

Rapport - tillegg til årsberetning 2011

---

## Årsrapport 2011



Bilde tatt under Spelet på Stiklestad

# Innholdsfortegnelse:

<b>1</b>	<b>Sammendrag</b> .....	<b>3</b>
1.1	<i>Innledning</i> .....	3
<b>2</b>	<b>Samfunn og tjenester</b> .....	<b>3</b>
2.1	<i>Situasjonsbeskrivelse</i> .....	3
2.1.1	Visjon, overordna mål og verdigrunnlag .....	3
2.1.2	Utvikling i folketall og befolkningssammensetning .....	3
2.1.3	Arbeidsledige.....	4
<b>3</b>	<b>Organisasjon</b> .....	<b>5</b>
3.1	<i>Situasjonsbeskrivelse</i> .....	5
3.1.1	Rekruttering .....	5
3.1.2	Tiltak som er eller planlegges iverksatt .....	5
3.1.3	Politisk behandlede saker .....	6
<b>4</b>	<b>Resultater og måloppnåelse for virksomhetene</b> .....	<b>7</b>
4.1	<i>Rådmannen med stab</i> .....	7
4.2	<i>Vuku/Garnes og Volden oppvekstområde</i> .....	7
4.3	<i>121 Stiklestad og Leksdal oppvekstområde</i> .....	9
4.4	<i>122 Ørmelen og Verdalsøra oppvekstområde</i> .....	11
4.5	<i>123 Verdalsøra ungdomsskole</i> .....	13
4.6	<i>124 Vinne og Ness oppvekstområde</i> .....	14
4.7	<i>125 Kultur</i> .....	15
4.8	<i>126 Oppvekst Felles</i> .....	18
4.9	<i>130 Ressursenter oppvekst</i> .....	18
4.10	<i>132 Vinne – Vuku distrikt</i> .....	20
4.11	<i>133 Øra distrikt</i> .....	23
4.12	<i>135 NAV</i> .....	24
4.13	<i>136 Ressursenter helse, omsorg og velferd</i> .....	26
4.14	<i>141 Teknisk drift</i> .....	28

# 1 Sammendrag

## 1.1 Innledning

Denne rapporten er utarbeidet som et tillegg til årsberetningen med mer utfyllende informasjon til politiske organer.

# 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.

### 2.1.2 Utvikling i folketall og befolkningssammensetning

#### Utvikling i folketall og alderssammensetning

Alder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Prognose		
								2013	2014	2015
0-5	1 065	1 066	1 082	1 088	1 030	1 061	1 038	1 076	1 084	1 101
6-15	2 035	2 022	1 993	1 962	1 994	1 943	1 929	1 927	1 892	1 900
16-66	9 060	9 144	9 296	9 353	9 400	9 489	9 481	9 590	9 617	9 633
67-79	1 087	1 076	1 078	1 099	1 149	1 194	1 305	1 372	1 508	1 629
80-89	559	559	547	550	539	534	521	512	499	482
90+	94	95	98	105	110	113	113	114	119	125
SUM	13 900	13 962	14 094	14 157	14 222	14 334	14 387	14 591	14 719	14 870

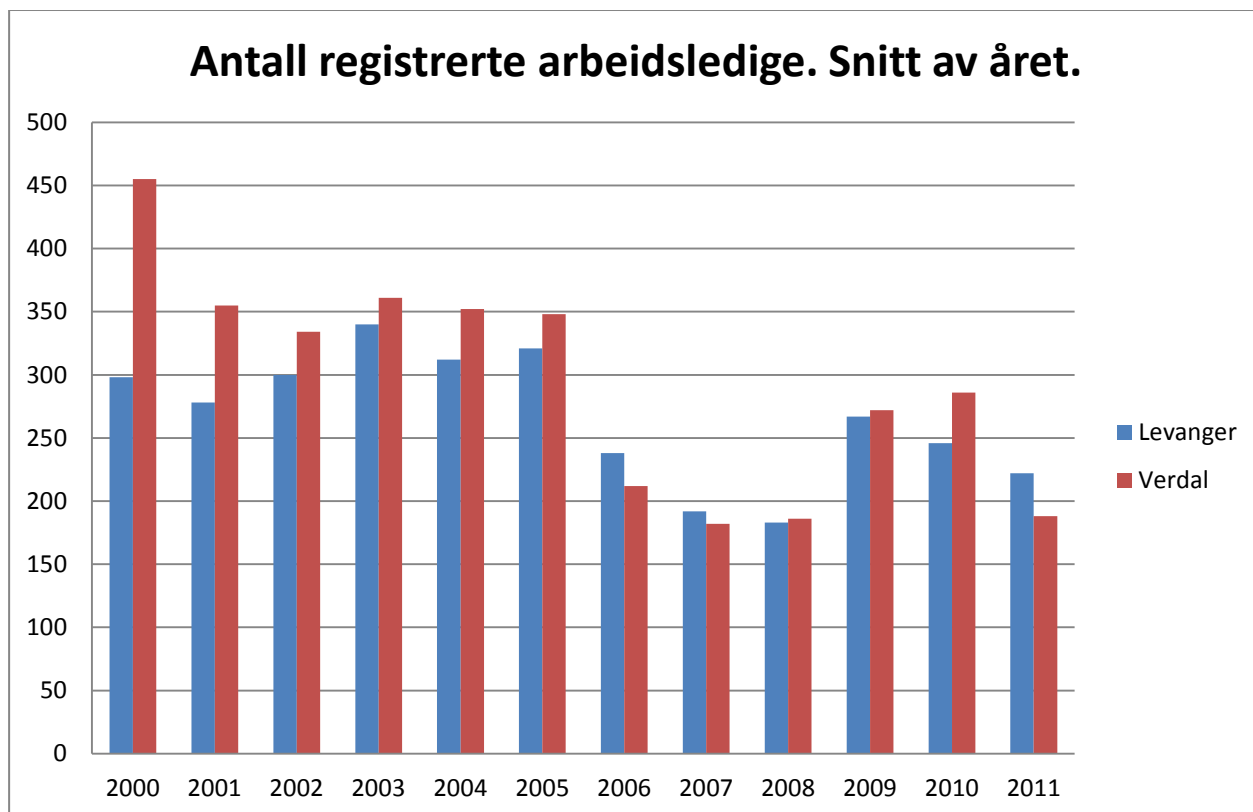
Tall t.o.m. 2011: Registrerte tall pr. 01.01 i året. Tall 2012-2015: Prognoserte tall (middels nasjonal vekst).

### Befolkningsutvikling 2002-2011

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Fødselsoverskudd	16	79	34	62	46	46	56	36	50	8
Nettoflytting inkl. inn- og utvandring	17	50	-49	26	15	89	8	31	54	45
Folketilvekst	32	130	-12	85	62	132	63	65	112	53

(Kilde: SSB)

### 2.1.3 Arbeidsledige



Kilde:SSB

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

## 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 2011 til sammen ca 60 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 går 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 høyskoler, 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
- integrering av fremmedkulturelle menn og kvinner
- se på ulike muligheter på arbeidstidsordninger for ansatte.

### 3.1.3 Politisk behandlede saker

Politiske møter og behandlede saker	2007		2008		2009		2010		2011	
	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter
Kommunestyre	127	10	139	11	127	10	106	12	108	14
Formannskap	147	18	130	16	147	18	122	17	99	15
Administrasjonsutvalg	18	5	17	4	18	5	22	7	12	3
Driftskomiteé	77	10	65	9	77	10	76	11	20	10
Plan- og utvikl.komiteé	106	11	101	11	106	11	96	10	25	9
Eldrerådet	24	6	30	7	24	6	37	8	35	9
Kommunalt råd for funksjonsh./arbeidsutv.	44	11	42	9	44	11	51	6	40	9

## 4 Resultater og måloppnåelse for virksomhetene

### 4.1 Rådmannen med stab

#### 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.

#### Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2010
Netto lønn	12 922 620	10 950 182	118	-1 972 438	12 040 577
Øvrige kostnader	17 871 741	12 933 653	138	-4 938 088	12 646 968
Inntekter eks. sykelønnsref.	-12 029 552	-5 630 852	214	6 398 700	-7 039 523
<b>Netto forbruk</b>	<b>18 764 809</b>	<b>18 252 983</b>	<b>103</b>	<b>-511 826</b>	<b>17 648 022</b>

Hovedårsaken til overforbruket er høyere kostnader knyttet til politisk virksomhet enn budsjettet. Dette gjelder bl.a. kostnader knyttet til folkevalgtopplæring og frikjøp av folkevalgte.

#### Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
11,9	6,7	11,4

#### Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	0,5	1,4	1,0	2,3	0,8	2,8
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2011	0,9	1,2	0,2	3,0	0,2	2,7

IA-avtalen følges ved oppfølging av sykemeldte.

### 4.2 Vuku/Garnes og Volden oppvekstområde

#### Tjenester.

Området har nådd de mål som er beskrevet i kommuneplanens samfunnsdel. Enheten jobber godt med "De utrolige årene" og med bedre læringsmiljø og klasseledelse. Det ses også en bedring i resultater på nasjonale prøver, spesielt i ungdomsskolen.

Høsten 2011 ble tjenestetilbud redusert på grunn av trange budsjetttrammer. Ytterligere innsparinger ble sett som umulig, og det ble tidlig signalisert et overforbruk på ca. 300 000 kr. Innsparing utover dette ville gått ut over enkeltelever på en måte virksomhetsleder ikke fant forsvarlig.

Enheten ser utfordringer med de merkantile og administrative arbeidsoppgaver som er overført fra Innherred samkommune til virksomhetsområdene.

Tilgangen til datautstyr er ikke god nok. Utstyr er utrangert, og bruk av dette er meget ressurskrevende på alle nivå. Det er i tillegg vanskelig å få hjelp fra en allerede overbelastet IKT-avdeling.

I Vuku har skolen nye funksjonelle og fine lokaler, og i vinter har de siste vedlikeholdene blitt gjennomført på barnetrinnet. Volden skole ble utsatt for brann, og elever og lærere benyttet i en periode midlertidige lokaler.

## Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	37 888 493	36 778 512	103	-1 109 981	36 697 314
Øvrige kostnader	6 130 906	5 834 732	105	-296 174	5 204 145
Inntekter eks. sykkelønsref.	-11 789 319	-10 469 897	113	1 319 422	-9 010 021
<b>Netto forbruk</b>	<b>32 230 080</b>	<b>32 143 347</b>	<b>100</b>	<b>-86 733</b>	<b>32 891 438</b>

Området har et overforbruk på lønn som i all hovedsak dreier seg om manglende dekning for lønnsoppgjør pr. 1/5-11. I tillegg har Vuku oppvekstsenter sett det som helt nødvendig å ansette en miljøarbeider det ikke var lønnsbudsjettet for.

Tiltak igangsatt for å unngå avvik pr. 31.12.11:

- Området holdt stillinger vakant i den grad det var mulig. Gjelder ansatte som var ute i sykemelding og i permisjon, og nye evt. sykemeldinger/permisjoner.
- Det ble innført innkjøpsstopp i den forstand at det kun var det absolutt nødvendige for forsvarlig og lovlig drift som ble prioritert.
- Permisjonssøknader som medførte utgifter i form av vikarer eller andre utgifter ble ikke gitt. Dette innenfor rimelighetens og lovverkets grenser.
- Det ble kun satt inn vikar der det var nødvendig for sikkerhetens del eller for tilsyn.
- Ingen ansatte deltok på nye kurs eller etterutdanning som medførte vikarkostnader, bortsett fra de som allerede var planlagt og budsjettet.
- Barnehagene fikk redusert bemanning fra 6,0 plasser pr. voksen til 6,2 plasser pr. voksen.

Konsekvenser av sparetiltakene for tjenestetilbudet:

- Slitasje på ansatte, spesielt i barnehagene.
- Dårligere kvalitet i barnehagene med mindre tid til hvert barn.
- Kvaliteten på spesial- og normal undervisning ble senket.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
70,7	69,8	72,8

Antall årsverk ligger noe over det budsjetterte, dette grunnet økning i miljøarbeider- og assistentressurs.



Kompetanse:

Enheten har behov for kompetanse innen spesialundervisning, kunst og håndverk, engelsk og musikk i årene fremover.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	2,1	3,8	1,5	4,4	2,0	7,4
2011	3,2	4,8	1,4	4,8	2,1	5,4

Oppfølging av langtidssykemeldte gjennomføres i samsvar med IA-avtalen. I tillegg gjennomføres trivselstiltak for alle ansatte, samt at bedriftshelsetjenesten benyttes jevnlig til arbeidsplassvurderinger. Noe av sykefraværet skyldes forhold utenfor arbeidsplassen. Likevel må det jobbes kontinuerlig med sykemeldte, og med andre tiltak for at sykefraværet ikke skal øke. Det jobbes på alle enheter med holdninger og tiltak for at ansatte skal glede seg til å gå på jobb hver dag.

#### 4.3 121 Stiklestad og Leksdal oppvekstområde

##### Tjenester.

Tjenestetilbudet i skolene har i 2011 har hatt et omfang som planlagt. Kvalitet i barnehagene er etter vurdering redusert på grunn av store nedskjæringer i bemanning. Det er mindre tid til hvert enkelt barn, og derav mulighet til å imøtekomme individuelle behov. Personalet har stor belastning på grunn av travle dager, og opplever å ikke strekke til.

Virksomhetsområdet samarbeider med andre enheter/ virksomheter, også ISK-enheter. Slikt samarbeid kan med fordel bli bedre. Blant annet bør delegasjonsreglement og oppgang av myndighet revideres. Enheten har godt samarbeid med NAV, videregående skole og øvrige grunnskoler. Ellers samarbeider virksomhetsområdet godt med lag og foreninger om oppvekstfaglige utfordringer.

Ved barnehagene mangler datamaskiner på enkelte avdelinger. Telefoner fungerer delvis ikke grunnet dårlig mobildekning. Barnehagene savner pedagogiske programvarer.

Enkelte av de administrative programmene føles for enheten tungvinte og begrensende. Det er behov for at administrative og pedagogiske programvarer og utstyr er tilpasset behov, og at brukerne får den nødvendige kompetansen.

##### Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	31 006 663	31 003 064	100	-3 599	30 054 039

Øvrige kostnader	3 997 129	2 874 254	139	-1 122 875	5 548 387
Inntekter eks. sykelønnsref.	-17 392 453	-14 980 902	116	2 411 551	-14 874 889
<b>Netto forbruk</b>	<b>17 611 339</b>	<b>18 896 416</b>	<b>93</b>	<b>1 285 077</b>	<b>20 727 537</b>

Området totalt har et positivt avvik. Det nye inntektssystemet i barnehager har vært en utfordring å få oversikt over. Alle avdelinger leverer positive avvik. Diverse tiltak ble iverksatt i 2011 for å sikre balanse mellom budsjett og regnskap. Enheten reduserte bemanningen i barnehagene. Dette medførte blant annet mindre mulighet til individuell tilrettelegging og tøffe tak for de ansatte. Innkjøp ble sterkt redusert, og begrenset til kun det nødvendigste for daglig drift. Restriktiv vikarbruk.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
58,0	58,7	56,3

Det lille avviket skyldes at spesialpedagoger er overført til enhet for Ressurscenter oppvekst.

Kompetanse:

Barnehagene i området ligger litt under normen for pedagogtetthet. Dette skal enheten rette på ved oppstart i 2012. Skolene har god tilgang på pedagogisk personell, men må ved ytterligere tilsetninger forsøke å rekruttere flere menn. Ellers er det stor mangel på tilgang til kompetente vikarer.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	1,4	9,2	0,7	7,9	1,6	2,0
2011	2,4	4,7	0,5	3,2	1,8	5,3

Tiltak som er gjennomført for å redusere sykefraværet/øke nærværet:

- 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.
- Trivselstiltak på enhetene.
- Ansatte som deltar på Friskliv.
- IA-tiltak for enkelte ansatte.
- Sosiale tiltak på enheter og felles i området.]

Stiklestad skole har i tillegg gjennomført et prøveprosjekt med fast vikar på huset, finansiert av vikarbudsjett. Dette fungerer meget bra både for å bedre barns læringsmiljø, og for de faste ansatte på skolen.

## 4.4 122 Ørmelen og Verdalsøra oppvekstområde

### Tjenester.

Tjenestetilbudet har i all hovedsak hatt fokus på å gi et best mulig tilbud til barn/unge ut fra de midlene som området har hatt til rådighet. Dette har vært svært utfordrende, og ikke vært i tråd med tilgjengelig budsjetttramme, spesielt ved skolene.

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, og det er behov for å evaluere tilbudet.

