

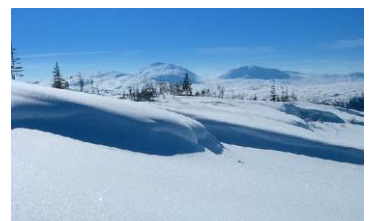


Verdal kommune



Tillegg til årsberetning 2010

Verdal, 15. juni 2011



KAPITTEL 1	SAMMENDRAG	3
1.1	INNLEDNING.....	3
KAPITTEL 2	SAMFUNN OG TJENESTER	3
2.1	SITUASJONSBEKRIVELSE.....	3
2.1.1	Visjon, overordna mål og verdigrunnlag	3
2.1.3	Utvikling i folketall og befolkningssammensetning	3
2.1.4	Arbeidsledige	4
KAPITTEL 3	ORGANISASJON	4
3.1	SITUASJONSBEKRIVELSE.....	4
3.1.1	Rekruttering	4
3.1.3	Politisk behandlede saker	5
RESULTATER OG MÅLOPPNÅELSE FOR VIRKSOMHETENE		6
	RÅDMANNEN MED STAB.....	6
	VUKU/GARNES OG VOLDEN OPPVEKSTOMRÅDE.....	7
	STIKLESTAD OG LEKSDAL OPPVEKSTOMRÅDE.....	9
	ØRMELEN OG VERDALSØRA OPPVEKSTOMRÅDE.....	11
	VERDALSØRA UNGDOMSSKOLE.....	13
	VINNE OG NESS OPPVEKSTOMRÅDE.....	15
	KULTUR.....	17
	RESSURSSENTER OPPVEKST.....	19
	VINNE – VUKU DISTRIKT.....	21
	ØRA DISTRIKT.....	23
	NAV 24	
	RESSURSSENTER HELSE, OMSORG OG VELFERD.....	27
	TEKNISK DRIFT.....	29

Kapittel 1 Sammendrag

1.1 Innledning.

Rådmannen i også i 2010 valgt å utarbeide en årsberetning som følger kommuneregnskapet. I tillegg er denne rapporten utarbeidet som et tillegg til beretningen mer utfyllende informasjon til politiske organer.

Kapittel 2 Samfunn og tjenester

2.1 Situasjonsbeskrivelse

2.1.1 Visjon, overordna mål og verdigrunnlag

I kommuneplan for Verdal og Levanger 2008-2020 er det vedtatt følgende visjon og overordnede mål:

Visjon: Livskvalitet og vekst

Overordnede mål:

Levanger og Verdal kommuner skal være

- bærekraftige og nyskapende samfunn som er attraktive for næringsliv, befolkning, arbeidskraft og eksterne samarbeidsparter.
- Samfunn som med utgangspunkt i sin egenart utvikler mangfold og kulturrikdom
- Preget av engasjement, deltakelse, frivillighet og folkestyre.
- Energiske, kreative og inkluderende.
- Innbyggerfokuserte og kvalitetsbevisste.
- Opptatt av helse og helsekonsekvenser av tiltak i alle sektorer.
- Miljøperspektivet skal ha en sentral rolle i kommunenes arbeid.

2.1.3 Utvikling i folketall og befolknings sammensetning

Utvikling i folketall og alders sammensetning

Alder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Prognose				Endr. 11-15
							2012	2013	2014	2015	
0-5	1 065	1 066	1 082	1 088	1 030	1 061	1 065	1076	1 084	1 101	40
6-15	2 035	2 022	1 993	1 962	1 994	1 943	1 942	1 927	1 892	1 900	-43
16-66	9 060	9 144	9 296	9 353	9 404	9 489	9 521	9 590	9 617	9 633	144
67-79	1 087	1 076	1 078	1 099	1 145	1 194	1 305	1 372	1 508	1 629	435
80-89	559	559	547	550	539	534	518	512	499	482	-52
90+	94	95	98	105	110	113	112	114	119	125	12
	13 900	13 962	14 094	14 157	14 222	14 334	14 463	14 591	14 719	14 870	536

Tall t.o.m. 2011: Registrerte tall pr. 01.01 i året.

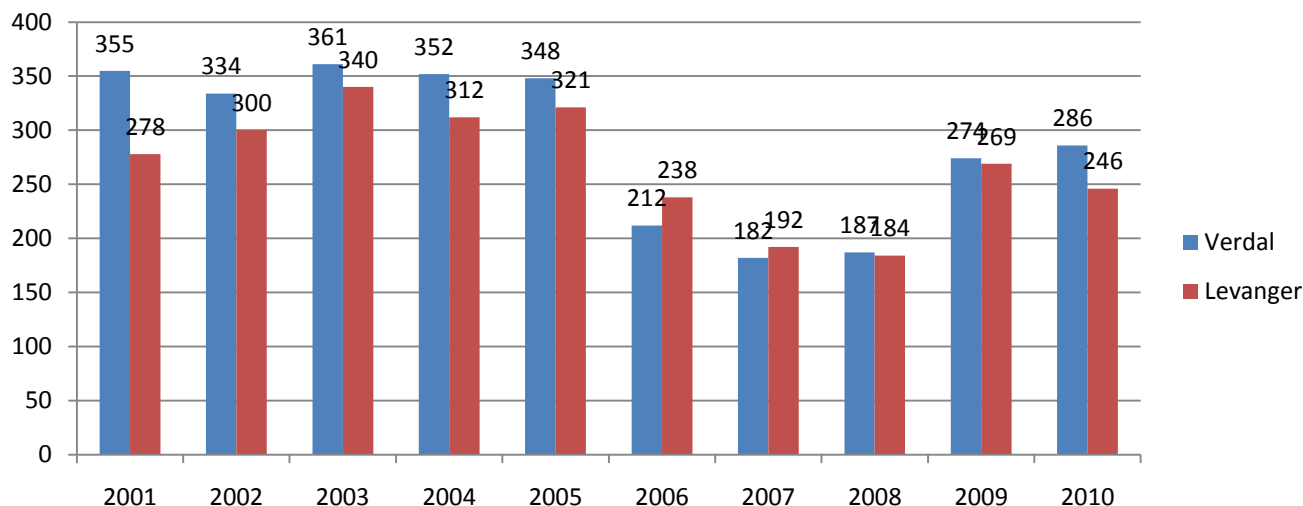
Tall 2012-2015: Prognoserte tall (middels nasjonal vekst).

Befolkningsutvikling 2001-2010

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Fødselsoverskudd	68	56	56	55	102	109	63	57	69	50
Nettoflytting inkl. inn- og utvandring	45	71	116	79	-14	-17	120	49	51	54
Folketilvekst	113	127	172	134	79	93	182	109	116	112

(Kilde: SSB)

2.1.4 Arbeidsledige



Kilde:SSB

Tabellen viser en oversikt over gjennomsnittlig registrerte arbeidsledige pr. år.

Kapittel 3 Organisasjon

3.1 Situasjonsbeskrivelse

3.1.1 Rekruttering

Rekrutteringsarbeidet i Verdal kommune skjer i samarbeid med Levanger kommune. Arbeidet koordineres og administreres av Organisasjonsenheten i Innherred samkommune.

For å sikre rekruttering innen pleie- og omsorgssektoren har kommunene inngått en avtale om studentavlønning. Denne avtalen innebærer at gjør at studenter kan jobbe deltid i kommunene mens de studerer.

Kommunene deltar også i en traineeordning gjennom Intro Innherred. Dette innebærer at kommunene sammen med over 20 andre virksomheter i fylket får tilgang til nyutdannede høyt kvalifiserte personer. Traineeene i Intro Innherred er normalt innom 3 forskjellige bedrifter i løpet av 2 år.

Verdal og Levanger kommune har ved utgangen av 2010 til sammen ca 50 lærlinger innen ulike fagområder. Dette anses som et meget viktig tiltak for å rekruttere personell med fagkompetanse i de kommende årene.

Det er også innført ulike tiltak slik at våre seniorer står lenger i arbeid.

I lønnspolitisk handlingsplanen må det i framtiden ses på markedsorientert lønn, dette for å sikre at man får søkere innenfor de yrker det er lite søkere, dette gjelder spesielt innenfor tekniske tjenester.

Det er også etablert partnerskapsavtaler med videregående skoler i Verdal og Levanger med tanke på framtidig rekruttering. Samtidig er det etablert rekrutteringspatroljer sammen med KS der våre ungdommer er med inn i skolene og forteller om kommunale yrker.

Ellers er kommunene aktive deltakere på åpne dager ved høgskoler, NTNU og videregående skoler der vi markedsfører kommunene om arbeidsgiver.

3.1.2 Tiltak som er eller planlegges iverksatt

Det er nødvendig med bevissthet rundt likestilling ved:

- ansettelse
- fastsettelse av lønn
- arbeids – og oppgavefordeling
- tilrettelegging av karrieremuligheter i ulike faser av den yrkesaktive perioden
- rekruttering til fagstillinger
- rekruttering til lederstillinger
- lederopplæring
- sammensetting av prosjektgrupper og utpeking av prosjektledere
- deltidsproblematikken

Andre aktuelle områder å bevisstgjøre med tanke på likestilling:

- møtekultur og nettverk (møter bør legges på tidspunkt som passer for familiesituasjonen)
- motarbeide holdninger som kan være diskriminerende
- menn i kvinnedominerte yrker
- oppgradering av status for kvinnedominerte yrker
- lønn som virkemiddel i likestilling
- kvinnerepresentasjon i viktige forum
- motivere kvinner til å gå inn i lederstillinger
- prøve ut ordning med friere arbeidstid og hjemmekontor
- integrering av fremmedkulturelle menn og kvinner

3.1.3 Politisk behandlede saker

Politiske møter og behandlede saker	2006		2007		2008		2009		2010	
	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter
Kommunestyre	139	11	127	10	139	11	127	10	106	12
Formannskap	130	16	147	18	130	16	147	18	122	17
Administrasjonsutvalg	17	4	18	5	17	4	18	5	22	7
Driftskomiteen	65	9	77	10	65	9	77	10	76	11
Plan- og utvikl.komiteen	101	11	106	11	101	11	106	11	96	10
Eldrerådet	30	7	24	6	30	7	24	6	37	8
Kommunalt råd for funksjonsh./arbeidsutv.	42	9	44	11	42	9	44	11	51	6

Resultater og måloppnåelse for virksomhetene

Rådmannen med stab

1. Tjenester

Rådmannen med stab har ansvar for å lede og koordinere all tjenesteproduksjonen i kommunen, samt å forberede saker til politisk behandling og følge opp politiske vedtak.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	12 040 580	11 517 189	105	-523 391	12 332 021
12 Øvrige kostnader	12 935 413	9 006 817	144	-3 928 596	11 662 525
13 Inntekter eks. sykepengeref	-7 039 524	-1 284 150	548	5 755 374	-6 010 661
T o t a l t	17 936 469	19 239 856	93	1 303 387	17 983 885

Årsaken til et positivt avvik er at kostnaden ved årets lønnsoppgjør ble lavere enn forventet og budsjetterte midler til dette formålet ble derfor stående ubrukt. Ellers ser rådmannen at budsjettjusteringer skulle ha vært gjennomført slik at avvikene på den enkelte gruppe ikke ble så store.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
7,0	7,0	11,9

Endringen skyldes en del stillinger som tidligere ikke har vært rapportert, bl.a. gjelder dette politisk virksomhet og frikjøpte tillitsvalgte.

