



**Levanger kommune**  
Rådmannen

Rapport

## Tillegg til årsberetning 2010



Levanger, 11. mai 2011

<b>KAPITTEL 1</b>	<b>SAMMENDRAG</b>	<b>3</b>
1.1	INNLEDNING.....	3
<b>KAPITTEL 2</b>	<b>SAMFUNN OG TJENESTER</b>	<b>3</b>
2.1	SITUASJONSBEKRIVELSE.....	3
2.1.1	Visjon, overordna mål og verdigrunnlag	3
2.1.3	Utvikling i folketall og befolknings sammensetning	3
2.1.4	Arbeidsledige	4
<b>KAPITTEL 3</b>	<b>ORGANISASJON</b>	<b>4</b>
3.1	SITUASJONSBEKRIVELSE.....	4
3.1.1	Rekruttering	4
3.1.3	Politisk behandlede saker	5
<b>VEDLEGG</b>	<b>RESULTATER OG MÅLOPPNÅELSE FOR ENHETENE</b>	<b>6</b>

# 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

Alder	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Prognose		
								2012	2013	2014
0-5	1 382	1 380	1 397	1 415	1 419	1 427	1 421	1 485	1 467	1 483
6-15	2 687	2 669	2 631	2 575	2 518	2 481	2 471	2 494	2 487	2 497
16-66	11 631	11 701	11 817	11 994	12 121	12 205	12 351	12 572	12 696	12 748
67-79	1 543	1 542	1 539	1 560	1 597	1 651	1 700	1 757	1 846	1 942
80-89	665	683	683	692	681	689	667	685	676	664
90+	93	105	106	119	128	127	131	131	138	137
SUM	18 001	18 080	18 173	18 355	18 464	18 580	18 741	19 124	19 310	19 471

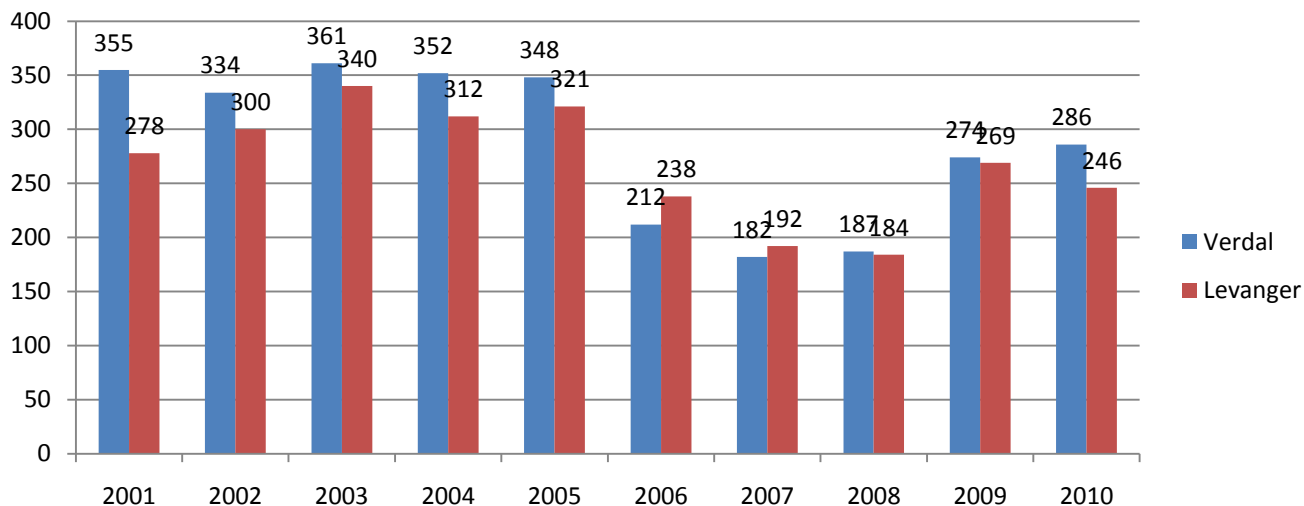
Tall t.o.m. 2011: Registrerte tall pr. 01.01 i året.

Tall 2012-2014: Prognoserte tall. Veksten i folketall de siste 3 åra etter prognosen er lagt er noe mindre enn prognosert. Det slår spesielt ut på 16-66.

## Befolkningsutvikling 2001-2010

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Fødselsoverskudd	68	56	56	55	102	109	63	57	69	39
Nettoflytting inkl. inn- og utvandring	45	71	116	79	-14	-17	120	49	51	118
Folketilvekst	113	127	172	134	79	93	182	109	116	161

### 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 Levanger kommune skjer i samarbeid med Verdal 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 innefor 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
- deltidspromatikken

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

Møteaktivitet	2006		2007		2008		2009		2010	
	Ant. saker	Ant. saker	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter	Ant. saker	Ant. møter
Kommunestyre	80	11	94	10	95	9	68	9	76	10
Formannskap	129	19	135	21	158	20	122	19	121	17
Administrasjonsutvalg	4	3	7	2	7	4	12	5	3	2
Driftskomite	36	7	39	7	48	9	40	7	36	7
Plan og utv.komite	91	11	123	12	107	12	95	10	90	10
Eldrerådet	20	6	17	4	38	10	26	7	25	6

## Vedlegg Resultater og måloppnåelse for enhetene

### Politiske organer

#### 1. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	3 155 588	3 756 388	84	600 800	3 194 767
12 Øvrige kostnader	2 741 029	2 903 000	94	161 971	2 890 830
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-201 156	-30 000	671	171 156	-200 707
14 Netto finanstransaksjoner	-20 000	0	-	20 000	0
<b>T o t a l t</b>	<b>5 675 461</b>	<b>6 629 388</b>	<b>86</b>	<b>953 927</b>	<b>5 884 890</b>

### 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	6 111 792	6 229 098	98	117 306	6 597 544
12 Øvrige kostnader	439 421	222 000	198	-217 421	843 531
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-183 094	-50 000	366	133 094	-89 658
14 Netto finanstransaksjoner	311	0	-	-311	-550 000
<b>T o t a l t</b>	<b>6 368 430</b>	<b>6 401 098</b>	<b>99</b>	<b>32 668</b>	<b>6 801 417</b>

#### 3. Ansatte

##### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
17,6	10,2	10,3

I disse årsverkene 10,3 ligger formannskapssekretær, rådmann m/kommunalsjefer og konsulenter hos rådmannen.

##### 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
<b>2009</b>	1,20	3,90	2,40	2,00	0,10	5,90
<b>2010</b>	1,40	7,40	0,70	2,30	0,40	4,60

Inkludert i dette fraværet er også fravær på fellesområdene (tillitsvalgte etc)

## Fellesområder

### 1. Tjenester

Området består av ulike fellesområder. Eksempelvis kan følgende nevnes:

- Tillitsvalgte
- IA-tiltak
- AMU/AKAN
- Festeavgifter
- Skjenkekontroller
- Husleie rådhuset
- Kontrollutvalg og revisjon
- Forsikringer

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	-5 513 184	4 156 896	-133	9 670 080	2 208 960
12 Øvrige kostnader	17 172 552	13 809 275	124	-3 363 277	17 053 698
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-2 909 672	-2 115 000	138	794 672	-3 610 733
14 Netto finanstransaksjoner	0	0	0	0	-1 161 100
<b>T o t a l t</b>	<b>8 749 696</b>	<b>15 851 171</b>	<b>55</b>	<b>7 101 475</b>	<b>14 490 825</b>

Hovedårsaken til at området leverer et regnskapsresultat som er bedre enn budsjettet er et positivt premieavvik knyttet mot pensjonskostnadene til kommunen.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
5,4	5,4	7,4

De 7,4 årsverkene som ligger under fellesområder er tillitsvalgte med 3,4 årsverk og seniortiltak med 4,0 årsverk.

## Næringsarbeid

### 1. Tjenester

Tjenestetilbudets nivå og innhold er i samsvar med de forutsetninger som ligger til grunn for budsjettet.

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	1 277 056	1 272 427	100	-4 629	1 222 507
12 Øvrige kostnader	5 908 766	5 045 000	117	-863 766	6 272 383
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-4 486 918	-4 103 200	109	383 718	-3 111 289
14 Netto finanstransaksjoner	-55 412	0	-	55 412	-250 000
<b>T o t a l t</b>	<b>2 643 492</b>	<b>2 214 227</b>	<b>119</b>	<b>-429 265</b>	<b>4 133 601</b>

### Avvik:

Næringskapitlet består av 4 delkapitler:

1320 Næring	Kr. 100.789 i pluss. Ført dekket opp for underskudd på kapitlet 132
1322 Marsimartnan	I balanse.
1321 Rinnleiret	Kr. 63.968 i minus. Skyldes en gangs nødvendig vedlikeholdskostnader.
6470 Næringsbygget Røstad	Kr. 466.085 i minus. Skyldes bruk av arkitekt opp mot interessenter samt at driftskostnadene totalt ikke dekkes inn ved ca. 1/3 av lokalet utleid.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
2,0	2,0	2,5

Årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. Økningen på 0,5 årsverk er arbeid med Tusenårsjubileet. Det er ingen endring i antall årsverk i løpet av 2010.

### 3.2 Kompetanse

En anser kompetanse å være i samsvar med behov og utfordringer.

### 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						
2010	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Det har ikke vært sykefravær i 2010

## NAV

### 1. Tjenester

Virksomhetsområdet har i 2010 arbeidet meget aktivt med å få langtids sosialhjelpmottakere i aktivitet og arbeid. Kvalifiseringsprogrammet har blant annet bidratt til at i snitt 30 sosialhjelpsmottakere har fått tettere oppfølging med tanke på å komme i arbeid og aktivitet. I 2010 ble prosjekt "Homla" videreført i samarbeid med HERE, Nav Verdal og Ressurscenter HOV. Tilbudet ble utvidet til også å omfatte fast fotballtrening for deltakerne en time pr. uke.

Tjenestetilbudet i 2010 har hatt et omfang og en kvalitet som planlagt. Videreutvikling av organisering og oppgavedeling har ført til at statlige tiltak og virkemidler har blitt mer tilgjengelige for brukere som tidligere gikk lengre tid på kommunale ytelser.

Nav Levanger har hatt et klart og tydelig mål om at brukere som kan ha rett til ytelser etter folketrygdloven i større grad skal avklares for dette og vi mener at vi i økende grad lykkes med dette. Dette gjenspeiles også i at vi i 2010 har hatt en fortsatt nedgang i bruk av sosialhjelp.

Nav har hatt samhandling med Helse og rehabilitering. Enheten, BAFA v/barnevernstjenesten og Nav Verdal. Videre deltar enhetsleder for Nav i ledermøter for felles helse underlagt kommunalsjef helse



Nav Levanger har teknologisk status som tilfredsstillende våre behov, og er etablert i nye og moderne lokaler med universell utforming

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	9 740 505	10 997 660	89	1 257 155	8 568 133
12 Øvrige kostnader	12 737 752	13 001 000	98	263 248	13 734 532
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-8 703 165	-8 332 400	104	370 765	-8 441 924
14 Netto finanstransaksjoner	-855 000	-852 000	100	3 000	-1 560 548
<b>T o t a l t</b>	<b>12 920 092</b>	<b>14 814 260</b>	<b>87</b>	<b>1 894 168</b>	<b>12 300 193</b>

Driften i 2010 avviker i likhet med 2009 fra et "normalår" fordi det er gitt et betydelig øremerket statstilskudd til drift av kvalifiseringsprogrammet (KVP) for 2010. I tillegg er det tatt inn driftsfond på kr. 670 000,- (øremerket statstilskudd KVP for 2010).

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
10 årsverk	11 årsverk	11 årsverk

De faste årsverk (10) er i samsvar med budsjetterte årsverk.

I 2010 er enheten styrket med et årsverk for å følge opp de lovpålagte intensjonene i kvalifiseringsprogrammet.

For å følge opp brukere som har behov for tett oppfølging over tid blir denne stillingen fast stillingshjæmme fra 01.01.11.

### 3.2 Kompetanse

NAV har også i 2010 gjennomført store og krevende kompetanseløp for både kommunalt og statlige ansatte. Fokuset i 2010 har vært kvalitet på arbeidsevnevurdering og innføring av nytt scanning/dokumenthåndteringssystem.

### 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 %	0,0 %	1,0 %	10,6 %	1,4 %	8,6 %
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	1,7 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %

Nav kommune gikk inn i 2010 med langtidssykmeldinger. Dette gjenspeiles i sykefraværet 1. tertial. Det arbeides kontinuerlig med tiltak for å sikre nærvær og trivsel på arbeidsplassen.

Tiltak som er gjennomført. Arbeidsmiljøundersøkelse oktober 2010

Verneombud sender ut fast spørreskjema om arbeidsmiljø til alle ansatte annenhver måned.

Besvarelsene gjennomgås og eventuelle tiltak drøftes med leder

HMS fast tema på alle ledermøter og i møter i medbestemmelsesapparatet.

Gjennomført turprogram med tilbud om flere turer for ansatte og deres familier

Stort fokus på gode resultater

## Kirker

### 1. Tjenester

Tilskudd til Den norske kirke og andre trossamfunn belastes området

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
12 Øvrige kostnader	7 386 233	7 140 000	103	-246 233	7 052 485
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-29 412	0	-	29 412	-45 851
<b>T o t a l t</b>	<b>7 356 821</b>	<b>7 140 000</b>	<b>103</b>	<b>-216 821</b>	<b>7 006 634</b>

## Kommuneskogen

### 1. Tjenester

Området omfatter driften av kommuneskogen.

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
12 Øvrige kostnader	434 556	320 000	136	-114 556	619 250
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-625 935	-600 000	104	25 935	-930 552
14 Netto finanstransaksjoner	-95 928	-60 000	160	35 928	-91 049
<b>T o t a l t</b>	<b>-287 307</b>	<b>-340 000</b>	<b>85</b>	<b>-52 693</b>	<b>-402 351</b>

Regnskapet for 2010 viser at overskuddet ble ca kr. 52.000 mindre enn budsjettert resultat.

