innarbeidet i alle relevante anbud
	Redusere energiforbruk med 20 % innen 2020 med utgangspunkt i 2013	Rapporteres i årsberetning
	Iverksette holdningsskapende tiltak sammen med kommunale enheter	Holdningsskapende tiltak pågår på Røed BOS, Saltrød BOS og Moltemyr skole
	Miljøsertifisering etter ISO 14001	Igangsatt

Systematisk HMS-arbeid i foretaket

Ansatte

AE KF har ca (127) 123 årsverk fordelt på totalt (139) 143 personer pr 31.08.16

Nedgang i antall årsverk skyldes vakante stillinger.

Prosjektledere/administrasjon	10 personer	3 kvinner	7 menn
Bolig og eiendomsutvikling	7 personer	6 kvinner	1 mann
Eiendomsdrift	126 personer	78 kvinner	48 menn

Omlag 25 % av våre ansatte har annet opprinnelsesland enn Norge.

Sykefraværet i 2. tertial er 4,84 % mot 9,63 % i 2015. Utviklingen er svært gledelig, og det systematiske arbeidet som har pågått over tid, gir resultater. Det har vært størst reduksjon i langtidsfraværet. I tillegg til systematisk oppfølging av sykemeldte, har enkelte langtidssykemeldte gått ut over maksdato for rettigheter til sykepengen. Det må forventes at fraværet vil variere over tid.

HMS Avviksrapportering

Det er mottatt 44 og lukket 43 avvik.

Arendal Havnevesen KF

Enhetsleder: Rune Hvass

Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i 1000 kr

Tall i 1000 kroner	Regnskap pr. 31.8.2016	Budsjett 2016	Regnskap pr. 31.12.2015	Budsjett 2015	Forbruk (%)* av budsjett 2016
Andre salgs- og leieinntekter	-20 259	-20 740	-19 417	-19 820	97,68
Overføringer med krav til motytelser**	-182	0	-46	-200	
Andre overføringer	-1 000	-1 000	0	0	100,00
Sum driftsinntekter	-21 441	-21 740	-19 463	-20 020	98,63
Lønnsutgifter	5 192	5 549	5 405	5 221	93,57
Sosiale utgifter	1 441	1 327	1 385	1 327	108,59
Kjøp som inngår i kommunal prod.	3 679	4 560	3 798	3 755	80,68
Kjøp som erstatter egen prod.	1 728	1 205	2 461	955	143,40
Overføringer	12	0	38	0	
Avskrivninger	5 040	5 040	4 775	4 775	100,00
Sum driftsutgifter	17 092	17 681	17 862	16 033	96,67
Brutto driftsresultat	-4 349	-4 058	-1 601	-3 986	107,17
Renteinntekter, utb. og eieruttak	-242	0	-600	-200	
Sum interne finansinntekter	-242	0	-600	-200	
Renteutgifter og låneomkostninger	2 712	3 609	3 897	4 400	75,15
Avdrag på lån	3 672	4 896	4 003	4 300	75,00
Sum eksterne finansutgifter	6 384	8 505	7 900	8 700	75,06
Resultat eksterne finansieringstrans.	6 142	8 505	7 300	8 500	72,22
Motpost avskrivn.	-5 040	-5 040	-4 775	-4 775	100,00
Netto driftsresultat	-3 247	-594	924	-262	546,63
Bruk av tidl. års regnsk.m. mindreforbruk	-44	0	-262	0	
Bruk av disposisjonsfond	0	0	-967	0	0,00
Sum bruk av avsetninger	-44	0	-1 230	0	
Avsatt til disposisjonsfond	44	594	262	262	7,41
Sum avsetninger	44	594	262	262	7,41
Regnskapsmessig mer-/mindreforbruk	-3 247	0	-44	0	

Havneaktiviteten er i volum på nivå med fjoråret. Inntekter er høyere budsjettert. Dette skyldes leieinntekter fra langsiktige kontrakter, men også økt utleie av teknisk utstyr til

godshåndtering, høyere strømleveranser og flere fakturerbare tjenester utført. Det er ført inntekter på kr 1 mill. som gjelder strakstiltak mot ledighet. Meraktivitet medfører også noe høyere kostnader til innleie av folk, som har høyere pris enn egne ansatte. Dette gir økt press på fortjenestemarginene.

Småbåt: Lavere inntekter enn budsjettet, men også lavere drifts og vedlikeholdskostnader. Forventningen er balanse ved årsslutt.

Gjestehavn: Basseng kom sent i drift og manglende billettsalg i juli måned gir inntekts bortfall på ca kr 750 000. Høye driftskostnader knyttet til lønn, også grunnet tariffordning for skiftarbeid. Dette må endres til neste sesong. Restaurantdriften i gjestehavnen er krevende og bidrar negativt. Dette skyldes bla tariffens oppbygging, som ikke passer for bruk for denne type sesongbedrift. Det planlegges endringer i driftsopplegg for neste år, der restaurantdriften bør vurderes satt bort til andre igjen.