3.2 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	0,80	2,70	0,30	4,30	0,70	2,30
2010	0,50	1,40	1,00	2,30	0,80	2,80

Fraværet ligger på et stabilt lavt nivå.

Vuku/Garnes og Volden oppvekstområde

1. Tjenester

Satsingsområde: OPPVEKSTMILJØ
Mål: Barn og unge opplever motivasjon og mestring.
Det er samsvar mellom arbeidslivets kompetansebehov, utdanningsinstitusjonenes tilbud og ungdommens valg av utdanning.

I Vuku, Garnes og Volden oppvekstområde er man meget godt fornøyd med satsingen på overgangsprosedyrer fra grunnskolen og inn i videregående. En har et meget godt samarbeid med lokalt næringsliv og de videregående skolene i N-T. Videre har virksomhetsområdet en god satsing på yrkes- og utdanningsvalg, og Vuku oppvekstsenter er med i forsøket med det nye faget "arbeidslivsfag". Dette tror man vil hjelpe ungdommene til å ta de riktige valgne for seg selv, og det hjelper næringslivet til å få kommunisert hva de trenger. Videre satses det stort med satsingen "Bedre læringsmiljø - klasseledelse". Dette vil på sikt hjelpe både voksne og barn i skolene til å trives ennå bedre i skole og barnehage i oppvekstområdet. Andre satsingsområder er Zippys venner og Webster Stratton. Målet er nådd.

Tjenestetilbudet har vært i samsvar med den planlagte kvalitet. Det var ingen nye tiltak i budsjettet for 2010 bortsett fra satsingen på Arbeidslivsfag og Bedre læringsmiljø. Disse tiltakene er fullfinansiert med eksterne midler.

Gjennomførte sparetiltak har delvis gitt den ønskede effekten. Noen problemer med reiseutgifter og investeringer på inventar. Disse postene er i utgangspunktet veldig små, og det gir store utslag når nye møbler må kjøpes inn. Sparetiltak på årsverk har delvis lyktes. Man ligger noe høyere i antall årsverk enn budsjettet (0,4 årsverk), men dette spares inn våren 2011.

Det blir stadig mer og mer utfordrende å spare mer på spesialundervisningen. Store behov dukker uforutsett opp med tanke på omleggingen til tidlig satsing. Dette får forhåpentligvis utslag positivt på sikt.

Virksomhetsområdet etterlyser stadig bedre tjenester fra "hjelpetjenestene" til enhetene. Flere og flere oppgaver legges ut på enhetene som gir behov for økte personalressurser på enhetene.

PC-dekningen blant elever og voksne i skole og barnehage blir stadig bedre. Dette gir utslag i større opplæringsbehov og større behov for supporttjenester. Supporten på teknologi må bli bedre i fremtiden da ressursene til dette i dag er for små.

Det er renovert og bygd nytt i Vuku med bedre strømsparingstiltak/styresystemer. Dette må gi innsparing på sikt. Det er lagt til rette for miljøvennlig oppvarming, men dette er ikke tatt i bruk.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	36 697 317	36 397 941	101	-299 376	35 600 067
12 Øvrige kostnader	5 204 143	4 479 486	116	-724 657	6 745 219
13 Inntekter eks. sykepengeref	-9 010 021	-7 820 980	115	1 189 041	-9 476 920
T o t a l t	32 891 439	33 056 447	100	165 008	32 868 366

Området har store avvik på "øvrige kostnader". Dette skyldes i hovedsak store investeringsbehov ved Vuku oppvekstsenter i forbindelse med renovering og bygging. Det var en del som ikke var fullfinansiert i byggeprosjektet som måtte komme på driftsbudsjettet. Dette er imidlertid investeringer som ikke genererer økt forbruk fremover i tid.

Ellers er det spart inn store beløp på vikarsiden. Stort overskudd i forhold til budsjett på refusjon sykepenger i forhold til vikarbruk. Stillinger er holdt vakant der det var mulig for å spare penger. Videre ble det forsøkt å holde transportutgifter nede på elevsiden, men det viser seg at dette ikke er mulig. Barn og elever i oppvekstområdet har behov for skyss med buss til de fleste arrangementer utenom skolen på grunn av plassering av enhetene. Dette gir utslag på transportkostnadene.

For å sikre balanse mellom budsjett og regnskap er stillinger holdt vakant ved sykefravær og permisjoner der det har vært mulig.

Driften har vært normal – stort sett, men som sagt ligger området en del over budsjett på gruppen "Andre driftsutgifter". Dette skal nå flate ut da de store byggeprosjektene med investeringer i utstyr etc. er over. Ellers har barnehagedriften gått over all forventning, og barnehagene skal ha ros for å holde meget god budsjettdisiplin.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
70,4	70	70,7

I løpet av 2010 fikk området inn en ekstra lærling som ikke var med da budsjettet ble lagt. Det betyr at man ligger omtrent på budsjett ved utgangen av 2010.

Pr. 1/3-2011 er antall årsverk redusert til 68,41. Det betyr at stillingsøkningen i 2010 er tatt inn pr. dato. Man vil nok få en liten økning fra dette tallet, men ikke over budsjetterte årsverk.

3.2 Kompetanse

Oppvekstområdet har til dels stor søkermasse på ledige stillinger. Kompetansebehovet dekkes for langsiktige vikariater og faste stillinger. Når det gjelder korttidsvikariat er problemstillingen helt motsatt. Det er svært vanskelig å skaffe korttidsvikarer. Dette må løses bedre i tiden fremover. Videre vil det bli en stor utfordring å rekruttere og beholde riktig kompetansesammensetning ved Vuku oppvekstsenter når antall paralleller skal reduseres fra 3 til 2 de nærmeste årene.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	2,2	6,8	0,5	4,1	1,9	1,0
2010	2,1	3,8	1,5	4,4	2,0	7,4

Det gjennomføres oppfølgingsamtaler med langtidssykemeldte, møter med NAV, HMS-tiltak med trivselstiltak for alle ansatte, jevnlig bruk av bedriftshelsetjenesten (arbeidsplassvurderinger med tilrettelegging), og tett oppfølging av den sykemeldte ved nærmeste personalleder fra første fraværsdag.

Området har nå et langtidsfravær på 7,4%, en økning på 3% fra 2. tertial i 2010. Noen av disse skyldes forhold som ligger utenfor bedriftens kontroll. Likevel må det jobbes kontinuerlig opp mot de som er sykemeldt, og med andre tiltak for at sykefraværet ikke skal øke. Korttidsfraværet ligger på 2%, noe som er forholdsvis lavt. Det jobbes på alle enheter med holdninger og tiltak for at ansatte skal ønske og glede seg til å gå på jobb hver dag.

1. Tjenester

Det arbeides kontinuerlig med å få til et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø for barn, elever, foreldre og ansatte på barnehager og skoler i oppvekstområdet. Ansatte vektlegger involvering av foreldre og lag og foreninger i dette arbeidet. Foreldrenettet er utprøvd i to år i skolene med stor suksess. Tilbudet er nå utvidet til også å omfatte barnehager, men i noe mindre omfang. Evaluering viser at foreldre er fornøyd med tilbudet og samarbeid heim – barnehage/skole styrkes. Ansatte ved skolene har fått kompetanse om bedre veiledning, motivasjon og vurdering av elever, samt klasseledelse og teamarbeid. Skolene har fra høsten startet opp med leksehjelp. Erfaring viser at det er relativt få som benytter seg av tilbudet. Målet er at barn og unge skal kunne oppleve økt motivasjon og mestring, som skal kunne gi dem gode valgmuligheter i videre utdanning. Målet er delvis nådd.

Det arbeides kontinuerlig med å få til god koordinering for å yte gode tjenester innad i virksomhetsområdet og i samarbeid med andre kommunale tjenester og instanser utenfor kommunen. Innen virksomhetsområdet er det koordinering blant annet ved felles kompetanseheving, ledermøter og felles prosjekter og utviklingsarbeid. Samarbeid i ressursteam fungerer meget bra, og er med og hever kompetanse og sikre et godt tverrfaglig samarbeid om felles utfordringer. Det foregår en utstrakt delegering av oppgaver mellom enheter. Det er behov for en gjennomgang av delegasjonsreglement. Målet er nådd.

Det er tilfredsstillende søknad til de stillinger som lyses ut i oppvekstområdet. Enhetene i området, i samarbeid med lag og foreninger, jobber bevisst med kompetanseheving og å definere og utøve gode tjenester til brukere. Målet er å skape et godt oppvekstmiljø for alle, og derav et godt omdømme. Målet er nådd.

Det er noe manglende IKT- utstyr i oppvekstområdet. Dette gjelder spesielt i barnehagene, men også delvis i skolene. Det er store behov for kompetanseheving i bruk av IKT utstyr. Noen administrative program er tungvinte og begrensende. I noen av de programvarer man benytter, er brukerne tildelt begrenset tilgang. Det gjør for eksempel at vi kun registrerer og ikke kan ta ut rapporter. Det er behov for at administrative og pedagogiske programvarer og utstyr er tilpasset behov, og at de som skal bruke det får kompetanse i bruk av det. Målet er ikke nådd.

Miljøvennlig drift tilstrebes gjennom fokus på avfallssortering, miljøvern og energisparing. Ny teknologi er tatt i bruk som kommunikasjonsmiddel. Det mangler fortsatt mye IKT- utstyr og kompetanse for å oppnå god effekt. I gamle bygg er det liten mulighet for energisparing på grunn av gammelt elektrisk system for oppvarming og belysning. Målet er delvis nådd.

Området jobber kontinuerlig med å realisere alle tiltak som er beskrevet i kommuneplanens samfunnsdel/økonomiplan. Virkning er vanskelig å måle på så kort virkningstid.

Tjenestetilbudet har stort sett hatt et omfang og en kvalitet slik som planlagt. Det er i en periode satt inn økt bemanning ved et klassetrinn ved Leksdal skole, og omkring et funksjonshemmet barn ved Forbregd-Lein barnehage.

Effekt av sparetiltak er stort sett som beskrevet i konsekvenser av budsjett. IKT administrering i skole er bare på vedlikeholdsnivå. Lønnsjusteringer er refundert sentralt. Leksehjelp er gjennomført på et lavkostnivå. Det er på grunn av omprioritering funnet rom for noe investering innen IKT i skolene.

Arbeid med IKT sammen med barn i barnehage er det ikke tid til å gjennomføre, og kompetanse er en mangelvare. Ferieavvikling i barnehage uten vikar fører til stor slitasje på helse hos personale. Forbregd-Lein barnehage skal være en forsterka barnehage. Det er ikke rom for å forsterke ut over de midler som tilføres for styrking omkring enkeltbarn, og disse er også sterkt redusert i forhold til det som er tilrådd i sakkyndig utredning.

