



RISØR KOMMUNE

Årsmelding 2018

RÅDMANNEN OG RÅDMANNENS STAB

Versjon 0-2

Vi skal vokse

- gjennom Kunnskap, Regional utvikling og Attraktivitet



1) HOVEDMÅL, SATSINGSOMRÅDER OG DELMÅL.....	4
2) RISØR KOMMUNES VERDIER	5
2.1 TILTAK FOR Å FREMME VERDIENE	5
3) ANSVARSOMRÅDE OG ORGANISERING	6
3.1 ANSVARSOMRÅDE	6
3.2 ORGANISERING	8
3.2.1 Stab personal og støttefunksjoner.....	8
3.2.2 Stab økonomi.....	9
4) ARBEID MED TILTAK I 2018	10
4.1 SATSINGSOMRÅDE KUNNSKAP	10
4.1.1 Kompetanseheving i skolen (T) 6.1.4	10
4.1.2 Real FAGSATSING I BARNEHAGER OG SKOLER (T) 6.1.5	10
4.1.3 Datautstyr til skolene (T) 6.1.6.....	10
4.1.4 Veiledning/mentorordning for nytilsatte og nyutdannede lærere og barnehagelærere (T) 6.1.7	10
4.1.5 BTI-modellen (Bedre Tverrfaglig Innsats) (T) 6.1.10	10
4.1.6 Spesialundervisning/spesialpedagogisk hjelp (T) 6.1.12.....	11
4.1.7 Studieforberevende utdanningsprogram kunst, design og arkitektur (T) 6.2.2.....	11
4.1.8 Ungdomslos (T) - nytt.....	11
4.2 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING: VI SKAL STYRKE DET INTERKOMMUNALE SAMARBEIDET	11
4.2.1 Interkommunale samarbeid (U) – 6.3.1	11
4.2.2 Digitaliseringsstrategi (T) – 6.3.3.....	11
4.2.3 Juridisk kompetanse (T) – 6.3.9.....	12
4.2.4 Videreføring av prostdiakonstilling (T) – 6.3.3.....	12
4.2.5 Økt kontingent i Østre Agder-samarbeidet (T) – 6.3.6.....	12
4.2.6 Fysioterapi (T) 6.3.7	12
4.2.7 E-helsekoordinator (T) 6.3.8	12
4.3 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING: VI SKAL DELTA AKTIVT I UTVIKLING AV REGIONEN	12
4.3.1 Videregående skole (P)	12
4.3.2 FV 416 (P) 6.4.7.....	12
4.3.3 Riksveinett – Kommunedelplan E18 Dørdal – Grimstad (P) 6.4.8	13
4.3.4 Forskning og utvikling (T) – nytt	13
4.4 SATSINGSOMRÅDE ATTRAKTIVITET: VI SKAL VÆRE EN KOMMUNE DER FLERE FLYTTER INN ENN UT	13
4.4.1 RUV – Risør Utvikling og Vekst (T)	13
4.4.2 Byantikvar (T) - nytt	13
4.4.3 Kulturminnevernplan (U)	14
4.4.4 Samlokalisering av helsetjenester (T) 6.5.16	14
4.4.5 Salg av Kragsgate 48 (T) 6.5.17	14
4.4.6 Helseplan (U)	14
4.4.7 Bredbåndstilgang (U/T)	14
4.4.8 Bruk av kommunale bygg (U/T) – 6.5.26	14
4.4.9 Nye Torvet (T)	15
4.4.10 Levende lokaler (U)	15
4.4.11 Utbedring av lekeplasser i Risør sentrum (U/T) – Nils.....	15
4.4.12 Sentrumsutvalget (U/T) 6.6.9.....	15
4.4.13 Hollenderhagen – Hagehistorisk plan - Sigrid	15
4.4.14 Risør By AS (T) – nytt.....	16
4.5 ORGANISASJONS- OG TJENESTEUTVIKLING	16
4.5.1 Egenkapitalinnskudd KLP (T).....	16
4.5.2 Kompetanseheving (T) – 6.7.2	16
4.5.3 Lederutviklingsprogram (T) 6.7.3.....	16
4.5.4 Omstillingskommune (T).....	16
4.5.5 Kommuneplan (U) – nytt.....	16
4.5.6 Styrking personal (HR) og organisasjonsutvikling (T) – 6.7.4.....	16

4.6	FOLKEHELSE OG LEVEKÅR	17
4.7	KLIMA OG MILJØ - BÅRD	17
4.8	OPPFØLGING AV ØVRIGE POLITISKE VEDTAK 2018	18
5)	TJENESTEPRODUKSJON.....	19
5.1	ANTALL OG UTVIKLING I ANTALL BRUKERE	19
5.2	OPPFØLGING OG TILRETTELEGGING AV TJENESTEPRODUKSJON.....	19
5.2.1	<i>Politisk sekretariat</i>	19
5.2.2	<i>Informasjon/kommunikasjon.....</i>	19
5.2.3	<i>Oppfølging av planer - TRAS.....</i>	20
5.2.4	<i>Boligkoordinerende Enhet - Halvor.....</i>	20
5.2.5	<i>Koordinerende Enhet</i>	Feil! Bokmerke er ikke definert.
5.3	MÅLT TJENESTEKVALITET	21
5.3.1	<i>Status og mål for indikatorer i kommuneplanen</i>	21
5.4	INTERNKONTROLL: TJENESTEKVALITET	22
5.4.1	<i>Kommunens mål for kvalitetsstyringsarbeidet</i>	22
5.4.2	<i>Vurdering av avviksrapportering siste år.....</i>	22
5.4.3	<i>Tiltak for å redusere avvik.....</i>	23
6)	ORGANISASJONSUTVIKLING: RÅDMANNENS UTVIKLINGSARBEID - TRAS	24
6.1.1	<i>Strategisk overordnet lederansvar.....</i>	25
6.1.2	<i>Område samfunnsutvikling.....</i>	25
6.1.3	<i>Område oppvekst og inkludering.....</i>	26
6.1.4	<i>Område helse og omsorg.....</i>	27
6.2	KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING DE NESTE 4 ÅR - TRAS	28
6.2.1	<i>Satse på ledere.....</i>	28
6.2.2	<i>Utvikle en lærende organisasjon.....</i>	28
6.2.3	<i>Lære å arbeide i nettverksorganisasjoner.....</i>	28
6.2.4	<i>Likestillingstiltak</i>	29
6.3	SAMARBEID MED ANDRE	29
6.3.1	<i>Internt i Risør kommune</i>	29
6.3.2	<i>Samarbeid med frivillig sektor</i>	29
6.3.3	<i>Eksternt med andre kommuner eller nettverk</i>	29
6.4	MEDARBEIDERUNDERSØKELSE	30
6.4.1	<i>Siste medarbeiderundersøkelse</i>	30
6.4.2	<i>Rådmannens kommentar</i>	30
6.4.3	<i>Tiltak som følge av medarbeiderundersøkelsen 2016</i>	30
6.5	INTERNKONTROLL: HMS	30
6.5.1	<i>Kommunens mål for HMS-arbeidet</i>	30
6.5.2	<i>Vurdering av avviksrapportering</i>	31
6.5.3	<i>Tiltak for å redusere avvik.....</i>	31
6.5.4	<i>Forebygge og håndtere uønskede hendelser</i>	32
7)	RÅDMANNENS SAMLEDE VURDERING.....	33

1) Hovedmål, satsingsområder og delmål



Hovedmålet “Vi skal vokse” er kommunens overordnede mål som alle andre mål skal peke mot.

Satsingsområdene kunnskap, regional utvikling og attraktivitet er områder hvor kommunen ønsker å ha spesiell fokus i kommuneplanperioden for å nå hovedmålet om å vokse. Innenfor hvert satsingsområde er det satt to **mål**.

Folkehelse, bedre levekår og klima er **gjennomgripende tema** i hele kommuneplanen, og skal være det for all vår virksomhet.

2) Risør kommunes verdier

Risør kommune har besluttet at følgende verdier skal være fremtredende i vår organisasjon:

Løsningsorientert

- Være fleksibel, kreativ og søke etter gode løsninger
- Benytte ansattes ressurser og bidra til tverrfaglig samarbeid
- Ta initiativ, vise engasjement og ta ansvar
- Gi konstruktiv tilbakemelding
- Være en miljøbevisst kommune

Trygghet

- Utvikle ansattes kompetanse
- Arbeidsoppgavene skal harmonisere med egen kompetanse
- Arbeidsplassen skal være fri for mobbing og baksnakking
- Holde avtaler

Åpenhet

- Det er riktig å si fra om feil og mangler
- Sikre god informasjonsflyt
- Størst mulig grad av medvirkning
- Gjensidig åpenhet mellom enhetene, ledelse og ansatte – være en ”vi-kommune”

Likeverd

- Behandle hverandre med respekt
- Bli hørt og sett
- Være inkluderende
- Ulikhet er en styrke

2.1 TILTAK FOR Å FREMME VERDIENE

- Verdidokumentet er et sentralt grunnlagsdokument i lederutviklingsprogrammet
- Rådmannen holder faste møter med kommunalsjefer, alle enhetslederne og hovedtillitsvalgte 1 gang i måneden. Her drøftes blant annet tema som har relevans til verdidokumentet
- Rådmannens ledergruppe holder faste møter med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Verdidokumentet er aktuelt i denne sammenhengen.
- Medarbeiderundersøkelsen (10-FAKTOR) som ble gjennomført høsten 2016 har det vært jobbet grundig med i 2017 og arbeidet ble videreført i 2018. Dette berører verdidokumentet på flere områder.