## Oppvekst felles

### 1. Tjenester

Området dekker diverse fellesområder innen oppvekstsektoren. Det desidert største delen gjelder finansiering av ikke-kommunale barnehager. Øvrige tjenester som er tillagt området er for eksempel:

- Finansiering av undervisning av fosterheimplasserte barn
- Skyss for private skoler
- Voksenopplæring
- Enkelte IA-tiltak innen oppvekst
- Spes.peditak private skoler

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	338 662	350 454	97	11 792	1 061 403
12 Øvrige kostnader	106 426 825	109 558 300	97	3 131 475	112 069 544
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-6 794 698	-2 220 000	306	4 574 698	-7 002 428
14 Netto finanstransaksjoner	-94 625 449	-97 300 000	97	-2 674 551	-96 257 383
<b>T o t a l t</b>	<b>5 345 340</b>	<b>10 388 754</b>	<b>51</b>	<b>5 043 414</b>	<b>9 871 136</b>

Oppvekst felles 138 har merinntekter/mindreforbruk på ca. 5 mill kr. Årsak til avvik er merinntekter for refusjon grunnskoleopplæring for fosterhjems plasserte elever (2,4 mill). Inntekter og utgifter til fosterhjems plasserte elever varierer mye fra år til år. I tillegg har vi fått etterberegnet refusjon i 2010 for Norsk II undervisning gitt i 2009. Det er et merforbruk på skoleskyss på 700.000 kr. Den siste posten er mindreforbruk til barnehager i forhold til budsjett. Det var budsjettet ca 2 mill kr i nettoutgift, mens regnskapet viser samsvar mellom inntekt og utgift.

## Innvandrertjenesten

### 1. Tjenester

Innvandrertjenesten har 3 avdelinger. Leira mottak har ansvar for å gi asylsøkerne et botilbud mens de venter på svar på sin søknad om opphold i landet. Mottaket skal sørge for at de til enhver tid gjeldende styringsdokumenter gitt av Utlendingsdirektoratet(UDI) blir fulgt. Mottaket har en spesialavdeling for enslige mindreårige og en forsterket avdeling. Sjefsgården voksenopplæring har ansvar for norskopplæringen til voksne innvandrere og asylsøkere, samt gi eksemensrettet grunnskoletilbud for voksne innvandrere.

Flyktningtjenesten har ansvar for bosetting og integrering av flyktninger. Det skal gjennomføres et introduksjonsprogram for alle nyankomne flyktninger med påfølgende kursstønning for deltakelse etter introduksjonsloven. Målet er å kvalifisere flyktninger for et yrkesaktivt liv eller videre skolegang. Enheten har inkludert en god tolketjeneste som tjenesteapparat i kommunen benytter. Enheten mottar driftsmidler fra staten og fylkeskommune. Det ble tildelt rammeoverføring til drift av skolen.

**Leira mottak:** Mottaket har gjennomført Aktivitetsprosjektet som ble startet i 2009. Prosjektet har hatt en positiv påvirkning på både beboere og ansatte. Relasjonsbygging mellom mennesker på mottaket er den største enkeltårsaken til suksess, men og at mottaket har klart å skape gode møteplasser gjennom mange faste og også impulsive aktiviteter. I tillegg har mange av beboere tatt del i aktiviteter som skjer i lokalmiljøet på Levanger. Det vises eller til gode resultat:

- Større beboermedvirkning ved deltagelse i aktivitetsprosjektet
- Færre avviksmeldinger registrert
- Utviklet samarbeidet med frivillighetssentralen, lokale lag og organisasjoner
- Boligblokken for kvinner har blitt opprustet i forbindelse med ekstramidler fra UDi
- Organisasjonsgjennomgang med fordeling av stillingsandeler på de ulike avdelinger
- Videreført arbeidsmiljøprosess (HMS) i samarbeid med AktiMed
- Stort fokus på beboere med spesielle behov

**Sjefsgården voksen.** Skolen flyttet til Staup i februar og fikk med det gode undervisningslokale og gode arbeidsforhold. Flyttingen til Staup førte til tilgang på kantina. Det har før til bedre elevmiljø og bidratt til rolige forhold blant eleven. Beliggenheten med nær tilgang til store ute områder har også hatt mye å si for miljøet og muligheten for aktiv fysisk utfoldelse.

- Lærerne har i tillegg til bruk av semesterplaner og ukeplaner vært inndelt i fokusgrupper for å arbeide med prioriterte oppgaver
- Det ble opprettet en ekstra gruppe i perioden januar – mars
- Skolen har holdt mange informasjonsmøter for besøk av andre skoler. I tillegg har ansatte vært kursholder på nasjonale samlinger
- Tre lærere har vært med å utvikle et kursopplegg "arbeidsretting av norskopplæringa" for Vox og har i denne sammenheng holdt kurs rundt om i landet
- Rektor ved Sjefsgården har vært med å laget et nasjonalt kurs "Employability" for Vox og IMDI og holdt til sammen 6 kurs på nasjonale samlinger

**Flyktningtjenesten.** Det ble bosatt 53 personer i 2010 og 14 av disse var enslige mindreårige.

6 personer flyttet fra kommunen til arbeid eller utdanning andre steder i landet. Pr. 31.12. var det bosatt 163 personer som kommunen mottar integreringstilskudd for. Styringskortet danner grunnlag for virksomheten og følgende saker er i tråd med ønsket måloppnåelse:

- 80% av deltakere i program gikk over i arbeid eller utdanning etter avsluttet introduksjonsprogram. Det ligger langt over landsgjennomsnittet.
- Demokrati som tema har vært et fokusområde og gjennomført som en del av den obligatoriske informasjonen gjennom hele året.
- Igangsatt nettverksbygging gjennom et tettere samarbeid med frivillighetssentralen og lag og foreninger.
- Alle barn fikk tilbud og deltok i sosiale aktiviteter og skolefritidsordningen.
- 17 ungdommer fikk sommerjobb.
- Boligtilgang har vært en utfordring. Tilbud fra det private marked har gjort at vi lyktes.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	35 957 482	36 507 881	98	550 399	32 011 586
12 Øvrige kostnader	29 807 319	25 147 600	119	-4 659 719	26 311 099
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-42 745 506	-38 305 900	112	4 439 606	-39 923 909
14 Netto finanstransaksjoner	-22 076 983	-21 208 500	104	868 483	-20 535 900
<b>Totalt</b>	<b>942 312</b>	<b>2 141 081</b>	<b>44</b>	<b>1 198 769</b>	<b>-2 137 124</b>

Årets overskudd skyldes i hovedsak stillingsvakanse ved Leira mottak. Av ulike årsaker har stillingen ikke blitt besatt. Leira fikk 1 mill. i økte rammer etter tilleggsavtalen ble inngått i 2009.

I tillegg ble det søkt og innvilget midler til økt aktivitet. Samtidig har det vært ført en innstramning på innleie ved fravær for å bedre den økonomiske situasjonen. En justering av integreringstilskudd på anslagsvis 250.000 for bosetting av enslige mindreårige skulle ha vært overført til barnevernet. Dette ble ikke gjort og inngår derfor som en del av overskuddet i innvandrer-tjenesten.

Driften i 2010 har vært et normalår for Sjefsgården og flyktningtjenesten. Leira mottak har hatt et unntaks år. Vakanser og minimumsinnleie ved fravær har vært tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen fra tidligere år. Prosjektmidler har i tillegg gjort det mulig å holde vedlikeholds utgifter på et minimumsnivå.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
47,4	49,7	48,25

Alle årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. En ledig stilling har blitt redusert og justert i forhold til nye behov. I forbindelse med tilleggsavtalen inngått i 2009 ble det stilt krav om barnefaglig stilling. 1 årsverk som aktivitetsansvarlig, tidligere prosjektstilling er vedtatt opprettet fast. De ledige stillingshjemlene skal i 2011 besettes i tråd med bemanningsplanen og krav fra oppdragsgiver.

### 3.2 Kompetanse

Lærerne har delta på kurs i regi av kommunen og på flere nasjonale samlinger. Skolen har spesielt hevet kompetansen på spesial pedagogiske området. Flyktningtjenesten har i likhet med Leira bred og god kompetanse rettet mot målgruppen. Alle planlagte veiledningsopplegg er videreført.

Det er i tillegg gjennomført tilpasset dataopplæring til den ansatte på Leira i regi av Basiskompetansetilbud kommunen gir.

### 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	1,70	8,60	0,90	4,80	2,50	6,20
2010	2,50	1,00	1,80	6,70	1,30	2,80

Alle 3 avdelinger har hatt betydelig nedgang i sykefravær både kort- og langtidsfraværet. Ansatte blir fulgt opp i tråd med IA-avtalen.

## Mule og Okkenhaug OS

### 1. Tjenester

Mule og Okkenhaug oppvekstområde er, i tillegg til overordnede planer, lover og forskrifter, drevet med bakgrunn i lokale styringsdokumenter; virksomhetsplan og årsplan. Virksomheten er fundert i Levanger kommunes "Kommuneplan 2008 – 2020" med visjonen, "Livskvalitet og vekst". I enhetens egen visjon, "Vi Vil!", ligger en tanke om et felles ønske og en felles forpliktelse i arbeidet for livskvalitet og vekst til de som sogner til enheten. Virksomhetsplanen er basert på avtalte utviklingsmål, samt til mål i kommunens overordnede styringskort for oppvekstfeltet. For barnehagene i enheten har kommunens rammeplan vært styrende.

Tjenestetilbudet har vært i samsvar med de planer som er lagt, og de forutsetninger som ligger til grunn for virksomheten. Det vil si at man har arbeidet aktivt med bl.a. vurderingsproblematikk. Læringsplattformen It's learning er i bruk på alle trinn. Enheten er i tillegg en Olweus-enhet, hvor både Mule og Okkenhaug skoler bruker Olweus-systemet i sitt arbeid mot mobbing og antisosial atferd.

Enhetens skoler har en felles arena knyttet til Gården Som Pedagogisk Ressurs, "Vollan". Her har man en alternativ opplæringsarena for et fåtall barn på mellomtrinnet. En gjesteelev fra Nesheim skole deltar i tillegg på "Vollan-gruppa".

Enheten har gjennom god organisering og streng budsjettdisiplin fått et greit resultat i 2010. Det er ønskelig videre at man i langt større grad kan se enhetens samlede personalressurs under ett. Det er fremdeles ønskelig med bedre kvalitet på kommunens rapportssystemer knyttet til regnskap og budsjett.

Enheten har hatt én medarbeider med på det "Kompetanse for kvalitet – videreutdanning for lærere" fra høsten 2010. I tillegg deltar flere av medarbeiderne på kommunens kompetanseheving knyttet til begynneropplæring i norsk.

Enheten er godt oppdatert teknologisk. Det er gått til anskaffelse av flere digitale tavler. I tillegg har man prosjektører tilgjengelige i de fleste klasserom. Men har en god pc-dekning i enheten, hvor alle lærere samt styrerne i barnehagene har egen bærbar pc. Ellers har alle tilgang til stasjonære datamaskiner. På elevsiden var det et løft å få flere bærbare datamaskiner høsten 2010.

Når det gjelder det ytre miljø har Okkenhaug skole innviet egen ballbinge i 2010. Mule skole er, som initiert i skolebruksplanen, tenkt utbygd / rehabilitert i 2012. Dermed ligger oppgradering av utemiljø på vent.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	16 113 333	16 021 255	101	-92 078	15 964 510
12 Øvrige kostnader	4 379 682	4 228 900	104	-150 782	4 345 338
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-4 870 580	-4 582 900	106	287 680	-4 892 394
14 Netto finanstransaksjoner	-9 140	-95 000	10	-85 860	-589 679
<b>T o t a l t</b>	<b>15 613 295</b>	<b>15 572 255</b>	<b>100</b>	<b>-41 040</b>	<b>14 827 775</b>

Okkenhaug skole og Mule barnehage har hatt et merforbruk i forhold til budsjett. Dette skyldes en ubalanse på lønn. Okkenhaug har hatt store utfordringer knyttet til elever med spesielle behov. For Mule barnehage er et overforbruk på lønn årsak til avviket.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
27,7	27	28,12

Enheten ligger litt høyt i forhold til det budsjetterte årsverk.

Dette skyldes primært innføring av leksehjelp, men også en spesiell situasjon knyttet til elever med spesielle behov.

Situasjonen knyttet til leksehjelp og kvaliteten på denne vil være utfordrede hvis det ikke fullfinansieres. Situasjonen rundt elever med spesielle behov søkes primært løst ved hjelp av organiseringstiltak.

### 3.2 Kompetanse

Det vil på relativt kort sikt være behov for ytterligere kompetansespissing innen områdene realfag, herunder både naturfag og matematikk. I tillegg vil man ha et behov styrking av musikkfeltet. Generelt har enhetens medarbeidere kompetanse som tilfredsstillende kravene til ansatte innen oppvekstfeltet. Man kan imidlertid, i et lengre perspektiv, ane at det trengs spissere kompetanse innen de fleste fagområder. Dette knyttet til signaler som kommer angående fag og kunnskapsutvikling i den norske grunnskolen.

### 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
<b>2009</b>	1,00	6,20	0,00	3,60	0,90	5,10
<b>2010</b>	0,40	3,10	0,20	1,00	0,40	2,10

Enheten følger kommunens retningslinjer for IA-arbeid.

## Halsan/Momarka oppvekstsenter

### 1. Tjenester

Halsan/Momarka oppvekstsenter har vært drevet med utgangspunkt i statlige, kommunale og lokale styringsdokumenter. Enheten har fokus på å gi barna/elevne nødvendig kompetanse slik at den mestrer de grunnleggende ferdigheter og blir rustet til å møte de forventninger de i framtida vil møte i arbeidslivet. Enheten har fokus på fysisk aktivitet samt å gi barna/elevne gode kostholdsvaner gjennom bla faget Mat og Helse.

Nivået på tjenestene er planlagt ut fra tildelte ressurser enheten har. Barnehagen har hatt en aktivitetsøkning med jevnt inntak av barn gjennom året. SFO har hatt en betydelig nedgang fra forrige år når det gjelder antall brukere. Elevtallet ved skolen er noe redusert i løpet av 2010. Skolen ved Sykehuset Levanger har varierende elevtall.