Koordinering av oppgaver innenfor virksomhetsområdet fungerer bra. Samarbeid med ROS fungerer godt, og utøves ofte gjennom gode faglige diskusjoner og problemstillinger i Ressursteam og områdets kontaktpersoner. Det samarbeides med NAV om tiltak omkring enkeltansatte og omkring arbeidsutprøving for eksterne personer i arbeidspraksis. Forum oppvekst gir mulighet for koordinering av oppvekst i hele kommunen.

Området varsler et behov for revidering av delegasjonsreglement. Mange oppgaver, og derav utgifter, delegeres til områdets enheter uten at dette er avklart i reglement. Det er behov for mer digitalt utstyr i området. Det kjøpes noe hvert år, men det må stadig oppgraderes. Behovet for utstyr er pr. d.d. størst i barnehager, det samme gjelder kompetanse.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	30 054 042	30 385 817	99	331 775	28 694 518
12 Øvrige kostnader	5 548 390	2 951 352	188	-2 597 038	4 774 063
13 Inntekter eks. sykepengeref	-14 874 891	-12 331 953	121	2 542 938	-13 271 909
T o t a l t	20 727 541	21 005 216	99	277 675	20 196 672

Avvik med en prosent anses som balanse. Lønnsregnskap er som budsjettet.

Det har vært større inntekter/tilskudd enn budsjettet i barnehage og SFO. Videre nevnes lavt forbruk i vårhalvåret, større sykelønnsrefusjon, inntekter i forbindelse med gjesteelever og lavere vikarutgifter enn forventet som positivt avvik.

Noen av disse midlene er brukt til vedlikehold og oppgradering av lokaler. Dette er gjort av helsemessige hensyn, funksjonelle arbeidsforhold og krav om universell utforming.

For å sikre balanse mellom budsjett og regnskap er følgende tiltak iverksatt i 2010:

Vikarinnleie kun ved prekære behov, barnehagene har deler av året hatt lavere bemanning enn den normen tilsier (stillinger er holdt vakante), Leksdal skole: Redusert timer til lese-/mattekurs, leksehjelp kun på høsthalvår, reduserte midler til fritid, midler til drift av Bunesprosjektet er redusert.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
57,8	56,5	58,0

Årsverk er beregnet ut fra stillingshjemler. I tillegg har to lærlinger hatt opplæring hos oss i løpet av året. Årsverk er i tråd med budsjetterte lønnsutgifter bortsett fra styrkingstiltak ved to enheter som tidligere beskrevet.

Det er i løpet av året økt antall ansatte ved Forbregd-Lein barnehage som følge av merinntak. Dette er gjort etter administrativt vedtak av kommunalsjef. Prosjekt i åpen barnehage er lagt inn i fast drift, men medfører ikke økte årsverk.

Det er samtidig holdt stillingsprosenter i vakanse. Søkermasse i barnehager 2011 avgjør om årsverk vil bli opprettholdt. Ny finansiering av barnehager er fortsatt noe uklar, og det er derfor uforutsigbart om dette vil ha en økonomisk konsekvens.

3.2 Kompetanse

Det er behov gjennomført kompetanseheving på alle enheter i området i løpet av året. Dette må gjøres i tråd med lokale og sentrale føringer for oppvekstsektoren.

Det er behov for en bedre kjønnsfordeling på alle enheter. Menn er underrepresentert både i barneskole og barnehage. Det er behov for opplæring innenfor IKT på alle enheter, men spesielt i barnehager.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	1,6	11,8	0,8	8,0	1,8	5,7
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	1,40	9,20	0,70	7,90	1,6	2
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Tiltak som er gjennomført for å redusere sykefraværet.:

- Skritt-tellekonkurransen mellom enhetene – målet er økt fysisk helse.
- HMS- arbeid i tråd med enhetenes og områdets planer.
- Tett oppfølging av sykmeldte og øvrig fravær.
- Arbeidsmiljø i fokus.
- Medarbeidersamtaler og oppfølging av medarbeiderundersøkelser.
- Bruke ros som den ferskvaren det er.

Ørmelen og Verdalsøra oppvekstområde

1. Tjenester

Virksomhetsområdet består av Ørmelen barnehage, Reinsholm barnehage, Ørmelen skole, Verdalsøra barneskole og Fritidsbasen i kinokjelleren.

Området har fulgt opp flere satsingsområder. Verdalsøra barneskole og Reinsholm barnehage har tidligere gjennomført skoling i "De utrolige årene". Ørmelen skole og Ørmelen barnehage gjennomførte skoleringen høsten 2010. Alle enheter har også deltatt i prosjektet "Kult å kunne, fra lappea til vitnemål", med mål om mer likeverdig opplæring for minoritetsspråklige barn/ elever. Prosjektet er nå avsluttet og sentrale tiltak er satt i ordinær drift. Virksomhetsområdet arbeider kontinuerlig for at barn og unge skal oppleve motivasjon og mestring. De knappe budsjetttrammene gjør dette meget utfordrende, og med bakgrunn i innførte sparetiltak har ikke området kapasitet til å finne gode løsninger for alle. Målet er delvis nådd.

Virksomhetsområdet jobber for å sikre best mulig koordinering i forhold til interne og eksterne samarbeidspartnere. Dette gjøres i form av forventningsavklaringer, fokus på god møtekultur og struktur, bruk av kommunikasjonsteknologi (It`s learning ved skolene) og deltagelse i ansvarsgrupper, ressursteam og andre tverrfaglige/tverretatlige organ. Ressursteam har ikke fungert så godt som ønsket. Det er behov for mer ryddighet og tydeliggjøring i forhold til delegering/ mandat for de mange fora. Målet er delvis nådd.

I forhold til arbeidskraft er området opptatt av omdømmebygging, alle enheter har utarbeidet verdiplattform/ pedagogisk plattform som beskriver hva enhetene står for. Det jobbes derfor nå med å implementere/ ta planene aktivt i bruk. Virksomhetsområdet har god søkermasse i forhold til stillinger som lysnes ut. Målet er nådd.

Virksomhetsområdet opplever området teknologi som utfordrende. Dette er knyttet opp mot innlagte begrensninger i en del fagadministrative program, i tillegg til at det mangler opplæring (området har selv drevet kursing før). Det er fremdeles behov for investeringer innen IKT (gjelder både skole og barnehage). Målet er ikke nådd.

Fokus på enøk ved enhetene. Målet er delvis nådd.

Tjenestetilbudet har fortsatt i all hovedsak fokus på å gi et best mulig tilbud til barn/unge ut fra de midlene som området har til rådighet. Dette er imidlertid fortsatt svært utfordrende, og ikke i tråd med tilgjengelig budsjetttramme, spesielt ved skolene. Dette skyldes blant annet mottak av nyankomne flyktninger som har rett på et likeverdig opplæringstilbud (jfr. Opplæringslova), og barn i barnehagene med behov for målretta innsats for blant annet språk- / begrepsutvikling.

Fra 01.08.10 omorganiserte virksomhetsområdet opplæringstilbudet for nyankomne/ flerspråklige elever i Verdal gjennom opprettelse av "velkomst-/ mottaksgrupper". Dette tilbudet gis fortsatt ved Ørmelen skole.

I tillegg øker enkelte barn/elever sine behov for voksenoppfølging (etter tilrådninger fra PPT/ andre hjelpetjenester) i både barnehagene og skolene, ytterligere behov er kjent fra 01.08.11.

Området har fulgt opp flere utfordringer knyttet til budsjett 2010. Det oppleves svært utfordrende å oppnå rask effekt av "omlegging av spesialundervisningen". Omfanget av spesialundervisning ble totalt sett redusert ved skolene 2009/10. PPT/ andre instanser sine tilrådninger beskriver derimot et økende behov for oppfølging, særlig for skoleåret 2010/11. Det samme gjelder spesialpedagogisk hjelp i barnehagene. Dette gjelder også fra 01.08.11.

Virksomhetsområdet jobber med kompetanseheving på alle enheter, særlig knyttet til flerkulturell kompetanse. Enhetene jobber videre med å realisere målene i kommunale og nasjonale styringsdokument.

Det er fremdeles behov for utstyr og programvare i forhold til IKT. Det planlegges vesentlige investeringer i forbindelse med nytt skoleanlegg på Verdalsøra.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	62 107 307	58 664 723	106	-3 442 584	59 286 989
12 Øvrige kostnader	7 270 544	6 083 119	120	-1 187 425	7 309 624
13 Inntekter eks. sykepengeref	-24 159 200	-19 519 818	124	4 639 382	-22 906 056
T o t a l t	45 218 651	45 228 024	100	9 373	43 690 557

For å sikre balanse mellom budsjett og regnskaper følgende tiltak iverksatt i 2010:

- Redusert og omorganisert drifts nivå ved skolene for å imøtekomme økt timetall, leksehjelp, økt behov for spesialundervisning.
- Reduksjon (vakanse) 0,6 årsverk i Reinsholm barnehage.
- Del av stilling i kinokjelleren ble i store deler av året holdt vakant.
- Barnehagene har økte inntekter og tilskudd.
- Vikarinneleie holdt på et minimumsnivå, og driftsposter fulgt nøye.

Virksomhetsrådets sparetiltak har medført positiv utvikling, men innføringen av leksehjelp, likeverdig opplæring for nyankomne flyktninger, økt timetall, økt behov for voksentetthet er svært krevende å organisere innenfor tildelte rammer. Det er behov for en gjennomgang av tilgjengelige rammer for å kvalitetssikre om det blir gitt et likeverdig opplæringstilbud ved skolene.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
118,9	117	124,4

Årsverkene har ikke vært i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter.

Det har det skjedd flere endringer i antall årsverk i løpet av 2010, blant annet:

- økt behov for bemanning i SFO - base for funksjonshemmede elever.
- bemanning i "velkomst- / mottaksgruppe" for minoritetsspråklige elever.
- vakant stilling i kinokjelleren måtte bemannes grunnet forsvarlig drift.

Stillingene vil måtte videreføres i 2011. Leksehjelp ved Verdalsøra barneskole vil kreve ytterligere ca. 0,7 årsverk fra 01.01.11.

3.2 Kompetanse

Det er gjennomført kompetansehevede tiltak på alle enheter i 2010, særlig innenfor læringsmiljø og flerkulturelt arbeid. Det er fremdeles behov for mer kompetanseheving for å oppfylle krav i Kunnskapsløftet og Rammeplan for barnehagen.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	2,8	6,7	1,3	6,2	2,3	4,8
2010	2,70	5,20	0,90	4,90	2,3	5,1

Tiltak som er gjennomført for å redusere sykefraværet.:

- Tett oppfølging av langtidssykemeldte og øvrig fravær
- Utstrakt bruk av tilretteleggingstilskudd
- HMS - arbeid i tråd med enhetenes planer
- Oppfølgingssamtaler, medarbeidersamtaler og oppfølging av medarbeiderundersøkelse
- Vernerunder ved enhetene
- Prosesser i forhold til generelt arbeidsmiljø på flere enheter

Verdalsøra ungdomsskole

1. Tjenester

Virksomhetsområdet har deltatt i prosjektet "Kult å kunne, fra lappea til vitnemål med mål om mer likeverdig opplæring for minoritetsspråklige elever." Verdalsøra ungdomsskole har sammen med Vuku ungdomsskole og Frol oppvekstsenter hatt fokus på klasseledelse/atferd. En må ha grunn til å tro at ansatte ved Verdalsøra ungdomsskole har forbedret sin kompetanse på dette området.