3) Ansvarsområde og organisering

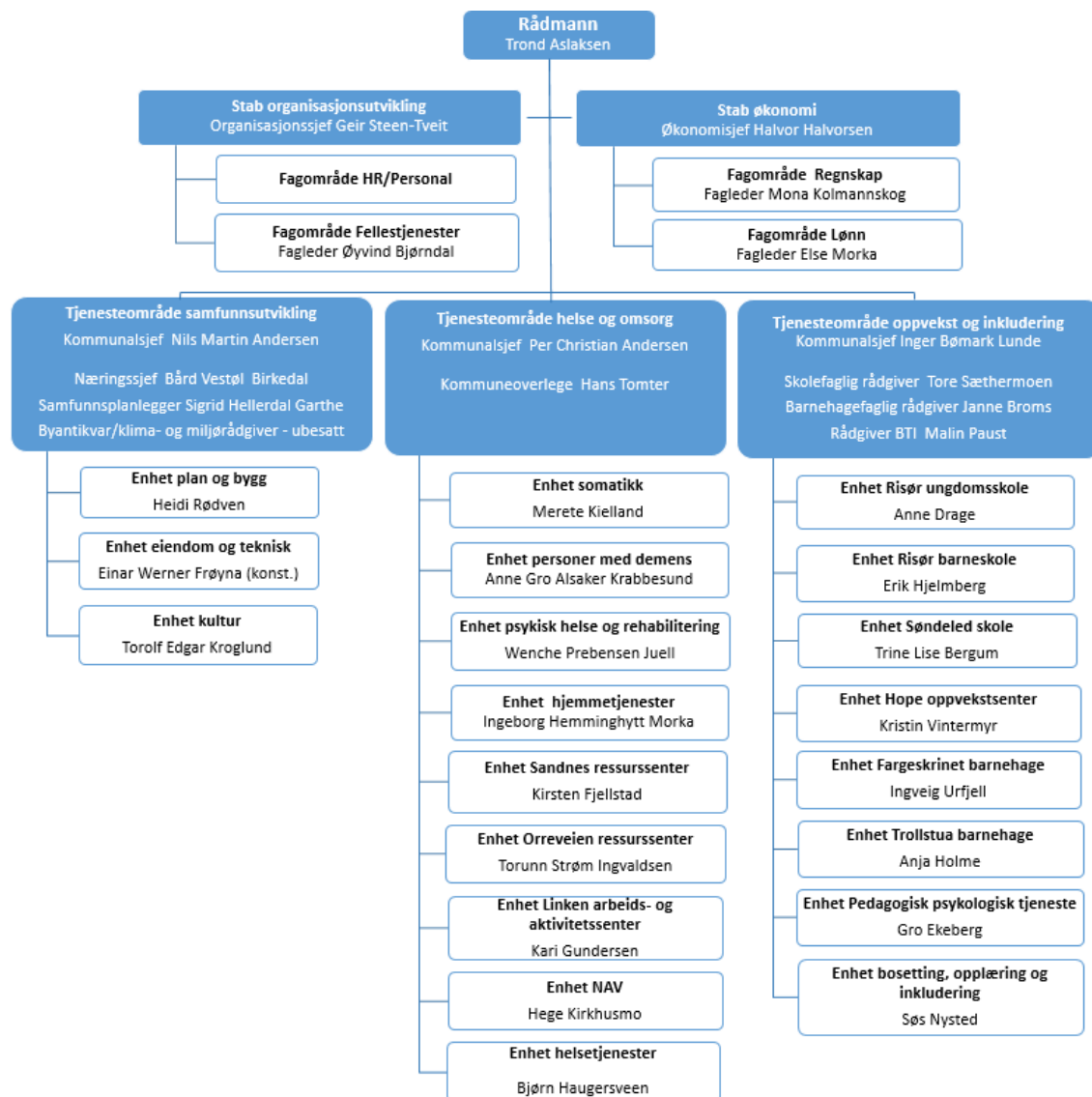
3.1 ANSVARSOMRÅDE

RGR: Rådmannsgruppen, TRAS: rådmann Trond Aslaksen, NMA: kommunalsjef Nils Martin Andersen; BHA/PCA: Bjørn Haugersveen/Per Christian Andersen; INLU: kommunalsjef Inger S. Bømark Lunde

Hovedoppgaver/ansvarsområder	Ansvar 2018
Strategisk overordnet lederansvar	TRAS
Overordnet samfunnsutvikling	TRAS
Interkommunalt/regionalt samarbeid	TRAS
Næring	TRAS
Hovedkontakt mellom politisk og administrativt nivå	TRAS
Organisasjonsutvikling	TRAS
Informasjon / kommunikasjon	NMA
Beredskap	NMA
Boligkoordinerende Enhet (BKE)	NMA
Internkontroll, HMS og Tjenestekvalitet	TRAS
Koordinerende enhet (KE)	PCA
Stabsfunksjoner	
Organisasjonssjef (fra våren 2018)	TRAS
Økonomisjef	TRAS
Næringsjef	NMA
Samfunnsplanlegger	NMA
Rådgiver	NMA
Skolefaglig rådgiver	INLU
Barnehagefaglig rådgiver	INLU
Spesialpedagoger barnehage	INLU
Logoped	INLU
Kommuneoverlege	PCA
Enheter	
Samfunnsutvikling <ul style="list-style-type: none"> • Enhet Plan- og byggesak • Enhet Eiendom og teknisk • Enhet Kultur 	NMA
Bosetting, opplæring og inkludering <ul style="list-style-type: none"> • Enhet Bosetting, opplæring og inkludering • Enhet Risør barneskole • Enhet Risør ungdomsskole • Enhet Hope oppvekstsenter • Enhet Sønedeled skole • Enhet Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) (interkommunal) • Enhet Trollstua barnehage • Enhet Fargeskrinet barnehage 	INLU
Helse- og omsorg <ul style="list-style-type: none"> • Enhet for somatikk • Enhet for personer med demens • Enhet for psykisk helse og rus • Enhet for hjemmetjenester • Enhet Sandnes ressursenter • Enhet Orreveien • Enhet Linken arbeids- og aktivitetssenter • Enhet for helsetjenester 	PCA

Politisk sekretariat	
Formannskapet/Administrasjonsutvalg	TRAS
Bystyret	TRAS
Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	TRAS
Miljø- og teknisk komite	NMA
Komiteen for barnehage, skole og bosetting	INLU
Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	INLU
Helse- og omsorgskomiteen	PCA
Eldrerådet	PCA
Regionale fora	
Rådmannsgruppen Østre Agder	TRAS
Østre Agder Skoleeierforum	INLU
Helse- og omsorgslederforum Østre Agder med underutvalg	PCA
Regional koordineringsgruppe – velferdsteknologi/E-helse	PCA
Interkommunale samarbeid (vertskommune)	
Nye IKT Agder (fra 01.01.18)	TRAS
Kemneren i Østregionen	TRAS
Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder	TRAS
Kulturskolen Øst i Agder	NMA
Østre Agder brannvesen, inkl. 110 Sentralen Agder og Interkommunalt Utvalg mot Akuttforurensning (IUA)	NMA
Klinisk veterinærvakt	NMA
Pedagogisk psykologisk rådgivningstjeneste	INLU
Barneverntjenesten Øst i Agder, inkludert Barnevernvakt (Arendal)	PCA
Østre Agder krisesenter	PCA
Arendal legevakt	PCA
Kommunal øyeblikkelig hjelp	PCA

3.2 ORGANISERING



3.2.1 Stab personal og støttfunksjoner

Stab personal og støttfunksjoner leverer hovedsakelig interne tjenester til resten av kommunens organisasjon, både på enhets- og ansatt nivå. I tillegg er det tjenester som leveres direkte til kommunens innbyggere. Digitalisering av både interne og eksterne tjenester er helt nødvendig for å gi de forventede tjenester. Det er helt nødvendig å styrke tjenestens kompetanse og kapasitet.

Endringer fra 01.01.2018:

Ny stilling som organisasjonssjef opprettet. Geir Steen-Tveit tiltrådte stillingen som leder for Stab Organisasjonsutvikling i april 2018. Staben ble delt i 2 fagstaber: HR/Personal og Fellestjenester (fagleder Øyvind Bjørndal). I tillegg til å styrke arbeidet med HR/personal, fikk den nye organisasjonssjefen et ansvar for å være pådriver og koordinator for arbeidet med digitalisering i hele kommunen. Vedkommende er også kontaktperson rettet mot det nye IKT-selskapet IKT Agder..

Interne tjenester

- Personal – herunder overordnet arbeidsgiverpolitikk, personaladministrative oppgaver, rekruttering, lederstøtte/rådgivning, HMS og tjenestekvalitet.
- Publikumsjeneste – herunder sentralbord, ekspedisjon og informasjonsarbeid (internt og eksternt)
- Dokumentsenter- herunder registrering av post, arkivtjeneste
- Politisk sekretariat – herunder administrasjon knyttet til politiske møter

Eksterne tjenester (tjenester som leveres til kommunens innbyggere)

- Sentralbord ekspedisjon
- Digitale tjenester (Facebook, hjemmeside m.m)

3.2.2 Stab økonomi

Interne tjenester

- Økonomi – herunder ansvar for utarbeidelse av budsjett, hjelp til enhetene med budsjettering samt budsjettoppfølgning gjennom året.
Deler av rådmannens stab, bistår i det overordnede arbeidet med HP/ØP, Årsmelding og virksomhetsplan / melding.
- Regnskap – herunder regnskapsoppfølging, kommunal innkreving samt føring av regnskap for Kirkelig Fellestråd og diverse legater og stiftelser.
- Lønn

Eksterne tjenester (tjenester som leveres til kommunens innbyggere)

- Startlån

4) Arbeid med tiltak i 2018

4.1 SATSINGSOMRÅDE KUNNSKAP

4.1.1 *Kompetanseheving i skolen (T) 6.1.4*

Kompetansehevingstilbud gjennom Kompetanse for kvalitet (KFK) for å tilfredsstillere Kunnskapsdepartementets krav til lærere i grunnskolen. Kommunens andel må dekkes gjennom friske midler. Noe ulike kostnader for ulike fag. Igangsatt og forventet ferdig i 2026 (minimum 6 lærere per år). Mål: styrket kompetanse til alle lærere gjennom bruk av KFK. I løpet av 2016-26 skal alle som underviser i grunnskolen ha godkjent kompetanse i henhold til nye krav. Disse kravene gis det ikke dispensasjon fra, heller ikke til lærere med utdanning fra før kravet ble vedtatt. Det har vært flere enn 6 de siste årene, og det etterstrebes å bruke midlene til kompetanseheving av flest mulig. Det er besluttet politisk at det skal være minimum seks deltakere pr skoleår. Midlene har strukket til et høyere antall de siste årene, etter en prioritering internt i enhetene. Antall avhenger av skolens kapasitet, de ansattes ønsker og økonomi.

4.1.2 *Realfagsatsing i barnehager og skoler (T) 6.1.5*

For å oppnå bedre skolerresultater, må kompetansen heves blant ansatte og foreldrene. Kommunen har hatt store utfordringer i regning. I 2018 har lærerne tatt ansvar for videreføring av Vitensenterets opplegg, bl.a. med koding, med veiledning fra Høyskolen i Sørøst Norge.

4.1.3 *Datautstyr til skolene (T) 6.1.6*

Behov for anskaffelse/leasing av elektroniske tavler/smart board med mer. Lærer- og elevpc'er må fortløpende skiftes ut. Nyanskaffelser av Smartboard og annet utstyr må vurderes nærmere og sees i sammenheng med behov på øvrige skoler og IKT Agders innkjøpspolitikk, hvor leasing ofte foretrekkes. Dette er en videreføring av en satsing over flere år.

4.1.4 *Veiledning/mentorordning for nytilsatte og nyutdannede lærere og barnehagelærere (T) 6.1.7*

Det er en lovpålagt oppgave å gi nyutdannede/nytilsatte med kort arbeidserfaring veiledning i 2 år etter endt utdanning. Felles ordning med rutine og prosedyrer for veiledning i barnehage og skole. Fem lærere har vært omfattet av ordningen skoleåret 2017-18, fire i 2018-19.

4.1.5 *BTI-modellen (Bedre Tverrfaglig Innsats) (T) 6.1.10*

BTI-modellen skal sikre informasjonsflyt, brukermedvirkning og samordning av tjenester til barn og unge det knyttes bekymringer til. BTI-modellen er kommunens hovedsatsing innen folkehelse (tidlig innsats) og involverer alle virksomheter med tjenester til barn og unge, samt til voksne med ansvar for barn/ungdom. Felles kompetanseheving på tvers av tjenestene er avgjørende for å oppnå bedre tverrfaglig innsats. Gjennomførte kompetansehevingstiltak i 2018 er Traumebevisst praksis (RVTS), Uro-metoden (RBUP) og Lederstøtte (RVTS). BTI stafettlogg skal sikre oppfølging av det enkelte barn og hindre oppfølgingsbrudd. I 2018 har elektronisk stafettlogg vært utprøvd for å vurdere muligheter for evaluering av tiltak og gi leder informasjon på systemnivå. BTI handlingsveileder er særlig implementert i Fargeskrinet

barnehage og til dels i de øvrige. Handlingsveileder prøves ut i skole, og er utarbeidet for NAV og under arbeid i avdeling helse. Risør er ledende aktør i Agders folkehelseprogramssatsing sammen med Lister-regionen, og 11 kommuner deltok i BTI Agder i 2018. Risørs prosjektleder er frikjøpt 60% med tilskudd fra Helsedirektoratet.