Barnehagen arbeider ut fra Rammeplan for barnehager med lokal årsplan. De har fokus på språk, språkutvikling og kommunikasjon. I tillegg viderefører de arbeidet med trafikkopplæring. Skolen har i 2010 arbeidet innenfor emnet vurdering for læring med vekt på undervisningsvurdering. I den sammenheng er arbeidet med å innføre elevsamtaler startet opp. Det er satset på begynneropplæring i lesing, og flere lærere deltar i den kommunale satsingen.

Det er ikke planlagt nye tiltak i økonomiplan/budsjett.

Med tanke på konsekvensbeskrivelser i økonomiplan/budsjett vil det ved enheten være behov for å bruke betydelige ressurser for å gi barn/elever de tilpasninger de har krav på og behov for.

Skolen begynner å være godt utstyrt med videokanoner og pc`er. Det er et behov for utskiftninger og oppgraderinger for å holde standarden ved like. Barnehagen vil bli oppgradert når det gjelder bærbare pc`er til bruk for personalet. På avdelingene vil det bli datamaskiner som barna kan bruke. Skolen ønsker å komme i gang med utprøving av interaktive tavler.

Skolen ble i høst tildelt midler til oppgradering av fotballbanen og videre utvikling av Uteområdet jfr. Plan som er laget. Dette arbeidet kom ikke i gang i høsten 2010, men regner med at det vil komme i gang i løpet av våren 2011.

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	21 902 331	21 034 908	104	-867 423	18 753 541
12 Øvrige kostnader	4 384 956	4 186 000	105	-198 956	4 853 820
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-10 123 172	-9 525 600	106	597 572	-8 608 382
14 Netto finanstransaksjoner	-56 500	0	-	56 500	-474 000
T o t a l t	16 107 615	15 695 308	103	-412 307	14 524 979

Regnskapet viser negative tall. Det er driften ved barnehagen og SFO som ikke har gått i balanse. Det skyldes svikt i inntektsgrunnlaget ved SFO, og et for høyt lønnsforbruk i barnehagen.

I driften for 2010 er det en økning i pedagog- og assistenttetthet ved skolen fra 01.01. og ut skoleåret 2009/2010 på grunn av store utfordringer i elevgruppen. Bemanningsøkningen tilsvarer 1.1 bemanning. Det har ikke vært mulig å møte denne utfordringen gjennom vridning av skolens ressurser da ressursene er bundet opp i enkeltvedtak spesialundervisning. Med de utfordringer som er nevnt ovenfor, har driften ikke vært lik "et normalår".

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
36,7	36,3	42,9

Det har vært en større økning i årsverk enn budsjettert på grunn av:  
Økning i antall årsverk i forbindelse med innføring av leksehjelp. En klasse mer fra høsten 2010.  
Økning i barnegruppen og utfordringer i gruppen i barnehagen  
En justering i antall stillinger vil skje av ut fra de rammene enheten har til disposisjon.

#### 3.2 Kompetanse

Det prioriteres kompetanseheving ved enheten. I 2010 har flere lærere deltatt i kompetansehevingskurs i norsk. Det er tatt og tas videreutdanning innen engelsk, matematikkvansker og musikk. 4 assistenter har tatt fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. Det er behov for kompetanseheving innen veiledningspedagogikk framover.

#### 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	2,10	7,20	0,60	3,00	1,90	6,10
	1,60	5,50	0,80	2,70	1,10	1,90

Langtidssykefraværet har hatt en nedgang sammenlignet med 2009. Sykemeldte følges opp med oppfølgingssamtaler. Samtalen har også til hensikt å undersøke om fraværet kan relateres til arbeidsplassen. Arbeider etter intensjonene som ligger i IA-avtalen.

## Nesheim skole

### 1. Tjenester

Skolen yter sine tjenester i henhold til tildelte ressurser, i tråd med sentrale føringer og lokale planer og vedtak.

Antallet elever med behov for spesialundervisning øker, noe som fører til at en større del av lønnsmidlene må øremerkes for dette. Konsekvensen er mindre til deling og støtte i klassene. Vi har store utfordringer ift nedslitt og lite tidsriktig bygningsmasse, men situasjonen med rom for elevene er blitt midlertidig bedret gjennom at en paviljong er stilt til disposisjon.

Ubrakte lønnsmidler er brukt til supplering av pulter, stoler, skap, IT-utstyr og læremidler.

Samarbeid med ISK-enhetene, da særlig økonomi og IT oppleves som veldig godt.

Vi er etter hvert rimelig godt utstyrt med PC'er og videokanoner, men ønsker å komme i gang med utprøving av smartboards.

Uteområdet vårt er forbedret gjennom at parkeringsplass for biler er flyttet bort fra lekeområdet. Ny sykkelparkering, fordelt på tre områder som er naturlige ift ankomst, er anlagt med nye, solide sykkelstativ. Planer for opprusting av lekeområdet er lagt for våren i samarbeid med FAU. Vi har et godt fungerende FAU med engasjerte foreldre, som bidrar veldig positivt inn i skolemiljøet.



## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	20 101 235	21 372 119	94	1 270 884	19 031 232
12 Øvrige kostnader	4 369 411	3 962 800	110	-406 611	4 244 146
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-3 146 949	-3 419 900	92	-272 951	-3 839 645
14 Netto finanstransaksjoner	0	0	-	0	-16 537
<b>T o t a l t</b>	<b>21 323 697</b>	<b>21 915 019</b>	<b>97</b>	<b>591 322</b>	<b>19 419 196</b>

Positivt avvik skyldes utsatt tilsetting av en medarbeider overført fra Nesset U og at vi ikke har økt antallet assistenter ifm leksehjelp.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
32,6	33,8	34,2

Antallet årsverk er nå i samsvar med budsjett. Utvidelsen er på 40 % assistent til leksehjelp

### 3.2 Kompetanse

Enheten har ansatte med godkjent kompetanse i alle stillinger. Kjønnfordelingen er litt bedret de siste årene, men fortsatt har enheten overvekt av kvinnelige 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
<b>2009</b>	1,20	5,60	0,70	3,00	1,70	1,90
<b>2010</b>	1,80	3,90	0,40	0,80	0,80	2,80

Enheten jobber jevnt med arbeidsmiljøet og har et relativt lavt sykefravær. Intensjonene i IA-avtalen følges opp etter beste evne.

## Skogn B/U-skole

### 1. Tjenester

I 2010 er byggeprosjektet fullført med de siste investeringer i inventar og utstyr. Skolen er nå forholdsvis godt utstyrt med datautstyr og av-midler. Noe læremiddelinnkjøp gjenstår likevel. Uteområdet har fått noe utstyr, men trenger videre satsing i 2011.

I tillegg til skolens virksomhet brukes lokalene mye av lag og foreninger i Skogn, spesielt til aktiviteter for barn og unge.

Enheten har i 2010 vært drevet i tråd med sentrale, kommunale og lokale planer. Kvaliteten er i samsvar med de planer som er lagt. Det er satset spesielt på begynneropplæring i lesing og skriving. De laveste klassetrinn er forsøkt gitt mer styrking enn øvrige trinn. Behovet for spesialundervisning øker likevel fortsatt. Det er bekymringsfullt. Skolen bruker eksterne opplæringsplasser på to gårder for enkelte elever som trenger særlig stor tilpasning av opplæringen.

Det er ikke planlagt nye tiltak i økonomiplan/budsjett.

Drifta går stort sett etter budsjett på lønn på alle områder (skole, SFO svømmehall), men det har vært et overforbruk på øvrige kostnader. Det skyldes i hovedsak at en del nødvendige investeringer i inventar og utstyr i forbindelse med byggeprosjektet er tatt over driftsbudsjettet. Budsjett og regnskap balanserer likevel fordi inntektene har vært større enn budsjettet. For øvrig vil det fortsatt være behov for å bruke en stor del av budsjettet til spesialundervisning. Teknologisk status er rimelig god. Det vil likevel ganske raskt bli behov for omfattende utskiftninger av eldre elev-pc-er. Dette vil nok kreve midler ut over enhetens budsjett.

Uteområdet er beplantet i forbindelse med byggeprosjektet, men det gjenstår mye når det gjelder andre miljøtiltak som benker, sittegrupper og aktivitetsutstyr.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	32 531 852	33 071 949	98	540 097	28 183 280
12 Øvrige kostnader	12 434 989	10 861 500	114	-1 573 489	10 664 741
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-6 306 462	-5 199 500	121	1 106 962	-3 846 104
14 Netto finanstransaksjoner	-111 746	0	-	111 746	-380 754
<b>Totalt</b>	<b>38 548 633</b>	<b>38 733 949</b>	<b>100</b>	<b>185 316</b>	<b>34 621 163</b>

Det har gjennom året vært holdt fokus på budsjettballansen for mest mulig å unngå overskridelser. Totalt sett er budsjett og regnskap i balanse selv om skoledelen har et overforbruk.

Driften er lik et "normalår", men det er bekymringsfullt at spesialundervisningen fortsatt øker.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
53,4	52,2	55

Årsverkene er i samsvar med budsjett. Økningen i antall årsverk skyldes økning i behovet for og tilråding om spesialundervisning.

Stillingene må fortsette både i 2011, 2012 og 2013. Konsekvensen er at lønnsbudsjettet må økes.

### 3.2 Kompetanse

I 2010 har lærere deltatt i kompetansehevingskurs i norsk, både begynneropplæring og videre lesing. Skolen vil få rekrutteringsbehov spesielt innenfor fagene norsk, engelsk, matematikk og 2. fremmedspråk i årene framover. Spesielt kan situasjonen for 2. fremmedspråk bli krevende.

### 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
<b>2009</b>	1,50	4,90	0,70	3,80	1,10	7,50
<b>2010</b>	1,70	3,50	0,50	2,90	2,20	8,00

Sykefraværet, spesielt langtidssykefraværet har økt. Oppfølgingssamtalene og dialogmøtene med NAV gir ingen indikasjoner om at det kan ha sammenheng med arbeidsmiljøet.

Sykemeldte følges opp ved oppfølgingssamtaler ved sykemeldinger ut over 16 dager og ved samtale for å undersøke om fraværet kan relateres til arbeidsplassen.

## Ekne/Tuv OS

### 1. Tjenester

*Skolene (begge skolene er 4-delte):*

Elevene har fått et undervisningstilbud i samsvar med gjeldende planer – sentrale, kommunale og lokale. Vi har hatt spesiell vekt på lesing og felles verdier.

"Gården som pedagogisk ressurs" har vært gitt enkeltelever fra begge skolene i året som gikk. Dette har vi ikke midler til videre selv det er svært positivt for noen av våre elever .

Vi har elever som vi har gitt full oppdekking selv om økonomien egentlig ikke gir rom for det.

Skolene har meget gode uteområder takket være aktiv innsats fra FAU. Engasjerte og dyktige foreldre legger ned mye arbeid for skolen. De overtok blant annet da hele kollegiet dro på lese-ekskursjon.

Inventar og utstyr har vært nedprioritert til fordel for voksentetthet.

FYNO (fysisk aktivitet og norsk) gjennomføres på en skole 3 ganger pr uke – en meget vellykket kombinasjon.

5 bærbare PC-er ble mottatt med takk på begge skolene. Vi mangler videokanoner og smartboards.

Godt samarbeid med kommunalsjef og Bygg- og eiendom førte til "nye" lokaler til kontorhjelpen. Ekne skole trenger flere rom. Dette jobbes det med.

*Barnehagene:*

Ekne barnehage er en full 2-avdelings barnehage som nå er i ferd med å få realisert utbygging.

Tuv barnehage har fra i høst hatt 1,75 avdeling. Det jobbes godt i barnehagene i tråd med sentrale og kommunale føringer.

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	16 716 511	16 190 812	103	-525 699	15 975 912
12 Øvrige kostnader	4 448 419	4 100 800	108	-347 619	4 637 696
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-6 133 775	-5 933 800	103	199 975	-6 332 127
14 Netto finanstransaksjoner	0	0	-	0	-310 000
<b>T o t a l t</b>	<b>15 031 155</b>	<b>14 357 812</b>	<b>105</b>	<b>-673 343</b>	<b>13 971 481</b>

Det er satt inn ekstra styrking ved skolene pga elever med spesielle behov. Det ligger et krav hos fylkesmannen om kompensasjon for drift i midlertidige lokaler i barnehage (ca 250.000,-). Det har også vært en ped.lederstilling som vi har hatt mye utskiftninger i av forklarlige årsaker. Det kan synes som det fortsatt ikke er helt greit med refusjoner der.

Vikarinnleie generelt innskrenkes til det absolutt nødvendige. Ped.leder fra 100 til 60%.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
31,0	28,5	31,1

Årsverk pr 31.12.09 var 31,03. Ut fra det er det altså ingen økning. I forhold til budsjetterte årsverk er det en NØDVENDIG økning – beskrevet over. Enheten har hatt et minimum av vikarinnleie og har allerede foretatt en 40% justering, og vil nok få overtallighet i barnehage (ped.leder og assistent), mens en på skole vil skjære ned ca 50% fra høsten av.

## 3.2 Kompetanse

Enheten har ansatte med godkjent kompetanse. Ved eventuelle nyttilsetninger vil enheten fortsatt tilstrebe en bedre kjønnsfordeling.

## 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	3,80	8,80	1,20	14,70	1,50	13,10
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	2,40	8,10	0,40	1,70	1,70	10,50

Enheten har hatt en felles samling (skoler og barnehager). Dette var viktig for samhold og trivsel. For øvrig er IA-avtalens intensjoner vår rettesnor i forhold til oppfølging av sykemeldte, etterleves etter beste evne.

## Åsen OS

### 1. Tjenester

Åsen os har utviklet uteområdet til et aktivt sted for barn og unge. Dette gjelder for både barnehagen og skolen som har laget tilrettelagte områder for ulike aktivitet, både på fritiden og i skole/ barnehagetiden.

Skolen har hatt fokus på god yrkesrettet veiledning ved bruk av god rådgivingstjeneste og samarbeid med næringslivet i regionen.