Flere store og flerårige prosjekter avsluttes i 2016. Dette gjelder også Ny gjestehavn som siden flyttingen i 2008 har en samlet investeringsramme på mellom ca kr 15 mill., der basseng / garderobe alene har en kostnad på ca kr 8,4 mill. i 2016. Prosjektet har en overskridelse på ca kr 900 000 som gjelder tekniske utfordringer og sprekkdannelse ifm installasjon av prototype. Ny marina i Barbu er satt i drift 2016, med et godt salg i sommer. Prosjektet har lidd under svært krevende koordinering mot resterende Barbu utbyggingen og har en overskridelse på ca kr 450 000. Bystyret vil få forslag om omdisponering av investeringsmidler fra prosjekter med mindreforbruk for å dekke overskridelse i 2 nevnte prosjekter. Andre investeringsprosjekter følger budsjett.

Skjema 2A – Investering

Tall i 1000 kroner	Regnskap pr. 31.8.2016	Budsjett 2016	Regnskap pr. 31.12.2015	Budsjett 2015	Forbruk (%)* av budsjett 2016
Investeringer i anleggsmidler	18 838	82 982	42 057	67 012	22,70
Utlån og forskutteringer	0	0	0	0	0
Kjøp av aksjer og andeler	0	0	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0	0
Avsetninger	587	0	0	0	0
Årets finansieringsbehov	19 425	82 982	42 057	67 012	23,41
Bruk av lånemidler	163	-55 760	-41 857	-60 762	0,29
Inntekter fra salg av anleggsmidler	0	-5 500	-200	-5 500	0,00
Tilskudd til investeringer	0	-21 722	0	0	0,00
Sum ekstern finansiering	163	-82 982	-42 057	-66 262	0,20
Overført fra driftsregnskapet	0	0	0	0	0
Bruk av avsetninger	-750	0	0	-750	
Sum finansiering	-587	-82 982	42 057	67 012	0,71
Udekket/udisponert	18 838	0	0	0	

Enhetens satsingsområder i virksomhetsplanen

Havnens tjenester

Havn opparbeider, etablerer, eier og leier ut areal, lager, bygninger. Havn håndterer gods over kai mot betaling fra næringslivskunder. Det er få logistikkintensive bedrifter i vår region, og arealtilgang er en kritisk faktor. Fremtidig bygging av ny E18 vil medføre mye volum over havnen.

Anløp og godsmengde

	Hittil i år 2016	3. tertial 2016	2. tertial 2016	1. tertial 2016	Hittil i år 2015	Totalt 2015
Anløp (antall)	148	x	72	76	151	211
Godsmengde	260 734 t	x	110 422 t	139 807 tonn	283 886 t	386 000 t

Tømmer/flis skogsprodukter utgjør ca 50% av totalt gods. Stein/grus/pukk/sand utgjør ca 25%.

Arbeidsgiverstrategien

Arendal havn viderefører et svært lavt registrert sykefravær for egne ansatte. Det gjennomføres jevnlige møter om HMS, organisering, mål og fremdrift Medarbeider- og brukerundersøkelser

Systematisk HMS-arbeid i enheten

Arendal havn har 8 ansatte, alle på Eydehavn. Det gjennomføres jevnlige møter med alle ansatte, som grunnlag for felles forståelse og koordinering av aktivitetene. Vernerunder gjøres jevnlig

HMS Avviksrapportering

Det er ikke registrert alvorlige hendelser med personskade i 2dre kvartal: Havnens HMS arbeid følger bransjestandard innenfor bygg og anleggsvirksomhet. Havnen er sertifisert etter ISPS regelverket og følger standarder for international shipping. Det gjennomføres stadig kursing av ansatte innenfor et komplekst og mangfoldig regelverk

Årsverk

Arendal havn har 8 årsverk gjennom egne ansatte. Havnens aktiviteter og tilrettelegging genererer allikevel langt flere arbeidsplasser en de ansatte i havnen alene. Ca 18 ungdommer engasjeres som havneverter og livreddere i gjestehavnen hver sommer. I tillegg har 10 ungdommer hatt sommerjobb i restauranten.

På Arendal havn sin område på Eydehavn innenfor portene arbeider daglig ca 60-70 mennesker, engasjert av forskjellige bedrifter.

Nærvær

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2016	Enhetens mål 2016
	2.tertial 2015	2.tertial 2016		
Fravær korttid (%)		0,1		1
Fravær langtid (%)		0		0
Nærvær (%)		99,9	92,6	