Området har fulgt opp flere utfordringer knyttet til budsjett 2011. Det oppleves svært utfordrende å oppnå rask effekt av "omlegging av spesialundervisningen". PPT/ andre instanser sine tilrådninger beskrev et økende behov for oppfølging, særlig for skoleåret 2011/12. Det samme gjaldt spesialpedagogisk hjelp i barnehagene.

Virksomhetsområdet har jobbet med kompetanseheving på alle enheter, særlig knyttet til læringsmiljø ("De utrolige årene / Dinoskole"), og flerkulturell kompetanse. Enhetene jobbet 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 barneskole. Behovet for investeringer innen IKT ved enhetene i virksomhetsområdet er stort.

### Økonomi.

Nettoreultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	64 845 988	60 373 851	107	-4 472 137	62 107 303
Øvrige kostnader	6 936 296	6 567 932	106	-368 364	7 270 543
Inntekter eks. sykelønnsref.	-27 397 913	-24 272 366	113	3 125 547	-24 159 200
<b>Netto forbruk</b>	<b>44 384 371</b>	<b>42 669 417</b>	<b>104</b>	<b>-1 714 954</b>	<b>45 218 646</b>

Årsak til overforbruk:

- Større midler enn budsjettet gikk til mottak av nyankomne flyktninger som har rett på et likeverdig opplæringstilbud (jfr. Opplæringslova).
- Økning i antall barn i barnehagene med behov for målretta innsats for blant annet språk- / begrepsutvikling samt akutte tiltak i barnehagene.
- Økning i antall elever og omfang av tilrådd spesialundervisning ved skolene, særlig fra skolestart høsten 2011.
- Tilflytting av elever med særskilte tilretteleggingsbehov og behovet for forsvarlig voksentetthet ved skolene.
- Gjennomføring av leksehjelp ved skolene.
- Antall barn og elever med særlige behov for oppfølging av voksen i barnehagene/ skolene har økt.
- Økt bruk av vikarer for gjennomføring av brukermedvirkning i byggeprosjektet ved Verdalsøra barneskole.

Det ble iverksatt tiltak i 2011 for å sikre balanse mellom budsjett og regnskap:

- Ytterligere organisatoriske tiltak for å imøtekomme økt timetall, leksehjelp og økt behov for spesialundervisning (skolene) og spesialpedagogisk hjelp i barnehagene.
- Gjennomgang av tilgjengelige rammer for å kvalitetssikre likeverdig opplæringstilbud ved skolene i Verdal.
- Mulighetene for å redusere driftsnivået har vært mindre enn økningen av pålagte oppgaver og behov for forsvarlig voksentetthet, særlig fra 01.08.11.
- Reduksjon av bemanningsnormen i barnehagene, fra 6,0 til 6,2 barn pr. voksen. I tillegg ble barnehagene regulert fra statens sin side ved at barn under tre år som tidligere ble regnet som to plasser, nå regnes til 1,8 plasser.
- Situasjonen ble drøftet og vurdert i sin helhet blant virksomhetslederne og med kommunalsjefen.

Innsparinger får konsekvenser for tjenestetilbudet:

- Ingen ekstra personalressurs i forsterka barnehage (jfr. grunnbemanning). Kun god tverrfaglig kompetanse som følge av fagsammensetningen hos ansatte.
- Reduksjon av kvaliteten på tjenestetilbudet i barnehagene.
- Skolene kan ikke følge opp kravet i Opplæringslova § 1- 3 godt nok: *"På 1. til 4. årstrinn skal kommunen sørge for at den tilpassa opplæringa i norsk eller samisk og matematikk mellom anna inneber særleg høg lærartettleik, og er særleg retta mot elevar med svak dugleik i lesing og rekning"*.

Ytterligere reduksjon av driftsnivå ved skolene vurderes av rektorene som ikke forsvarlig.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
124,4	117,3	124,6

Lønnsutgifter har ikke vært i samsvar med budsjett. Det henvises her til beskrivelser overfor.

Kompetanse:

Enhetene i virksomhetsområdet har i hovedsak gjennomført kompetanseheving innen lese- og skriveopplæring, mentorarbeid, flerkulturell kompetanse, De utrolige årene og Dinoskole. Arbeidene vil bli fulgt opp og videreført i 2012. I tillegg er det behov for å øke kompetansen innenfor bruk av IKT i skolen og barnehagen, samt øke kompetansen vedrørende engelsk.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
2010	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,7	5,2	0,9	4,9	2,3	5,1
2011	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,6	6,3	0,7	5,3	2,8	4,8

Tiltak som er gjennomført for å redusere sykefraværet/ øke nærværet:

- Tett oppfølging av langtidssykemeldte og øvrig fravær.
- Tilretteleggingstiltak for ansatte, bruk av tilretteleggingstilskudd.
- Oppfølging etter medarbeiderundersøkelsen.
- Prosesser rundt positivt arbeidsmiljø ved flere enheter. Egne planer er utarbeidet ved noen enheter.
- Medarbeidersamtaler, ulikt omfang ved enhetene.

## 4.5 123 Verdalsøra ungdomsskole

### Tjenester.

Tjenestetilbudet har i all hovedsak hatt fokus på å gi et best mulig tilbud til barn/unge ut fra de midlene som området har hatt til rådighet.

Verdalsøra ungdomsskole er forsiktig med tilsetninger. Mange av de oppgavene som er blitt overført fra enheter i ISK er en utfordring for virksomhetsområdet. Mye av datautstyret er nedslitt og krever utskifting. Kapasitetsproblemer i IKT-avdeling fører til mange unødvendige utsettelse.

### Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
11 Netto lønn	31 467 471	32 347 525	97	880 054	31 711 039
12 Øvrige kostnader	3 058 416	2 552 800	120	-505 616	2 805 765
13 Inntekter eks. sykepengeref	-4 088 489	-3 371 656	121	716 833	-3 192 334
<b>Totalt</b>	<b>30 437 398</b>	<b>31 528 669</b>	<b>97</b>	<b>1 091 271</b>	<b>31 324 470</b>

Overskuddet skyldes økte refusjoner det ikke var tatt høyde for.

### Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
58,5	57,0	53,7

3,7 årsverk knyttet til Verdal svømmehall er overført til teknisk avdeling.

Kompetanse:

Verdalsøra ungdomsskole har sammen med Vuku, jobbet spesielt med kompetanseheving innenfor området klasseledelse.

Sykefravær:

År	1. tertial	2. tertial	3. tertial
----	------------	------------	------------

<b>2010</b>	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,4	4,7	0,6	3,1	2,6	8,0
<b>2011</b>	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,4	5,7	0,8	6,4	2,8	5,8

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

## 4.6 124 Vinne og Ness oppvekstområde

### 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 en fritidsklubb for ungdom (Ness).

Området jobber kontinuerlig for at barn og unge skal oppleve motivasjon og mestring. De knappe budsjettprogrammene gjør dette meget utfordrende, og med bakgrunn i budsjettprogrammene har ikke området kapasitet til å finne gode løsninger for alle. Området følger opp flere tunge satsingsområder, og jobber med implementering av "De utrolige årene".

I forhold til kvalitet har barnehagene opplevd store utfordringer i forhold til rammene i 2011, og det har skapt et ekstra trykk på ansatte. I skolene er det også utfordrende å gi et variert og tilpasset tilbud til alle, og andelen elever som trenger spissede tiltak er stabilt. I SFO er det også et økt behov for å gi elever tettere oppfølging, og per dato er muligheten til å gjøre dette begrenset. I området er det etablert et alternativt skoletilbud som per dato gir 10 elever i Verdal et praktisk orientert skoletilbud.

Det er fremdeles utfordrende å skulle snu spesialundervisningskurven så lenge det er såpass begrensede midler å sette inn på de laveste trinnene.

I henhold til konsekvensbeskrivelsene er leksehjelp gjennomført med minimale ressurser i området, og det er heller ikke funnet rom for å få til gode løsninger for fysisk aktivitet for mellomtrinns elever. Barnehagene har også opplevd sterkt press på daglig drift.

I forhold til koordinering med andre enheter/virksomheter er det fokus på å bidra til felles beste. I 2011 hadde virksomhetsområdet 4 personer i arbeidstrening gjennom NAV (fra andre områder), og det samarbeides også med andre virksomheter i forhold til å gi ansatte større stilling(er). Området har også opprettet et alternativt skoletilbud som elever fra andre virksomhetsområder benytter.