Enheten har gitt et godt og gjennomført tilbud til barn og unge slik som planlagt. Aktivitetsnivået er fortsatt høyt når det gjelder læringstrykk og fysisk aktivitet for barn og unge.

Enheten har for året 2010 gjennomført planlagte innsparinger. Enheten sparte inn ca. 1,1 mill for året 2010 i henhold til budsjett. Dette ga oppsigelse av 2 lærerstillinger.

Enheten har bra med teknologisk utstyr som innfrir kravene både til læreplan og arbeidsverktøy for personalet.

Det er gjort omfattende investeringer på uteområdet, det gjenstår beplantning og estetisk utforming av arealet.

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	18 787 289	18 970 276	99	182 987	18 246 110
12 Øvrige kostnader	5 971 841	4 744 500	126	-1 227 341	5 646 677
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-5 772 336	-4 689 100	123	1 083 236	-5 498 981
Totalt	18 986 794	19 025 676	100	38 882	18 393 806

Enheten har fått til høyere inntekter, både gjennom statstilskudd og betydelig økt elevmasse på sfo. Enheten har også økte inntektsrefusjoner fra ulike instanser.

2 lærerstillinger ble kuttet ut for å kunne komme i økonomisk balanse. Drifta har vært normal med ulike utfordringer.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
33,9	33,2	32,3

Årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. Antall årsverk er redusert i løpet av 2010. Så lenge det ikke blir klassesprekk og økt ressurstildeling vil antall årsverk være det samme i 2011.

#### 3.2 Kompetanse

Enheten er inne i en omfattende kursrekke innenfor lese- og skriveopplæring for ansatte fra 1.- 4. klasse. Alle ansatte ved skolen er med i et læringsmiljøprosjekt i samarbeid med ppt og Verdal. Behovet fremover vil være fagkompetanse på ungdomsskolen og generell kompetanse innenfor psykisk helse blant unge.

#### 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	2,40	3,70	0,60	4,80	1,80	4,30
	1,60	6,30	0,30	2,30	1,60	3,50

Enheten har et godt og jevnt arbeid med oppfølging av ansatte, både gjennom samtaler og IA-arbeid. Enheten har et bevisst forhold til tiltak som stimulerer til trivsel og tilrettelegging for ansatte med ulike utfordringer.

## Ytterøy OS

### 1. Tjenester

Ytterøy oppvekstsenter har i 2010 vært drevet med basis i statlige, kommunale og lokale styringsdokumenter. Virksomheten evalueres både gjennom *Nasjonalt kvalitetsvurderings-system* og virksomhetsbaserte vurderinger slik som *Ståsted-* og *Organisasjonsanalysen*, og enheten har høy grad av måloppnåelse.

Nivået på enhetens tjenesteyting er planlagt ut fra tildelte ressurser og gjennomført i tråd med plan og nødvendige justeringer. I barnehagen har det vært aktivitetsøkning i perioden, og dette er økt ved tilsvarende økt ressursgrunnlag. Elevtallet er noe redusert i 2010.

Barnehagen har arbeidet i tråd med lokal årsplan og har i perioden satt særlig fokus på språk, språkutvikling og kommunikasjon.

Skolen har i 2010 hatt målrettet satsing innenfor temaet *vurdering for læring* og med særlig vekt på underveisvurdering. Måloppnåelse gjennom å styrke grunnleggende ferdigheter har stått sentralt i arbeidet og skolen har nå gode rutiner for elevsamtaler i tillegg til de ordinære elev-/foreldrekonferansene. Vi ser god læringseffekt av det arbeidet som her er gjort. En bevisst bruk av den digitale læringsplattformen *It's learning* i vurderingsarbeidet har også vært en viktig del av denne satsningen.

Enheten har godt samarbeid både i kommunal og i samkommunal sammenheng. Nye oppgaver er også dette året overført fra sentralleddet og ut til enheten og behovet for økt merkantil ressurs er betydelig uten at det er rom for økning innenfor enhetens rammer.

Teknologisk status i enheten er god, og de ansatte, særlig i enheten skole, er svært god kompetanse innenfor dette feltet. Det er et meget godt samarbeid med ikt-enheten i ISK.

Det er gjort politisk vedtak om nybygging og restaurering ved Ytterøy skole med start i 2011. En opprusting av uteområdet må være en del av dette arbeidet og inngå som en del av en helhetlig plan for byggeprosjektet.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	7 698 494	7 547 650	102	-150 844	7 101 056
12 Øvrige kostnader	2 374 030	2 175 900	109	-198 130	2 416 223
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-2 267 000	-1 964 600	115	302 400	-2 189 520
14 Netto finanstransaksjoner	-60 200	0	-	60 200	-60 200
<b>Totalt</b>	<b>7 745 324</b>	<b>7 758 950</b>	<b>100</b>	<b>13 626</b>	<b>7 267 559</b>

Det er meget godt samsvar mellom totalt regnskapsresultat og årsbudsjett. Det bør arbeides mer bevisst med å justere budsjettet i løpet av året, med bedre fordeling mellom de ulike postene, basert på erfaringstall fra tidligere år og planlagt drift. Digitalisert budsjett er et godt grunnlag for dette, men nødvendig kompetanse i forhold til dette må på plass og må tilføres fra sentrallet.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
<b>14,2</b>	<b>14,9</b>	<b>14,3</b>

Årsverksutviklingen er lavere enn planlagt til tross for økt behov for bemanning i barnehagen. En nødvendig bemanningsøkning ble, ut fra ressurstilgangen, utsatt til nytt budsjettår.

### 3.2 Kompetanse

Enhetens ansatte har høy grad av både formal- og realkompetanse. Men med få ansatte er man til enhver tid, særlig i skolen, sårbar i forhold til å beholde den nødvendige spiss- og breddekompetansen.

Enheten prioriterer hele tiden kompetanseheving, og har i 2010 hatt flere lærere i omfattende etter- og videreutdanning. Særlig har leseopplæring og kompetanse innenfor faget norsk vært prioritert i 2010.

En bevissthet i forhold til tilpasset opplæring og tidlig innsats gjør at det bør settes økt fokus i forhold til assistentenes rolle, funksjon og kompetanse innenfor vår enhet. Vi mener saken også må sees i et større perspektiv og drøftes helhetlig innenfor enheten oppvekst, både med henblikk på barnehage, SFO, skole og også i forhold til leksehjelpordningen.

### 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
<b>2009</b>	0,80	0,00	0,00	7,30	1,50	4,80
<b>2010</b>	0,70	1,60	0,20	1,10	0,30	0,00

Enheten arbeider innenfor rammen av IA-avtalen i forhold til tilstedeværelse. Også dette året har enheten et uvanlig lavt sykefravær. Selv om slik statistikk har mange upåvirkelige faktorer knyttet til seg, fortjener de ansatte i Ytterøy os ros for sin vilje til å stå på og å ta ansvar for eget arbeid og egen arbeidsplass.

## Frol OS

### 1. Tjenester

Frol os har gjennom flere år arbeidet aktivt for å utvikle læringsmiljøet. Gjennom satsing både i barnehagen og på barnetrinnet på "De utrolige årene" (Webster Stratton), og på ungdomstrinnet i et eget opplegg for læringsmiljøet gjennom Midt-norsk kompetansesenter for atferd. Dette er både i samsvar med kommuneplanene og sentrale satsingsområder gjennom utdanningsdirektoratet (udir). Udir finansierer prosjektet på ungdomstrinnet. Dette arbeidet vil fortsette som prosjekt i to år til.

Samarbeidet med foreldrene gjennom FAU er etter enhetens vurdering meget godt. Et aktivt og engasjert FAU bidrar konstruktivt til å utvikle læringsmiljøet, bl.a. ved at vi i fellesskap har fått en av landets fremste skoleforskere hit på planleggingsdag for lærerne og på storforeldremøte.

Elevrådet på ungdomstrinnet bidro med 70 000 kr (!!!!) til innkjøp av materiell til utendørsaktiviteter i fjor. Et bedre eksempel på ansvarsfølelse fra elevene skal en vel lete lenge etter. Det arbeides med å involvere elevene gjennom elevrådene på en mer direkte måte, og dette eksemplet viser at vi er rett vei mot dette.

I tillegg til de kommunale og nasjonale satsingsområdene har oppvekstsenteret i samarbeid med Kulturskolen gjennomført et treårig prosjekt kalt KOM (Kreativt oppvekstmiljø). Prosjektet ble avsluttet med en stor forestilling og en mini-martna som ble vist for fire fulle hus. Samarbeidet med Kulturskolen vil fortsette også i framtiden.

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	51 871 402	50 541 601	103	-1 329 801	48 542 263
12 Øvrige kostnader	13 480 802	11 673 100	115	-1 807 702	12 270 791
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-15 143 015	-12 192 100	124	2 950 915	-13 460 400
14 Netto finanstransaksjoner	-76 000	0	#DIV/0!	76 000	0
T o t a l t	50 133 189	50 022 601	100	-110 588	47 352 654

Oppvekstsenteret har arbeidet bevisst og målrettet gjennom de siste årene for å tilpasse aktiviteten budsjetttrammene. I 2010 er det forbrukt 100% av budsjettmidlene. Overforbruket på 110 000 kr tilskrives utgifter til IA-tiltak som ble belastet enheten under regnskapsavslutningen og som vi ikke forutså før årsskiftet. Gjennom året har Frol os også fått gjort en del nødvendig innkjøp av bl. a. lærebøker, stoler og pulter og PCer.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
92,4	93,2	95,2

En av de ansatte lønnes av enheten men arbeider annet sted i samkommunen i et IA-tiltak og mesteparten av dennes lønn refunderes.

Ellers er det samsvar mellom budsjettmidler og antall ansatte. Pga økning i antall elever som har rett til spesialundervisning må en stadig større del av årsverkene brukes til det, i tillegg til at dette forklarer økningen i årsverkene.

## 3.2 Kompetanse

Frol os har formelt kvalifiserte tilsatte i alle stillinger som har utdanningskrav. Det er dog stadig vanskeligere å skaffe utdannede vikarer og antall søkere på ledige lærerstillinger er redusert med inntil 2/3 i løpet av de siste årene.

Flere tiltak for å øke kvalifikasjonene er gjennomført. Noe gjennom initiativ av den enkelte og noe gjennom kommunale tiltak og tiltak på enheten.

## 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	1,90	6,70	1,50	5,10	2,70	6,70
2010	2,50	5,40	1,40	2,60	1,50	5,20

Det er en gledelig nedgang både i korttids- og langtidsfraværet. Det arbeides kontinuerlig med tilretteleggingstiltak for medarbeidere som står i fare for å bli sykemeldt og for å få sykemeldte tilbake i arbeid så raskt som mulig.

## Nesset U-skole

### 1. Tjenester

Nesset ungdomsskole har ca 185 elever fordelt på 8 klasser.

Skolen virksomhet foregår ut fra gjeldende plan- og lovverk og forskrifter.

Fokusområdene er i henhold til kommunale og nasjonale satsingsområder, men det nevnes spesielt at skolen har søkt som sertifisering som *dysleksivennlig skole* av Dysleksi Norge.

Planlegging og oppstart av renovering av skolen og uteområdene er gjennomført med minimal belastning for elevene, slik at læringstrykket er opprettholdt året gjennom.

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	11 227 046	11 901 972	94	674 926	12 377 587
12 Øvrige kostnader	3 362 848	2 956 800	114	-406 048	3 430 596
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-594 608	-381 800	156	212 808	-839 679
<b>T o t a l t</b>	<b>13 995 286</b>	<b>14 476 972</b>	<b>97</b>	<b>481 686</b>	<b>14 968 504</b>

Enheten har lyktes med å få en drift i økonomisk balanse. Dette takket være ansatte som har stått på og opprettholdt kvaliteten til tross for reduksjon i antall ansatte.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
20,6	19,3	18,0

Nedbemanningen 2010 ble gjennomført for å harmonere tjenestenivå og budsjett – viser til rapport etter 2.tertial



## 3.2 Kompetanse

Vi har en stab med ansatte med variert og sterk kompetanse, men er sårbar dersom ansatte slutter. Vi må derfor stadig være våken i forhold til å rekruttere den kompetansen som kompletterer den kompetansen våre ansatte innehar.

I tillegg gjennomfører enheten bevisste interne kompetansehevingstiltak via interne kursrekker og deltakelse på tilbudte etterutdanningstiltak. En av våre lærere går på engelsk halvårshet i regi den statlige satsingen "Kompetanse for kvalitet"

## 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	1,60	7,10	0,40	6,80	2,00	7,60
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	1,20	4,70	0,20	6,00	2,00	7,50
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Enheden følger retningslinjene for Inkluderende Arbeidsliv. Vi har hatt noen langtidssykemeldinger som trekker sykefraværet opp, men har ingen indikasjoner på at det er sammenheng med arbeidsmiljøet ved skolen

## Barne- og familietjenesten (BaFa)

Barne- og familietjenesten (BaFa) har avdelingene 3108/Administrasjon, 3112/Førskoleteam, 3114/Barnevern, 3116/Helsestasjons- og skolehelsetjenesten og 3117/ Ped.psyk.tjeste, til sammen 54,6 årsverk, fordelt på ca 70 ansatte.

### 1. Tjenester

BaFa driver flere tverrfaglige team for å forebygge skadeutvikling og for å styrke innsatsen for utsatte grupper: **Krisehjelpen**, **De utrolige årene** Webster Stratton: **"(DUÅ)/ IBAPP**: Barn av psykisk syke foreldre (og rus) /samtalegrupper for barn. **Småbarnslosen**: Tverrfaglig lavterskelteam for tidlig intervensjon for barnhager og foreldre, prosjektert i 2010-startet fra januar 2011. **Ressursteam i skole**: Tverrfaglige team som møter opp på skolene til fastsatte tider. Olweusprogrammet mot antisosial atferd og mobbing.

#### Ansvar 3108/Adm: 2,8 årsverk

Sekretær gikk ned fra 100 til 50% stilling fra 1.oktober. Vakanse ut året.