4.1.6 Spesialundervisning/spesialpedagogisk hjelp (T) 6.1.12

Bruk av spesialpedagogiske virkemidler i barnehage og skole er under utvikling, i tråd med ny forskning og opplæringsloven. Mål: økt læringsutbytte faglig og sosialt. Mestring og inkludering for alle elever gjennom god tilpasset opplæring. I 2018 har omdisponering av ressurser vært under utprøving ved Risør barneskole, fra å ta elever med vedtak ut av klasserommet, til økt lærerressurs i klasserommet. Det har ellers fra rådmann/kommunalsjef ved flere anledninger satt fokus på temaet.

4.1.7 Studieforberevende utdanningsprogram kunst, design og arkitektur (T) 6.2.2

Kunst, design og arkitekturlinjen ble ikke startet ved Risør vgs høsten 2016, og heller ikke i 2017, på grunn av for få søkere. Det var derfor ikke aktuelt å fortsette dette arbeidet i 2018 (negativt vedtak i AAFK).

4.1.8 Ungdomslos (T) - nytt

Tilskuddsordning i Bufdir som skal legge til rette for mer samordnede tilbud og tettere oppfølging av ungdom som er i en vanskelig livssituasjon. Målet er å styrke ungdommenes skoletilknytning, trivsel og mestring, og skal gjennom det bidra til å bedre skoleprestasjonene og øke gjennomføringen i videregående opplæring. Risør kommune ser satsingen i sammenheng med BTI-arbeidet. Det er søkt om og tildelt tilskudd fra Bufdir på 300' de to første årene, og 200' siste år i tilskuddsperioden. Tilskudd forutsetter tilsvarende egeninnsats. Tiltaket er lagt til EBOI og det ble i 2018 arbeidet med å forankre funksjonen i organisasjonen og definere innsatsen nærmere. I november deltok prosjektmedarbeider i opplæring v/Bufdir og kontakt med andre ungdomsloser i regionen er opprettet.

4.2 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING: VI SKAL STYRKE DET INTERKOMMUNALE SAMARBEIDET

4.2.1 Interkommunale samarbeid (U) – 6.3.1

Nye vedtekter for Østre-Agder regionråd, inkludert ny betalingsmodell for samarbeidsordningene, ble vedtatt i 2018. Ellers har det regionale arbeidsåret vært preget av sammenslåingen av DDØ og IKT-Agder som ble etablert med nytt selskap fra 01.01.18.

4.2.2 Digitaliseringsstrategi (T) – 6.3.3

I 2018 har det vært jobbet mye med samkjøring av IKT-arbeidet i de 2 sammenslåtte selskapene (se 4.2.1). Ny organisasjonssjef har vært vår mann inn i dette arbeidet siden våren 2018. Prioriterte tiltak i 2018 var ny hjemmeside (lansert oktober 2018) og overgang til ERP (HR-, lønn- og økonomisystem) og nytt arkivsystem. ERP-prosjektet har tatt lenger tid enn beregnet og lansering er utsatt fra 1.1.19 til 1.1.20. Nytt arkivsystem tas i bruk fra 01.06.19.

4.2.3 Juridisk kompetanse (T) – 6.3.9

Arbeidet med at kommunene i Østre Agder skal få tilgang til det juridiske kompetansemiljøet som er i Arendal kommune, ble sluttført i 2018. Dette resulterte i at Risør kommune og Froland kommune fikk en avtale med Arendal kommune om å få full tilgang til jussnettverket i Arendal (5 jurister) mot at vi betaler for en 25% stilling hver. Ordningen er iverksatt fra primo 2019.

4.2.4 Videreføring av prostdiakonstilling (T) – 6.3.3

Prostdiakonstillingen har en viktig rolle i Kriseteam, spesielt rettet mot sorgarbeid. Bystyret vedtok ved behandlingen av HP/Øk.plan 2019 – 2022 å bevilge midlene som omsøkt

4.2.5 Økt kontingent i Østre Agder-samarbeidet (T) – 6.3.6

Videreføring og videreutvikling av interkommunale samarbeid. Risør kommune må ta sin del av dette og ny betalingsmodell ble vedtatt i bystyret i 2018

4.2.6 Fysioterapi (T) 6.3.7

Tjenester: Lymfeudem, manuell terapi, psykomotorisk, barnefysioterapi. Med unntak av manuell terapi, har RK hatt behov for tjenester som i dag tilbys gjennom samarbeid i Østre Agder.

4.2.7 E-helsekoordinator (T) 6.3.8

Koordinatorstillingen ligger i Risør kommune. Sentralt for å følge opp politiske vedtak knytta til velferdsteknologisatsinga. Viktige bidrag bl.a. i arbeidet i regi av Regional Koordineringsgruppe (RKG) med felles responscenter og nye trygghetsalarmer. Avklart at Risør fortsatt blir vertskommune for stillingen.

4.3 SATSINGSOMRÅDE REGIONAL UTVIKLING: VI SKAL DELTA AKTIVT I UTVIKLING AV REGIONEN

4.3.1 Videregående skole (P)

Risør vgs er en viktig lokal og regional institusjon. Det er viktig at tilbudet opprettholdes og videreutvikles. Risør kommune ønsker å ta en aktiv rolle, administrativt og politisk, sammen med Risør vgs for å sikre en fortsatt god og framtidsrettet videregående skole i Risør. Denne utfordringen kan bli særlig merkbar når ny Tvedestrand vgs står klar høsten 2020.

I 2018 er det ansatt ny rektor ved Risør VGS. Risør kommune ved politisk og administrativ ledelse har i 2018 hatt en tett og god dialog med skolen og overordnet skolemyndighet (fylkeskommunen) om skolens framtidige utviklingsmuligheter og Risør kommune sin rolle i dette arbeidet.

4.3.2 FV 416 (P) 6.4.7

Utbedring av Risørveien har stor betydning for utvikling av Risør sentrum og tettstedene langs veien. I tillegg har veien stor betydning for kommunens næringsutvikling og tilkobling til det regionale bo- og arbeidsmarkedet. Rådmannen med stab, samt politisk ledelse, har hatt stort fokus på å komme i gang med planleggingen av ny Fv 416 i 2018, og utbedring av veien vil bli en hovedsak i årene som kommer.

Fylkeskommunen bevilget i 2018, etter påtrykk fra Risør kommune, 2,5 millioner til planleggingsarbeid for ny/utbedret vei og det har i 2018 blitt lagt ned et betydelig arbeid knyttet til dette prosjektet, både fra kommunen, fylkeskommunen og Vegvesenet sin side. Arbeidet er samordnet med arbeidet med ny kommuneplan for Risør kommune som legges fram til endelig behandling i bystyret høsten 2019.

4.3.3 Riksveinett – Kommunedelplan E18 Dørdal – Grimstad (P) 6.4.8

E18 Telemark og Agder inngår i NYE VEIER AS' portefølje. Det ble i 2018 vedtatt å gjennomføre planlegging av veien som et interkommunalt plansamarbeid hvor Aust-Agder fylkeskommune, Telemark fylkeskommunen og åtte kommuner er involvert. Risør kommune har vært initiativtaker og pådriver for dette arbeidet i 2018, med ordfører Per Kr. Lunden som leder for planstyret.

Det ble opprettet en felles koordinatorstilling (Harald Tobiassen) som har jobbet på vegne av alle kommunene. Bystyret har avgitt myndighet til det interkommunale styret, som skal håndtere høringsperioder og ferdigstille planforslag. Hver kommune skal i august 2019 vedta kommunedelplan for sitt område. Gjennom hele 2018 har ordføreren orientert om status i planarbeidet i bystyret.

4.3.4 Forskning og utvikling (T) – nytt

Det har i 2018 vært et stort fokus på omstillingsarbeid innenfor flere tjenesteområder i kommunen, bla. omsorg, habilitering og bosetting. Dette arbeidet fortsetter og må styrkes og breddes ut i hele organisasjonen i framtida

I 2018 inngikk kommunen et samarbeid med UiA, hvor en studentgruppe fikk i oppdrag å utrede scenarier knyttet til å samle administrasjonen i sentrum. Sentrale spørsmål var knyttet til hvordan en slik reetablering i sentrum kunne utfordre måten kommunens ansatte samhandler på, møter innbyggere og benytter byens møterom. Resultatene ble presentert for politikerne på temadagen for nærings- og samfunnsutvikling våren 2018. Evaluering og følgeforskning inngår også i BTI Agder, Risør kommunes hovedsatsing innen folkehelseprogrammet i Agder.

4.4 SATSINGSOMRÅDE ATTRAKTIVITET: VI SKAL VÆRE EN KOMMUNE DER FLERE FLYTTER INN ENN UT

4.4.1 RUV – Risør Utvikling og Vekst (T)

Bystyret vedtok i 2017 å opprettholde RUV-satsingen (PS 32/17). Stillingen var derimot ikke finansiert i 2018 (del av budsjettsalderingen for 2018) men arbeidet ble opprettholdt gjennom et vikariat for samfunnsplanleggeren, som var i svangerskapspermisjon.

4.4.2 Byantikvar (T) - nytt

Evaluering av stillingen som byantikvar i Risør kommune ble gjennomført i 2017 og oppsummert var resultatet som følger: Prosjektperioden på to år med delt byantikvarstilling med Kragerø kommune har gitt kommunen nyttige erfaringer og kommunen har hatt stor nytte av byantikvaren. Kommunen sitter igjen med større kompetanse internt enn da prosjektet startet.

Bystyret gikk inn for å opprettholde stillingen som byantikvar i Risør kommune og stillingen ble lyst ut som en 100% stilling som også skulle ivareta ansvaret for kommunens klima- og miljøarbeid. Kommunen lykkes ikke med å ansette noen i denne

stillingen. I forlengelse av rekrutteringsprosessen så ikke rådmannen rom for å prioritere stillingen utover denne perioden.

4.4.3 Kulturminnevernplan (U)

Kulturminnevernplanen ble vedtatt 25. januar 2018 (PS 5/18).

4.4.4 Samlokalisering av helsetjenester (T) 6.5.16

Viktig tiltak med tanke på framtidig organisering og drift av kommunens helsetjenester. Bystyret vedtok i september 2018 at det ikke skal bygges et samlokalisert helsesenter på Tjenna. Rådmannen fikk i oppdrag å fortsette utredningsarbeidet for et samlokalisert helsesenter plassert i Risør sentrum. Slik saken har utviklet seg, er det rådmannens vurdering at dette prosjektet må utsettes til utover denne planperioden. Dette fordi vi nå må prioritere utbyggingen på Frydenborgsenteret og omsorgsboliger på Tjenna (se annet tiltak). Rådmannen vil jobbe videre med løsninger bla. for i størst mulig grad samle legetjenestene og fysioterapeutene. Her vil vi i første omgang se hva som kan løses innenfor eksisterende bygg i Kragsgata 48. Dersom dette innebærer større investeringer, vil saken komme til ny politisk behandling.

4.4.5 Salg av Kragsgate 48 (T) 6.5.17

Ble sett som en del av finansiering av Helsehus ved endret behov for lokalene til helsetjenester. I 2018 ble det klart at Kragsgate 48 ses som del av en helhetlig løsning for samlokaliserte helsetjenester.

4.4.6 Helseplan (U)

Innarbeidet i forslag til kommuneplanens samfunnsdel.

