



Stjørdal kommune

ÅRSRAPPORT 2019

Etat oppvekst



Årsrapport 2019

Oppvekst

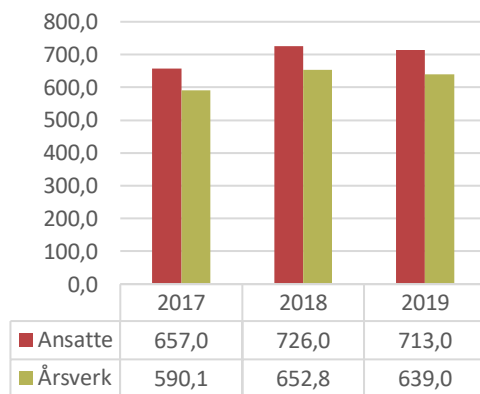
Leder: Ann Kristin Geving



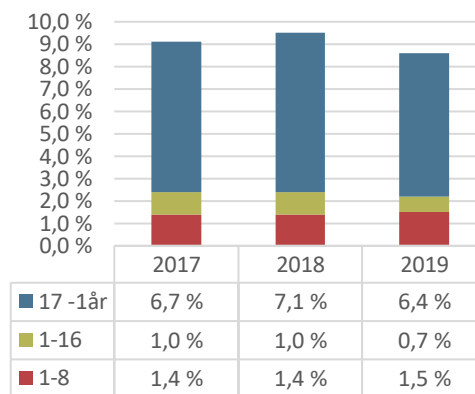
Begivenheter: Trygg før tre - forskning på barnehageområdet

- Fagfornyelsen og ny overordna del av læreplanverket
- Forebygging og tidlig innsats – Fra magefølelse til handling
- Byggestart ny Hegra barneskole

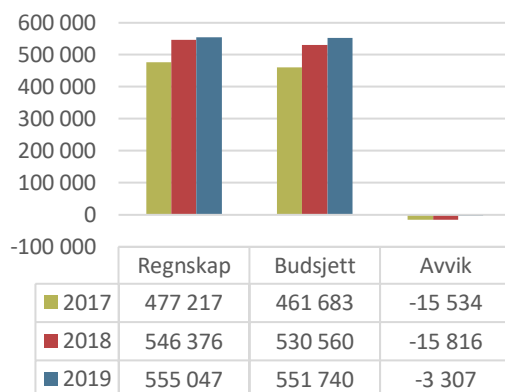
Bemanning



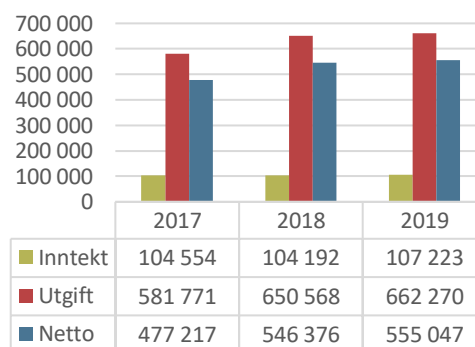
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



1 Organisasjon

1.1 Bemanning

Etat oppvekst hadde samlet 713 ansatte fordelt på 639 årsverk i 2019, mot 726 ansatte fordelt på 652 årsverk i 2018. Andelen deltidsansatte er redusert fra 2018 til 2019.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet var samlet for etaten på 8,6 %. Fraværet på grunnskoleområdet er fortsatt stabilt og lavt. Det samme gjelder for enhet barn og ungdom, og PPT.

Sykefraværet på barnehageområdet og i barneverntjenesten er fortsatt høyt, selv om vi ser en klar tendens til at sykefraværsprosjektet i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter og Coperio (bedriftshelsetjenesten) på barnehageområdet har hatt virkning. Sykefraværet er på vei ned. Det er satt i gang et arbeid i samarbeid med Coperio i barneverntjenesten som har som mål å få ned sykefraværet også der.

1.3 Heltids/deltid

Som nevnt ovenfor så viser tallene at andelen ansatte er redusert fra 2018 til 2019, men andelen årsverk er økt. Arbeidet med å redusere andelen ansatte som jobber ufrivillig deltid startet med fullt trykk i 2019 og vil fortsette i årene framover.

2 Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Samlet sett viser Etat Oppvekst et merforbruk på 3,3 mill.kr per 31.12.19.