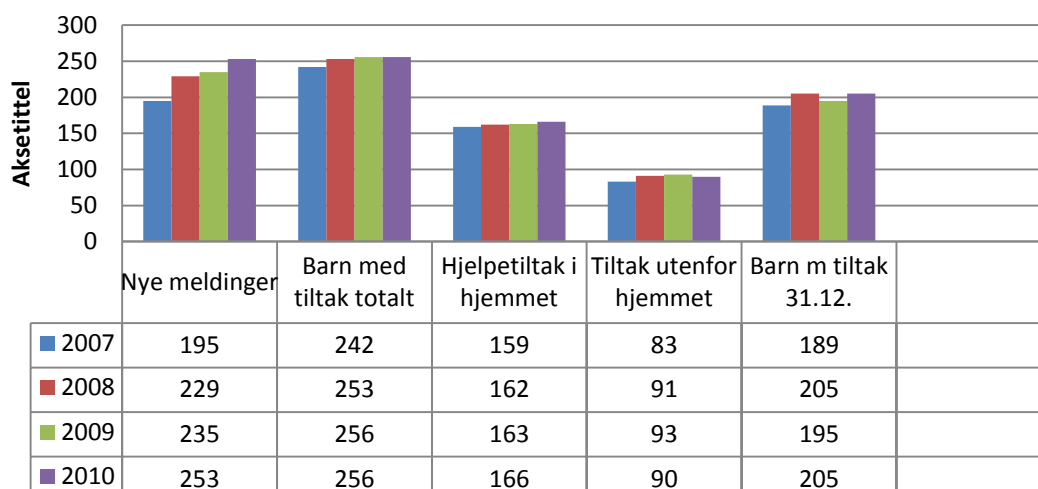
**Psykologene**: 2 psykologer i tilsammen 130% stilling. 70% stilling prioriterer arb med gravide, samt barn/familier 0-6 år, mens 60% stilling (fra august) prioriterer ungdom/familier 13-18. Psykologene har hatt totalt 56 enkeltsaker i 2010, hvorav 42 har vært barn under 6 år. Psyk har holdt 6 faglige foredrag til skoler/barnehager, 3 interne foredrag i BaFa, i tillegg til fast veiledning for ansatte i alle avdelingene i BaFa.

#### Ansvar 3112/ Førskoleteam: 7,2 årsverk (fagleder, 7 spesialpedagoger)

21 førskolebarn har hatt spesialpedagogisk hjelp etter opplæringslovens § 5-7, med et snitt på 8,5 t per barn/uke. Det er fordelt kr. 3,48 mill i øremerket kommunalt og statlig tilskudd etter søknad fra 20 barnehager. Samarbeidsavtale om kompetanseheving fra BaFa til alle barnehagene i kommunen. Prosjekt 0-6 i BaFa ble sluttført i 2010, og prosjektrapport har lagt føringer for oppvekstplanen og for vedtak om opprettelse av "Familiens hus".

#### Ansvar 3114/ Barnevern: 20 årsverk (barnevernleder, 13 fagstillinger/saksbehandlere, 6 tiltaksstillinger)

## Aktuelle tall barnevern 2007-2010

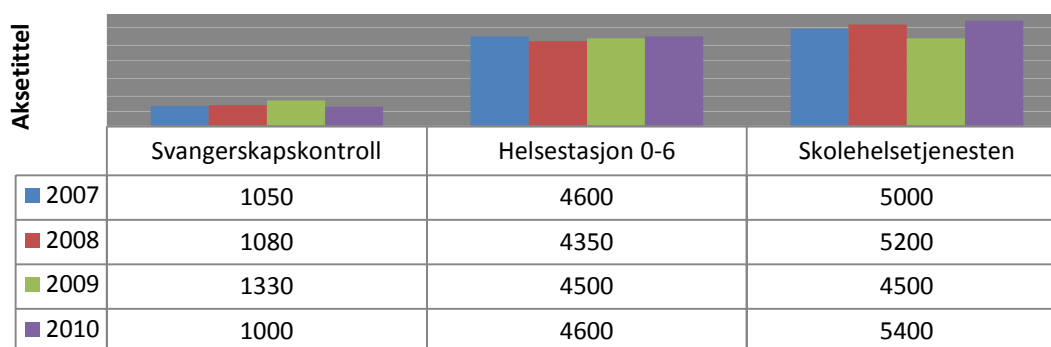


Det har vært en liten økning av antall meldinger i 2010. Økt fokus på ulike instansers meldeplikt, har sannsynligvis ført til at barnevernet får flere meldinger om omsorgssvikt og vold mot barn. Antall meldinger fra barnehager er tredoblet fra 2009, og dette er en ønsket utvikling for å komme tidligere inn med hjelp og bistand. I 2010 var det totalt 16 ungdommer på institusjon. Av dette var det 4 nye institusjonsplasser pluss helårseffekt av 2 plasseringer fra slutten av 2009. Det er nært samarbeid med innvandrertjenesten i forhold til flerkulturelt barnevernsarbeid. Det er fortsatt økning i alvorlige bekymringsmeldinger, og fortsatt overskridelser av lovpålagte frister for barnevernets undersøkelser. \*Det er søkt om statlige styrkingsmidler i tråd med kommunestyrets vedtak

### Ansvar 3116/ Helsestasjons- og skolehelsetjenesten: 15,94 årsverk

Avdelinga har ca **13.000** registrerte konsultasjoner i 2010.

## Aktuelle tall Helsestasjons- og skolehelstjenesten



\*Det er satt 5000 vaksiner i 2010 (4000/2009) En av årsakene til økning i antall vaksiner er HPV-vaksine, som gis til alle til alle jenter i 7. klasse,

**Svangerskapskontrollen** ble styrket med 10% jordmor i 2010, og har nå 100% stilling, fordelt på 3 personer. Nedgangen i antall konsultasjoner har sammenheng med sykmelding.

**Ergo – fysioterapitjenesten** for barn og unge yter helsehjelp til befolkningen i Levanger under 18 år. \*75 nye henvisninger i 2010. Brukere med sammensatte behov får ofte tjenester fra begge fagområdene. Tilbud om barseltrim ble lagt ned fra 0101011 etter å ha jobbet med rekrutteringen gjennom hele året. Ny ordning må prøves ut senere.

### Helsestasjonen

\*Kravet om tidlig hjemmebesøk til nyfødte fører til at presset på helsestasjonen øker, og flere sped- og småbarnsfamilier synes å trenge hjelp i en tidleg fase. Avdelingen har deltatt i samarbeidsprosjekt med spesialisthelsetjenesten for utarb. av nye rutiner for premature barn. Ca. 130 mødre har deltatt på 4-ukersgrupper (tilbud til alle om nettverkstreff før 6-ukers kontrollen)

#### **Skolehelsetjenesten:**

Stor økning i antall konsultasjoner i 2010 i forhold til 2009. Økende behov blant ungdom for "å bli sett" i hverdagen. Oppstart av Ungdomsprosjektet/ et samarbeidsprosjekt mellom BUP og skolehelsetjenesten i videregående skole om psykisk helse (samtalegrupper). Prosjektet "Ser du meg": Samtalegrupper for henh. vis skolebarn og deres foreldre i forb. Med samlivsbrudd. Prosjektet skal gå ut 2011, med mål om implementering i alle skoler.

Oppstart av prosjekt "Helsestasjon for minoritetsspråklige" på Sjøfsgården voksenopplæring kom i gang med bruk av prosjektmidler fra Fylkesmannen. **Helsestasjon for ungdom** har hatt 700 konsultasjoner i 2010. (500 i 2009)

**Ansvar 3117/ Pedagogisk, psykologisk tjeneste** (PPT/8,9 årsv) fagleder, 4 ped.psyk rådsg, 2 logoped, 2 spesialpedagog)

30 barn/elever (10 i alder 0-6) står på venteliste pr 31.12.10, mot 43 på samme tid i fjor. Det er en gjennomsnittlig nedgang i ventetid på 3 mnd i fht 2009. Ventetiden er likevel på inntil 9 mnd før oppstart. I løpet av året har 112 barn stått på venteliste, dvs. venting ut over "rimelig tid". det er mottatt flere klager, og ført avvik på dette. Det vises i denne forbindelse til vedtak vedr Økonomiplan 2010-13 og Budsjett 2010, som påla enheten å finne midler til en stilling i PPT innenfor eget budsjett. Ved interne omdisponeringer ble det satt inn en 70% stilling fra ultimo 2010, senere økt til 100%.

Det er store forskjeller mellom skolene/barnehagene mht % av elever som henvises til PPT. Prosentvis antall elever med spes.u i skolene varierer med 3%-30%. Barnetrinn har gj.sn. 8% og ungdomstrinn 16%, mens 1, 5 % av Førskolebarna har spesialpedagogisk hjelp.

Antall aktive saker i 2010: 581 (2009/607, 2008/554, 2007/500)

Henvisninger: 2010: 192 (2009/211, 2008/221, 2007/180). 315 barn/elever fikk sakkyndig vurdering og enkeltvedtak i 2010.

## **2. Økonomi**

<b>Nettoresultat 31.12.2010</b>	<b>Regnskap 2010</b>	<b>Årsbudsjett inkl. endr.</b>	<b>% forbruk</b>	<b>Avvik</b>	<b>Regnskap 2009</b>
Netto lønn	39 894 641	41 357 465	96	1 462 824	35 593 570
Øvrige kostnader	28 057 392	23 055 700	122	-5 001 692	23 379 817
Inntekter eks. sykelønnsref.	-13 588 964	-11 830 000	115	1 758 964	-10 528 665
Finanstransaksjoner	-795 134	-326 000	244	469 134	-25 000
<b>Netto forbruk</b>	<b>53 567 935</b>	<b>52 257 165</b>	<b>103</b>	<b>-1 310 770</b>	<b>48 419 722</b>

Enheten BaFa har et regnskapsmessig overforbruk på 1,3 mill. kroner. Dette er 3% over revidert budsjett. Med hensyn til lønn har enheten et totalresultat på 97% av revidert budsjett.

Regnskapsmessig avvik på 3% skyldes tiltak i barnevernet og er knyttet til plasseringer utenfor hjemmet og en manglende forventet refusjon fra staten/BUFETAT på 250 000. Helårseffekt tilsvarende 3 ekstra institusjonsplasser i 2010 koster kommunen anslagsvis 1,5 mill på årsbasis. Nettoresultatet for barnvern er økt med 7 % fra 2009 til 2010, hvorav pris og lønnsvekst på 4 %, og en aktivitetsøkning på 3 % vedrørende plasseringer utenfor hjemmet. Barnevernets budsjett ble redusert med kr 275 000 i 2010 for å finansiere stilling i PPT. Dette er i sin helhet dekket innenfor budsjetterte poster, men med konsekvenser for bunnlinjen. Denne aktiviteten tas med inn i 2011, og vil få konsekvenser som følge av det.

En justering av integreringstilskudd på anslagsvis 250.000 for bosetting av enslige mindreårige skulle ha vært overført til barnevernet på 2510. Dette ble ikke gjort, og inngår derfor som en del av overskuddet i innvandertjenesten.

### Tiltak iverksatt i 2010 for å sikre balanse mellom budsjett og regnskap

- Innsparing på kurs og kompetanseutvikling.
- Innsparing på poster som overtid, støttekontakter, fosterhjemsgodtgjøring.
- Fagledelse og beslutninger om tiltak og kvalitetssikring er gjennomgått og ytterligere strammet inn.
- Omdisponering av tiltaksmidler til 3 faste stillinger har vært lønnsomt for å hindre kjøp av eksterne og mer kostnadskrevenne tiltak, mot forbruk av overtid og sykevikar. Det forventes enda større effekt av dette i 2011, delvis på grunn av sein oppstart.
- To ansatte slutfører nå opplæring i programmet Parent Management Training (PMTO) for å redusere ytterligere på kjøp av statlige og private tjenester
- Det søkes maksimalt med refusjoner, og det jobbes fortløpende med avklaringer og ansvarsfordeling opp mot Bufetat.
- Innkjøp av nødvendig inventar har vært utsatt til 2011 på grunn av en presset regnskapssituasjon.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
46,64	52,39	54,64

Forklaring på endringer i løpet av året:

3108/Adm: 0,6 psykolog fra august (finansiert av Helsedirektoratet)

3112/Førskole: 0,2 De utrolige årene-stilling (fin av kompet.midl grunnskole)

3114/Barnevern: 3,0 still som BV-kurator/omdisponert fra tiltak (innenfor budsjett)

3116/Helse: 3,2 still (Fysio/ergo (2,8), 0,15 (Innv tjen), 0,15(prosjm) 0,1 sykevikar

3117/PPT: 1,0 still (omdisp fra BV/adm/helse)

Ingen av disse endringene har hatt innflytelse på regnskapet, ettersom alle lønnsmidler er tilført utenfra.

### 3.2 Kompetanse

Det er behov for kontinuerlig kompetanseutvikling i BaFa, og det forventes at ansatte holder god kvalitet på utredning, rådgiving, veiledning, saksbehandling og tiltaksutvikling. Kompetanseutvikling handler om å gjøre "de riktige tingene riktig", og skjer på individ, gruppe, avdelingsnivå.

Oppvekstplanen legger føringer for våre prioriteringer. I 2010 og framover legges det blant annet stor vekt på foreldreveiledning og rådgiving. Det er utarbeidet egen kompetanseplan i enheten., i tillegg til egen introduksjonsplan for nyansatte.

### 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
<b>2009</b>	1,10	4,20	0,80	5,40	0,80	5,50
<b>2010</b>	1,00	5,60	0,90	3,70	2,00	6,10

Det har vært relativt stor forskjell på avdelingene mht sykefravær. Størst langtidsfravær hadde barnevern, med 8,6% i siste periode. Det er utarbeidet rutiner for debriefing og oppfølging ved

trusler og vold, kriseoppfølging, og bruk av skademeldingsskjema. Det er fokus på friskfaktorer som trening i arbeidstiden, sosiale sammenkomster og feiringer, medarbeidersamtaler med alle ansatte og et inkluderende arbeidsmiljø. Stort arbeidspress og enkeltsaker med høyt stressnivå gjør at fokus på dette er svært viktig.