Området jobber kontinuerlig for at barn og unge skal oppleve motivasjon og mestring. De knappe budsjetterammene gjør dette meget utfordrende, og med bakgrunn i innførte sparetiltak har ikke området kapasitet til å finne gode løsninger for alle.

Målet delvis nådd.

Det er ønskelig med bedre tjenester fra "hjelpetjenestene" til enhetene. Flere og flere oppgaver er blitt lagt ut på enhetene noe som igjen gir behov for økt personalressurser på enhetene.

I forbindelse med lengre sykefravær oppleves det vanskelig å innhente kompetent arbeidskraft. Dette kan føre til at enkelte fag blir skadelidende.

Det blir bedre og bedre PC dekning blant elever og voksne. Dette gir utslag i større opplæringsbehov og større behov for supporttjenester. Supporten på teknologi må bli bedre i fremtiden da ressursene til dette i dag er for små.

Miljøvennlig drift er et område virksomheten ikke klarer å innfri målsettingen innenfor. Dette på grunn av bygningsmassens beskaffenhet og mangel på vedlikehold. Man regner med at dette målet kan være innfridd ved 1. tertialrapport 2012 – nytt skolebygg!!

Av økonomiske hensyn reduserte Verdalsøra ungdomsskole kontaktlærertjenesten. Ungdomsskolen gikk fra 2 kontaktlærere pr klasse til 1 kontaktlærer pr klasse. Dette medfører en reduksjon i kvaliteten på tjenestetilbudet. Området har fulgt opp de forventede konsekvensene som budsjettet for 2010 innebar. Fra høsten 2010 har en stilling vært holdt vakant. Redusering av spesialundervisning tilsvarende ca 2 årsverk. Timene overført til å drifte klasse nr. 6 på 8.trinn høsten 2010. Det oppleves som mer og mer utfordrende å kunne imøtekomme forventninger om redusering.

Det er et stort behov for fornying av pc-er både for elever og ansatte. En regner med at dette vil bli imøtekommet når en tar i bruk nytt skolebygg.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	31 711 035	31 556 215	100	-154 820	30 356 869
12 Øvrige kostnader	2 805 765	2 659 115	106	-146 650	3 817 109
13 Inntekter eks. sykepengeref	-3 192 334	-2 753 862	116	438 472	-4 215 047
T o t a l t	31 324 466	31 461 468	100	137 002	29 958 931

Virksomhetsområdet har gjennom hele budsjettåret uttrykt at de hadde mulighet for å holde tildelt budsjett. Følgende tiltak ble iverksatt for å sikre balanse mellom budsjett og regnskap.

- Skolefrukt 3 dager i uka i stedet for 5
- En kontaktlærer pr klasse på ungdomstrinnet fra og med 1. august.
- Redusert spesialundervisning tilsvarende ca 2 årsverk. Timene overført til å drifte klasse nr. 6 på 8.trinn høsten 2010
- Omlegging av leirskoletilbudet. Foresatte har i større grad overtatt ansvar.

En kan ikke komme bort fra at denne høsten har vært spesiell. Skoleutbyggingen har ført til at mesteparten av elevenes utearealet ikke kan benyttes. Dette er sammenfallende med at vi på 8. trinn har 6 paralleller.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
54,5	57	58,5

Årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. Økningen skyldes en ekstra klasse på 8. trinn.

3.2 Kompetanse

Oppvekstområdet har til dels stor søkermasse på ledige stillinger. Kompetansebehovet dekkes for langsiktige vikariater og faste stillinger. Når det gjelder korttidsvikariat er problemstillingen helt motsatt. Det er svært vanskelig å skaffe korttidsvikarer.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	1,3	5,2	0,7	4,8	2,3	3,9
2010	2,4	4,7	0,6	3,1	2,6	8

Høsten 2010 har området hatt flere langtidssykmeldte enn tidligere. Tiltak for å redusere fraværet har vært:

- Fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Aktiv bruk av oppfølgingsplaner.
- Vernerunder
- Medbestemmelse/innflytelse/tilrettelegging av arbeidsoppgaver.
- Trivselstiltak
- Oppfølging gjennom medarbeidersamtaler

Vinne og Ness oppvekstområde

1. Tjenester

Vinne og Ness oppvekstområde (VNO) består av Vinne skole, Vinne barnehage, Kanutten barnehage og Ness oppvekstsenter (Ness skole og Ness barnehage). Området har i tillegg to SFO-ordninger (Ness og Vinne), og to fritidsklubber for ungdom (Vinne og Ness).

Området jobber kontinuerlig for at barn og unge skal oppleve motivasjon og mestring. De knappe budsjetttrammene gjør dette meget utfordrende, og med bakgrunn i innførte sparetiltak har ikke området kapasitet til å finne gode løsninger for alle. Området følger opp flere tunge satsingsområder, og er bl.a. i gang med skolering i "De utrolige årene".

Området jobber for å sikre best mulig koordinering i forhold til interne og eksterne samarbeidspartnere. Dette gjøres i form av forventningsavklaringer, fokus på god møtekultur, bruk av kommunikasjonsteknologi og deltagelse i ansvarsgrupper, ressursteam og andre tverrfaglige/tverretatlige organ. Det er imidlertid behov for mer ryddighet i forhold til delegering av oppgaver fra ulike enheter. Målet er delvis nådd.

I forhold til arbeidskraft er området opptatt av omdømmebygging. Det jobbes derfor med å lage gode informasjonshefter/presentasjoner av enhetene. Området har tilfredsstillende søkermasse i forhold til stillinger som lyses ut. Målet er nådd.

Innenfor feltet teknologi opplever området fortsatt utfordringer. Dette er knyttet opp mot innlagte begrensninger i en del fagadministrative program, i tillegg til at det mangler opplæring (området har selv drevet kursing før). Videre er det behov for økte investeringer på IKT-siden for å ruste opp skolene- og barnehagenes maskinpark, og i forhold til å kunne gi ansatte tilfredsstillende utstyr. Målet er ikke nådd.

Miljøvennlig drift bestrebes gjennom fokus på enøk på enhetene. Målet er delvis nådd.

Alle enhetene i området har jobbet for å realisere alle tiltak som er beskrevet i kommuneplanens samfunnsdel/økonomiplan 2010-13. Effekten er imidlertid vanskelig å måle på kort sikt.

Tjenestetilbudet har i all hovedsak vært i tråd med budsjettet i forhold til omfang, og det har vært fokus på å gi et best mulig tilbud til barn/unge ut fra de midlene som området har til rådighet. Det er imidlertid utfordrende, spesielt med tanke på at enkelte barn/unge har behov som øker, og at det i løpet av året kommer flyttende brukere med store behov.

Området har hele veien styrt mot balanse. Det positive avviket skyldes større inntekter (sykelønnsrefusjoner og flere brukere på SFO) enn budsjettet, kombinert med noe mindre lønnsutgifter (sparetiltak). Ressursbruken har vært holdt på et minimum, og nesten 2 årsverk er holdt vakant store deler av året for å sikre balanse.

Området har fulgt opp de forventede konsekvensene som budsjettet for 2010 innebar.

Videre er det jobbet med kompetanseheving på alle enheter. Vinne skole er skolert i "De utrolige årene", og de andre enhetene vil følge i årene som kommer. Dette vil heve kvaliteten på tjenestene vi yter, og det vil lette medvirkning for foreldre/foresatte. Enhetene jobber også for å realisere målene i kommunale og nasjonale styringsdokument.

I ledergruppa og ressursteamet er det fokus på koordinering av oppgaver og tjenester. Det er samarbeid med NAV i forhold til tilrettelegging for enkeltansatte, og i forhold til å stille plasser disponible for arbeidstakere som trenger arbeidspraksis. Forum oppvekst bidrar videre til at det også er samarbeid med andre oppvekstområder opp mot enkeltsaker. Det oppleves fremdeles belastende og ressurskrevende at mange oppgaver er delegert til virksomhetsområder fra andre enheter. Dette bør vurderes i forhold til om det totalt sett er ressurs sparende, og om det skal forventes at så mye detaljkunnskap finnes på alle enheter.

Det er fremdeles et behov for mer utstyr i forhold til data/IKT, men status per dato er at det er oppgradert noe i 2010.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	36 809 388	37 644 056	98	834 668	36 090 271
12 Øvrige kostnader	4 454 870	2 688 242	166	-1 766 628	3 786 343
13 Inntekter eks. sykepengeref	-15 235 932	-13 796 874	110	1 439 058	-14 971 293
T o t a l t	26 028 326	26 535 424	98	507 098	24 905 321

Området har et positivt driftsresultat. Dette skyldes primært at området har gjennomført sparetiltak store deler av året og vært meget nøktern i forhold til bruk av penger. Området har dessuten høyere inntekter med bakgrunn i økning av brukere på SFO og høyre sykelønnsrefusjon enn forventet. Hadde ikke området hatt de økte inntektene ville driftsresultatet vært i balanse.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
74,4	74,4	72,3

Årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. Årsaken til rapportering av nedgang per 31.12.10 er at stillinger er holdt vakant i store deler av 2010 for å unngå et overforbruk. Disse stillingene holdes ikke automatisk vakante i 2011.

3.2 Kompetanse

Det er gjennomført kompetansehevende tiltak på alle enheter i 2010, men det er fremdeles behov for mer kompetanseheving for å oppfylle krav i Kunnskapsløftet og Rammeplan for barnehagen.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	1,9	4,6	1,4	5,0	3,4	7,3
2010	2,1	7,3	0,8	5,1	2	6,7

Tiltak som er gjennomført for å redusere sykefraværet:

- Tett oppfølging av langtidssykemeldte og øvrig fravær
- Utstrakt bruk av tilretteleggingstilskudd
- HMS - arbeid i tråd med enhetenes planer
- Medarbeidersamtaler og oppfølging av medarbeiderundersøkelse
- Vernerunder ved enhetene
- Prosesser i forhold til generelt arbeidsmiljø på flere enheter

Kultur

1. Tjenester

Tjenestetilbudet i kulturskolen har hatt omfang og kvalitet som planlagt. For biblioteket og kulturskolen er omfanget av tjenestetilbud redusert i og med at bemanningen ble redusert på våren, bl.a. med redusert åpningstid på biblioteket med at bemanningen er redusert fra 4 til 3,5 årsverk. Virksomhetsleder kultur har hatt permisjon i 50 % stilling og kapasiteten der har vært redusert fra 2 til 1,5 årsverk. Begrenset kapasitet i kombinasjon med at det ikke var avsatt midler til videre oppfølging av "Kommunedelplan kultur" har gjort at det ikke er igangsatt nye tiltak i h.h.t. tiltaksdelen i planen. Men tiltak som tidligere er startet opp er videreført.