I forhold til IKT mangler det fremdeles noe på utstyrssiden. Vinne skole er bl.a. eneste skole hvor lærerne ennå ikke har bærbare pc'er i Verdal, og i barnehagene er status at det ikke er økonomi til å foreta nødvendige investeringer.

### Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	37 368 139	37 545 367	100	177 228	36 809 388
Øvrige kostnader	3 655 926	2 899 809	126	-756 117	4 454 869
Inntekter eks. sykelønnsref.	-17 354 757	-16 377 691	106	977 066	-15 235 932
<b>Netto forbruk</b>	<b>23 669 308</b>	<b>24 067 485</b>	<b>98</b>	<b>398 177</b>	<b>26 028 325</b>

Det foreligger et positivt driftsresultat, som i all hovedsak skyldes gunstigere pensjonsberegninger enn budsjettet.

Det har vært fokus på å holde driften innenfor rammene, noe som har vært særlig utfordrende for barnehagene. Endring av kommunens normtall for bemanning og innslag av en annen beregning av barn under 3 år har skapt et veldig press på driften.

Det har vært praktisert nøktern vikarinneleie i hele 2011, og det er ikke foretatt noen større innkjøp.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
72,3	71,8	70,6

Årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter, og de endringer som har skjedd i 2011 henger sammen med antall barn som går i barnehagene og tildeling av ressurser til spesialpedagogisk hjelp.

Kompetanse:

For barnehagene følges nasjonal norm for pedagogtetthet. I skolene er det per tiden ikke problemer med å rekruttere pedagogisk ansatte med nødvendig kompetansen til faste stillinger. Derimot er det mer utfordrende å finne kvalifiserte vikarer.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	2,1	7,3	0,8	5,1	2,0	6,7
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2011	1,9	8,0	1,0	6,3	2,6	5,9
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Tiltak for å redusere sykefraværet:

- Flere ansatte som har deltatt i "Friskliv"
- Tett oppfølging av langtidssykemeldte og øvrig fravær
- Systematisk bruk av tilretteleggingstilskudd
- HMS-arbeid i tråd med enhetenes planer
- Utprøving av ansatte i andre arbeidsoppgaver

## 4.7 125 Kultur

## Tjenester.

Rammene i økonomiplan 2011 la opp til en framskriving av aktiviteter tilsvarende andre halvår i 2010. Virksomhetsleder kultur hadde permisjon i 50 % stilling fram til juni og kapasiteten på kulturkontoret har vært redusert fra 2 til 1,5 årsverk i denne perioden. 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 henhold til tiltaksdelen i planen. Derimot er tiltak som tidligere er startet opp videreført.

"Kommunedelplan kultur" ble vedtatt i 2008. Virkelighetsbildet på kulturfeltet har endret seg, og en del satsinger og tiltak som ble skissert den gang er ikke like aktuelle nå. Samtidig bør nye satsinger inn i planen, som for eksempel kultur som helsefremmende faktor knyttet til samhandlingsreformen.

Biblioteket hadde ca 80.000 besøkende 2011 og et utlån på ca 93.000 enheter. Besøket har gått noe ned sammenlignet med forrige år, mens utlånet har økt betraktelig. Biblioteket hadde et aktivt år med flere arrangementer som forfatterbesøk, lesestunder og utstillinger. Biblioteket er med i prosjektet "Litteraturhus Nord-Trøndelag", som har som mål å få et bedre samarbeid mellom bibliotekene for å kunne yte bedre tjenester. Biblioteksjefen var involvert i oppstarten av bibliotek i Verdal fengsel. Dette ble åpnet 1. mars og drives nå som en selvstendig enhet og er i sin helhet finansiert med statlige midler (Nasjonalbiblioteket).

Bokbussen kjører til alle skoler og barnehager og hadde et utlån på ca 16.000 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. Bibliotekets lokaler blir brukt som studiested, skrivested og møtested. Historielag bruker lokalene som møte- og kurslokaler.

Kulturskolen hadde 350 elever ved utgangen av året. Hvert år gjennomfører kulturskolen fem store forestillinger: Kirkekonsert, to sommerforestillinger, rockekonsert og juleforestilling. I tillegg til de store annonserte forestillingene, gjennomfører kulturskolen tre faste konserter hver måned ved kommunestyremøte, Verdal bo- og helsetun og Ørmelen bo- og helsetun.

I løpet av våren 2011 fikk kulturskolen statlige utviklingsmidler til prosjektet "TradFolk", et prosjekt innenfor folkelig tradisjon. Det omfatter sang, lek, bakst, forming, fiolin og fløytespilling. Tilbudet er rettet mot SFO-elever ved Vinne skole. Det ble igangsatt høsten 2011 og avsluttes i løpet av våren 2012. Skal en gjøre mer av tilsvarende utviklingsarbeid er det nødvendig med en større administrativ ressurs.

Fremdeles ønsker skolekorpset elevplasser i kulturskolen i en størrelsesorden som tilsvarer omlag ett årsverk. Kulturskolen dekker om lag 0,2 årsverk av dette behovet.

Kulturskolen hadde koordineringsansvaret for UKM, noe som ble en stor suksess, med 60 deltakende ungdommer og 25 forskjellige innslag. Ansatte på Kinokjelleren var reiseledere til Fylkesmønstringa. Det er i flere år forsøkt å få foresatte til å være reiseledere, men uten hell.

Kulturkontoret har i løpet av året vært delaktig i prosjektet "Fra pilot til skvadron" i regi av "Byer i Midt-Norge". Som et resultat av dette prosjektet ble temaplanen "Frivilligplan for Verdal 2012-2015" utarbeidet og vedtatt i 2011.

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. Biblioteket har et samarbeid med skolene og barnehagene om bokbuss og barnehagebibliotek og leseombud på bo- og helsetunene. Kulturskolen samarbeider med Ness oppvekstsenter om musikkundervisningen, og også med SFO ved Vinne skole i prosjektet TradFolk. Kulturskolen har koordinatortilfunksjonen for Den kulturelle skolesekken, og har i samarbeid med Kinokjelleren ansvaret for avviklingen av Ungdommens kulturmonstring.

Teknologisk har biblioteket skiftet utlansautomat i løpet av året. Kulturskolen har behov for anskaffelse av maskiner og programvare for å benytte musikkprogram og bildeprogram i forbindelse med undervisningen. Ut over det er Kulturtjenesten teknologisk tilfredsstillende oppdatert ut fra behov.

## Økonomi.

Nettoreultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	6 755 274	6 448 745	105	-306 529	6 406 148
Øvrige kostnader	19 788 722	15 275 067	130	-4 513 655	16 543 215
Inntekter eks. sykelønnsref.	-5 995 524	-1 358 200	441	4 637 324	-3 196 078
<b>Netto forbruk</b>	<b>20 548 472</b>	<b>20 365 612</b>	<b>101</b>	<b>-182 860</b>	<b>19 753 285</b>

Driften i 2011 har vært normal. Merforbruket har i hovedsak sammenheng med for lav lønnsplassing på en ansatt med påfølgende etterbetaling over flere år og at refusjon til Nord-Trøndelag fylkeskommune vedrørende Verdalshallen var høyere enn budsjettert. Det er samtidig forsøkt holdt igjen på utgiftssiden for å minske overforbruket.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
11,2	11,9	11,0

Årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. Det er ikke skjedd endringer i antall årsverk i løpet av 2011. Virksomhetsleder kultur er tilbake i full stilling ved utgangen av 2012.

Kompetanse:

Ved naturlig skifte av personale på biblioteket er det ønskelig å rekruttere fagutdannede bibliotekarer. Det er ønskelig å rekruttere inn en bibliotekar med tilleggskompetanse innen data. Kulturtjenesten for øvrig, ut fra de gitte økonomiske rammer, har tilfredsstillende kompetanse.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	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
2011	1,4	0,2	0,2	0,6	1,3	0,5

Tiltak i HMS årsplan er fulgt opp.

## 4.8 126 Oppvekst Felles

### Tjenester.

I utgangspunktet var det ikke midler på denne posten, men på bakgrunn av felles utgifter som ikke var lagt til oppvekstområdene, som brakkeleie på Vuku og på Verdalsøra, ble det avsatt 1million kr, noe som viste seg å ikke skulle holde.

### Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	256 607	0	0	-256 607	0
Øvrige kostnader	1 660 226	1 000 000	166	-660 226	1 869 070
Inntekter eks. sykelønnsref.	-571 789	0	0	571 789	-189 029
<b>Netto forbruk</b>	<b>1 345 044</b>	<b>1 000 000</b>	<b>134</b>	<b>-345 044</b>	<b>1 680 041</b>

I tillegg til brakkerigg, er midler fra denne posten brukt til felles koordinator for it's learning. I tillegg er det utbetalt honorar til konsulent for utarbeiding av rapport.

## 4.9 130 Ressurssenter oppvekst

### Tjenester.

Ressurssenter oppvekst, kalt ROS, gir et stort og mangfoldig tilbud til Verdals befolkning, fra jordmortjenester og svangerskapsomsorg til voksenopplæring. En av områdets hovedoppgaver er oppfølgingen av de vedtatte forebyggingsplaner. En ser at arbeidet knyttet til barnehagene begynner å gi resultater. Blant annet melder barnehagene behov om hjelp fra ppt, barnevern og helsestasjon tidligere enn før. Nettverk er etablert, der fokus på erfaringsdeling, veiledning og styrket kvalitet er i fokus. I nettverkene deltar representanter fra alle fagavdelingene i ROS i tillegg til egne nettverksdrivere. ROS gjennomfører foreldrekurs og driver opplæring av ansatte i skoler og barnehager i forhold til Webster Stratton programmene. Dette forventes å gi gode resultater over tid. Et samarbeid er etablert mellom ROS og skolene i Stiklestad og Leksdal oppvekstområdet, om et styrket og forbedret arbeid i forhold til barn og unge som lever under forhold der en er bekymret for omsorgen.

Skolehelsetjenesten har økt belastning grunnet sentralt pålagte oppgaver knyttet til HPV-vaksinering og innføring av veiing og måling av alle skolebarn i 3. og 8. klasse. Befolkningen reiser mer, noe som gir utslag i økt besøk på vaksinekontoret. Økt reiseaktivitet og økt innvandring medfølger større behov for arbeid med smittevern. Elever på Voksenopplæringen i Møllegata oppnår veldig gode resultater på eksamen, noe som gjenspeiler at godt arbeid gir resultater.

PPT i Verdal har pr dato ingen fristoverskridelser/ventelister og det jobbes hardt for å opprettholde denne statusen. Også i 2011 har logopedi hatt et år med begrenset tjenestetilbud. Tilbudet har kun en 50% stilling, dette fører til at henvendelser for barn med langvarig behov for logopedi nå blir avslått, og søkt over i NAV sitt refusjonssystem.

De tragiske hendelsene 22. juli har krevd stor innsats fra blant andre kommunepsykologen, men innsatsen og det arbeidet som er blitt lagt ned har vært et viktig bidrag til ungdommene og deres pårørende i etterkant av hendelsene.

Barnevern har hatt en formidabel økning i bekymringsmeldinger. Fra 164 i 2010 til 235 i 2011. Den store arbeidsbelastningen har ført til 33 fristoverskridelser i undersøkelsesfasen. Dette tallet er for høyt, men med dagens bemanning er det vanskelig å innfri kravene.

## Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	35 132 686	37 043 218	95	1 910 532	32 299 128
Øvrige kostnader	111 262 238	106 308 446	105	-4 953 792	73 122 921
Inntekter eks. sykelønnsref.	-12 082 452	-7 658 392	158	4 424 060	-63 786 865
<b>Netto forbruk</b>	<b>134 312 472</b>	<b>135 693 272</b>	<b>99</b>	<b>1 380 800</b>	<b>41 635 184</b>

Totalt leverer ressursenteret et regnskap med et overskudd på ca 1,4 mill. Virksomhetsområdet har hatt store utfordringer i forhold til å beregne riktig tilskudd til barnehagene i kommunen. Mye tid har gått med på skape likebehandling mellom private og kommunale barnehager i kommunen. ROS har hatt møter med fylkesmannen, Private barnehagers landsforbund, eiere av private barnehager og de kommunale barnehagene for å lytte og forklare.

Når det gjelder daglig drift har området hatt økonomiske utfordringer på to områder; barnevernet og Møllergata voksenopplæring. Ved sistnevnte knyttes utfordringene til synkende per capita tilskudd. Det bosettes færre flyktninger i Verdal, og dermed får man lavere tilskudd. Det er ikke mulig å kutte så mye i drifta at en kan ta inn dette tapte tilskuddet, uten at kvaliteten på opplæringa blir hardt rammet.

Streng budsjettkontroll, perioder med vakanser og lite/ingen bruk av vikarer har gjort at ROS samlet sett oppnådde et positivt resultat. I tidene med vakanser har tilbudet til brukere, skoler og barnehager vært dårligere. Vakansene oppstår på grunn av vansker med å skaffe kompetent personale.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
51,5	51,2	57,1

Endringer i årsverk skyldes:

- Nye stillinger som følge av vedtak i kommunestyret i forhold til "16 – 23 plan"
- Alle spesialpedagogene i barnehagene lønnes nå fra ROS
- 1 ny stilling til barnevernet som resultat av øremerkede midlene fra stat/fylkesmann.

Kompetanse:

Det merkes en økt kamp om arbeidskraft, virksomhetsområdets ansatte blir tilbudt jobber utenfor kommunen, i nabokommuner, helseforetaket og i høgskolesystemet. Høyere lønn og andre faglige

utfordringer hos "konkurrentene" er årsaker. Spesielt sårbart er det innenfor de områder det kreves utdanning på masternivå eller høyere, det vil si innen PP-tjenesten og hos kommunepsykolog. Det har også i perioder vært problemer med å rekruttere til både barnevern og helsestasjon. Egen kompetanse prøves nå oppbygd ved at ansatte deltar på ulike kompetansehevede tiltak.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	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
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2011	2,5	8,8	1,4	6,3	2,6	6,5
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Virksomhetsområdet har lagt til rette for trening i arbeidstiden, og det jobbes med arbeidsmiljøet ved å arrangere ulike sosiale aktiviteter. Blant annet har virksomhetsområdet et eget quizlag. Medarbeidersamtaler gjennomføres og alle avdelinger har egne avdelingsmøter/personalmøter. Det gjennomføres felles personalmøter for hele ROS der fokus er informasjon, felles utfordringer og foredrag som kan ha interesse for alle ansatte.

## 4.10132 Vinne – Vuku distrikt

### Tjenester.

Virksomhetsområdet jobber aktivt for å kunne tilby gode og forsvarlige tjenester, samt et godt og forsvarlig arbeidsmiljø innenfor eksisterende rammer. Medvirkning er en viktig suksessfaktor.

Pleie og omsorgstjenesten har et nært samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Her mottas elever og studenter fra ungdomsskole, videregående skole, høyskole og universitet. I tillegg tar virksomhetsområdet imot personer fra Nav som er i utprøving/ arbeidspraksis, samt personer som trenger språkpraksis. Det er fokus på at de som er i praksis blir møtt på en god måte og får oppfølging slik at de blir motiverte og får mulighet til å utvikle seg til kompetente yrkesutøvere. Dette er viktig både i forhold til rekruttering, omdømme og den enkeltes motivasjon og mestring.

Verdal og Levanger kommune samarbeider om en rekrutteringspatrolje som besøker ungdomsskoler og videregående skoler, med det formål å fremme rekrutteringen til helsefagarbeidet.

Det er 5 lærlingeplasser i virksomhetsområdet. Lærlingene er framtidens helsefagarbeidere. De er få i forhold til de som etter hvert går av grunnet oppnådd pensjonsalder. Det lave antall lærlinger er dermed bekymringsfullt. Ellers er det synkende antall kvalifiserte søkere til stillinger, og spesielt til ferievikariater.

Pleie og omsorgstjenesten deltar i forskning og utviklingsarbeid, blant annet via Utviklingscenteret for sykehjem. For eksempel er det laget en dvd som omhandler helhetlig tiltakskjede i demensomsorgen. I 2011 har en gruppe av ansatte For bedre å kunne vurdere å ta i bruk forskningsresultat med tanke på utvikling av tjenestene, har en gruppe ansatte blitt kurset i "Kunnskapsbasert praksis".

Ved sykehjemmet er det et godt samarbeid med frivillige lag og foreninger. Disse stiller blant annet opp som frivillige på aktivitetsavdelingen. Det fins også foreninger som bruker aktivitetsavdelingen til sine aktiviteter, der også beboerne får delta.