## Helse- og rehabilitering

### 1. Tjenester

Enheten har i sin målstruktur jobbet etter Kommunens Visjon: Livskvalitet og vekst. Våre hovedmål har sammenheng med kommunens overordnede mål. Resultatene av enhetens drift er prøvd sett opp mot k-planens samfunnsdel.

Det er også i 2010 jobbet mye med enhetens tilgjengelighet og omdømme

#### Kap.3.2 Folkehelse:

Å styrke opplysning om aktivitet, kosthold, rus og muligheter til å påvirke egen helse

Her kan vi rapportere på at vi har igangsatt tiltak som retter seg mot rus. Her er det gående rusprosjekter som setter fokus på tilbud som boveiledertjeneste, rusmestring og sosialfaglig veiledning.

Innenfor feltet samfunnsmedisin har enheten administrert en kommunelege ressurs som har tatt seg av oppgaver innenfor fagfeltet smittevern/miljørettet helsevern.

Enheten har i samarbeid med Ressursentret for helse-omsorg-velferd i Verdal hatt ansvaret for en trainee som har jobbet innenfor fagfeltet folkehelse. Levanger Kommune ble i 2010 medlem av Sunne Kommuner.

Enheten har også et samarbeid med Verdal kommune innenfor universell utforming.

Enheten samarbeider med kulturenheten om tjenester/aktiviteter innenfor kultur og helsefeltet.

Av prosjekter deltar enhet HERE i et samarbeidsprosjekt med HF helse NT lag, HINT NTNU, Verdal kommune og kulturenheten i Levanger om "Fysisk aktivitet, folkehelse og samhandling, Innherredsmodellen". I tillegg deltar enheten i et prosjekt initiert av 9 byer i Midt-Norge som kalles "fra pilot til skvadron". Dette prosjektet har fokus på samhandling mellom frivillig sektor og kommunal virksomhet.

Det er også startet opp "treningskontakt i samarbeid med PO, Verdal og Steinkjer kommune og Psyk. klinikk ved Sykehuset Levanger.

Arbeidet med å få tilsatt folkehelsekoordinator er startet.dette i samarbeid med Verdal Kommune og ISK.(stillingen er vedtatt plassert i utv. Staben ISK)

#### Kap. 3.3 Omsorg for alle

Enhet HERE jobber mest med voksne over 18 år.

Meningsfylt hverdag ut fra egne forutsetninger.

Gi et differensiert og helhetlig behandlingstilbud og å koordinere og videreutvikle tverrfaglige aktivitetstilbud.

Her rapporterer Enheten på omsorgstilbud før og etter rusrehabilitering, boveiledertjenester i et rehabiliteringsløp, Tjuddern, Kontakten Gruppetilbud som KID kurs etc. styrketreningstilbud 65 +, trimgrupper på dagtilbud og i samarbeid med Frivilligsentralen og Helsesportslaget, kartleggings og diagnostiseringsarbeid, lindrende behandling og tilrettelegging ved alvorlig sykdom

### **3.5 Kultur for alle.**

Utvikle inkluderende møteplasser for alle aldersgrupper.

Kontakten er et populært møtested opptil 40 brukere på enkelte dager. Tjuddern er nevnt Enheten har også et nært og godt samarbeid med Frivilligsentralen på "Byskola"

### **3.7. Beredskap og forebygging skaper trygghet hos befolkningen.**

*Sikre beredskap gjennom planlegging og eksterne aktører.*

Her rapporteres på helsemessig og sosial beredskapsplan, smittevernplan og pandemiplan som alle er under revidering og det jobbes med varslingsrutiner for psykososialt team. Enheten har også et ansvar opp mot interkommunal legevakt. Rep. fra enheten deltar fast i kommunens beredskapsutvalg

### **4.0. Organisasjon**

Målrettet leder og medarbeiderutvikling.

Rolle og ansvars plassering. Ny kommunalsjef helse er ansatt og det er god samhandling med han og enheten.

Enheten har jobbet med utvikling av FAGRÅD for å videreutvikle intern samhandling opp mot enkelt-brukeren. Vi har ferdigstilt Ruspolitisk Handlingsplan og det har vært jobbet med Boligsosial handlingsplan(ferdig 2011. Arbeidet med en rehab/habiliteringsplan ble igangsatt i desember. (ferdig 2011)

Det er holdt flere samarbeidsmøter med BAFA og enhetsleder har hatt faste møter med felles helse og ledelse i Oppvekst og BAFA.

Det er utviklet gode samarbeidsrutiner med behandlingstilbud på rusfeltet, ARP og Psyk.klinikk.

Enheten har valgt MI og kognitiv terapi som verktøy for gjennomføring av oppgaver vi er tildelt. Flere har avsluttet utdanning innenfor feltet og det er satset bredt opp mot avdelingenes virksomhetsmål.

### **4.3. Teknologi**

Det har vært gjort et rimelig godt arbeid i enheten opp mot Profil og IPLOS. Mange PC og programmer er fornyet. Kvalitetsloven er ikke på plass i Enheten.

Vi har tatt i bruk INTRA-nett og vårt fagområdet er i løpet av året revidert på kommunens hjemmeside.

### **4.4 Miljøvennlig drift**

Arbeid med ansattes holdninger og adferd i forhold til miljø.

Enheten har gjennomført HMS arbeid etter sentrale retningslinjer. Vi har flyttet sammen hele enheten i 4 etg. i Rådhuset, fått flere kontorer hvor flere ansatte har kontorplass og vi har fått eget låsbart post/arkivrom

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	16 598 872	16 839 113	99	240 241	16 745 962
12 Øvrige kostnader	19 271 844	18 682 100	103	-589 744	18 608 406
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-8 388 594	-8 087 800	104	300 794	-9 245 644
14 Netto finanstransaksjoner	-466 075	-410 000	114	56 075	-447 999
<b>T o t a l t</b>	<b>27 016 047</b>	<b>27 023 413</b>	<b>100</b>	<b>7 366</b>	<b>25 660 725</b>

Regnskapet balanser. Dette er vi godt fornøyd med fordi det er jobbet mye med å kunne se ressursbruk totalt under et i enheten.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
31,8 årsverk	31,8 årsverk	31,8 årsverk

Årsverkene samsvarer med budsjetterte stillinger. Men vi har hatt mange stillinger som er knyttet opp mot engasjement i de mange rusprosjektene. Det har vært en utfordring opp mot rekruttering og personalarbeid. I tillegg har vi påtatt oss å ha 2 turnusleger hele året + 1 fysioterapeut i turnustjeneste.

Den 15.09.10 ble Meierigården legesenter privatisert, og fra 31.12.10 ble Levanger legesenter privatisert. Enheten hadde ansvaret for ca. 7 årsverk som nå er overført til de private legesentrene

### 3.2 Kompetanse

Enheten har god oversikt over ansattes kompetanse. Felles plan i felles helse. Viser til tekst under mål samfunnsdelen.

### 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
<b>2009</b>	0,90	3,90	0,70	0,00	1,40	4,60
<b>2010</b>	2,00	4,20	2,20	2,80	0,90	1,30

Fin utvikling gjennom året. Det har vært jobbet godt med HMS tiltak. Enheten gjennomførte i 2010 en arbeidsmiljøundersøkelse der resultatet av denne brukes i å gjennomføre nærværstiltak. Andelen uønsket deltid er svært liten i enheten.

## Staupshaugen verksted

### 1. Tjenester

Staupshaugen verksted har i 2010 de samme rammer, både økonomisk og ressursmessig, som de siste årene. Det har ikke blitt etablert nye ressuskrevende tiltak. Enheten har allerede et stort spenn i sine aktiviteter og har prioritert kvalitet i eksisterende tilbud fremfor etablering av nye.

Enheten hadde stort fokus på kulturbaserte helseaktiviteter. Et enda tettere samarbeide med både HiNT og Levanger videregående skole har vært svært positivt. HINT/musikkseksjonen var involvert i musikk- og teaterprosjekt. Levanger videregående skole har vært involvert i fysiske aktiviteter. Samarbeidet vil også forhåpentligvis styrke muligheten for framtidig rekruttering til Levanger kommune.

I samarbeid med NFU søkte Staupshaugen verksted i 2010 om midler til Kultur-og helsereise 2011. Dette prosjektet fikk 450 000 kr. 2010 var et planleggingsår for prosjektet. 2011/2012 blir prosjektet gjennomført.

Staupshaugen verksted har ansvar for kommunens transport av eldre og uføre, samt internpostruter. Dette har vært en omfattende tjeneste de siste årene, så også i 2010.

Staupshaugen verksted har et tett samarbeide med pleie-og omsorgsdistriktene. Fra og med 2010 vil det ved behov bli innført samlevedtak for tjenestemottakere.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	7 489 866	7 372 440	102	-117 426	6 876 413
12 Øvrige kostnader	2 818 325	2 828 000	100	9 675	2 954 983
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-1 723 495	-1 813 700	95	-90 205	-1 875 136
14 Netto finanstransaksjoner	-42 039	-10 000	420	32 039	0
<b>T o t a l t</b>	<b>8 542 657</b>	<b>8 376 740</b>	<b>102</b>	<b>-165 917</b>	<b>7 956 260</b>

Enheten har et overforbruk på 2% som tilsvarer kr.166 000. Årsaken høyere utgifter enn budsjettet på lønn, innkjøp til produksjon samt utgifter til kjøretøy. Til tross for stor etterspørsel etter brensel klarte enheten ikke å levere ifølge budsjett. Dette skyldes blant annet vanskelig tilgang på råstoff til akseptabel pris og mulighet for lager med tørrved.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
15,0 årsverk	15,0 årsverk	15,0 Årsverk

Staupshaugen verksted har samme antall årsverk i hele budsjettåret.

### 3.2 Kompetanse

Enheten har god og variert kompetanse, men med for få ansatte med høyskoleutdanning. Generell kompetanse kan økes gjennom lokale seminar og kurs.

### 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
<b>2009</b>	1,90	6,90	1,20	2,70	2,10	0,00
<b>2010</b>	2,10	0,00	1,90	1,10	4,40	3,20

Staupshaugen verksted prioriterer jobbtotasjon og varierte arbeidsoppgaver for å forebygge belastningskader og motvirke stagnasjon i den enkelte medarbeiders utvikling. IA avtale brukes for å tilrettelegge før fravær inntreer og som virkemiddel ved sykdom. Enheten har i 3. tertial en økning i sykefravær. Dette skyldes i hovedsak ikke jobberelatert fravær.



## **Distrikt Nesset – Froil**

### **1. Tjenester**

Enheten har fortsatt et stort trykk på tjenester. Det er et stort press på hjemmebaserte tjenester, da brukere som bor hjemme blir eldre og har mer sammensatt problematikk. Både hjemmetjenesten og BBT merker godt at sykehuset er godt i gang med å forberede seg til samhandlingsreformen. Enheten har pr i dag 8 lærlinger inn helsearbeiderfag, og har som mål å ta inn 4 nye for hvert år. I fjor var det 4 som besto fagprøven, og av dette var det 2 på voksenopplæring.

BBT har hatt en liggedøgnstatistikk på 98,16%. Av dette har det vært 40 personer på korttids- og avlastningsopphold.

Vi har fått prosjektpenger fra staten i forhold til tilskudd til kompetansehevede tiltak lindrende behandling. Dette brukes til å gi bedre tjenester til alvorlige syke. Her har vi et tett samarbeid med kreftpoliklinikken på sykehuset Levanger. Vi søker også prosjektpenger for 2011.

Vi har og fått tilskudd til rehabilitering for tjenestemottakere der hjemmetjenesten er en sentral aktør. Her er tilskuddet brukt til kompetanseheving og kvalitetsutvikling i forhold til tjenester vi gir til trafikkskadd.

Samarbeid med frivillige, lag og foreninger gir gode tjenester. Vi har de siste 2 somrene (mai – september) hatt sansehageverter 3 dager pr uke i sansehagen. Dette er frivillige som stiller opp.

Tjenesten kan hele tiden forbedre seg. Vi har stort fokus på kvalitet og avvik, og jobber kontinuerlig med forbedring. Brukerundersøkelsen sist høst viser at hjemmetjenesten har et forbedringsområde på bla. å gi beskjed ved forsinkelse, og BBT har bl.a et forbedringsområde på medbestemmelse når å motta hjelp.

Vi har i 2009 og 2010 hatt et prosjekt med innleiekoordinator på BBT, for å gi bedre tid for lederne til å være ledere, samt bedre kvalitet på innleie. Dette har gitt positive resultater, og stillingen er blitt fast fra 2011.

Det er et stort kultur og aktivitetstilbud på BBT. I gjennomsnitt var det 16 arrangement i hver måned.

Reduksjon av uønsket deltid er videreført i 2010. Vi fortsetter jobben i 2011, og vil fra 2012 innføre årsturnus.

Status for koordinering av oppgaver med andre enheter/virksomheter og med ISK-enheter.

Det er et tett samarbeid mellom enhetene i felles helse og spesielt pleie- og omsorgsdistriktene. Vi har og et tett samarbeid med Verdal kommune bl.a i forhold til kvalitetsutvalg, studentstillinger, trygghetsalarmprosjekt.

Teknologisk status i forhold til behov.

Enheten startet i 2010 med scanning på lukket nett. Dette har medført bedre sikring og dokumentflyt. Enheten planlegger scanning på på åpent nett i 2011.

Det er og kommet nytt telefon og sykesignalsystem på BBT. Dette må videreutvikle i forhold til teknologi for å sikre bedre trygghet for beboerne.

Felles helse startet i 2009 prosjekt i forhold til Profil. Forprosjektet ble levert i 2010, og gjennomføringen skal være i 2011.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	82 364 400	82 541 915	100	177 515	77 286 967
12 Øvrige kostnader	14 032 902	13 353 700	105	-679 202	13 647 915
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-16 329 212	-16 542 000	99	-212 788	-16 435 059
14 Netto finanstransaksjoner	-654 829	-456 100	144	198 729	-1 228 788
<b>T o t a l t</b>	<b>79 413 261</b>	<b>78 897 515</b>	<b>101</b>	<b>-515 746</b>	<b>73 271 035</b>

Regnskap for 2010 viser et forbruk på 101% dvs et overforbruk på ca. 500 000. Årsaken til avvik er i lange perioder av året ei ekstra nattevakt på BBT, mindre inntekter enn budsjettert på ressurskrevende brukere samt mye bruk av overtid.