Biblioteket hadde besøk av ca 92.000 personer i 2010 og et utlån på ca 84.000 enheter. Dette er 12.000 flere besøk enn forrige år, mens utlånet har gått noe ned. Biblioteket hadde et aktivt år med flere arrangement, både forfatterbesøk, lesestunder for førskolebarn og klassebesøk. Biblioteket er med i prosjektet "Litteraturhus Nord-Trøndelag", som har som mål å få bedre samarbeid mellom bibliotekene for dermed å kunne yte bedre tjenester. Å få etablert bibliotek i Verdal fengsel var en prioritert oppgave i 2010. Fra 1. oktober ble det ansatt bibliotekar som har jobbet med det. Dette tiltaket er i sin helhet finansiert av statlige midler (Nasjonalbiblioteket). Fram til ca 1. juni var biblioteket daglig tilholdssted for asylsøkerne fra Vaterholmen. Bokbussen kjører til alle skoler og barnehager og har et utlån på ca 15.000 enheter. Tjenesten fra bokbussen gjør at Verdal bibliotek låner ut svært mye til barn, sammenlignet med andre kommuner. Den mangeårige Leseløveaksjonen har også blitt lagt merke til, både i fylket og ellers i landet. (i samarbeid med lærerne får barna premiering etter hvor mange bøker de har lest). Biblioteket har samarbeid med omsorg- og velferdsdistriktene med "Leseombud" på pleieinstitusjonene.

Kulturskolen hadde 352 elevplasser høsten 2010. Det var 320 forskjellige barn, enkelte på flere aktiviteter. 38 barn fikk ikke kulturskoletilbud, de fikk hverken oppfylt sitt første-, andre- eller tredje- ønske. Høsten 2010 avsluttet Verdal kulturskole og Ness oppvekstsenter prosjektet "Kreativt oppvekstmiljø" (KOM) med en forestilling i Storsalen på Tindved Kulturhage.

Fremdeles ønsker skolekorpset elevplasser i kulturskolen i en størrelsesorden som tilsvarer omlag ett årsverk. Kulturskolen dekker om lag 0,2 årsverk av dette behovet. Fra og med høsten 2010 er vi å heldige å ha en kompetent messingblåser som lærer, men kun i 6,85% stilling.

I tillegg til de store forestillingene som blir annonsert, gjennomfører kulturskolen tre faste konserter hver måned: Kommunestyremøte, Verdal bo- og helsetun og Ørmelen bo- og helsetun.

Kulturkontoret har videreført samarbeidet med velferds- og omsorgsdistriktene om "Den kulturelle spaserstokken". Kulturkontoret er med i prosessen med planlegging av nye skoler, flerbrukshall og svømmehall på Øra, har vært/er med i flere tverrfaglige plan- og systemprosesser.

Teknologisk har biblioteket oppgradert alle datamaskinene på kontorene og i skranken i løpet av året. De har også som et tiltak for å tilrettelegge arbeidsplass installert ny skranke som er hev-/senkbar. For øvrig er Kulturtjenesten teknologisk tilfredsstillende oppdatert ut fra behov.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	6 406 145	6 679 953	96	273 808	6 191 415
12 Øvrige kostnader	16 543 218	14 688 804	113	-1 854 414	16 362 983
13 Inntekter eks. sykepengeref	-3 196 078	-1 377 599	232	1 818 479	-3 249 882
T o t a l t	19 753 285	19 991 158	99	237 873	19 304 516

Kulturtjenesten ble på våren pålagt innsparing, og følgende tiltak ble iverksatt:

- Reduksjon 50% stilling biblioteket
- Reduksjon 20% administrasjon kulturskolen
- Vakans 50% stilling virksomhetsleder kultur
- Reduksjon tilskudd "Frivillig Verdal"

Innsparingen var totalt beregnet til kr 480.000

Avvikene i regnskapet skyldes følgende:

- Refusjon til Nord-Trøndelag fylkeskommune vedr Verdalshallen som er i overkant av 200.000 høyere enn fjorårets refusjon. Beregningsgrunnlag ligger i avtale mellom partene, og merutgiftene skyldes i hovedsak høyere lønnsutgifter og strømutfgifter.
- Tilskuddet til Stiklestad Nasjonale Kultursenter ble nesten 50.000 høyere enn budsjettert. Kommunalt tilskudd beregnes ut fra fordelingsnøkkel i h.h.t. knutepunktavtalen. Drift av konsolidert museum (Stjørdal, Levanger, Steinkjer, Verdal) ligger inne i dette, og tilskudd fra kommunen betales i h.h.t. en fordelingsnøkkel mellom disse.
- Kulturbudsjettet er også belastet et etterslep på sykelønnsrefusjon på 65.000 fra tidligere år.
- Videre måtte kulturkontoret kjøpe inn noe eksterne tjenester i forbindelse med avvikling av TV-aksjonen og riksteaterforestillingen for å være i stand til å ivareta disse oppgavene. Kostnaden på dette ble 65.000.
- Ut over dette ble innsparingene i tilknytning til stillingsreduksjonene noe mindre enn forutsatt da innsparingen ble beregnet.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
12,4	12,4	11,2

Følgende endringer "ligger" i årets regnskap

- En av de ansatte på biblioteket gikk av med AFP 1. mai og som et ledd i sparetiltakene ble det ikke anledning til å ansette en ny person. Som følge av det måtte biblioteket holde stengt på lørdager.
- Økning 0,5 årsverk, bibliotekar Verdal fengsel fra 1. oktober. Dette tiltaket er i sin helhet finansiert av statlige midler (Nasjonalbiblioteket).
- Vakans 0,2 årsverk administrasjon kulturskolen på helårsbasis
- Vakans 0,5 årsverk virksomhetsleder kultur fra 15. mai.

3.2 Kompetanse

Ved naturlig skifte av personale på biblioteket er det ønskelig å rekruttere inn fagutdannede bibliotekarer. Det er ønskelig å rekruttere inn en bibliotekar med tilleggskompetanse innen data. Kulturtjenesten for øvrig har tilfredsstillende kompetanse i forhold til behov.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	1,2 %	0,7 %	0,7 %	0,0 %	1,7 %	5,2 %
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	0,7 %	4,0 %	0,8 %	0,0 %	1,1 %	0,0 %

Tiltak i HMS årsplan er fulgt opp.

Det er installert hev/-senkbar skranke på biblioteket for å forebygge slitasjeskader.

Ressurssenter oppvekst

1. Tjenester

Ressurssenteret består av 4 "avdelinger" og en rådgiverstab. Barnevernet, Helsestasjon og PPT har i 2010 alle opplevd en økt etterspørsel av tjenester, Møllegt – voksenopplæring opplevde store svingninger i driften i 2010 pga nedleggingen av asylmottaket i Vaterholmen. Og Møllegt – voksenopplæring har nå 70 elever. Den økte etterspørselen etter tjenester er ikke kompensert ved å styrke bemanningen. Noe som igjen har medført et økt arbeidspress og økende ventelister på de tjenestene som leveres.

I 2010 har man videreført arbeidet med de helhetlige oppvekstplanene gjennom bl.a. arbeidet med å lage plan for samordent innsats overfor unge i alderen 16 – 23 år. En har også vært aktive deltakere i samarbeidet med skoler og barnehager i arbeidet med å implementere arbeidet med "Klasseledelse og relasjonskompetanse" og "De utrolige årene" i barnehager og skoler. Dette er noe som sannsynligvis over tid vil være med på å redusere behovet for spesialundervisning i skoler og barnehager. Arbeidet med å lage kommunedelplan oppvekst og temaplan innvandrere har også vært en viktig del av arbeidet i Ressurssenter oppvekst i 2010. Høsten 2010 avsluttet virksomheten sammen med Verdaløra ungdomskole, Verdalsøra barneskole, Ørmelen barneskole, Ørmelen barnehage, Reinsholm barnehage og Askeladden barnehage prosjektet "Kult å kunne" som var et utviklingsprosjekt finansiert og støttet v utdanningsdirektoratet.

Helsestasjonen opplever at det ikke er samsvar mellom de forventningene og kravene som stilles fra bl.a. helsedirektorat/tilsyn og de resursene som de har til rådighet. Det gjelder økte krav om vaksinerings (HPV), arbeid i fht kjønnslemlestelse, barselsomsorg (pga tidligere utskrivning fra sykehus etter fødsel), satsing på skolehelsetjeneste og smittevernarbeid. Barneverntjenesten opplever også et økt arbeidstrykk, og tjenesten klarer ikke å overholde fristene for undersøkelser. I 2010 hadde tjenesten totalt 18 fristoverskridelser. I tillegg opplever tjenesten at flere og flere saker blir brakt inn for rettsapparatet og at avgjørelser blir anket videre i rettssystemet. Dette er saker og arbeid som er svært ressurskrevende – både bemanningsmessig og økonomisk. For å gjøre noe med den totale arbeidsbelastningen i barnevernet har vi søkt om 3 stillinger av de stillingene som Stortinget har bevilget øremerkede midler til gjennom fylkesmannen. PPT har ventelister på sine tjenester og arbeider i dialog med skoler og barnehager for å komme i en situasjon der arbeidsmengden blir spredt mer jevnt utover året. Saksbehandlingstiden ved PPT skal være på 3 mnd fra de får en forespørsel, dette er i dag ikke tilfelle. Arbeidet med å forberede og gjennomføre reformen med at finansieringen av kommunale og ikke kommunale barnehager gikk over fra å være øremerket til å bli rammefinansiert har også vært ressurskrevende de siste månedene av 2010.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	32 299 128	34 725 459	93	2 426 331	29 577 952
12 Øvrige kostnader	73 122 922	62 523 974	117	-10 598 948	68 608 272
13 Inntekter eks. sykepengeref	-63 786 866	-57 060 867	112	6 725 999	-58 308 709
T o t a l t	41 635 184	40 188 566	104	-1 446 618	39 877 515

Som det framgår av oversikten så har området klart å gjennomføre innsparinger på lønnsbudsjettet i 2010, de har også hatt økte inntekter bl.a. pga økte skjønnsmidler til barnehagene i kommunen i 2010. Dette har dessverre ikke vært nok til å kunne kompensere for de økte utgiftene. De økte utgiftene skyldes følgende:

- Økte utgifter til juridisk bistand i fht barnevernssaker pga av flere anker saker videre i rettsapparatet
- Økte utgifter til å frikjøpe foresatte i forbindelse med fosterhjems plasseringer og til institusjons plasseringer.
- Fosterhjems plasseringene og institusjons plasseringer i kommuner utenfor Verdal medfører også økte utgifter, man må betale for skoleplasser i disse kommunene (fra og med 2011 må man også beregne å få regninger for barnehageplasser i andre kommuner).
- Mange av disse barna har også behov for spesialundervisning i de kommunene de blir plassert i – noe som igjen medfører økte utgifter.