4.4.7 Bredbåndstilgang (U/T)

I dag er bredbåndstilgang like viktig infrastruktur som vei, vann og avløp, og er helt nødvendig for Risør kommunes attraktivitet, både som sted å bo, besøke og drive næring. Breddbåndstilgang er også sentralt med tanke på kommunens satsing på velferdsteknologi. Det vil i deler av kommunen trolig være for kostbart å etablere bredbåndstilgang via fiber, og mobile løsninger er under stadig utvikling. Kommunen anser feltet som krevende og ønsket i 2018 å sette av egnede og øremerkede personell ressurser til dette arbeidet.

I 2018 startet kartleggingsarbeidet og dialog med ulike leverandører for å se på prioriteringer og en langsiktig utviklingsplan for områdene i Risør som ikke har bredbåndstilgang. Mulighetene for å få statlige og regionale tilskudd til dette arbeidet, forutsetter at kommunen selv setter av midler til utbygging.

4.4.8 Bruk av kommunale bygg (U/T) – 6.5.26

Rådmannen ønsker fortsatt å flytte hele eller store deler av virksomheten i dagens kommunehus til sentrum. Etter rådmannens vurdering er dette viktig i kampen for å sikre og utvikle en levende by, for å øke aktiviteten og snu den negative utviklingen med fraflytting fra sentrum. Sees i sammenheng med den samlede bruken av kommunale bygg. Rådmannen har et politisk vedtak fra 2016 der han er bedt om å komme tilbake med en sak om dette der løsninger og økonomi m.m er utredet. Rådmannen har jobbet videre med dette i 2018, men utfordringen er knyttet til etterbruken av dagens kommunehus. Her venter kommunen på en avklaring av hva som

skjer med Politiet når de skal samlokalisere det nye Holt lensmannsdistrikt i Risør. Dette ble ikke avklart i løpet av 2018, men vil trolig bli det før sommeren 2019.

4.4.9 Nye Torvet (T)

Vedtak i bystyret i 2017 (PS 8/17) om utredning av et nøkternt prosjekt Nye Torvet (i forbindelse med torvreglementet). Rådmannen vurderer dette som et viktig sentrumstiltak. Mulighetsstudien for Nye Torvet ble presentert på HP/ØP samlingen i mai 2018, hvor ulike alternativer ble skissert. Sentrumsutvalget understreker Torvets betydning. Kommunen fikk kr. 100.000,- til prosjektering fra Aust-Agder fylkeskommune. Det er laget et planutkast. Rådmannen ser for seg å knytte tiltaket opp mot byjubileet i 2023.

4.4.10 Levende lokaler (U)

Risør kommune er deltaker i DOGAs prosjekt «Levende lokaler» som en av 20 nettverkskommuner. Prosjektet skal bekjempe og forebygge sentrumsdød, og består av en faglig referansegruppe, følgeforskere fra NIBR i tillegg til deltakere fra nettverkskommunene (bl.a. Risør og Arendal). Deltakerkommuner kan søke om tilskudd til prosjekter som bidrar til innovasjon og levende lokaler. I 2017 søkte Risør kommune om et prosjekt sammen med Risør By AS og Pensjonistforbundet, til etablering av et velferdsteknologisenter og møteplass i Solsiden 4. Risør kommune fikk tildelt 200 000 og inngikk avtale med gårdeier om en leieperiode fra september 2017 til juni 2018. Risør kommunes satte av 50 000 kr i HP/ØP for 2017 til kostnader som ikke dekkes av tilskuddsordningen. Prosjektet ble videreført i 2018, med kommunale midler, i samarbeid med Pensjonistforbundet.

4.4.11 Utbedring av lekeplasser i Risør sentrum (U/T) – Nils

Også i 2018 var det et tydelig behov for oppgradering / vedlikehold av flere av kommunens lekeplasser i sentrum. Hasdalparken er tre / fire år gammel og det er behov for vedlikehold. I Steinramla er det en forfallen lekeplass hvor velforeningen har utarbeidet tegninger for opparbeidelse. Velforeningen trenger økonomisk bistand for å få gjennomført prosjektet. Lekeplassen i Kjæret kunne hatt flere apparater og benker. Risør Frikirke foreslår samarbeid med kommunen om opparbeidelse av uteplass / offentlig sitteplass / lekeområde bak frikirka. I tillegg er det andre arealer som kan være aktuelle for utbedringer.

Hverken i 2017 eller i 2018 ble det lagt inn økonomiske rammer til vedlikeholdstiltak i HP / ØP.

4.4.12 Sentrumsutvalget (U/T) 6.6.9

Avsluttende rapport ble presentert for bystyret våren 2018. Forslag til gjennomføring av tiltak vil legges fram for politisk behandling enkeltvis og i samarbeid med allerede pågående eller ny tiltak.

4.4.13 Hollenderhagen – Hagehistorisk plan

Risør kommune har mottatt tilskuddsmidler fra staten og fylkeskommunen, til tilrettelegging, utvendig trapp fra Storgata (2016-midler, men fått utsettelse) og til inngang gjennom Kragstgt 3B (2017-midler, men har fått utsettelse). Det har i 2018 blitt jobbet videre med løsninger rundt adkomst til Hollenderhagen. Dette arbeidet er videreført inn i 2019 og det nærmer seg trolig en løsning.

4.4.14 Risør By AS (T) – nytt

Intensjonen ved opprettelse av Risør By AS var at kommunen og besøksnæringen, samt andre næringsdrivende i Risør, skulle gå inn med lik finansieringsandel til selskapet. Den 3 årige avtalen gikk ut i 2017. I PS 57/18 innstilte rådmannen på at avtalen ble videreført med samme fordelingsnøkkel. Bystyret vedtok imidlertid å øke bevilgningen til selskapet til kr.1 mill for 2019, delfinansiert med kr. 370' av disposisjons fond.

Etter rådmannens vurdering har det vært jobbet godt og målrettet i Risør By A/S også i 2018 og selskapet står bak mange arrangement og aktiviteter i sentrum. Viser her til egen årsmelding for Risør By A/S som er tilgjengelig på selskapets hjemmeside.

4.5 ORGANISASJONS- OG TJENESTEUTVIKLING

4.5.1 Egenkapitalinnskudd KLP (T)

Tiltak 6.7.1. Som medeier i KLP må kommunen bidra med et egenkapitalinnskudd i pensjonsselskapet. Finansieres fra ubundne investeringsfond.

4.5.2 Kompetanseheving (T) – 6.7.2

Lederutvikling er et viktig element i Kommuneplan 2014-20 og gjennomføres fortløpende.

Kompetanseoppbygging er en klar del av den enkelte enhetsleders ansvar og det er her dette arbeidet i første rekke synliggjøres. Det gjøres mye godt arbeid på dette område i hele organisasjonen. I denne sammenheng er det viktig å understreke at kompetansearbeid ikke bare er snakk om kursvirksomhet. Det handler vel så mye om i hvilken grad lederne klarer å bidra til å bygge opp en organisasjon der medarbeiderne er nysgjerrige og lærevillige og der det blir gitt muligheter for utvikling av enkeltpersoner og team.

4.5.3 Lederutviklingsprogram (T) 6.7.3

Videreutvikling av ledere i kommunen innenfor en fast struktur. I 2018 ble lederutviklingsprogram med 4 dagssamlinger i regi av RVTS gjennomført som en del av BTI-arbeidet, i tillegg til en dag med endringsledelse som tema.

4.5.4 Omstillingskommune (T)

Rådmannen har opprettet dialog med Fylkeskommunen om mulighetene for at Risør kommune kan komme inn under en slik, eller en lignende, ordning. Det vil ikke bli en avklaring på dette før tidligst i 2019. Krever utarbeidelse av solid søknad om næringsutvikling/arbeidsplasser, men ingen kommunal egenandel.

4.5.5 Kommuneplan (U) – nytt

Arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel ble iverksatt i 2018. Dette var et viktig og omfattende arbeid som krevde stor mye arbeid fra alle enheter i Risør kommune. Etter vedtatt planstrategi ble flere temaplaner innarbeidet i samfunnsdelen (bl.a. omsorgsplan og oppvekstplan). Planprogrammet ble vedtatt av bystyret i september 2018. Rådmannen har stor tro på denne omleggingen, men det krever en stram struktur og prioritering.

4.5.6 Styrking personal (HR) og organisasjonsutvikling (T) – 6.7.4

Rådmannen ser et stort behov for en styrking knyttet til HR og organisasjonsutvikling, sentralt i rådmannens ledergruppe. Stillingen ble besatt våren 2018 og er sentral i

utviklingen av kommunen som en attraktiv, moderne og kompetent arbeidsgiver og tjenesteleverandør. Stillingen har en sentral pådriverfunksjon i arbeidet med modernisering og digitalisering av kommunale tjenester.

4.6 FOLKEHELSE OG LEVEKÅR

I følge Risør kommunes folkehelseverksted 21. juni 2017 er kommunens mest sentrale folkehelseutfordringer å

- **legge til rette for at sosioøkonomisk status i minst mulig grad hindrer muligheter til deltakelse** Det er høyere andel barn i lavinntektsfamilier og flere med lavt utdanningsnivå. Andelen flyktninger og innvandrere er økende. Trivsel i skolen, skoleresultater og fullføring av videregående skole er bedre eller som på landsnivå
- **forebygge og hindre videre utvikling av psykiske lidelser** Det er en høy andel med psykiske plager, og spesielt tallene fra UngData gir grunn til bekymring.
- **legge til rette for å ta i bruk innbyggernes egne ressurser og utvikle frivillig sektor** Det er en høy andel personer utenfor arbeidsmarkedet (arbeidsledige og uføre) og en høy og økende andel eldre

Resultatene fra UngData-undersøkelsen våren 2016 bekrefter behovet for å gi særlig oppmerksomhet til psykisk helse blant ungdom i Risør, i Agder og landet for øvrig.

Risør kommune har økt oppmerksomheten rundt barns deltakelse og familienes økonomiske situasjon. Behov skal fanges opp av kommunens hjelpetilbud (oversikt finnes på kommunens hjemmeside). NAV-leder rapporterer på oppfølging av Tiltaksplan for bedre levekår blant barn og unge i Helse- og omsorgskomiteen årlig.

Folkehelsestrategi for Agder 2018-2025 ble vedtatt våren 2018, og skal være et veiledende dokument for kommunene. Strategien skal, sammen med deltakelse i folkehelseprogrammet, bidra til et styrket Agder med utgangspunkt i felles utfordringsbilde og felles satsinger. Risør kommune vil hovedsakelig bidra gjennom prosjektsatsingen BTI (Bedre Tverrfaglig Innsats), se punkt 4.1.5.

Ved folkehelseprogramslutt har Agder som ambisjon at:

1. Det er etablert tverrfaglige samarbeidsstrukturer som bidrar til en varig endring for hvordan vi jobber kunnskaps- og forskningsbasert med folkehelse i regionen.
2. Flere barn og unge på Agder opplever god psykisk helse ved programslutt sammenlignet med programstart.
3. Sosial ulikhet i barn og unges psykiske helse og livskvalitet er redusert i løpet av programperioden.

4.7 KLIMA OG MILJØ

Forum for klima og miljø består av relevante fagpersoner fra administrasjonen samt rådmann, kommunalsjef og ordfører.

Forumet har hatt jevnlige møter i 2018. saker det har vært jobbet med er bla. El-bil til administrasjonen, klimaregnskap, Miljøfyrtårnsertifisering og plan for klima- og miljø.