Det ble ikke satt i gang tiltak for å sikre balansen, da enheten hadde underforbruk helt til desember 2010.

Driften avviker fra et normalår, da det har vært fravær av avdelingsleder store deler av året i ei avdeling.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
133,9 årsverk	133,9 årsverk	132,6 årsverk

Det har i 2010 vært en reduksjon med 1,3 årsverk. Bakgrunn for dette er at et tiltak i forhold til ressurskrevende brukere er opphørt.

### 3.2 Kompetanse

Enheten har behov for kompetanse framover både i form av videreutdanning til ansatte, samt flere høyskoleutdannede, men også helsefagarbeidere. Bakgrunn for flere høyskoleutdannede er at det er stadig høyere krav til kompetanse på tjenestene vi gir. Dette vil vi se ennå mer av i framtiden bl.a i forhold til hva som skal behandles på sykehus og i kommunehelsetjenesten.

Via kompetanseplanen for felles helse som rulleres årlig, beskrives behovet for kompetanse framover. Det vil være ei utfordring framover å erstatte ansatte som går av med pensjon. Mange ansatte har deltatt i Demensomsorgens ABC, både perm 1 og 2, samt vi har etisk refleksjonsgrupper i alle avdelingene.

Medarbeiderskap har vi også hatt en del ansatte på i 2010, og det fortsetter og i 2011.

Det har og vært stort fokus på opplæring i elektronisk avviksmelding via Kvalitetslosen, og alle ansatte har hatt opplæring.

### 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	2,50	10,40	1,80	10,90	2,30	12,10
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	2,60	12,70	1,80	11,40	3,20	10,20
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Enheten har hatt en jevn nedgang i sykefraværet i hele 2010. Vi bruker IA avtalen aktivt, og har et tett samarbeid med NAV arbeidslivssenter og AktiMed. Det har vært gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser i samarbeid med AktiMed, og enheten har fått penger fra kulturdepartementet for å bruke kultur i sykefraværsarbeid.

## Distrikt Sentrum – Ytterøy.

### 1. Tjenester

Enheten har i 2010 hatt 14 personer i forskjellige tiltak for yrkesdeltagelse( I.A avtalens delmål 2) samt 3 personer i språkpraksis. Enheten har i 2010 hatt 7 helsefagarbeiderlærlinger, der 2 besto fagprøven og 1 kokkelæring.

Enheten har hatt 48 brukere av dagtilbudene (Ytterøy og LBAS) Antallet dagopphold har vært stabilt sett igjennom året med små periodiske variasjoner.

Hjemmetjenesten ved Ytterøy helsetun har i 2010 hatt 80 akuttoppdrag for legevakt og lignende 40 barn/familier benytter avlastningsboligen eller private avlastningshjem, ca 90 har vedtak om støttekontakttjenester. Kommunen har ved utgangen av 2010 utdannet 10 treningskontakter som er tilgjengelige.

Kjøkkenet ved LBAS har i 2010 hatt et godt år på catering/selskaps- virksomheten sin, noe som har gitt enheten betydelige merinntekter.

Enheten ble i 2010 tildelt midler til å redusere ufrivillig deltid, dette ble brukt ved hjemmetjenestene Sone Sentrum(LBAS). Dette førte til redusert ufrivillig deltid men også en økning av bemanningen slik at man har nærmet seg den vedtatte økningen i bemanning ved 2 etg. LBAS, et vedtak fra 2008.

Satsingsområder for enheten i 2010 har vært inn på tunet( Grønn omsorg) ved Ytterøy helsetun, Demensomsorgens ABC ved Ytterøy helsetun og hjemmetjenesten LBAS, Etisk kompetanseheving ved Kjøkkenet LBAS og Okkenhaugsveien 20 A og 20 B.

Enheten har i 2010 hatt en stort fokus på avvik og avvikshåndtering som et kvalitetsutviklingsverktøy, dette har gitt gode resultater og mange avvik er meldt noe som gir et godt grunnlag for videre kvalitetsarbeid.

### 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
Netto lønn	53 259 308	53 561 320	99	302 012	50 196 545
Øvrige kostnader	10 378 007	9 056 000	115	-1 322 007	10 002 789
Inntekter eks. sykelønnsref.	-14 079 535	-12 179 000	116	1 900 535	-13 085 448
Finanstransaksjoner	-105 957	0	0	105 957	-930 629
<b>Netto forbruk</b>	<b>49 451 823</b>	<b>50 438 320</b>	<b>98</b>	<b>986 497</b>	<b>46 183 257</b>

Lønnspostene totalt kom ut med et meget bra treff med et samlet underforbruk på ca. 300.000 Forbruket av lønn faste stillinger med et underforbruk på ca 200.000. Tilleggs lønn (10107) med et underforbruk på 60.000

Merforbruk på vikarutgifter sykdom, når refusjon sykepenger er trukket fra, på 300.000

Refusjonsandelen på sykelønn kom ut med 75,3%

Mindreforbruk på lønn ferievikarer med ca. 300.000 kr. Dette er et område enheten bruker til å spare på hvert år for å dekke overforbruk på postene sykevikar og overtid. Postene ekstrahjelp og overtid viser et samlet merforbruk på 500.000 kr.

Inntektspostene kommer Distrikt Sentrum-Ytterøy meget bra ut med en samlet merinntekt på hele kr. 1.900.000, inkludert blant annet merinntekt på brukerbetaling med kr.70.000, avgiftsfrie salgsinntekter med kr. 770.000, avgiftspliktige salgsinntekter med kr. 177.000 og en økning i øremerket statstilskudd (ressurskrevende tjenester) med kr.140.000.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
85,8	86,5	87,1

Enheten hadde ved inngangen av året budsjettert alle årsverk i turnus. Grunnet endrede tjenestebehov hos enkelte brukere ved Okkenhaugsveien 20A og LBAS, ble antallet årsverk økt i løpet av 2010. Enheten utfordres jevnlig på omfanget av tjenester til brukere av ressurs krevende tjenester

#### 3.2 Kompetanse

Enheten har i kompetanseplanen for felles helse et ønsket behov for videre og etter utdanning blant enhetens personale, som baserer seg på et forventet behov for kompetanse for å møte de utfordringer morgendagens brukergrupper stiller oss ovenfor.

Det viser seg også at enheten har et noe større behov for høyskoleutdannet personell enn det som det er hjemler for i turnusene i dag. Her jobbes det tett med tillitsvalgte for omhjemling av stillinger til ønsket kompetanse.

#### 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	1,90	5,00	1,50	6,90	1,90	11,30
	2,10	7,60	2,20	6,90	2,10	7,30

I 2010 gjennomførte enheten en kartlegging av hva som er jobberelatert fravær og hva som hadde andre årsaker.

For øvrig har enheten jobbet med det psykososiale arbeidsmiljøet igjennom å arrangere 4 sosiale aktiviteter for enhetens ansatte. Det er gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser i 2 av 4 avdelinger. Nattevaktene har hatt helsesamtaler med bedriftshelsetjenesten. Enheten har samarbeidet tett med NAV arbeidslivssenter og Aktimed.

## Distrikt Sør.

### 1. Tjenester

Økt bemanning i bofellesskap for brukere med psykiske lidelser er gjennomført i 2010

1,2 årsverk økning i bemanning ved Åsen helsetun knyttet til ressurskrevende tjeneste ingen generell økning i grunnbemanning jfr tiltaket.

Utvidelse og omgjøring av kjøkken og medisinerom ved Skogn helsetun er ferdig prosjektert, er i ferd med å hente inn tilbud, planlagt ferdig i løpet av april 2011.

Innkjøp av ny buss ved dagtilbudet i Distrikt Sør er gjennomført

Grønn omsorg "Gården som ressurs" aktivt prosjekt som går ut 2011, 7-8 brukere som får et tilbud hver andre uke. Godt samarbeid med frivillige i prosjektet.

Økt omfang av omsorgslønn i 2010, men ingen budsjettert økning fra 2010 til 2011, ngen indeksjustering av timepris i 2011.

11 tiltak i enheten hvor frivillighet er den største ressursen. Pågående dialog rundt samarbeidsavtale med lokal forening.

Jobber med en del forbedringstiltak etter tilsyn med tjenesten hjemmeboende brukere med demens nov 2010. Gjennomført brukerundersøkelse i 2010 har gitt oss status på forbedring på noen områder.

#### Liggedøgnsstatistikk institusjon i 2010:

Åsen helsetun: 103,5 %

Skogn helsetun 100,2 %

- **Status for koordinering av oppgaver med andre enheter/virksomheter og med ISK-enheter.**

Samarbeidsavtale med servicekontoret som også ble rullert i 2010. Planlegging av samarbeid mellom pleie- og omsorg og ISK Brann om trygghetsalarmer Samarbeid mellom pleie- og omsorgsenhetene om felles tjenester – nattpatrolje, avlastnings-tjeneste, omsorgslønn, støttekontakttjenesten, saksbehandling, felles inntaksnemnd.

- **Teknologisk status i forhold til behov.**

Det jobbes med valg av ny trygghetsalarmsentral. Det jobbes med å få installert scannere på både lukket og åpent nett – bedre dokumenttilgjengeligheten og dokumentflyten.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	79 187 510	77 361 916	102	-1 825 594	74 214 373
12 Øvrige kostnader	12 061 292	10 781 900	112	-1 279 392	11 791 613
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-23 812 784	-20 790 400	115	3 022 384	-20 900 572
14 Netto finanstransaksjoner	-587 800	-360 600	163	227 200	-797 179
T o t a l t	66 848 218	66 992 816	100	144 598	64 308 235

Enheten har kommet ut med et underforbruk på ca kr 145.000,- pr 31.12.10. Det er beregnede merinntekter/refusjon gjennom ordningen med ressurskrevende tjenester som har ført til et underforbruk. Dette ble klart først i slutten av 2010.

De største utfordringene på lønnspostene i 2010 var overtid. Dette skyldes i stor grad perioder med for liten vikartilgang som utløser overtidsbetaling for faste ansatte og tilgjengelige vikarer. Av forbruksposter er det merforbruk på bl.a. medikamenter og medisinsk forbruksmateriell samt en ekstra utgift på ca kr.100.000,- på leasing av tjenestebiler. Det siste skyldes økt månedsløse på grunn av overkjørte kilometer i forhold til avtale.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
115,1 årsverk	116,1 årsverk	121,5 årsverk

Oversikten viser et avvik fra antall årsverk som er budsjettert i 2010. Noe av dette skyldes nok hva som tas inn i summering. I tall pr 31.12.10 ligger både tilsynslegeressurs og bpa- stillinger. Dette er muligens avvikende fra tidligere telling. Lærlinger er ikke tatt med.

#### Kjente endringer i årsverk i løpet av 2010:

Åsen helsetun er styrket med 1,2 årsverk i løpet av 2010 knyttet til ordningen med ressurskrevende tjenester – videreføres i 2011.

Åsveien 5 ble styrket med 0,65 årsverk ved ny turnus våren 2010 + at vaktordning med hvilende nattvakt ble endret til våken nattvakt fra des. 2010 – dette utgjør 0,6 årsverk – total endring i 2010: 1,25 årsverk

Botiltak Ekne ble i 2010 styrket med 0,8 årsverk knyttet til et prosjekt med utprøving av lange vakter og økt bemanning for å redusere fravær – slutføres i 2012.

#### Endring av årsverk totalt i 2010: 3,25

Utfordringer i 2011 er økt brukerbehov knyttet til et bofellesskap fører til behov for ny turnus fra mars 2011. Endring av BPA-tjeneste til miljøarbeidertjeneste hos en bruker med behov for å få en rett turnus fører sannsynligvis til en økning av totalressursen.

#### 3.2 Kompetanse

Enheten klarer i stor grad og opprettholde kompetansenivået i de ulike stillingene.

Det var utfordring med å rekruttere helsefagarbeiderlærlinger

Mange ansatte med videreutdanning, flere i et løp med å ta videre- /etterutdanning

Noen ansatte fagarbeidere er også i ferd med å ta en ny grunnutdanning i vernepleie.

Det største kompetansebehovet framover ligger i kompetansebygging rundt demens og rehabilitering.

Jobber med iverksetting av regelmessig internundervisning – både i bruk av data og andre fagområder.

Enheten har også ansatte som deltar i etiske refleksjonsgrupper og demensomsorgens ABC.

#### 3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
2009	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,70	12,40	1,60	10,00	2,70	10,30
2010	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,50	8,80	1,80	6,10	2,60	7,80

Det er et regelmessig fokus på sykefravær i enheten. I 2010 er det ved flere avdelinger laget oppfølgingsplaner for grupper. Dette har ført til en merkbar nedgang i fraværet gjennom året. Det benyttes også i stor grad individuelle tilrettelegginger til ansatte både med og uten støtte/tilskudd fra NAV Det er regelmessig samarbeidsmøter mellom ledergruppen og NAV gjennom året. Sykefravær drøftes også i de faste møtene med verneombud og tillitsvalgte. Det er etablert et nærværprosjekt i den største avdelingen på Skogn helsetun.

# Kulturenheten.

## 1. Tjenester

Det skapes betydelig kulturaktivitet av høy kvalitet for mange og med relativt små ressurser innenfor Kulturskolen, Levanger Bibliotek, Festiviteten Kino og Kulturhus, Levanger Ungdomshus, og innenfor allmennkultur (for musikklivet, idrettslivet, museumsvirksomheten, for mennesker med ulike funksjonshemninger og innenfor psykisk helsevern). Biblioteket er kommunens mest besøkte kulturtilbud som omfatter svært mange innvandrere/asylsøkere.

Enheten er involvert i arbeidet for realisering av Trønderhallen og svømmehallen på Røstad. Idrettspolitisk plan for Levanger (2010-2025) med anleggs- og virksomhetsplaner ble vedtatt i sak 30/10 13. 10 i Driftskomiteen. Planen ble utarbeidet i nært samarbeid med Levanger Idrettsråd, HiNT (kroppssøvningsseksjonen) og Levanger vgs. Egne retningslinjer for leie av kommunale anlegg ble vedtatt av Kommunestyret i sak 64/10 24.11. Retningslinjene ga rammer for leie av anlegg både for Trønderhallen (kommunalt foretak) og Levanger Fritidspark A/S.