Mye av dette er regninger som kommer seint på året og som det derfor har vært vanskelig å ha full oversikt over. Kostnadene ved å gjennomføre vedtaket om å gi kommunalt tilskudd til ikke-kommunale barnehager økte også med mer enn det var budsjettet med. Man har også hatt en utfordring i å tilpasse tilbudet på Møllegt til de endringene i etterspørselen som nedleggingen av asylmottaket i 2010 har medført.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
53,3	53,3	51,5

I løpet av 2010 det skjedd en reduksjon i antall årsverk på Helsestasjonen og på Møllegt voksenopplæring pga nedleggingen av asylmottaket. Videre har satsningen på læringsmiljø i skoler og barnehager gjennom De Utrolige Årene (DUÅ) medført økte personalkostnader i fht behovet for å ansette vikarer for de ansatte som har vært involvert i denne satsningen. Dette er personer som vil ha et ansettelsesforhold med oss i den perioden vi implementerer DUÅ.

3.2 Kompetanse

Området har store utfordringer i fht å kunne rekruttere å beholde enkelte yrkesgrupper – spesielt vanskelig er det å skaffe helsesøstre og jordmødre. Dette er yrkesgrupper som det er stor mangel på. Fylkesmannen gjennomfører et kompetanseløft for de barnevernansatte, dette er et kompetanseløft som er et svært kjærkomment for denne yrkesgruppen. Ved PP-tjenesten har det vært et mål å rekruttere ped. psyk rådgivere når stillinger er blitt ledig, det har man klart, og man klarer også å beholde de dyktige medarbeiderne som er rekruttert.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	2,1 %	5,0%	1,3%	5,8%	2,7%	3,2%
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	2,7%	2,3%	3,2%	4,8%	2,3%	9,0%

Området gjennomfører personalmøter, har organisert seg i team, jobber forholdsvis målbevisst i fht inkluderende arbeidsliv og vi prøver å tilrettelegge så godt man kan for hver enkelt arbeidstaker. Virksomheten har sitt eget quizlag og prøver å bygge en organisasjonskultur der man samarbeider, hjelper og støtter hverandre og løfter i flokk. Dette er viktig for at ikke enkelt medarbeideren skal føle seg alene om de tunge sakene som de ofte står i. Dette er også viktig for at ikke belastningen på den enkelte skal bli så stor at den fører til sykemeldinger og sykefravær. Samtidig så kan det ikke underslås at arbeidsbelastningen på enkelte avdelinger er svært høy – kanskje for høy. Langtidsfraværet i Ros har økt bekymringsmessig mye i siste tertial i 2010, dette er noe som man må ha et særskilt fokus på i 2011.

Vinne – Vuku distrikt

1. Tjenester

Individuell behovsvurdering er så langt som mulig holdt opp mot de økonomiske rammer ved tildeling av tjenester. I en del tilfeller oppleves det at det ikke er samsvar mellom innbyggernes forventning og tjenestetilbudet. De økonomiske rammer dekker ikke det tjenestetilbudet som den enkelte oppfatter som nødvendig hjelp.

Det er etablert systemer som skal gi god koordinering av tjenestetilbudet. Eks inntaksnemnd, tildelingsnemnd, koordineringsmøte tiltak funksjonshemmede. Koordinerende enhet er etablert. Godt samarbeid med sykehus.

Innsparingskrav i 2010 har medført reduksjoner i årsverk i enkelte avdelinger. Dette har ført til at stillingsstørrelser igjen er redusert, og bryter med kommunens intensjoner i forhold til reduksjon av uønsket deltid. Dette gjør det vanskeligere å rekruttere og beholde arbeidskraft. Tilgangen til arbeidskraft er redusert i forhold til tidligere og utfordringene i forhold til å rekruttere er bekymringsfullt.

Det oppleves at integreringen av nye IT-systemer tar lenger tid en forventet. Tiltak: Opplæring og utarbeidelse av enkle brukermanualer er satt i verk.

Innføring av skanner reduserer internpost. Elektronisk lagring i stedet for papirlagring er ikke fullt utnyttet, både av holdningsmessige og teknologiske/lovfestede årsaker.

Nyoppstartet bofellesskap for fem ungdommer med funksjonsnedsettelse ble innflyttet i april -10. Dette krevde mye planlegging og organisering. Enheten fungerer godt med tett samarbeid med foreldregruppa som er byggherrer og eiere av boligen.

To enkeltbrukere har i løpet av 2010 krevd ressurser ut over budsjett, dette dekkes delvis opp av mottatt skjønnstilskudd og refusjon fra staten.

Hjemmetjenesten Vinne distrikt har ikke hatt muligheter til å gi nødvendige tjenester innenfor tildelte rammer til sine brukere. Dette har medført et stort merforbruk på vikarutgifter. Det er mange av beboerne på Stekket som har komplekse behov som fører til stadig økende behov for tjenester. Det er redusert bemanning innenfor de andre avdelingene i virksomhetsområde og overført ressurser til hjemmetjenesten Vinne for å løse utfordringen.

Inntaksnemnda for institusjonsplasser melder om vedvarende stort behov for ekstra plasser. Terskelen for å få institusjonsplass er svært høy og dette medfører at hjemmetjenestene i omsorg og velferd i mange tilfeller må tungt inn med hjemmetjenester som alternativ til institusjonsplass.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	80 963 003	79 830 737	101	-1 132 266	72 369 059
12 Øvrige kostnader	6 534 750	7 896 302	83	1 361 552	6 724 673
13 Inntekter eks. sykepengeref	-16 323 188	-15 592 786	105	730 402	-13 155 970
T o t a l t	71 174 565	72 134 253	99	959 688	65 937 762

Distriktet går med et underforbruk. Utgiftene tilsvarer ca 100 % av budsjett mens man har økte inntekter i forhold til forutsett. De økte inntektene er i hovedsak 850 000,- i skjønnsmidler fra Fylkesmannen og noe økte inntekter på ressurskrevende brukere. Hjemmetjenestene Vinne har store utgifter ut over budsjett som følge av mange ressurskrevende brukere over 67 år (man får ikke refusjon for de over 67 år) som bor i omsorgsboligene på Stekket.

De fleste avdelinger har gått gjennom og endret bemanningsplaner/turnuser i løpet av året. Stillinger holdes vakant eller dras inn. En del ressurser forflyttes fra institusjon til hjemmetjenesten for å få redusert et vedvarende merforbruk på vikarposter ved å få det inn i ordinære bemanningsplaner.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
120,0	119,9	121,3

Bemanningen ved distriktet er som forventet ut fra de ovenforstående kommentarer.

3.2 Kompetanse

Virksomhetsområdet har mange dyktige medarbeidere som gjør en god jobb, det er flere som har eller tar videreutdanning, innenfor forskjellige områder. Det blir stadig vanskeligere å rekruttere spesielt i små stillinger noe vi har mye av. Dette er en utfordring vi må gjøre noe med framover skal vi ha forsvarlig bemanning med kompetente ansatte.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	2,4 %	6,8 %	2,3 %	9,5 %	2,3 %	10,3 %
2010	1,9 %	7,5 %	1,6 %	4,5 %	2,7 %	5,7 %

Det jobbes kontinuerlig med å tilrettelegge arbeidsplassene best mulig, samt individuelle tilrettelegginger der det er behov og mulighet. Flere ansatte som gjennom individuelle tilpasninger har arbeidsutprøving i annen avdeling og/eller enhet enn der de har sin ordinære stilling. Samarbeider med NAV, bedriftshelsetjenesten med flere.

Øra distrikt

1. Tjenester

En individuell behovsvurdering er så langt som mulig holdt opp mot de økonomiske rammer. I en del tilfeller oppleves det at det ikke er samsvar mellom innbyggernes forventning og tjenestetilbudet. De økonomiske rammer har ikke dekket opp det en oppfatter som nødvendig hjelp.

Det er etablert systemer som skal gi god koordinering av tjenestetilbudet. Eks inntaksnemd, tildelingsnemd, koordineringsmøte tiltak funksjonshemmede. Koordinerende enhet er etablert. Godt samarbeid med sykehus.

Innsparingskrav i 2010 har medført reduksjoner i årsverk i enkelte avdelinger. Dette har ført til at stillingsstørrelser igjen er redusert, noe som vanskeliggjør rekruttering og ikke oppfyller kommunens intensjoner ift uønsket deltid.

Det oppleves at innføring av nye IT-systemer ikke i stor nok grad er integrert med organisasjonssiden. Dette arbeides det med bl.a gjennom opplæring.

Innføring av skanner reduserer internpostbehov. Elektronisk lagring i stedet for papirlagring er ikke fullt utnyttet, både av holdningsmessige og teknologiske/lovfestede årsaker.

Tjenestetilbudet avviker fra forutsetninger i budsjettet. Uforutsette behov ift flere enkeltbrukere har medført store utgifter ut over budsjett. Dette er i sin helhet meldt rådmannsnivået når det har oppstått. Redusert bemanning i institusjon medfører helgebemanning flere ukedager – beboere/brukere får kun hjelp til de mest grunnleggende fysiske behov.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	107 740 061	100 522 830	107	-7 217 231	99 340 058
12 Øvrige kostnader	17 788 566	15 658 125	114	-2 130 441	15 330 756
13 Inntekter eks. sykepengeref	-29 809 302	-23 500 305	127	6 308 997	-25 363 194
T o t a l t	95 719 325	92 680 650	103	-3 038 675	89 307 620

Merforbruk kr. 3.038.000,- i 2010. Ekstrautgifter er knyttet til strekt økte behov for helsetjenester hos enkeltbrukere. Med bakgrunn i de store ekstrautgiftene kommer det inn noe mer refusjon for ressurskrevende tjenester, ca 1,6 mill kr, mer enn budsjettet.

Tiltak for å komme i balanse:

- Redusert bemanning i flere avdelinger.
- Innleie ved sykdom/fravær vurderes nøye og unngås hvis faglig forsvarlighet kan opprettholdes.

Ved hjemmetjenestene (Øra og Lysgård) og brukerstyrt personlig assistanse (BPA) reduseres vedtak/søknader avslås der en vurderer det som mulig uten at grensen for forsvarlighet brytes.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
165,6	164,3	155,6

155,6 er årsverk brukt pr. 31.12.2010. På grunn av ny tellemåte av årsverk etter innføring av hjemler, er innleie av timelønnede vakter ikke regnet med. Dette forklarer nedgangen fra 2009 til 2010. Nye turnuser ble iverksatt fra sept – desember 2010. Planlagt reduksjon 5 årsverk. En ser at behovsøkningen innenfor området er større enn reduksjonen. Økningen i brukerbehov er av en slik art at det vil gi netto økning i årsverk i 2011 og i årene framover.

3.2 Kompetanse

Utfordring i dag å få rekruttert sykepleiere, noe som er helt nødvendig for å opprettholde forsvarlig drift i flere av avdelingene. Spesielt høytider og ferier. Kompetansebehov relatert til samhandlingsreformen. Stimulerer til etter- og videreutdanning innenfor de områder kommunen har kompetansebehov gjennom avtaler om lønnet permisjon og dekning av diverse utgifter. Samarbeid med videregående skoler og høyskoler må etableres/videreføres.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	3,2 %	9,5 %	3,2 %	9,5 %	2,5 %	9,9 %
2010	2,1 %	9,9 %	1,9 %	7,5 %	3,5 %	7,8 %

Tilrettelegging for å unngå sykemelding, oppfølgingssamtaler, fokus på arbeidsmiljø og arbeidsmiljøtiltak, kurs i arbeidsglede (okt 2010), samarbeid med NAV.