Det er et godt samarbeid med pårørende. Det er viktig for den enkelte bruker/beboer å treffe folk og delta i aktiviteter etter sine muligheter og behov. Det samarbeides også godt med kulturtjenesten når det gjelder kulturelle tilbud på sykehjem og i trygghetsboligene.

Demensteamet jobber godt med fastlegene ved utredning av demens og det gis tilbud om pårørendekaffe/opplæring.

Behovet for korttidsopphold, langtidsopphold i institusjon eller bemannet bolig er økende. Det er stort press på sykehjemsplassene, noe som skaper store utfordringer i hjemmetjenesten. Spesielt har hjemmetjenesten ved Vinne store utfordringer ved Stekket omsorgsboliger og trygghetsboligen ved Ørmelen bo og helsetun. Dette har ført til innleie på ca 2 årsverk over budsjett store deler av året.

Virksomhetsområdet hadde i 2011 et utbrudd av MRSA, motstandsdyktige bakterier, på en av sine avdelinger. Dette medførte ekstra utgifter på ca kr 150.000,- for bruk av vikarer, medikamenter og desinfeksjonsmidler.

En ny beboer ved bofellesskap hadde større behov enn budsjettet bemanning kunne løse, noe som førte til en ekstrautgift på kr 350.000,- kr for 2011.

Det er nært samarbeid mellom virksomhetsområdene i omsorg og velferd, med blant annet felles serviceavtale med Servicekontoret. Det samarbeides blant annet med kultur om tiltak for eldre, og om IA-tiltak på skolene.

I noen av avdelingene jobbes det godt med dataverktøy, tekniske hjelpemidler m.m, mens det i andre avdelinger må satses mer på dette.

## Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	86 008 494	83 472 155	103	-2 536 339	80 962 999
Øvrige kostnader	6 698 777	6 070 360	110	-628 417	6 534 750
Inntekter eks. sykelønnsref.	-15 344 337	-14 205 860	108	1 138 477	-16 323 186
<b>Netto forbruk</b>	<b>77 362 934</b>	<b>75 336 655</b>	<b>103</b>	<b>-2 026 279</b>	<b>71 174 563</b>

Overforbruk på hjemmetjenesten i Vinne skyldes høyere utgifter vedrørende brukere med store behov i omsorgsboligene. En ny beboer ved bofellesskap hadde større behov enn budsjettet bemanning kunne løse. En ressurskrevende bruker over 67 år i sykehjem som i perioder trenger 1-1 bemanning gir økte utgifter til innleie av vikar.

Det jobbes strukturert med å holde de tildelte rammer, med fokus på arbeidsprosesser og være bevisst på bruk av vikarer. Virksomhetsområdet er restriktiv med tanke på tildeling av tjenester.

Det som avviker i forhold til normal drift i 2011, er det økte trykket på sykehjemsplasser. Dette fører til vanskeligheter med å overta ferdigbehandlede pasienter fra sykehus. Videre blir det økt belastning på hjemmetjenesten og pasientenes pårørende.

Antall kvalifiserte søkere til stillinger går ned og det er spesielt vanskelig å ansette i ferievikariater.

## Ansatte.

## Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
121,3	130,9	127,0

4 nye årsverk er opprettet ved hjemmetjenesten Vinne på grunn av økt behov i avdelingen over flere år, uten at det har vært noen økning i antall faste stillinger. Behovet er vedvarende.

Det er blitt opprettet en fast vikarstilling gjennom omdisponering av vikarmidler.

Reduksjon av 1 årsverk psykiatrisk sykepleier, overført til Øra distrikt.

En økning på 2 årsverk legesekretær/fagarbeider, overført fra ressurscenter helse etter omlegging av avtalene med legene. Dette er midlertidige hjemler i påvente av kvalifisering gjennom kompetansetiltak og ledighet i stillinger. Ingen økonomisk kompensasjon til virksomhetsområdet, dette må dekkes innenfor opprinnelig budsjett.

## Kompetanse:

Virksomhetsområdet har mange dyktige medarbeidere med høy kompetanse. De fleste stillinger er besatt av kvalifisert personell i forhold til stillingsfunksjonen. Ved samhandlingsreformen vil behovet for kvalifisert personell i kommunen øke. Det vil også være behov for ny kompetanse for å møte utfordringen samhandlingsreformen innebærer. Økt fokus på forebygging, rehabilitering og folkehelsearbeid vil være krevende.

Det må utdannes flere helsefagarbeidere for å erstatte de som går av, og det må tas i bruk ny kompetanse. Det er viktig at virksomhetsområdet framstår som en attraktiv arbeidsplass.

Vinne-Vuku distrikt har mange små stillingsandeler under 50 %, hovedsakelig helge stillinger, og disse er det utfordrende å rekruttere personell til.

## Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	1,9	7,5	1,6	4,5	2,7	5,7
2011	3,0	5,7	1,7	5,0	3,3	6,5

Tiltak som er gjennomført for å redusere sykefraværet / øke nærværet:

- Oppfølging av ansatte i forhold til IA avtalen.
- Det jobbes aktivt med å forebygge sykmeldinger og legge til rette for at ansatte kan være på jobb.
- HMS plan med forebyggende tiltak. Mange ansatte deltar blant annet i "dytt" som er en skrittelleraksjon.
- Samarbeidsmøter med NAV og Arbeidsmiljøsenderet.
- Tilrettelegging av turnuser.
- Arbeidsmiljø og fagutviklingsprosesser på gang.
- Medarbeiderundersøkelser

## 4.11 133 Øra distrikt

### Tjenester.

Det jobbes alltid med fokus på tilfredsstillende tjenester innenfor omsorg for alle, samt at omsorgen skal være tilpasset den enkelte.

Psykiatrisk sykepleietjeneste er samlet under en avdeling på Øra distrikt. 2011 var utfordrende hva ressurskrevende tjenester angikk. Øra distrikt opplevde økte behov ved slike tjenester. Kapasiteten til døgnkontinuerlig oppfølging er en utfordring. Dette grunnet større behov enn det som kan tilbys av institusjonsplasser og omsorgsboliger med heldøgns oppfølging. En ser også behov for flere leiligheter i bofellesskap tilpasset funksjonshemmede, men dette er lagt inn som tiltak i økonomiplanen 2012-2015.

Virksomhetsrådets krav til innsparing er innfridd. Det er et tett samarbeid mellom enhetene i omsorg og velferd. Det er også god dialog og godt samarbeid mellom omsorg og velferd og utviklingsstaben i ISK, gjennom både kvalitetsutvalg og deltagelse i samarbeidsmøter og prosjekt. Det ønskes utviklet et bedre samarbeid med oppvekst i forhold til bruk av kompetanseoppfølging av felles brukere. Øra distrikt har en samarbeidsavtale med servicekontor, og dette ønskes også overfor IKT-enheten. Verdal har vært en hovedsamarbeidskommune innenfor meldingsløftet/elin-K. Dette arbeidet har ført til at virksomhetsrådet ligger langt framme i prosessen med elektroniske meldinger. Arbeidet videreføres i 2012. En stadig bedre utnyttelse av elektroniske system fører også til behov for endringer på utstyrssiden. Enheten må koordinere behovsvurderinger slik at prioriteringen rundt dette blir best mulig.

### Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	114 722 473	111 718 805	103	-3 003 668	107 740 062
Øvrige kostnader	17 694 283	15 155 344	117	-2 538 939	17 788 567
Inntekter eks. sykelønnsref.	-32 915 419	-25 265 570	130	7 649 849	-29 809 301
<b>Netto forbruk</b>	<b>99 501 337</b>	<b>101 608 579</b>	<b>98</b>	<b>2 107 242</b>	<b>95 719 328</b>

Enheten har pr 31.12.11 et underforbruk på kr 2.107.242,-. Årsaken til underforbruket ligger i beregnet merinntekt på refusjon ved ressurskrevende tjenester på ca 4 millioner i forhold til budsjett. Dette gjenspeiler selvfølgelig merutgifter på de avdelingene som yter ressurskrevende tjenester. Institusjonsavdelingene som ikke har refusjon ved ressurskrevende tjenester har i 2011 et underforbruk på ca 630.000,- kroner. Dette viser god kontroll på drifta.

Kvisla/Reinsholm og Arken har også et forbruk i balanse. Kjøkkendriften har et merforbruk på kr 700.000,- som skyldes merforbruk på matvarer og emballasje for pakking til hjemmeboende brukere.