4.8 OPPFØLGING AV ØVRIGE POLITISKE VEDTAK 2018

I kommunens årsberetning 2018 inngår oversikt over alle politiske vedtak dette året, og oppfølging av disse. Politiske vedtak i løpet av året og uforutsette behov kan forskyve framdrift i tidligere politiske vedtak som er nedfelt i HP/ØP, budsjett og enhetenes virksomhetsmeldinger.

5) Tjenesteproduksjon

Kommunens tjenesteproduksjon skjer hovedsakelig gjennom driftsenhetene. Rådmannen og rådmannens stab støtter enhetene i sin virksomhet, og koordinerer enhetsoverskridende oppgaver. Rådmannen følger utviklingen på de områdene som ikke hører direkte inn under én enkelt driftsenhet.

5.1 ANTALL OG UTVIKLING I ANTALL BRUKERE

Brukere av kommunens tjenester er hovedsakelig omtalt i enhetenes virksomhetsplaner. Her ses brukere som innbyggere totalt, og brukere som ikke hører direkte til enhetenes tjenesteproduksjon.

5.2 OPPFØLGING OG TILRETTELEGGING AV TJENESTEPRODUKSJON

5.2.1 Politisk sekretariat

Rådmannen, kommunalsjefer og rådmannens stab fyller sekretærfunksjonen i bystyret, formannskapet, helse- og omsorgskomiteen og komite for barnehage, skole og voksenopplæring, Eldrerådet og Kommunalt Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Sekretariatet har også ansvaret for arbeid i forkant og etterkant av alle politiske møter.

5.2.2 Informasjon/kommunikasjon

Åpenhetsindeksen 2018

Pressens offentlighetsutvalg (POU) har utarbeidet en åpenhetsindeks for norske kommuner¹. Undersøkelsen baserer seg dels på hvordan et innsynskrav blir håndtert, dels på tilgjengeligheten av viktig informasjon på kommunenes hjemmesider og dels på et spørreskjema til kommunene selv. Her fikk Risør kommune 12,5 poeng og ble rangert på delt 227-plass. Vi brukte 2-3 virkedager på å innvilge innsynskravet. POU forventer at tallet på kommuner som har postlister med avansert søk og klikkbare dokumenter vil øke raskt de kommende årene. Dette henger sammen med omlegging til nytt sak- og arkivsystem gjennom IKT Agder. Arbeidet ble igangsatt høsten 2018 og ventes tatt i bruk i løpet av 2019.

Hjemmeside, ansattportal og Facebook

Kommunens primære informasjonskanal til publikum er kommunens hjemmeside og Facebook. Internt i organisasjonen er ansattportalen hovedkanal. Ny hjemmeside i ny produksjonsløsning og med samme design som Arendal, Grimstad og Froland kommuner ble utarbeidet med et minimum av ressurser i perioden mai-september 2018. Ved lansering var det fortsatt en hel del som ikke var på plass, og det ble jobbet videre med å legge over innhold fra gammel hjemmeside i løpet av høsten 2018. På den nye hjemmesiden er det større fokus på kommunens primær oppgaver enn tidligere, og nyheter publiseres via Facebook (med unntak av høringer og kunngjøringer).

Ansattportalen fortsetter i gammel produksjonsløsning og design.

¹ <http://presse.no/np-nyhet/apenhetsindeksen-2018/>

Klart Språk

I 2018 var det samling for ledere, saksbehandlere og informasjonsmedarbeidere for ferdigstillelse av språkveileder og mal for politiske saker som en del av kommunens Klart Språk arbeid, innledet etter politisk initiativ i 2016.

Digitalisering

Kommunen vedtok i 2017 en digitaliseringsstrategi som fastsetter felles mål innen prioriterte satsningsområder for perioden 2017 – 2020. Valg av satsningsområder og mål er gjort med utgangspunkt i KS Digitaliseringsstrategi for kommuner. I 2018 ble grunnlaget for innføring av nytt sak/arkiv system og nytt ERP system i 2019 lagt.

5.2.3 Oppfølging av planer

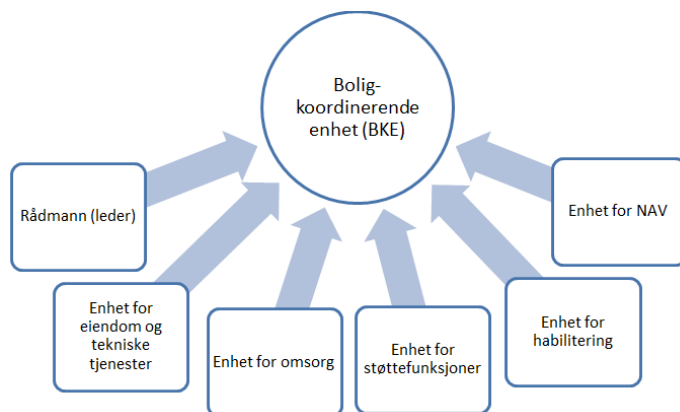
Kommuneplanen ble vedtatt i september 2014. Planstrategi 2016-2020 ble i hht plan- og bygningsloven vedtatt innen ett år etter at nytt bystyre er i funksjon, i oktober 2016. I 2017 var det fortsatt fokus på planmessig arbeid i forhold til kommunens årshjul og prosessene rundt disse. Årshjulet inkluderer følgende dokumenter: 1) Handlingsprogram og økonomiplan, 2) Budsjett, 3) Virksomhetsplan, 4) Regnskap, 5) Årsberetning, 6) Rådmannen har i 2018 jobbet bla. med følgende fokus i administrasjonen, bla. i forbindelse med planprogrammet for kommuneplanen:

- Vi skal bare ha de planene vi har bruk for og som blir brukt
- Planene skal være så korte og så lesbare som mulig – konsentrert om strategier og tiltak.
- Vi skal følge de planene vi har vedtatt og vi skal følge opp politiske vedtak. Dersom det ikke er vedtak vi klarer å følge opp, eller forutsetningene endrer seg, skal vi melde dette tilbake til politisk nivå.

5.2.4 Boligkoordinerende Enhet

Boligkoordinerende enhet (BKE) ble konstituert som en følge av vedtatt Utredning av kommunale boliger 2014. Ansvar og oppgaver i BKE:

- Hovedansvar for det overordnede boligarbeidet i Risør kommune
- Oversikt over kommunens boligarbeid (hvem gjør hva)
- Oversikt over økonomi (inntekter/utgifter før på prosjekt “kommunale boliger”)
- Oversikt over behov for kommunale boliger på kort og lang sikt
- Oppfølging og koordinering av tiltak fra boligutredningen, handlingsprogrammet, økonomiplan og virksomhetsplaner.
- Vedtak om tildeling av kommunale boliger (unntatt boliger innen enhet for omsorg og forsterkede boliger med 3-månederskontrakter, som ivaretas av NAV)
- Diskusjonsforum for boligrelaterte saker og saksansvar for politiske saker
- Vedtak om kjøp/salg/utvikling av kommunal boligmasse



Bolig Koordinerende Enhet (BKE) forvalter ca 40 boenheter i sin portefølje, hvorav ca 14 av disse er ervervet i tiden etter etablering. BKE har anskaffet boliger over flere år for å dekke et behov i tjenestene. Fra 2017, og videre i 2018 er behovet endret seg vesentlig, og det er ikke anskaffet flere boliger. BKE jobber med å avhende boliger der hvor tjenestene ikke lenger anser dem som formålstjenlig for å unngå «tomgang». Det er ikke lagt inn nye bevilgninger for kjøp av boliger, men resterende bevilgning fra tidligere år overføres til 2019 med 2,1 mill. Forvaltning av eventuelle salgsinntekter vil bli vurdert opp mot løpende behov.

BKE har i 2018 satt i gang byggingen av 2 boliger ved Hestemyr som skal brukes som §27 boliger som er korttidsleie på mindre enn 3 mnd kontrakter. Dette er et prosjekt kommunen har jobbet med i mange år, som vil bli ferdigstilt våren 2019.

BKE har kvartalsvis møter hvor alle relevante faginstanser er representert for å sikre en god boligsosial tjeneste i Risør. BKE har samarbeidet med kommunene i Øst gjennom et program styrt gjennom Husbanken, og har et mål om å få flere gjennom «leie til eie» prinsippet ved å også bruke Startlånsordningen og tilskudd.

5.2.5 Koordinerende Enhet

Kommunene er pålagt å ha en Koordinerende Enhet (KE). Tjenestene som tilbys skal være synlige og lett tilgjengelige for brukere og samarbeidspartnere. Ut over dette står hver enkelt kommune fritt til å organisere KE på den måten de finner hensiktsmessig. Koordinerende Enhet (KE) består av kommunalsjef for Helse og omsorg, kommunalsjef for Oppvekst og inkludering, enhetsledere fra Ungdomsskole/VIRK, barneskole/barnehage, NAV og det interkommunale barnevernet. Risør videregående skole er invitert. SLT er fast på KE sin møteplan. KE er videre styringsgruppe for satsingen Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI). Det er møter ca. 1 gang per kvartal. KE ledes av enhetsleder for helse.

5.3 MÅLT TJENESTEKVALITET

5.3.1 Status og mål for indikatorer i kommuneplanen

Det er en utfordring å til enhver tid velge indikatorer som best viser om vi fokuserer på de mest hensiktsmessige områdene for å nå målene vi har satt oss. Indikatorene valgt i Kommuneplan 2014-25 vurderes skiftet ut med andre i forbindelse med rullering av kommuneplanen i 2018-19. Indikatordokumentet er delvis oppdatert med nye tall og finnes på kommunens hjemmeside.

5.4 INTERNKONTROLL: TJENESTEKVALITET

5.4.1 Kommunens mål for kvalitetsstyringsarbeidet

- Risør kommunes overordnede kvalitetsmål er tilfredse innbyggere, medarbeidere og politikere. Brukertilfredshet skal måles hvert andre år for alle tjenester som leveres av virksomheten.
- Alle virksomheter skal bruke risikoanalyser og sjekklister for å redusere risiko for uønskede hendelser (driftsfeil).
- Om feil, mangler eller avvik likevel skulle oppstå skal feilene rettes og logges, slik at feilstatistikken kan avdekke hvor virksomhetene har systemfeil (forbedringspotensiale).
- Virksomhetens ulike enheter skal bruke QM+ for å logge avvik og forbedringsforslag for å kunne få fram sammenlignbare og målbare data for den kvalitet som leveres.
- Ledermøter skal ha som fast punkt på dagsorden: "Kvalitetsrapport", med grafiske avviksoversikter, minimum to ganger årlig.
- I personalmøter skal ledelsen informere om status i kvalitetsregnskapet: avviksoversikt, trender og tiltak.
- Kommunen er medlem av sikkerhetsforum, som i 2018 jobbet med ny plan for informasjonssikkerhets og internkontrollarbeidet i kommunen. Dette vil bli vedtatt og tatt i bruk 1 halvdel av 2019.

Informasjonssikkerhet og personvern Risør kommune

Risør kommune har laget en personvernerklæring og har gjennom samarbeidet i IKT Agder hatt felles personvernombud. I forbindelse med felles GDPR prosjekt i 2018, besluttet rådmennene i de samme kommunene at det skulle opprettes et felles sikkerhetsforum for de samarbeidene kommunene. Sikkerhetsforum skal være et rådgivende forum for

- Deling av erfaringer og kunnskap om effektiv og praktisk håndtering av informasjonssikkerhet.
- Koordinering og samordning av kommunenes arbeid med oppfølging av Personvernforordningen og Personopplysningsloven
- Utvikling og vedlikehold av felles strategier, maler, prosedyrer og annet verktøy for slik oppfølging

2018	Ny personvernforordning trådte i kraft i Juli 2018. Organisasjonssjef deltar i sikkerhetsforum, som blant annet jobber med ny plan for informasjonssikkerhetsarbeidet og ny datainstruks.
2019	Implementere ny plan for informasjonssikkerhet og ny datainstruks i kommunen.