NAV

1. Tjenester

NAV Verdal ble i slutten av 2010 nominert til en nasjonal pris for sitt arbeid med kvalifiseringsprogrammet – et program beregnet på langtidsmottakere av økonomisk sosialhjelp. Ingen i gruppen hadde avklarte rettigheter til statlige ytelser og alle hadde sammensatte behov for hjelp. Nominasjonen kom som et resultat av at 75% av de som ble utskrevet i løpet av årene 2008,2009 og 2010 enten gikk over til arbeid eller andre aktive tiltak/skole/lærlingeordninger. Samlet antall utskrevne var på 89 brukere.

Skoleåret 2009/2010 jobbet kontoret opp mot 110 brukere under 21 år. Svært mange i denne gruppen hadde en skolerett i behold – men få ønsket av ulike årsaker ikke å benytte seg av denne retten. Stort fokus på området, kvalitetsmessig meget god jobbing av kontorets ansatte opp mot brukerne, tett dialog med privat næringsliv og statlige/fylkeskommunale/kommunale samarbeidspartnere i Verdal bidro til at mange av disse kom seg inn i meningsfullt arbeid og aktivitet i 2010. Med bakgrunn i erfaringer nevnt ovenfor så har ovennevnte ”partnerskap” med virkning fom. 010111 igangsatt et prosjekt ”Stå på” hvor hovedmålsettingen er å få så mange som mulig til å skaffe seg en eller annen form for sluttkompetanse fra videregående skole.

Kontoret har i løpet av 2010 jobbet med 135 brukere knyttet til gjeldsproblematikk. Kontoret har etter forholdene brukt mye ressurser i dette arbeidet. Mange saker har funnet sin løsning – også frivillige løsninger hvor mange kreditorer har bidratt positivt. Sakene er imidlertid komplekse, de involverer alle medlemmer i en husstand (inkl. barn) og antallet nye saker avtar ikke. De med antatt dårligst betalingsevne er ikke overrepresentert i statistikken. ”Hvermannsen” med trygge

jobber og stabil inntekt hvor kredittkort nr 4 dekker nr.1,2 og 3 er stadig oftere å finne blant våre brukere.

Arbeidet med flyktninger har vært krevende, men i positiv endring. Språk - kunnskaper og ferdigheter - er årsak til utfordringene. Målrettet tiltaksbruk har vært benyttet i jobbingen opp mot den enkelte bruker. Norskundervisningen i Møllegata oppleves imidlertid til å ha blitt målrettet mot enten skole eller arbeidsliv og gir i dag meget gode resultater, samarbeidet mellom kommunale etater med ansvar overfor gruppen er meget bra og stadig flere lykkes i å komme seg over i arbeid eller annen målrettet kvalifiseringsaktivitet. Statistikk viser at ungdom med flyktningebakgrunn i stor grad gjennomfører videregående skole og kommer seg videre mht. arbeid/utdanning. Gruppen voksne flyktninger er ikke overrepresentert i vår statistikk knyttet til utbetaling av økonomisk sosialhjelp. Kommunens totale innsats inn mot gruppen evalueres vinter/vår 2011.

Det er i 2010 jobbet aktivt med å samordne innsatsen inn mot mottakere av økonomisk sosialhjelp. Dette med tanke på å unngå at brukere blir "kasteballer" internt i et system samt at så mange som mulig unngår å bli langtidsmottakere av denne stønaden.

NAV Verdal savner etablering av et boligkontor som kan bidra i det boligsosiale arbeidet. Uten en slik enhet i virksomhet vil dette arbeide lide – hvilket det også har gjort i 2010.

NAV Verdal jobbet i 2010 for å få nye mottakslokaler i 1.etasje Fokusbygget. Av økonomiske årsaker ble arbeidet stanset.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	19 352 491	19 296 038	100	-56 453	22 455 996
12 Øvrige kostnader	21 866 383	18 589 000	118	-3 277 383	21 945 007
13 Inntekter eks. sykepengeref	-9 738 395	-10 993 000	89	-1 254 605	-11 409 339
T o t a l t	31 480 479	26 892 038	117	-4 588 441	32 991 664

NAV hadde i 2010 et regnskapsmessig underskudd på rundt 4,5 mill. Intern drift har vært ihht. budsjett. Det er tiltakssida som er årsak til overforbruket. Tidligere tertialrapporter i 2010 har pekt på mange av årsakene til dette.

Avviket er størst vedr. arbeidet med kvalifiseringsprogrammet. Ved inngangen til 2010 hadde kontoret 52 deltakere i dette programmet. Antallet representerte et antatt måltall for året basert på erfaringer fra foregående år. I slutten av mars fikk kommunen beskjed om endrede statlige rammevilkår. Nytt måltall ble da satt til 32.(Steinkjer og Namsos opplevde også store kutt). Selv om en ved årets slutt satt igjen med 12 deltakere i programmet – og hvor grad av individuell suksess var meget stor – så var det året sett under ett for mange deltakere i programmet. Den uventede reduksjonen i statstilskuddet i kombinasjon med reduserte statlige refusjoner på individstønad bidro til at overforbruket ble på 2,2 mill.

I kontorets budsjett for boligsosial bosetting for 2010 var inntekt satt lik utgift. Resultatet viser et overforbruk på 1 mill. Dels skyldes dette misforhold mellom inntekt og utgift knyttet til husleie (600`), dels reparasjoner som en følge av skader/hærværk(280`), dels tap på fordringer/avskrivninger (120`), I disse tallene ligger også boliger til flyktninger.

I løpet av 2010 flyttet 2 flyktningefamilier ut av kommunen. Etter gjeldende regelverk skal da kommunen oversende mottatt integreringstilskudd til de nye mottakskommunene. I sum utgjorde dette beløpet 1 mill. NAV Verdal hadde ikke budsjettmessig dekning for utgiftene – men måtte sende pengene.

Kontoret hadde også et overforbruk av økonomisk sosialhjelp. I tillegg til reelt overforbruk, så er det også sviktende inntektsside på dette kapitlet. Reduserte statlige refusjoner ift. budsjett i kombinasjon med sviktende innbetaling av sosiallån utgjør en stor del av dette.

Fylkesmannen i Nord-Trøndelag kompenserte i november kommunen for deler av manglende statstilskudd til kvalifiseringsprogrammet med kr. 450` jfr. det som ovenfor er beskrevet..

I det kommunale langtidsbudsjettet er det på budsjettposten integreringstilskudd for flyktninger årlig oppført 15,7 mill. Mottatt tilskudd i 2010 ble på 18,3 mill. Årsak til økte overføringer ligger i et aktivt mottak av flyktninger i 2.halvdel av 2010. Størstedelen av kostnadene ble bokført NAV, uten at budsjettet ble styrket. NAV sitt disponible flyktningebudsjett inkl. boliger for 2010 var på 11,1 mill.

Ingen deler av de ovennevnte 2 ekstraintektene ble godskrevet NAV. Alle er å finne i kommunens totalregnskap.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
22,4	22,4	16,0

I løpet av 2010 ble 4 psykiatriske sykepleiere overført til omsorgs- og velferdsdistriktene. 3 årsverk knyttet til rusoppfølging ble organisatorisk overført til RHOV. Pr. 31.12.10 har NAV en stabil bemanning på 16 årsverk. Dette er ihht. tildelt ramme for personalressurs.

3.2 Kompetanse

NAV har flinke medarbeidere med relevant kompetanse. Mange av kontorets ansatte enten har tatt – eller tar videreutdanning innen veiledning. Det er i løpet av året jobbet mye med kartleggingskompetanse opp mot enkeltbrukere – og markedsretting av et samordnet tiltaksarbeid.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	1,4 %	2,6 %	0,0 %	0,9 %	1,1 %	3,1 %
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	0,9 %	0,3 %	1,8 %	2,8 %	0,3 %	2,2 %

Kontoret har gjennom hele 2010 hatt et svært lavt sykefravær. Fokus på interne arbeidsprosesser, kompetansebygging og individuell mestring har bidratt til dette arbeidsnærværet.

1. Tjenester

Samfunnsmedisin og folkehelse:

Kommuneoverlegefunksjonen er besluttet av rådmannen overført til ISK fra 1.1.2011.

Ressurssentret har ivarettatt oppgaven i 2010. 1. halvår 2010 var det stor økning i oppgavene innefor smittevern/ miljørettet helsevern. Kommuneoverlegen er medisinskfaglig ansvarlig for legevaktjenester. Innherred Interkommunal legevakt IKS kjøper personalkonsulenttjenester fra ressursentret tilsvarende 30 % stilling. Inngått partnerskapsavtale med Fylkeskommunen har bidratt til å lønne trainee i 2010 for å løfte frem og arbeidet med generell utvikling av folkehelsearbeidet i kommunene. Verdal kommune ble medlem av Sunne kommuner i 2010 og trainee Dina von Heimburg har fungert som kontaktperson mot nettverket. Ressurssentret har deltatt i følgende samhandlingsprosjekter innen folkehelse: Frisklivsprosjektet "Fysisk aktivitet, folkehelse og samhandling –Innherredsmodellen" og Frivillighetsprosjektet "Fra pilot til skvadron"/Byer i Midt-Norge. Ansvar for koordinering av folkehelsearbeidet er av rådmannen besluttet overført til ISK fra 2011.

Legetjenesten i Verdal har pr 31.12.2010 11 fastleger fordelt på 4 legesenter. Overgangen til privat praksis har preget mye av samhandlingen mellom tjenesten og kommunen. Det har vært krevende for alle parter. Det har vært stabilitet blant fastlegene i kommunen noen år. I 2010 valgte 1 fastlege å slutte. Hjemmelen er tildelt og ny lege startet 1.1.2011. Kommunen mottok i 2010 4 turnusleger for en periode av 6 måneders engasjement. Kommunen mottok regning for gjestepasientoppjør for innbyggere som har fastlege i andre kommuner på ca 290.000 i 2010.

Kommunen får tilskudd fra staten til helsetjenester i Verdal fengsel. I 2010 ble legetjenester økt med 2 timer pr uke i tillegg til en økning 40 % psykiatrisk sykepleier. Faglig leder av tjenesten er kommuneoverlegen. Det har vært en utfordring å få tilfredsstillende lokaler for helsetjenesten. Verdal fengsel arbeider med dette og regner med å ha en løsning på plass i løpet av nyåret 2011.

Rehabiliteringstjenesten:

769 aktive brukere i 2010, en økning på 186 brukere fra 2009. Statistikken viser at avtalefysioterapeutene har hatt 1731 pasienter i 2010, noe som er en økning på 64 fra året før. Antall behandlinger utført av avtalefysioterapeuter har vært 43640, en økning på 1829 fra 2009. Funksjonen "Koordinerende enhet" ble vedtatt etablert januar 2010. Antall innrapporterte brukere i Verdal pr. 01.12.10 med ansvarsgruppe er 188 og 104 som har individuell plan.