	Regnskap 2019	Budsjett (endr.) 2019	Avvik 2019
Etatsadministrasjon	4 971	5 291	321
Grunnskole	267 475	267 530	54
SFO	6 099	5 681	-418
Voksenopplæring	5 469	5 698	229
Barnehager	191 132	188 888	-2 244
Barnehager, Spes.ped.	19 513	17 900	-1 613
Barnevern, Stj.andel	42 744	42 666	-77
PPT, Stj.andel	10 530	10 889	359
Barn og ungdom	7 115	7 196	82
Sum etat	555 048	551 739	-3 307

Etatsadministrasjonen viser ved utgangen av året et mindreforbruk på 321.000 kr. Avviket skyldes ubrukte midler til et Værnesregion-prosjekt Meråker kommune organiserer, og at 20% av rådgiverressursen er ført på skolebruksplan.

Grunnskolen med SFO viser et negativt avvik på 364.000 kr. Selv med et negativt budsjettavvik på SFO, viser skolene god budsjettkontroll med et samlet mindreforbruk på 185.000 kr. På fellesområde for grunnskole er avviket på -549.000 kr. Merforbruket er i hovedsak knyttet til økte utgifter til gjesteelever i andre kommuner.

Stjørdal Voksenopplæring viser et mindreforbruk på 229.000 kr. Voksenopplæringens inntekter er nært knyttet opp mot bosetting og antall personer som får familiegjenforening i kommunen. Avviket skyldes høyere tilskudd utbetalt i november for netto tilflytting til kommunen enn forventet.

Barnehageområdet. Regnskapet for barnehageområdet viser at det i 2019 har vært flere barn med barnehageplass i kommunen enn budsjettert utgiftsramme. Samlet utgjør dette et merforbruk på vel 2,2 mill.kr. Kommunale barnehager har fått budsjett for å håndtere pedagog- og bemanningsnorm gjennom hele året, og har vist god budsjettkontroll med et avvik på -180 000 kr. I 2019 har kommunen utbetalt 117,6 mill. i kommunalt drifts- og pedagogtilskudd til private barnehager, og refundert 5,6 mill. knyttet til søsken- og økonomiske moderasjoner til alle barnehagene samlet. I tillegg har kommunen en netto inntekt på 0,1 mill. for barn med annen hjemmeadresse i eller utenfor vår kommune.

Området for tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne i barnehagene viser et merforbruk på 1,6 mill.kr. Styrket tilbud til barnehagebarn, omfatter både barn med behov for spesialpedagogisk hjelp, tilrettelegging grunnet nedsatt funksjonsevne og språkstimulering. Spesielt individuell tilrettelegging i forhold til Barnehagelovens § 19g, har vist en sterk økning de siste årene. Utgiftene på dette området har økt med 4,9 mill. fra 2017 til 2019, noe som har medført et budsjettavvik på 1,6 mill. i 2019. Samlet sett viser barnehageområdet et negativt avvik på 3.857.000 kr ved årets slutt.

Stjørdals andel av Barnevern hadde i 2019 et budsjett på 42,7 mill.kr. Ved utgangen av året viser området et regnskapsmessig mindreforbruk på 77.000 kr. Administrasjons- og juridiske kostnader viser et mindreforbruk på 538 000 kr. Mindreforbruket skyldes i hovedsak færre saker i rettsapparatet, samt reduksjon i pris. Totalt behandlede saker i 2019 har vært 27 mot 36 i 2018. 12 av sakene har vært behandlet i fylkesnemnd og fire i tingretten (mot hhv. 17 og to i 2018).

Det har vært en økning i antall barn med økonomiske tiltak i hjemmet fra 2018 til 2019, men tjenesten viser likevel et mindreforbruk – som skyldes mindre bruk av besøkshjem og konsulenttjenester.

Tiltak utenfor hjemmet viser et merforbruk på 1,2 mill.kr, og skyldes økt kjøp av tjenester fra staten (barn/ungdom i institusjon).

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12.Regnskap
Plassert	66	80	73
<i>Herav institusjon</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>11</i>
<i>Herav ettervern</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>12</i>

Stjørdals andel av PPT hadde i 2019 et budsjett på 10,9 mill.kr. Per 31.12 viser VR tjenesten i sin helhet et mindreforbruk på 63.000 kr. I forhold til avsatte midler viser Stjørdals andel i oppvekstbudsjettet et mindreforbruk på 359.000 kr. Avviket skyldes i hovedsak differanse mellom VR-budsjettet og etatens avsetning.

Barn og ungdom viser et mindreforbruk på 82.000 kr. Avviket skyldes i hovedsak sykefravær uten innleie av vikar.

2.2 Fagområder

Barnehage

Rapportering i barnehagenes rapporteringssystem – BASIL, viser at det er 1273 barn med plass i barnehagene i Stjørdal pr. 15.12.2019.

Pr. 15.12.2019 var det registrert 12 barn som ikke er fylt 1 år innen 30.11.9, og som ikke har rett til plass i barnehagene. Dette gjelder både private og kommunale barnehager.