5.4.2 Vurdering av avviksrapportering siste år

Enhetene har i ulik grad tatt i bruk QM+ som tjenestekvalitetsstyringsverktøy. Det gjenstår arbeid blant annet når det gjelder rollestyring, hensiktsmessige skjema og fokusområder, og korrekt bruk fra de ansattes side. De samlede avviksrapportene kan derfor i liten grad brukes til å vurdere utvikling i antall avvik og alvorlighetsgrad enn så lenge. På avdelings- og enhetsnivå, gir de imidlertid leder god mulighet til systematisk

kvalitetsarbeid. Det skal være lav terskel for å melde uønskede hendelser og avvik. Alle skal være trygge på at avviksmeldinger håndteres på en god måte.

År	Avvik tjenestekvalitet totalt i RK
2012	150 (40)
2013	379 (41)
2014	297 (12)
2015	406 (4)
2016	316 (6)
2017	511(2)
2018	324(3)

Avviste meldinger i parentes.

2018	Organisasjonssjef og HVO har månedlige møter for å gjennomgå avvik og meldinger i QM+. Presentere disse i Amu hvert kvartal. Stor fokus på avviksmeldinger og bruk av gjeldene system fra HVO og Stab organisasjonsutvikling. Blant annet møte med alle lederne der dette er tema. Lite aktivitet i gruppe for superbrukere QM+.
2019	Jevnlige møter i gruppe for superbrukere QM+.

5.4.3 Tiltak for å redusere avvik

Det arbeides kontinuerlig med kvalitetsutvikling og tiltak for å redusere avvik i de ulike enhetene, uten at dette nødvendigvis registreres i QM+. Se mer om internkontroll i punkt 6.5 HMS. Rådmannen skal gå igjennom rapporteringen i QM+ samlet hvert kvartal og stille systemspørsmål i tilknytning til disse. Så langt har systemspørsmålene i stor grad vært knyttet til å øke forståelsen av hva som regnes som avvik og bruken av QM+og det har vært tatt utgangspunkt i noen enkeltsaker.

6) Organisasjonsutvikling: Rådmannens utviklingsarbeid

Overordnet er Rådmannen ansvarlig for hele den kommunale virksomheten (fag, økonomi og personal). Rådmannens viktigste jobb er å bidra til at organisasjonen fungerer så optimalt som mulig og at vi bruker de pengene vi har på en best mulig måte. Innovasjon og utvikling skjer best ved at de som kjenner oppgavene og utfordringene finner nye måter å løse ting på. Gjennom sin ledelse er det rådmannens oppgave å bidra til at jobbgasjementet og arbeids glede dominerer arbeidsplassene i kommunen og at vi gjennom våre ansatte stadig utvikler vår organisasjon til det beste for alle våre innbyggere og våre brukere

Det er viktig for rådmannen å ha en tydelig og forutsigbar møtestruktur hvor rådmannen har mulighet til å sette dagsorden og hvor det er fokus på utvikling og fornying, og der det er informasjonsutveksling mellom rådmannen og de ulike enhetene og mellom enhetene. Dette er også viktig for å styrke «vi-følelsen» i kommunen

Følgende faste møtearenaer i 2018

- a) Rådmannens ledergruppe (RGR), 1 gang per uke
Oppfølging av planer, tiltak og politiske vedtak, områder på tvers av sektorer, økonomi, personal, IKT, informasjon, HMS, tjenestekvalitet m.m
- b) Rådmannens ledermøte (RLM), 1 gang per måned
Årshjul, Kommuneplan, Internkontroll/HMS, Felles ledelsesutfordringer, Informasjon m.m. Fra 2016 deltar HTV og HVO. Rådmannsgruppe, enhetsledere, avdelingsledere og tillitsvalgte deltar
- c) Dialogmøte hovedtillitsvalgte (HTV) og hovedverneombud (HVO), onsdag etter bystyremøte. Rådmann og organisasjonssjef
- d) Områdemøte HTV/HVO, kvartalsvis
Kommunalsjef, enhetsledere og tilhørende HTV/HVO
- e) Områdemøter, 1 gang per måned
Planlegging av komitemøter, kommuneplan, årshjul, internkontroll/HMS, drift, samordning mv
- f) Sekretærmøte, mandag før utsending av politiske saker
- g) Forum for nærings- og samfunnsutvikling, 1 gang per måned
Tema av felles interesse knyttet til nærings- og samfunnsutvikling i Risør kommune
- h) Forum for klima og miljø, 1 gang per måned
Tema av felles interesse knyttet til klima og miljø (og folkehelse der det er relevant) i Risør kommune (ordfører og rådmann deltar fast)
- i) Boligkoordinerende Enhet (BKE), 2 ganger per halvår
- j) Koordinerende Enhet (KE), 2 ganger per halvår
- k) Internkontroll/Kvalitet, 2 ganger per halvår
- l) Internkontroll/HMS, 2 ganger per halvår
- m) Oppfølgingsmøter økonomi, 1 gang per måned
Gjennomgang av budsjettsituasjonen for hver enhet.

6.1.1 Strategisk overordnet lederansvar

Det overordnede lederansvaret utøves i stor grad ved å peke ut retning i strategiske valg og ellers legge til rette for at enhetsledere og ansatte får muligheter, lyst og inspirasjon til å gjøre en best mulig jobb – til beste for våre innbyggere.

Rådmann og kommunalsjefer har et overordnet ansvar for at vi er hensiktsmessig organisert og at det er samsvar mellom oppgaver og ressurser og kompetanse. Dette er et arbeid som er stadig pågående og vil aldri avsluttes.

Også i 2018 har det vært jobbet med større og mindre justering og omlegginger i organisasjonen. Størst er omleggingen innenfor omsorg med nedlegging av enhetene omsorg og habilitering og oppretting av 7 nye enheter (omtalt andre steder i årsmeldinga). I 2018 ble det også foretatt betydelig endringer innenfor personal og fellestjenester med bla. opprettelse av ny stilling som organisasjonssjef.

6.1.2 Område samfunnsutvikling

En befolkning bestående av flere eldre, samtidig med at folketallet står på stedet hvil, er en utfordring i Risør kommune. Samtidig opplever kommunen strammere økonomiske rammer og dette er faktorer som gjør at kommunen må øke omstillingstakten og tenke nytt.

De økonomiske rammene, og befolkningens forventninger til kommunen, gjør at det, blant annet innenfor enhet for tekniske tjenester, må jobbes mer mot å stimulere og aktivisere innbyggerne til å utføre enkelte oppgaver selv. Det må bygges en kultur hvor folk spør seg mindre om hva kommunen kan gjøre for seg, og mer hva jeg som innbygger kan bidra med. Nytenkning og bruk av innbyggernes ressurser må gjøres i stadig større grad. Dette kan gi verdifulle innspill til endringer av tjenester, bedre opplevelser av gode tjenester, spare offentlig ressurser, og et varmere samfunn, hvor «Vi bryr oss». Det må skapes en kultur hvor lokalsamfunnet tar ansvar for egen utvikling i samarbeid med kommunen.

Befolkningsutviklingen gjør at den planlagte utbyggingen av Frydenborgsenteret og Tjennasenteret er tvingende nødvendig, samt at begge prosjektene kan benytte seg av gode tilskuddsordninger fra statlig hold. Lokal byggeaktivitet bidrar også til sysselsetting i kommunen.

Kommunens arbeid med nye vann og avløpsanlegg (VA) gjennom 2018, samt oppgradering av gamle VA-anlegg, er både en næring- og klima- og miljø sak.

Digitalisering og mer «selvbetjente» enheter var et viktig satsingsområdet i 2018.

Manglende vedlikehold av kommunale bygg er en utfordring. Også her må kommunen jobbe for å finne mer effektive løsninger og færre økonomiske ressurser.

Kommunen har opprettholdt fokuset på næringsutvikling. Det er viktig å stimulere eksisterende næringer og legge forholdene til rette for utvidelse og nye næringer, ved bl.a. utvide næringsområdene på Hestemyr og i Risør Teknologipark.

Fiskerinæringen representerer en liten, men sentral næring i Risør. Utnyttelse av ressurser fra havet er viktig i et miljø- og helsemessig perspektiv (mer fisk og mindre kjøtt) og kommunen jobbet også i 2018 for å sikre gode utviklingsmuligheter for fiskerihavna. Næringen er også sentral i forhold til reiseliv. I 2018 ble det ansatt ny næringssjef i Risør kommune.

Risør kommunes satsing på kultur kan bli avgjørende i arbeidet med å holde oppe den positive holdningen blant innbyggerne og tilreisende. Kystkultursenteret, festivalene, utvikling av Risørhuset og videreutvikle kunstbyen er viktige og sentrale elementer.

I 2018 ble det ansatt ny kultursjef i Risør kommune.

Gjennom 2018 har samfunnsområdet merket at den juridiske kompetansen i kommunen er lavere enn ønskelig. Det er på nytt inngått gode rammeavtale på området, og det arbeides med en mer langsiktig løsning sammen med Arendal kommune. Det er utsikter til at dette kan realiseres i 2019.

E-18 og fylkesvei 416 ser ut til å bli kommunens viktigste tiltak i inneværende periode. Ny riksvei 416 med 80 km/t og E-18 som har gode avkjøringer og «skysstasjon» med plass til å sette fra seg ikke minst El bilen for lading og bruke kollektivtransport videre. Her må den administrativt og politiske styrke settes fullt inn.

Nye krav til organisasjonen kan ikke svares opp med økte ressurser, vi må jobbe annerledes, og med hjelp fra det politiske miljøet må kommunen forventningsavklare og ansvarliggjøre innbyggerne og få alle til å bidra i en positiv retning i utviklingen av Risør.

Viser til årsmeldingene for den enkelte enhet innenfor samfunnsområdet:

- Årsmelding for enhet for plan- og byggesak 2018
- Årsmelding for enhet for eiendom og tekniske tjenester 2018
- Årsmelding fra enhet for kultur 2018

6.1.3 Område oppvekst og inkludering

I likhet med store deler av kommune-Norge er den demografiske utviklingen i Risør kommune utfordrende. Kraftig økning i antall eldre mennesker og nedgang i antall fødsler «forskyver» behovet for tjenester.

Økonomiske utsikter sammen med nedgangen i barnetall har gjort det nødvendig å se på organisering og struktur innenfor feltene barnehage, skole og flyktningetjeneste. Det ble i 2018 politisk vedtatt ved behandling av Handlingsprogram og økonomiplan å ikke endre skolestrukturen i perioden. Da vi ser på strukturelle endringer innenfor området må kvalitet på tjenestene, effektiv drift og økonomi likevel ses i nær sammenheng. Risør kommunes levekårsutfordringer gjør at det i særlig grad må fokuseres på robuste tjenester med høy kvalitet til barn og unge. Dette arbeidet starter i barnehage og skole. Det må legges til rette for tidlig innsats, god tilpasset opplæring, funksjonell og god spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Dyktige og endringsvillige medarbeidere har jobbet aktivt for å motvirke at sosialøkonomisk bakgrunn skal forutsi barns og ungdoms utdanningskarrierer.