Prosjekter avdelingen har vært deltagende i 2010 er:

- "Overgang" - kommunalt prosjekt finansiert med midler tildelt via rehabiliteringsplan 2008-2011. I 2010 har 51 innbyggere vært sikret ett hjemmebesøk etter å ha vært i overgang mellom institusjon og hjem. Prosjektet ble avsluttet på slutten av året i 2010, og overført i drift.
- "Rett pasient til rett sted til rett tid" - et samhandlingsprosjekt finansiert via Helseforetaket, der sykehuset Levanger, sykehuset Namsos, Verdal, Overhalla og Namsos kommune deltar. Hovedfokus å etablere ett helhetlig pasientforløp i pre og postoperativ fase, for pasienter som skal operere inn en kne eller hofteprotese. i 2010 ble 14 pasienter fra Verdal operert med kneprotese, 16 med hofteprotese.

Utfordringer:

Prioritere satsningen opp mot de yngste innbyggerne Den største enkeltstående aldersgruppen henvist til tjenesten aldersmessig, er barn 0-6 år og den nest største 7-18 år. Folkehelsearbeidet, med spesielt fokus inn mot forebygging av typiske livsstilssykdommer både for

barn/unge/voksne/eldre. Teknologi- det tas i bruk stadig mer avansert teknologi i hjelpemidler som kommunen har ett ansvar for å følge opp. Kompetanse på teknologi i fagutvikling og samhandling innen rehabiliteringsfeltet

Booppfølgingstjenesten

Tjenesten består av 3,4 årsverk og har hatt oppfølging i 68 husstander i 2010 med ca 1598 hjemmebesøk året. Ca 31 saker er avsluttet i løpet av året. Ingen kommunale leietakere med oppfølgingstjenesten har husleierestanse 31.12.2010. Den økonomiske oppfølgingen har bidratt til innbetaling/nedbetalning av lån/gjeld/ faste utgifter for 6 667 835 kr, av dette er det sikring på 2.5 mill på husleie i kommunale boliger. Tjenesten har i 2010 fått komplekse oppgaver utover booppfølging som blant annet prosjektledelse boligsosial handlingsplan, kontakt punkt mellom Verdal kommune og Husbanken Midt Norge, deltar i småhus arbeidet, systemansvaret ved Reinsholm avklaringsbolig, utviklingsarbeid i det boligsosiale fagområdet, deltar i samarbeidsavtale mellom ISK og Husbanken Midt Norge, deltar som prosjektgruppe/styringsgruppemedlem i ulike prosjekt, kontaktpunkt for dokumentsentret ved boligsosiale henvendelser.

De største utfordringene er: Svært uegnet kontorlokaler uten ventilasjon. Medarbeidersamtalene underbygger dette. Svært stor pågang til tjenesten, 6 mnd ventetid fra henvisning til oppstart. Barnevernssaker blir forprioritert. Stor pågang fra ansatte i organisasjonen og eksternt når det gjelder boligsosiale utfordringer i kommunen, disse henvendelsene kommer pga av at kommunen ikke har noe enhet som boligsosiale utfordringer skal gå til. Uavklarte ansvarlinjer fører til stor pågang på utfordringer som Bo oppfølgingstjenesten ikke har mulighet til å ivareta.

Rusavdelingen:

1.1.2010 kom prosjektleder/ruskoordinator på plass. Ruspolitisk handlingsplan ble vedtatt vår 2010. I 2010 ble Rusavdelingen opprettet. Fra 01.04.10 ble Rustjenesten, 3 årsverk organisert ut av NAV og sammen med Rusprosjektene (ATA-senteret og Sykepleier på hjul) 6 årsverk, til Rusavdelingen. Dette har ført til mer helhetlige tjenester for mennesker med rusmiddelproblematikk. Rusavdelingen har sammensatt kompetanse, og en klarer å ivareta lovpålagte tjenester. Ruskoordinator er knyttet til Rusavdelingen, gjennom funksjonen som prosjektleder, og har oversikt over rusarbeidet i kommunen på tvers av virksomhetsområdene. Rustjenesten har ca 80 brukere, Helsestasjon Rus ca 75 brukere, Sykepleier på hjul ca 20 brukere og ATA-senteret ca 30 brukere i løpet av året. Flere brukere benytter seg av flere tiltak. Fremover vil det være fokus på å få prosjektene over i drift. For 2011 gjelder dette Helsestasjon Rus og Ruskoordinator. Det vil også være fokus på tiltak for ungdommer. Avdelingen arrangerer årlig fagdag for rusfeltet i kommunen. Ressursteam rus etablert i 2010.

Ressurssentret:

Det er en utfordring for ressurssettets rolle, utvikling og drift jfr mandat gitt i sluttrapporten at ressurssettene som sentret skal ha til rådgiving, utredning og utvikling overføres til en utviklingsstab i ISK. Det vil være behov for en avklaring av dimensjonering, oppgaver og ressurssettens fremtidige rolle opp mot utviklingsstabens rolle.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% Forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	21 089 415	20 714 101	102	-375 314	16 832 658
12 Øvrige kostnader	13 603 636	13 082 000	104	-521 636	11 971 247
13 Inntekter eks. sykepengeref	-11 156 941	-9 584 000	116	1 572 941	-8 590 225
T o t a l t	23 536 110	24 212 101	97	675 991	20 213 680

Regnskap pr 31.12.2010 viser et positivt avvik på kr. 675.000 for ressurssettet samlet. Flere av tjenesteområdene har et merforbruk på lønn og driftsutgifter i forhold til budsjett.

Årsaken til det positive resultatet samlet skyldes merinntekter særlig gjennom ulike tilskudd og lønnsrefusjoner.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
36,4	36,4	41,8

Økning: 1,0 trainee/folkehelse, 0, 5 prosjektleder/ruskoordinator, 3 rustjeneste organisatorisk flyttet fra NAV, 0,5 fengselshelsetjenesten, 0,4 koordinerende enhet

3.2 Kompetanse

Området har medarbeidere med høy og sammensatt faglig kompetanse. Samhandlingsreformen gir nye utfordringer både på ny kompetanse og arbeidsmåter innen friskliv og samhandlingskompetanse i forhold til ulike pasientforløp.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	1,6 %	10,6 %	1,9 %	9,4 %	2,0 %	9,6 %
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	2,5 %	12,4 %	0,9 %	10,8 %	1,3 %	11,5 %

Sykefraværet har vært stabilt høyt over lengre tid noe som er krevende for avdelingene som er berørt. Det arbeides veldig godt med IA tiltak i de ulike avdelingene. Endring av drift av legesentrene har vært belastende for flere medarbeidere. Utover dette er tilbakemeldinger at fraværet ikke skyldes forhold på arbeidsplassen.

Teknisk drift

1. Tjenester

Driftsiden:

Teknisk drift har stort sett utført driftstjenester i henhold til planlagt omfang og kvalitet. Drift av kommunens vann og avløpsanlegg har fungert uten de store overraskelser. I løpet av året har kommunen ikke hatt noen større ledningsnettbrudd på vannledningsnettet eller noen store tilbakslagsskader på avløpsnettet. Det mest unormale har vært sterk kulde med den følge at en god del private stikkledninger frøs i januar/februar. Innenfor vegsektoren kan året betraktes som et normalår med forholdsvis normale snømengder men med svært kaldt vær.

Innenfor kommunale bygg er det knappe rammer til drift og vedlikehold. Vedlikeholdet er prøvd tilpasset de økonomiske rammer som er gitt.

Ellers har en svært kald vinter og høst medført et høyt energiforbruk for 2010. I kombinasjon med en høy spotpris på strøm i 2010 har dette medført at energiutgiften for kommunen totalt sett har økt fra 8,2 mill.kr. i 2009 til 10,2 mill.kr. i 2010.

Investeringer:

- Vuku oppvekstsenter, etappe 3, er slutført høsten 2010.
- Bygging av Verdalsøra U og B, flerbrukshall og svømmehall er i full gang
- Arbeidene med ny jernbaneundergang ved Verdal Hotell er forsinket på grunn av sein leveranse av stein fra Kina. Slutføres våren 2011.

- Sanering av eksisterende vann/avløpsanlegg Ørmelen etappe 3, er i full gang og vil bli slutført våren 2011.
- Vannforsyning på vestsida av Leksdalsvatnet samt nordre del av Leksdal oppstartet høsten 2010.
- Utskifting av spylevannspumper Hallemsåsen renseanlegg.

2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	23 200 315	23 717 632	98	517 317	22 452 958
12 Øvrige kostnader	70 266 060	64 850 036	108	-5 416 024	73 773 809
13 Inntekter eks. sykepengeref	-75 816 414	-73 455 336	103	2 361 078	-80 304 023
T o t a l t	17 649 961	15 112 332	117	-2 537 629	15 922 744

- På grunn av svært kaldt vær ble strømforbruket høyt i 2010. Strømforbruket lå 700 000 kWh høyere i 2010 i forhold til 2009. I tillegg var året preget av svært høy spotpris på strøm. Ca. 1/3 av strømmen som brukes er kjelkraft. For kjelkraften betales spotpris + et påslag på 0,235 øre. Totalt medførte de ovennevnte forhold at kostnadene til strøm for kommunale bygg økte fra 8,2 mill.kr. i 2009 til 10,2 mill.kr i 2010.
- Rentesats for 2010 har på årsbasis blitt 1,5 % lavere enn det som ble budsjettert med høsten 2009 for vann og avløpstjenestene. Dette har medført at kommunen måtte avsette i underkant av 1,5-2,0 mill.kr mer enn budsjettert på bundne driftsfond for vann og avløp for regnskapsåret 2010. Disse midlene har kommunen fått igjen på kapitlet hos rådmannen som sparte renteutgifter.
- Innenfor tjenesten "Kommunale bygg" har vi forsøkt å holde igjen så godt som mulig for å ta inn så mye som mulig av merforbruk til kjøp av strøm. Dette har medført at vedlikeholdet har blitt holdt på et minimumsnivå.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
44,0	45,0	43,5

- Årsverk er i samsvar med de budsjetterte lønnsutgifter.
- I 2010 har virksomhetsområdet redusert med 0,8 årsverk innenfor renhold samt at 0,4 årsverk er blitt holdt vakant ved administrasjonen.
- Reduksjonen innenfor renhold er planlagt holdt permanent. 0,4 årsverk innenfor administrasjonen med fagområde vann/avløp vil bli fylt opp etter hvert.

3.2 Kompetanse

Det gis muligheter for å dra på relevante kurs og konferanser innenfor de forskjellige fagområder innenfor de gitte økonomiske rammer.

Ved enheten er det mange som nå er i kategorien 60+. Det vil bli en utfordring i årene framover å nyrekruttere kompetent fagfolk til erstatning for de som vil pensjoneres i neste femårsperiode.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	2,3	3,6	2,1	2,8	1,6	2,6
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	1,80	3,10	1,40	3,90	1,80	3,70
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Sykefraværet er forholdsvis stabilt. De sykmeldte følges opp i henhold til gjeldende IA-avtale