Totalt er enheten veldig godt fornøyd med resultatet for 2011. I løpet av 2011, når periodisert regnskap viste merforbruk, ble det strammet inn på bruk av vikarer. Driften i 2011 har også hatt utfordringer i forhold til ressurskrevende tjenester, med både merforbruk på lønnsutgifter og merinntekt i refusjon. Ut over dette har avdelingene hatt god styring mot budsjettet. Vikarpostene er budsjettert med lavest mulig margin, noe som raskt medfører merforbruk. Dette kommer til utslag på regnskapsposter som opplæring nye vikarer og overtidsposter.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
155,6	169,9	169,5

Virksomheten har en økning på ca 5 årsverk i forhold til budsjett. 2,6 av disse er finansiert av eksterne midler. 1 årsverk er finansiert av budsjettoverføring fra Vinne & Vuku. 1 årsverk er innplassert og må dekkes av egne midler, og ekstra lærling er delfinansiert av lærlingetilskudd.

Kompetanse:

Det må jobbes aktivt med å opprettholde behov for basiskompetanse, både på fagskole- og høgskolenivå i alle avdelinger i årene som kommer. Det jobbes aktivt med å bistå ansatte og tiltakspersoner med kvalifisering til fagbrev. Flere ansatte i omsorg og velferd tar grunnutdanning i vernepleie. Ved Verdal bo- og helsetun skal antall sykepleierstillinger økes, dette for å sikre virksomhetens kompetansebehov. Det er iverksatt kompetanseheving på enkelte tema for hele personalgrupper. En del kompetansebygging og planlegging skjer i nært samarbeid med andre, som for eksempel lindrende behandling/kreftomsorg.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	2,1	9,9	1,9	7,5	3,5	7,8
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2011	2,8	8,2	2,0	7,3	3,1	5,3

Enheten har en positiv sykefraværsutvikling i 2011, hvor 3. tertial viste størst nedgang fra året før. Stort fokus på sykefraværarbeid i alle avdelinger. Månedlige samarbeidsmøter mellom ledergruppa og NAV lokal og NAV Arbeidslivssenter. IA-fokus i HMS arbeidet og i møter med tillitsvalgte og verneombud.

## 4.12135 NAV

### Tjenester.

NAV Verdal har jobbet med et betydelig antall brukere under 21 år. Svært mange i denne gruppen hadde en skolerett i behold, men få ønsket av ulike årsaker å benytte seg av denne retten. Det er stort fokus på området. Kvalitetsmessig meget god jobbing av kontorets ansatte opp mot brukerne. Tett samarbeid med privat næringsliv og offentlige aktører bidro til at mange av brukerne kom seg i meningsfullt arbeid og aktivitet i 2011. Antall brukere under 21 år med en skolerett i behold, og som samtidig har hatt økonomisk sosialhjelp, har året sett under ett vært stabilt avtagende. I kroner er det utbetalt 0,5 mill mindre til gruppen i 2011 enn i 2010.

Kvalifiseringsprogrammet er fortsatt et satsingsområde innenfor kommunale tiltak i NAV-kontorene. Deltakelse i programmet har gitt gode effekter for deltakerne. Mindre økonomiske



ressurser til gjennomføring av programmet og lavere innsøking av brukere har ført til at det i snitt i 2011 har vært 8 deltakere i programmet. Antall brukere har vært lavere enn budsjettert, noe som igjen har ført til et underforbruk av midler på området.

Kontoret har ved utgangen av 2011 110 brukere knyttet til gjeldsproblematikk. Av disse har kontoret full økonomistyring for i underkant av 20 personer. Ressursmessig er dette krevende, men veldig bra i forhold til å forebygge fremtidige økonomiske problemer. Det er i perioden avsluttet 81 gjeldssaker, mens 87 nye er kommet til. 33 personer står på ei venteliste for å få bistand. Med bakgrunn i kapasitet har tjenesten innført begrensinger i oppstart av nye saker. Det ytes derfor ikke et godt nok tjenestetilbud på dette området.

Det er vedtatt bosetting av inntil 50 flyktninger i perioden 2011 til 2012. Det ble i 2011 bosatt 23. Det er et godt samarbeid med andre tjenester i kommunen som har ansvar vedrørende nyankomne flyktninger. Utfordringen her som på flere andre områder, er tilgangen til egnede boliger.

Jobben med aktivt å samordne innsatsen mot mottakere av økonomisk sosialhjelp fortsatte også i 2011. 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. Det er likevel en pågang av søkere til økonomisk sosialhjelp slik at det er en utfordring å holde trykket oppe på denne samordningsjobben med de ressurser en har tilgjengelig. Flyktninger med for dårlige norskkunnskaper etter endt introduksjonsprogram, har hatt store problemer med å få seg egnet arbeid.

Størst utfordring har tjenesten med tanke på det boligsosiale arbeidet. Her har savnet etter et boligkontor som kan bidra i det boligsosiale arbeidet vært stort. Ved utgangen av 2011 er det ikke registrert noen bostedsløse, i den forstand at de ikke har en kortvarig løsning på sin boligutfordring, men enheten har oversikt over rundt 40 personer som har svært utilfredsstillende boforhold. Mange av disse har rusproblemer og psykiske problemer. Til denne brukergruppen er det svært liten tilgang på boliger, og tjenesteapparatet for disse har vært veldig fragmentert.

## Økonomi.

Nettoreultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	15 461 807	18 110 948	85	2 649 141	19 352 492
Øvrige kostnader	20 330 522	18 155 000	112	-2 175 522	21 866 384
Inntekter eks. sykelønnsref.	-3 799 356	-3 902 500	97	-103 144	-9 738 396
<b>Netto forbruk</b>	<b>31 992 973</b>	<b>32 363 448</b>	<b>99</b>	<b>370 475</b>	<b>31 480 480</b>

Underforbruk på lønn relaterer seg til lavere forbruk av lønnsmidler enn budsjettert knyttet til Kvalifiseringsprogrammet og Introduksjonsprogrammet. Det ble bosatt en god del familier i 2011 som medførte et vesentlig lavere forbruk på introduksjonsprogrammet enn budsjettert. Det er i hovedsak enslige voksne som har rett på Introduksjonsprogrammet.

Overforbruket på øvrige kostnader skyldes i hovedsak to forhold; økonomisk sosialhjelp og boligforvaltning. Økonomisk sosialhjelp har et overforbruk på 1,1 mill hvorav det meste ligger på flyktningsiden. Det har vært forholdsvis mange som er ferdig med Introduksjonsprogrammet som ikke er kvalifisert for arbeid, og da spesielt grunnet språkferdigheter. Det ble derfor satt i gang egne kurs for disse i 2. halvår som har som hovedmål å bedre språkferdighetene såpass at de kan være kvalifiserte for jobb. Kursene er finansiert med statlige midler gjennom NAV-systemet.

I forbindelse med boligforvaltningen er det inntektsført ca kr 300.000,- mindre i husleie enn hva som var budsjettert. Hovedårsaken til inntektssvikten er at det er boliger som har stått tomme i perioder.

Det er utbetalt i overkant av kr. 500.000,- i reparasjoner av skadeverk som er forvoldt i boliger NAV disponerer. Mye av dette kunne vært unngått hvis det hadde vært ressurser til tettere oppfølging av boforhold.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
16,0	15,4	12,3

Enheten har 15,4 faste årsverk. Med bakgrunn i permisjoner og sykefravær har antall personer i ulike vikariater og engasjementer gjennom året variert. Totalt sett har tjenesten utført virksomheten med i snitt færre årsverk enn årsverksrammen har gitt mulighet for.

Kompetanse:

Enheten har i 2011 hatt problemer med rekruttering innen sosialfaglig utdannet personell.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	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
2011	2,1	4,0	2,9	8,1	2,0	14,4

Enheten har året sett under ett, hatt et for høyt sykefravær. Årsakene er sammensatte og mangesidig. Hele kontoret har hatt stort fokus på internt HMS-arbeid. Jevnlige HMS-undersøkelser, tiltak og evalueringer har bidratt til at medarbeidertilfredsheten er god.

## 4.13136 Ressurssenter helse, omsorg og velferd

### Tjenester.

Samhandlingsreformen, nytt lovverk og forskrifter utfordrer virksomhetsområdet med tanke på utvikling av tjenestene som retter seg mot tidlig innsats og forebygging.

En frisklivssentral ble, etter deltakelse i prosjektarbeidet Friskliv – Innherredsmodellen, opprettet høsten 2011.