Enhet for bosetting, opplæring og inkludering (EBOI) har hatt store driftsmessige utfordringer siden oppstarten. Tilsiget av flyktninger har avtatt dramatisk etter at enheten ble opprettet. Samtidig har den statlige finansieringsordningen blitt endret slik at inntektene fra staten har avtatt. Dette har gitt helt andre forutsetninger for å drifte EBOI, enn utgangspunktet da enheten ble opprettet. Samtidig har ikke behovet for antall klasser ved VIRK (voksenopplæringen i Risør kommune) avtatt, da flere fremmedspråklige ønsker grunnskoleopplæring i forbindelse med nye kriterier for varig oppholdstillatelse. Dessuten har tidligere ankomne flyktninger ikke blitt ferdige med sin skolegang i 2018, slik at elevtallet i fjor var tilnærmet likt tidligere år. Omorganisering av EBOI har vært under vurdering i 2018, med påfølgende endringer som ble gjennomført i 2018 og fortsetter i 2019. Det har vært fokusert på inkluderingsarbeidet selv om veksten i antallet fremmedspråklige har avtatt.

6.1.4 Område helse og omsorg

Kommunens helse og omsorgstjenester står foran store utfordringer i årene som kommer.

Demografien viser at andelen eldre vil øke kraftig i årene framover.

Samhandlingsreformen gjør at kommunen i tillegg får ansvar for flere og sykere pasienter og brukere. Utskrivingshastigheten fra sykehus forsterker dette. Andelen barn og unge blir mindre i samme periode. Kommunens økonomiske planlegging må ta hensyn til dette.

Tjenestebehovet i helse og omsorg vil øke til det dobbelte fram mot 2040 dersom tjenestene løses på samme måte som i dag. Derfor jobbes det kontinuerlig med tiltak som gir en mest mulig rasjonell drift. Digitalisering av arbeidsprosesser gjør det mulig å effektivisere driften og samtidig gi kvalitativt bedre tjenester til pasient og bruker.

Gjennom samlokalisering av tjenestene sykehjem, hjemmetjenester, psykisk helse og rehabilitering på Frydenborgsenteret har man bygget rasjonelle og robuste tjenester. Det samme vil man kunne oppnå ved f.eks. å samlokalisere helsetjenester/leger da disse tjenestene på mange måter er navet i kommunens helse og omsorgstjenester.

Rekruttering, faglighet, personellutnyttelse og økonomi vil kunne optimaliseres. Innen habilitering er samlokalisering utfordrende da bl.a. Fylkesmannen har en klar formening om hvordan dette kan gjøres.

Årene 2017 og 2018 har vært spesielt krevende for enhetene innen habilitering og helse og det jobbes knallhardt for å tilpasse driften til rammene. Dette er imidlertid svært krevende da pasient og brukergruppene øker. I tillegg har kommunen utfordringer på levekår og scorer dårlig på en rekke sentrale og viktige indikatorer som lav inntekt, lav utdanning, barn av enslige forsørgere og psykisk helse.

Pasient og brukergruppene har høyere kunnskap om egen helse og dette må utnyttes positivt. Flere kan og ønsker å ta i bruk velferdsteknologi for bl.a. å kunne bo lengst mulig i eget hjem og kommunens boligpolitikk må integrere ulike brukergrupper i den ordinære boligbyggingen.

Samtidig øker forventningene til tjenestene noe som igjen øker behovet for mer helhetlige og koordinerte tjenester innad i kommunen og mellom kommunen og sykehuset.

Helse og omsorg har i 2018 vært gjennom en større endringsprosess hvor tillitsvalgte har medvirket på en god måte. Dette har resultert i at de to sykehjemsenheterne er slått sammen til en enhet, rehabilitering er flyttet fra psykisk helse og over til hjemmetjenestene og psykisk helse og rehabilitering er endret til psykisk helse og rus. Dermed har vi fått enhet for rehabilitering og hjemmetjenester, enhet for sykehjem og enhet for psykisk helse og rus. Innen habilitering har vi en mer omfattende og lengre prosess gående som ses i tett sammenheng med bestillingen fra bystyrets budsjettmøte i desember om heltid.

Barnevernet ble 1. januar 2016 overført til det interkommunale barnevernssamarbeidet Øst i Agder. Det er fokus på videreutvikling av formelle samarbeidsrutiner.

Sentrale områder i kommunesamarbeidet i Østre Agder er digitalisering, e-helse, folkehelse, kompetanseutvikling, forskning, Kommunelegeforum, samarbeidsavtaler med sykehuset, KØH og Legevakt. Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester og ny bestemmelse og lov om spesialisthelsetjeneloven, pålegger kommuner og helseforetak å inngå samarbeidsavtaler. Deler av arbeidet har vært og er organisert gjennom samarbeidet i Østre Agder.

6.2 KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING DE NESTE 4 ÅR

Kompetanseutvikling er svært viktig for at kommunen skal kunne klare å møte de utfordringene som kommer. Kommunen har per i dag ikke en vedtatt kompetanseplan, men en har lagt inn i virksomhetsplanene et fokus på kompetansplanelegging i den enkelte enhet.

I stabsfunksjonene er det kontinuerlig fokus på, og ønske om, å være oppdatert på lovverk og å beholde motiverte ansatte. De ansatte deltar på relevante kurs og seminarer innen de respektive fagområder, og er som følge av det generelt godt faglig oppdatert.

6.2.1 Satse på ledere

For rådmannen vil det være sentralt å ha fokus på lederutvikling (kommuneplan 8.2.1). Det er i stor grad lederne som legger premissene for hvordan organisasjonen utvikler seg. Dyktige ledere utvikler egen avdeling og egne ansatte, samtidig som de bidrar til at hele organisasjonen når sine mål. Det er derfor viktig at det legges aktivt til rette for at ledere vedlikeholder og utvikler sin kompetanse, både når det gjelder fag og utøvelse av ledelse. Rådmannen vil således satse på å videreføre kontinuerlig lederopplærings- og utviklingsopplegg, hvor innovasjon står sentralt.

Rådmannen vil i tillegg ha stort fokus på å opprettholde daglig drift med god tjenestekvalitet.

6.2.2 Utvikle en lærende organisasjon

Organisasjonen må lære å endre seg mer og raskere. Det betyr at ansatte og ledere må ha et kontinuerlig fokus på kvalitetsforbedring og utvikling av verktøy og arbeidsmetoder. For å etablere en læringskultur i organisasjonen der feil og mangler sees som muligheter til å bli bedre vil Risør kommune

- bruke internkontroll til kontinuerlig kvalitetsarbeid
- være en aktiv deltaker i pilotprosjekter som understøtter de utviklingsområdene vi har fokus på
- dyrke fram og ta vare på de gode ideene

6.2.3 Lære å arbeide i nettverksorganisasjoner

De kommunale organisasjonene i små og mellomstore kommuner preges av for få ansatte som skal ivareta stadig flere og mer komplekse oppgaver. Behovet for å samarbeide med andre kommuner eller i nettverk for å løse kommunens oppgaver øker. Ansatte og ledere som skal arbeide i slike nettverksorganisasjoner, har behov for egen kompetanse på dette i tillegg til sin fagkompetanse. Risør kommune vil

- invitere andre til samarbeid og nettverk
- identifisere og melde seg inn i nettverk og samarbeid som vil bidra til utvikling av tjenestene
- ta initiativ til felles utvikling av planer som kan og bør være interkommunale/regionale
- kvalifisere ansatte slik at de kan ivareta kommunens interesser i nettverksorganisasjoner
- bidra til at eksisterende og nye interkommunale samarbeid som Risør er/blir en del av er etablert med en felles struktur. Dette bla. hva angår organisering (styring), medvirkning og økonomi

- Være en aktiv pådriver for nye interkommunale ordninger der en klart ser at Risør kommune er tjent med det.

6.2.4 Likestillingstiltak

Bystyret vedtok i 2014 (PS 96/14) å støtte hovedmålene i Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2027 (LIM-planen) og intensjonene i det brede likestillingsarbeidet på Agder. Likestilling integreres i kommunens totale virksomhet.

På overordnet nivå i kommunen jobbes det med å redusere antall deltidsstillinger, spesielt i helse- og omsorg hvor der jobbes turnus. I forbindelse med lønnsforhandlinger vektlegges kjønnsnøytrale kriterier for lønnsvekst. Det jobbes også med å holde ansatte i arbeid så lenge som mulig med hensyn til alder og funksjonsevne.

6.3 SAMARBEID MED ANDRE

6.3.1 Internt i Risør kommune

Rådmannen og rådmannens ulike stabsfunksjoner samarbeider mye med lederne i organisasjonen og ønsker å yte så god service som mulig. Som følge av dette jobber vi stadig med å forbedre systemer, rutiner, samarbeidsmetoder og møteplasser.

HR avdelingen jobber også tett opp mot tillitsvalgte og har et godt samarbeid med de ulike fagforeningene. Det er også viktig å yte god service overfor egne ansatte, kanskje spesielt innen lønn og HR. Vi har fokus på at det skal være lett å ta kontakt med oss for å få hjelp og bistand.

Arbeidet med BTI-modellen (Bedre Tverrfaglig Innsats) involverer alle ansatte som jobber med gravide, barn og unge, eller med voksne med ansvar for barn. Jamfør punkt 4.1.5 BTI-modellen.

6.3.2 Samarbeid med frivillig sektor

Sekretariatsfunksjonen for Kommunalt Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne og Eldrerådet er lagt til Rådmannens stab. Rådene er de formelle organene som høres i saker relevante for rådenes ansvarsområder. En andel av rådenes medlemmer velges fra forskjellige brukergrupper.

Handelsstanden og Reiselivslaget er bransjeforeninger som er viktige samarbeidspartnere, særlig for næringssjef og samfunnsplanlegger.

Utover disse lovpålagte/mer formelle samarbeidene er det samarbeid med frivillig sektor i forbindelse med konkrete prosjekt, som med Frelsesarmeen, Kiwanis og idrettsklubber.

Risør kommune har ansatt frivilligkoordinator i 100% stilling hvor drøye halvparten av stillingen dekkes av midler fra Norsk Frivillighetssentral. Marita Tomseth har vært vikar for Inger Løite. Også i hele 2018. Hun har hatt kontor på Risørhuset og vært en del av kulturenheten. Men har også prosjekt innenfor helse og omsorg. Hun gikk av med pensjon ved årsskiftet. Ole Henrik Grønn er konstituert som vikar i 60% fram til høsten. Inger Løite står på valg som ordfører kandidat i Gjerstad. Dersom hun ikke kommer tilbake lyses stillingen ut. Tildels med nytt innhold.

6.3.3 Eksternt med andre kommuner eller nettverk

Det er i dag interkommunalt samarbeid på flere områder i form av fagnettverk. De fleste nettverkene omfatter de fem kommunene i Østre Agder, men personalnettverket

inkluderer også Grimstad og Arendal. Øvrige nettverk er innen lønn, økonomi, sak/arkiv og portal (hjemmeside og ansattportal).

I nettverkene er det hovedsakelig fokus på fagutvikling, men felles opplæringstiltak har også vært gjennomført. Både innen lønn og sak/arkiv har man i tillegg benyttet felles arbeidsverksted i forbindelse med oppgradering av systemer. Dette er rasjonelt i tillegg til at det gir en felles forståelse og tolkning av ulike fagrelaterte spørsmål blant de samarbeidende kommunene.