Det er gjennomført en positiv opptrapping av Kulturskolens virksomhet (økning på kr 200 000.) noe som har ført til at ca 15 % av barn og unge i grunnskolealder får et tilbud. Det er kommunal og statlig målsetting å gi minst 30 % av grunnskoleelevene et kulturskoetilbud. Foreløpig siste år for opptrappingen er 2010

Kulturenheten driver i samarbeid med andre enheter et betydelig arbeid innenfor kultur og helse og er engasjert i regionalt og nasjonalt utviklingsarbeid innenfor feltet. Det arbeides for å etablere et faglig sentrum for kultur og helse i Levanger i et samarbeid mellom Levanger kommune og fylkeskommunen – i dialog med Høgskolen i N-Trøndelag og HUNT Forskningsssenter, prosjektoppstart 2011. Enheten er involvert i forprosjektet for planlegging og etablering av frisklivs-sentraler i Levanger og Verdal.

Enheten har igangsatt et større kunstprosjekt på Trønderhallen med kommunale midler, tilskudd fra næringsliv (NTE) og med statlige midler (KORO- Kunst i offentlig rom).

Enheten samarbeider med ISK—enheten Plan og byggesak om kulturmiljøfredningsarbeidet av Levanger sentrum – i nær dialog med Riksantikvaren og N-Trøndelag fylkeskommune.

Virksomheten på enheten er i tråd med foreliggende planer med unntak av området veiledning idrettsfeltet inkl spillemidler og fagkompetanse på kulturminnefeltet.

## 2. Økonomi

Nettoreultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	12 823 272	12 791 221	100	-32 051	12 509 525
12 Øvrige kostnader	12 713 236	10 627 300	120	-2 085 936	12 201 061
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-6 561 416	-5 717 300	115	844 116	-6 464 729
14 Netto finanstransaksjoner	-1 041 174	0	0	1 041 174	-670 365
T o t a l t	17 933 918	17 701 221	101	-232 697	17 575 492

Økonomisk ble det et samlet avvik mellom budsjett og regnskap er kr 232.693.

Det er god budsjettkontroll på drift av Biblioteket, Kulturskolen, allmenn kultur inkludert Levanger Ungdomshus. Festiviteten har en inntektssvikt på vel 600.000.-, noe som skyldes tap av markedsandel kino til Norsk Kino A/S på Verdal som er digitalisert samt noe redusert kinobesøk over hele landet i 2010. 70 % av inntektene på Festiviteten er knyttet til kinodrift. Digitaliseringen av Festiviteten og bytte til 3D-lerret gjennomføres i desember 2010 og jan/febr 2011. Det forventes betydelig inntektsøkning gjennom digitaliseringen i og med at Festiviteten kino gjennom denne oppgraderingen samt daglig kinodrift vil konkurrere på like vilkår med de andre kinoene på Innherred. Økt satsning på kinodrift medfører samtidig at storsalen i fra jan 2011 på kveldstid i liten grad kan benyttes til andre kulturhusformål som konserter, teater, revyer mv.

Det er iverksatt sparetiltak tidlig på året for å redusere underskuddet ut fra forventet inntektssvikt på Festiviteten i påvente av digitaliseringen. Innsparing på aktivitet Levanger Ungdomshus, tiltak

allmennkultur innenfor psykisk helsevern, tilskudd til lag og foreninger, aktivitet Kulturskolen og noe på Levanger Bibliotek.

Det er forskuttet kr 200.000.- i påløpte utgifter til planlegging av Raud Vinter i 2010.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
22,2 årsverk	21, 2 årsverk	21, 2 årsverk

Antall årsverk er i samsvar med budsjett. Ett årsverk ble fjernet gjennom pålagt innsparing med effekt fra 1. mars 2010. Omfattet saksbehandler på idrettsområdet samt kulturvern. 50% stilling som saksbehandler på idrettsfeltet innføres fra og med 2011. SLT-koordinator i 50% innføres også fra 2011 og er en viktig samhandlingsressurs på forebyggingsfeltet (stillingen er ikke lønnet over kulturbudsjettet).

#### 3.2 Kompetanse

Enheten har meget god kompetanse innenfor Kulturskolen, Biblioteket, Festiviteten, Levanger Ungdomshus og innenfor samhandlingsområdet kultur og helse. Enheten har en særdeles høy fagkompetanse på kunstfeltet gjennom en 40% stilling knyttet til samtidskunstfeltet (LevArt, se [www.levart.no](http://www.levart.no)).

Etter midlertidig bortfall av saksbehandler i 100% stilling bla på idrettsområdet, ble den idrettsfaglige kompetansen styrket gjennom budsjettbehandlingen 2011 (des 2010) ved gjeninnføring av idrettskonsulent i 50% stilling. Dette er gledelig og stillingen skal knyttes til arbeid med spillemidler, oppfølging av Idrettspolitisk plan/anleggsplan, dialog med Levanger Idrettsråd, arbeid med fysisk aktivitet i et forebyggings- og helseperspektiv mv. Enheten mangler kompetanse på kulturminnefeltet, et område som er vesentlig men hensyn til Riksantikvarens arbeid med kulturmiljøfredning av trehusbyen Levanger. Behov for tilføring av ny kompetanse for å kunne samhandle både internt (med planavdelingen) og med eksterne fagmiljø i fylkeskommunen, hos Riksantikvaren og Norsk Institutt for kulturminneforskning (NIKU).

Videre vil det være viktig at biblioteket innehar høy kompetanse for å møte utfordringer på bibliotekfeltet, dette gjelder spesielt innenfor teknologi og formidling (lesestimulering, litteraturformidling, digitale media og bruk av digitale verktøy på kulturområdet).

#### 3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
2009	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	0,40	1,40	0,70	5,10	0,60	4,20
2010	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	0,90	4,30	0,40	7,20	0,50	5,40

Enheten har et relativt lavt sykefravær totalt sett. Fokus på godt arbeidsmiljø og oppfølging av langtidssykmeldte iht. IA-avtalen.

## Drift og anlegg

### 1. Tjenester

Tjenestetilbudet er utvidet til å drifte uteområdene på Staup for Bygg og eiendom.

Tjenestetilbudet er utført i henhold til bestillingene uten nevneverdige avvik.

Samarbeidet med andre enheter og ISK-enheter fungerer som forventet.



## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	10 183 836	10 131 833	101	-52 003	9 184 294
12 Øvrige kostnader	3 259 154	3 593 100	91	333 946	4 065 442
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-14 022 280	-14 231 700	99	-209 420	-12 790 681
14 Netto finanstransaksjoner	0	0	#-/0!	0	-736 210
<b>T o t a l t</b>	<b>-579 290</b>	<b>-506 767</b>	<b>114</b>	<b>72 523</b>	<b>-277 155</b>

Enhetens økonomiske resultat er som forventet.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
17,0	18,0	23

I samarbeid med Nord-trøndelag fylkeskommune, NAV og innvandrertjenesten er det igangsatt et prosjekt der det er ansatt fire lærekandidater i gartnerfaget og en leder/instruktør. Prosjektet er todelt, det ene målet er at de fire lærekandidatene etter to år for med seg et kompetansebevis og Levanger kommune får en planmessig organisering og utførelse av grønt områdene i kommunen, spesielt rundt Staup.

Prøveprosjektet går over to år og engasjementet til disse fem personene avsluttes 31.08.2012.

### 3.2 Kompetanse

Enheten har stort sett den kompetansen som trengs for å utføre arbeidsoppgavene, men utdanner sine ansatte i forhold til nye lovverk og forskrifter.

### 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	0,90	5,70	1,50	3,00	1,10	0,70
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	0,90	1,20	0,80	0,80	0,40	1,00

Enheten har svært lavt sykefravær, det er derfor ikke iverksatt spesielle tiltak for å redusere dette.

## Bygg og eiendom

### 1. Tjenester

Staup har kommet til som en ekstra oppgave for bygg og eiendom. Eiendommen på 260 mål og ca 15 leietakere har medført mye ekstra arbeid, uten at det har påvirket økonomien i særlig grad det første driftsåret.

Enheten plages med kommunikasjon med sine ansatte etter en total omlegging av IKT. Spesielt gjelder dette renholdere som ikke har fast kontorplass og ikke mulighet til å ha en "Normal" pc-løsning. Det er ingen god opplevelse for våre ansatte å ikke få for eksempel lønnslipp, interne meldinger om vikarer etc. Vi ønsker å se på alternative løsninger for å bedre på dette.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	20 992 433	23 092 268	91	2 099 835	21 038 748
12 Øvrige kostnader	30 775 093	23 955 300	128	-6 819 793	25 874 551
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-42 812 479	-39 442 300	109	3 370 179	-39 893 212
14 Netto finanstransaksjoner	0	0	-	0	-616 065
<b>T o t a l t</b>	<b>8 955 047</b>	<b>7 605 268</b>	<b>118</b>	<b>-1 349 779</b>	<b>6 404 022</b>

Netto lønn er det brukt 91 % av budsjettet. Noen langtidssykmeldte fører også til redusert lønnsutbetaling.

Øvrige kostnader har et avvik på 6.8.mill. kroner som i hovedsak kommer av følgende årsaker:

1,0 millioner økt el.forbruk som følge av kald vinter.

1,1 millioner økt biovarmekostnader som følge av kald vinter.

1,6 millioner i økt innleie av vikarer som følge av langtidssykmeldte.

Øvrige inntekter er 3,3 millioner større enn budsjettet. Mye av dette kommer fra husleier.

En spesiell kald vinter får ta skylden for det negative resultatet. Året 2010 hadde nær 30% flere oppvarmingsdager enn et normalår.

Staup har også kommet inn som nytt ansvar. Ansvar 6475 gikk med 78000 kroner i minus på driften.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
59,6	59,3	59,3

Budsjetterte lønnsutgifter er litt i underkant av de årsverkene som enheten har.

Det vil bli utlyst ny ingeniørstilling i løpet av 2011. Enheten håper å ha en ny ansatt på plass i løpet av høsten. Vi ser også for oss at det kan bli en vaktmesterstilling. Ingen av disse er nye stillinger.

### 3.2 Kompetanse

Enheten trenger ingeniørkompetanse som erstatning for redusert bemanning.

### 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	3,00	9,40	2,00	11,80	2,10	15,30
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	1,90	15,50	1,30	14,00	2,50	12,70
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Bygg og eiendom jobber aktivt for å få ned sykefraværet. Vi er med på BHT Fullkontroll prosjekt. Vi er med på organisasjons enhetens friskvern prosjekt og vi har gjennomført møter med alle renholderne i samarbeid med NAV og eksterne forelesere.

Det kjøpes fortløpende inn nytt utstyr og gjøres tilpassinger for å lette hverdagen.

# Kommunalteknikk

## 1. Tjenester

Tjenestetilbudet fra kommunalteknikk i 2010 har vært som planlagt når det gjelder omfang og kvalitet.

Enheten er godt i rute i forhold til planlagte tiltak i økonomiplan og budsjett, bortsett fra rehabilitering av Sæter bru. Sæter bru skulle rehabiliteres i 2010, men dette er ikke gjennomført grunnet avklaringer i forhold til jernbaneverket med hensyn til høyde under bru. Det har i tillegg vært vanskelig å få tak i konsulenttjenester på dette området. Men brua er nå under planlegging. Det er investert betydelige midler til vegopprusting og reasfaltering i 2010. Ferdigstilt forsterking av veg fra Ekne til Kristivik og veg til Åsfjellet. Men det er ikke å komme forbi at noe av midler til investering må benyttes til drift av veger for i det hele tatt å holde dem i noenlunde stand. Slukking av gatelys på natt gir store strømbesparelser. Utvidelse av dette omfanget pågår kontinuerlig, også i 2010.

Enheten koordinerer en del oppgaver med andre enheter og ISK. Samarbeidet oppleves å fungere bra.

### *Tiltak mht ytre miljø:*

Bygging av Ekne renseanlegg pågår. Arbeidene vil bli slutført i 2011

Det er gjennomført sanering av eldre vann- og avløpsledninger iht plan.

Hovedplan vannforsyning 2011-2019 fullført

Fornyelse av hovedvannledning Holsand – Gråmyra er utført i samarbeid med Statens vegvesen.

Påbegynt vannledning for sammenkobling med Verdal.

Slukking av gatebelysning på natt.

## 2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2010	Regnskap 2010	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2009
11 Netto lønn	6 589 517	6 843 133	96	253 616	6 444 838
12 Øvrige kostnader	60 514 649	61 708 800	98	1 194 151	57 094 542
13 Inntekter eks. sykelønnsref	-59 496 061	-60 155 900	99	-659 839	-56 557 410
14 Netto finanstransaksjoner	-996 186	-1 910 000	52	-913 814	-727 716
T o t a l t	6 611 919	6 486 033	102	-125 886	6 254 254

Det var en hard vinter med ekstrem kulde og 2,2 meter tele i vegene. Dette førte til store skader i vegoppbyggingen, dekker og stikkrenner utover våren og en betydelig kostnadsøkning med påfølgende reparasjoner.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.09	Budsjetterte årsverk 2010	Årsverk 31.12.10
11,0	11,0	10,0

Årsverk er i samsvar med budsjett, men vi har pr. 31.12.10 ikke besatt stillingen som enhetsleder ved kommunalteknikk grunnet mangel på kvalifiserte søkere. Stillingen utlyses på nytt.

### 3.2 Kompetanse

Enheten mener å ha tilstrekkelig kompetanse til å løse de pålagte oppgavene.

### 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	2,10	0,00	0,60	0,00	1,50	7,30
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2010	2,10	3,30	1,30	0,00	3,70	0,00
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Da sykefraværet er lavt har vi ikke sett behov for å iverksette spesielle tiltak.

### 3.4 Likestilling

Det oppfattes ikke å være lønnsmessige skjevheter mellom kvinner og menn i enheten som kan relateres til kjønn.

Kvinneandelen i enheten er pr. dato 20 %.