Legesentrene ble privat praksis fra 1.5.2011. Prosessen var krevende for alle parter, men erfaringene så langt er positive. Verdal har nå 3 legesentre med totalt elleve fastleger og to turnusleger. Det er fortsatt mange som velger fastlege utenfor kommunen, noe som fører til at Verdal betaler ca kr 290.000,- i gjestepasienthonorar i 2011. Verdal søkte og fikk innvilget en ny fastlegehjemmel i 2011 og har som mål å få denne på plass tidlig høst 2012. Legevakt på dagtid organiseres etter oppsatt liste. Vedrørende legevakt på kveld og natt vises egen årsmelding fra

Innherrred Interkommunal legevaktssentral IKS. Ressurssentret yter økonomi, lønn og personaltjenester til Innherred Interkommunale legevaktssentral.

Virksomhetsområdet dekker også kommunenes andel i Pasientskadeerstatning og til Overgrepsmottaket i Nord-Trøndelag.

Virksomhetsområdet jobber aktivt med samhandling og har deltatt i samhandlingsprosjekter med helseforetaket og internt i kommunen. Revidering av driftsavtalene med private fysioterapeuter ble oppstartet og forventes slutført første halvår 2012.

Booppfølgingstjenesten består av 3,4 årsverk og hadde en økning i antall saker på 12% i 2011. Boligsosial handlingsplan ble vedtatt høsten 2011. Stillingen som boligkoordinator ble organisatorisk plassert i ressurscenteret med ansvar for koordinering av det boligsosiale arbeidet.

Rusavdelingen med totalt 8,8 årsverk fortsatte i 2011 med fokus på intern prosess med sammensmelting av Rustjenesten og rusprosjektene etter omorganiseringen i 2010. Rustjenesten opplever stadig økning i antall henvisninger, og kapasiteten er sprengt. Avdelingen fikk innvilget midler gjennom opptrappingsplanen for rusfeltet. Midlene gikk til en stilling som jobber med tidlig intervensjon overfor ungdommer i alderen 16-23 år.

Helsestasjon Rus har vært drevet som et samarbeid mellom flere avdelinger. 2011 var siste året med statlig tilskudd. Det er startet en prosess med at LAR-pasienter, legemiddelassistert rehabilitering, overføres fra Rustjenesten til Helsestasjon Rus.

ATA-senteret har utvidet tilbudet sitt ved å opprette et nytt tiltak for ungdommer, kalt Mekkelaget. Dette kommer i tillegg til Snekkerlaget som kom i gang i 2010. Ruskoordinator er knyttet til Rusavdelingen, gjennom funksjonen som prosjektleder, og har oversikt over rusarbeidet i kommunen på tvers av virksomhetsområdene.

Fengselshelsetjenesten rapporterer en merkbar øking av sammensatte og krevende tjenestebehov hos innsatte. Tjenesten har i 2011 arbeidet aktivt med utarbeidelse og oppdatering av prosedyrer og dette arbeidet slutføres i løpet av vår 2012.

Dagsentret Kontakten har en stabil brukermasse.

## Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	17 789 513	18 003 519	99	214 006	21 089 419
Øvrige kostnader	16 009 841	15 372 335	104	-637 506	13 603 638
Inntekter eks. sykelønnsref.	-9 640 239	-8 031 000	120	1 609 239	-11 156 940
<b>Netto forbruk</b>	<b>24 159 115</b>	<b>25 344 854</b>	<b>95</b>	<b>1 185 739</b>	<b>23 536 117</b>

Det er et positivt avvik pr. 31.12.2011 på ca kr. 1,3 mill. Hovedårsaken er høyere inntekter enn budsjettert. Dette gjelder ulike lønnstilskudd, brukerbetaling og refusjoner.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte	Årsverk 31.12.11
------------------	--------------	------------------

	årsverk 2011	
41,8	41,2	27,9

Endringen skyldes at legetjenesten ble privatisert i mai 2011.

#### Kompetanse:

Ressurssentret er avhengig av personell med både høy generell kompetanse og spesialkompetanse for å kunne løse oppgavene. Det registreres en økende konkurranse om arbeidskraft både eksternt og internt.

#### Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	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
2011	1,80	10,6	2,0	4,9	4,0	4,9

Avdelingene arbeider aktivt med oppfølging av sykmeldte og har fokus på nærvær.

## 4.14141 Teknisk drift

### Tjenester.

Teknisk drift har stort sett utført driftstjenester i henhold til planlagt omfang og kvalitet. Drift av kommunens vann og avløpsanlegg har fungert uten store overraskelser. I løpet av året har det verken vært større ledningsnettbrudd på vannledningsnettet eller noen store tilbakslagsskader på avløpsnettet. Innenfor vegsektoren kan året betraktes som et normalår med forholdsvis store snømengder i januar og februar, men med svært lite snø i november og desember.

Ved kommunale bygg er det knappe rammer til drift og vedlikehold. Vedlikeholdet er prøvd tilpasset de økonomiske rammer som er gitt. En forholdsvis kald januar, februar og mars medførte et høyt energiforbruk i starten av 2011. I kombinasjon med en høy spotpris på strøm i denne perioden, så det ut til at energiutgiften skulle bli svært høy. Man holdt derfor igjen midler på utgiftssiden for ikke å overstige budsjettet. En svært mild førjulsvinter med mye nedbør gjorde at spotprisen på strøm falt kraftig samt at strømforbruket også ble lavt. Samlet sett ble det derfor brukt ca.1 mill kwh mindre i 2011 enn i 2010. Strømutgift totalt for kommunale bygg i 2011 ble på 9,2 mill kr mot 10,2 mill kr i 2010. Dette bidro til en besparelse på kommunale bygg i forhold til budsjett på i overkant av 1,5 mill.kr.

Investeringer foretatt i 2011:

- Vuku oppvekstsenter, etappe 3.
- Bygging av Verdalsøra Barne- og ungdomsskole, flerbrukshall og svømmehall er gjennomført slik at byggene kunne tas i bruk fra 3. januar 2012.
- Arbeidene med ny jernbaneundergang ved Verdal Hotell er fullført.

- Sanering av eksisterende vann/avløpsanlegg Ørmelen etappe 3 ble slutført vår/sommer 2011.
- Vannforsyning på vestsida av Leksdalsvatnet, samt nordre del av Leksdal, er i full gang. Sjøledninger i Leksdalsvatnet er ferdiglagt.
- Nytt personalrom tilhørende omsorgsboliger er slutført.

## Økonomi.

Nettoresultat 31.12.2011	Regnskap 2011	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik i kr	Regnskap 2010
Netto lønn	23 122 025	24 504 902	94	1 382 877	23 200 314
Øvrige kostnader	70 635 783	67 107 668	105	-3 528 115	70 266 062
Inntekter eks. sykelønnsref.	-78 125 760	-76 407 870	102	1 717 890	-75 816 414
<b>Netto forbruk</b>	<b>15 632 048</b>	<b>15 204 700</b>	<b>103</b>	<b>-427 348</b>	<b>17 49 962</b>

For tjenestene kommunale veger/gatelys og park var det et lite merforbruk. Vedrørende vann og avløpstjenestene har rentesatsen for 2011 på årsbasis blitt 1,5 % lavere enn hva det ble budsjettet med. Dette har ført til at kommunen måtte avsette i underkant av 1,5 til 2,0 mill kr mer enn budsjettet på bundne driftsfond for vann og avløp for regnskapsåret 2010. Disse midlene har kommunen fått igjen på kapitlet hos rådmannen som sparte renteutgifter.

## Ansatte.

Årsverksutvikling:

Årsverk 31.12.10	Budsjetterte årsverk 2011	Årsverk 31.12.11
43,5	44,2	41,3

Årsverk er i samsvar med de budsjetterte lønnsutgifter. I 2011 har virksomhetsområdet holdt 0,4 årsverk vakant ved administrasjonen.

## Kompetanse:

Det gis mulighet for deltakelse på relevante kurs og konferanser innenfor ulike fagområder, innen de gitte økonomiske rammer.

Ved enheten er det mange ansatte som nå er i aldersgruppen 60+. Det vil bli en utfordring i årene framover å rekruttere nye kompetent fagfolk som erstatning for de som i løpet av en femårsperiode går av med pensjon.

Sykefravær:

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
<b>2010</b>	1,8	3,1	1,4	3,9	1,8	3,7
<b>2011</b>	1,8	6,9	1,4	6,4	1,1	5,0

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