I de fleste kommunene er det få ansatt på hvert fagområde så disse nettverkene er svært positive også med tanke på sårbarheten. Kommunene hjelper hverandre ved blant annet lengre sykemeldingsperioder.

6.4 MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

6.4.1 Siste medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR ble gjennomført i uke 39-41 2016. 10-FAKTOR er bedre egnet enn tidligere undersøkelser til å fange opp medarbeidernes oppfatning om hva som skal til for at den enkelte skal kunne gjøre en god jobb og til å synliggjøre områder det er mulig å påvirke. Svarprosenten i kommunen var samlet 79 %. I flere enheter var svarprosenten 100.

10-Faktor undersøkelsen var planlagt å finne sted høsten 2018, men ble utsatt pga nytt personell og omorganisering i flere enheter. Det planlegges å gjennomføre ny undersøkelse høsten 2019.

6.4.2 Rådmannens kommentar

Når så mange som nesten 80 % av alle ansatte i Risør kommune har ønsket å si noe til arbeidsgiver om hvordan vi har det på jobb, er det viktig at vi alle opplever at oppfølging av resultatene prioriteres høyt både av ledere, vernetjeneste, tillitsvalgte og alle ansatte. Her må vi alle bidra for at Risør kommune skal bli en enda bedre arbeidsplass.

Hver enhetsleder har nå ansvaret for å analysere og følge opp resultatene i egen enhet. I dette arbeidet er det viktig med en brei og god involvering av ledere, ansatte, tillitsvalgte og vernetjeneste slik at en sammen finner frem til hvilke forbedringsområder man skal ha fokus på i tiden som kommer. Det er imidlertid også viktig å identifisere hvilke områder som fungerer godt, slik at dette kan opprettholdes og forsterkes.

6.4.3 Tiltak som følge av medarbeiderundersøkelsen 2016

Det vil på ulike nivåer i kommunen legges til rette for felles refleksjon over resultater, utviklingsområder og hvordan vi sammen kan bidra til å nå mål og gjennomføre tiltak det blir enighet om. I tillegg til at det skal jobbes på det enkelte arbeidssted, vil det på rådmannsnivå fokuseres på områder som gjelder hele organisasjonen. Her kan det være spesielle temaer som bør vektlegges i det planlagte lederutviklingsprogrammet.

6.5 INTERNKONTROLL: HMS

6.5.1 Kommunens mål for HMS-arbeidet

- Alle virksomheter skal måle sin HMS-virksomhet: Oppslutning om de forebyggende aktivitetene og status for ulike HMS-forhold.

- HMS-arbeidet skal involvere alle berørte parter ved hjelp av sjekklister, spørreskjemaer og avviks- og forslagsmeldinger, jfr. §§4 og 5.3 i HMS-forskrift (Internkontrollforskriften). Hensikten er å lære av hverandres erfaringer slik at feil, mangler og avvik ikke oppstår eller gjentar seg.
- Leder- og personalmøter skal ha grafiske avviks- og forslagsrapporter fremlagt, minimum hvert halvår. "Avviksrapport" skal være fast punkt på dagsordenen og vise utviklingen over tid og status for tiltak som er iverksatt.
- Det skal ikke oppstå fravær som skyldes dårlig tilrettelegging av jobben, eller som skyldes dårlige samarbeidsforhold. Medarbeidere og de som mottar våre tjenester er en del av løsningen, ikke en del av problemet.

6.5.2 Vurdering av avviksrapportering

Bruken av QM+ som rapporteringssystem endrer seg i takt med fokus og kunnskap. Antall meldinger sier derfor lite om i hvilken grad internkontrollsystemet fungerer etter hensikten. Det er den enkelte enhet som må definere hva det skal fokuseres på, ut ifra enhetenes egne behov for internkontroll og kvalitetsutvikling.

År	Eiendom*	Avvik HMS	Skademelding ansatt
2012	80	188	83 (9)
2013	226	368	468 (19)
2014	212 (2) + 258 (6)	134 (6)	246 (17)
2015	186 + 187 (1)	99 (4)	241 (2)
2016	194 (1) + 286 (2)	137 (2)	356
2017	255 (1) + 314 (3)	169 (6)	316 (1)
2018	335 (1)+290 (1)	207(3)	310

* Tallene inkluderer Arbeidsseddel vaktmester og Observasjonskort eiendom. Avviste meldinger i parentes.

2018	Grunnet nytt personell har det ikke vært mye aktivitet i gruppen for QM+ superbrukere. HVO og Organisasjonssjef har månedlige møter med gjennomgang av status i QM+, og purrer også på frister. Det har vært gjennomført møter med enhetsledere der kvalitets og avvikssystemet har vært tema. AMU blir oppdatert hvert Kvartal.
2019	I løpet av 2019 skal alle enheter være representert i QM+ arbeidsgruppe, som møtes månedlig for kompetanseheving og utvikling. Organisasjonssjefen har en sentral rolle i videreutvikling innen HMS-området. IKT Agder samarbeidet jobber med felles anskaffelse av nytt kvalitets og avvikssystem.

6.5.3 Tiltak for å redusere avvik

Det er ikke noe mål å redusere antall registrerte avvik, men å benytte meldingene til systemforbedringer.

2017: Det ble jobbet videre med rutine for å gjennomføre og dokumentere vernerunde, med det formål å få til en bedre flyt av meldinger fra den enkelte ansatte, via leder/verneombud og til rette instans for videre håndtering. QM+ benyttes til å lage samlerapport som grunnlag for rapport til Arbeidsmiljøutvalget (AMU). De fleste enheter har gjennomført vernerunde i henhold til rutine.

2018: Samtlige enheter gjennomførte vernerunde i henhold til rutine, men forbedringer kan gjøres, spesielt innen ledes gjennomgang og rapporter fra ledernivå. Dette må bli bedre i 2019.

6.5.4 Forebygge og håndtere uønskede hendelser

Kommunen har et stort ansvar for sikkerheten til ansatte og kommunens innbyggere, både som samfunnsaktør og som tjenesteprodusent. Den har ansvar for å kunne håndtere både akutte hendelser og endringer som skjer over tid. Risør kommune vil

- øve organisasjonen jevnlig på å håndtere ulike krisesituasjoner
- sikre at kommunen til enhver tid skal kunne etablere kriseledelse
- begrense skadeomfang ut fra følgende prioritering dersom uønskede hendelser inntreffer:
 1. ivaretagelse av liv og helse
 2. sikring av samfunnsviktige funksjoner
 3. bidra til bevaring av miljø og kulturelle verdier
 4. sikre at drift, produksjon og tjenesteyting kan videreføres
 5. hindre skader av økonomisk og materiell karakter
- holde rutiner, varslingslister, tiltakskort og planer løpende oppdatert.

Beredskapskoordinatorfunksjonen er lagt til Enhet for eiendom og tekniske tjenester. Det vil i 2018 arbeides videre med å samordne registrering av uønskede hendelser og håndtering av disse, med mål om å bedre forebyggingsarbeidet.

7) Rådmannens samlede vurdering²

Økonomi

Regnskapet for 2018 viser et overskudd rett i underkant av 7,5 millioner. Enhetene gikk samlet sett med et driftsunderskudd på ca 18 millioner, mens fellesområdet (hovedsakelig skatt og pensjon) gikk med et overskudd på ca. kr 25 millioner.

Underskuddet på driftsenhetene er i hovedsak knyttet til Enhet for habilitering, Enhet for eiendom og tekniske tjenester og Enhetene for helse/NAV. Det har vært et betydelig fokus i 2018 på økonomistyring og omstilling, og dette er videreført i 2019. Rådmannen har imidlertid en viss bekymring for årene som kommer nå det gjelder de økonomiske utfordringene vi står ovenfor. Utsiktene til trangere kommuneøkonomi og betydelig vekst i antall eldre, tvinger fram effektivisering og omstilling i hele organisasjonen, ikke bare innenfor omsorgsområdet. Vi kommer heller ikke utenom en viss omfordeling av de kommunale ressursene. Dette krever en sterk administrativ- og politisk styringsvilje

Befolkningsutvikling

Pr. 01.01.19 er det registrert 6.882 innbyggere i Risør kommune. Dette er en nedgang fra 01.01.18 på 34 personer. Det har de senere årene vært en liten men jevn nedgang i folketallet. Dette er en bekymringsfull utvikling og der det ikke er en enkel resept for bedring. Satsingene vi i dag gjør på infrastruktur (E-18 og Fv 416), nye og attraktive boligområder, sentrumsutvikling og tilrettelegging av næringsområder (Hestemyr og Moland) er viktige bidrag i dette arbeidet. I tillegg er det selvsagt avgjørende viktig at vi kan tilby gode tjenester fra vugge til grav. Rådmannen vil også i denne sammenheng peke på viktigheten av at vi i størst mulig grad snakker kommunen vår opp og at vi tegner et bilde av en positiv kommune som både vil og som kan.

Viktige utbyggingsprosjekter

Det er gledelig å registrere at det de siste 2 årene har blitt igangsatt en rekke utbyggingsprosjekter og der noen av disse har vært på planleggingsstadiet i mange år. Utbyggingen av Flisvika og Holmen er 2 av disse prosjektene. I 2018 ble det også klargjort for utbygging av Rutebiltomta (Rose eiendom) og boligfeltene på Randheia og Rønningsåsen.

Planarbeid ny E-18 / Fv. 416

I 2018 har arbeidet med planlegging av ny E-18 fra Dørdal til Grimstad vært et arbeid som Risør kommune har brukt mye tid og ressurser på. Parallelt med dette har planarbeidet for en ny/utbedret Fv 416 fra Vinterkjær til Østebøsletta pågått med full styrke. Fv 416 skal innarbeides i Risør kommune sin kommuneplan som skal revideres i

² Samme tekst som i Risør kommunes Årsberetning 2018

løpet av 2019. Kommunedelplanen for ny E-18, skal etter planen være vedtatt innen august 2019.

Revidering av kommuneplanen

I 2018 har arbeidet med revisjon av kommuneplanen blitt startet opp. Arbeidet har hatt en god framdrift, og revidert plan skal vedtas av sittende bystyre i september 2019. Samfunnsdelen av kommuneplanen er betydelig endret bla. ved at flere større temaplaner er sanert som egne planer og fortsettes innarbeidet i kommuneplanen

Utskifting av administrative ledere

I løpet av 2018 er flere administrative ledere erstattet/tiltrådt. Dette gjelder bla. ny kultursjef (Torolf Kroglund), ny næringsjef (Bård Vestøl Birkedal) og ny organisasjonssjef (Geir Steen-Tveit).

Sluttkommentar

Det er min vurdering at vi leverer svært gode tjenester til våre innbyggere i Risør kommune. 2018 er i så måte ikke noe unntak. Kommunebarometeret viser at Risør i 2018 totalt sett er den klart «beste» kommunen i Østre-Agder på en 50. plass (av totalt 420 kommuner). Dette er 117 plasser opp i forhold til tilsvarende måling i 2017, og vi er i Aust-Agder kun slått av Evje- og Hornes kommune. Nå er rådmannen av den oppfatning at vi ikke skal legge avgjørende betydning på denne målingen, og resultatene kan gå litt opp og ned uten at dette er helt enkelt å forklare. Det må likevel være lov «suge litt på karamellen» og kjenne på en viss stolthet over hva vi får til i denne kommunen. Disse resultatene hadde vi ikke oppnådd uten dyktige og dedikerte ledere og medarbeidere. Det står stor respekt av den innsatsen som daglig legges ned innenfor alle tjenesteområder i kommunen vår.