Det er til sammen 47 barn som har vedtak om spesialpedagogisk hjelp og/eller et tilrettelagt barnehagetilbud.

Det var 139 barn som har et annet morsmål enn norsk, samisk, svensk, dansk og engelsk. Det har vært ansatt morsmålsassistent i to språk; somalisk og arabisk. Disse har vært ansatt i 3 forskjellige barnehager, både private og kommunale.

De kommunale barnehagene har oppfylt bemanningskravene. De har 5,68 barn pr. ansatt i grunnbemanning. Av disse har 50,8 % pedagogisk utdanning. 23,33 % har fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere.

Etter- og videreutdanning:

En ansatt startet med styrerutdanning i 2019. Også en fra de private barnehagene startet på styrerutdanning i 2019.

Fagområder som har vært spesielt prioritert i 2019, har vært implementering av handlingsveilederen "Fra magefølelse til handling" og forskningsprosjektet "Trygg før tre" med kurs i CLASS og sertifisering av observatører/ veiledere. Forskningen skal undersøke om Trygg før 3 har en effekt på blant annet relasjonskvalitet, barnas fungering på ulike utviklingsområder, barnas stressnivå og personalets trivsel.

ReKom – barnehagebasert kompetanseheving er kommet i gang i Værnesregionnettverket. Det ble holdt kurs i analyse for både private og kommunale barnehager før jul. Dette vil bli fulgt opp i 2020.

Grunnskole

Grunnskolefakta (GSI) viser at i de kommunale grunnskolene på Stjørdal var det pr. 01.10.2019 2927 elever. Det er en nedgang på 62 elever fra 2018.

Antall elever pr. lærerårsverk i ordinær undervisning er på 16,7. Nasjonalt gjennomsnitt er på 14,9.

Andelen elever med vedtak om spesialundervisning er på 6,0 %. I 2018 var andelen på 9,2 %, i 2017 10,2 %.

I skoleåret 2018-2019 var det 31 lærere som tok videreutdanning igjennom kompetanse for kvalitet. For skoleåret 2019-20 er det 27 deltagere gjennom samme ordning. Det var en skoleleder som avsluttet rektorutdanning i 2019 og to som startet i 2019.

Fagområder som har vært spesielt prioritert i 2019 har vært, som på barnehageområdet, implementering av handlingsveilederen "Fra magefølelse til handling". I tillegg har det vært jobbet mye med å bruke iPad som et nyttig verktøy i læringsprosessene i skolen. Det har også vært stort fokus på å forberede ansatte i å ta i bruk ny læreplan fra og med høsten 2020.

Barnevern

Fylkesmannen i Trøndelag har gjennomført flere tilsyn i tjenesten over en periode på flere år. Barneverntjenesten jobber systematisk med å forbedre kvaliteten på arbeidet. Dette gjøres på flere måter, blant annet gjennom å følge opp internkontrollsystemet, delta i Tjenestestøtteprogrammet og i etablerte kompetansenettverk i regionen. Delta i prosjektet "Barneløftet - bedre å være barn i Trøndelag - et felles ansvar", der KS er prosjekteier og å samarbeide med Coperio, for å jobbe med arbeidsmiljøet og å få ned sykefraværet.

PPT

Antall henvisninger til tjenesten har økt fra 156 henvisninger i 2018, til 194 i 2019.

Antall tilrådinger er redusert fra 260 i 2018, til 208 i 2019.

PPT har hatt en sentral roll i arbeidet med å redusere behovet for spesialundervisning i grunnskolen, gjennom økt fokus på kvaliteten i den ordinære opplæringa. Dette arbeidet vil fortsette i årene framover. Jfr. NOU 2019:23 Forslag til ny opplæringslov.

Stjørdal voksenopplæring

Elevtallet ved voksenopplæringssenteret har gått ned fra 2018 til 2019. I forbindelse med at det bosettes færre flyktninger i kommunen, ble det startet opp et arbeid med å etablere en felles integreringstjeneste i kommunen som skal bestå av voksenopplæring, flyktningetjeneste og EM-teamet. Integreringstjenesten skal samlokaliseres i lokalene til voksenopplæringssenteret. Integreringstjenesten skal samarbeide tett med NAV, bolig tjenesten og helsesykepleierne som også skal ha fast oppholdstid/kontortid ved enheten.

Arbeidet er særdeles viktig i og med at regjeringen har hatt forslag til ny integreringslov ute på høring i 2019.

Enhet barn og ungdom

Ungdomskontakten har hatt en økning i antall inngåtte ruskontrakter i 2019.

Familieteamet har hatt 102 saker i 2019. Dette er på nivå med tidligere år.

Det har vært gjennomført en stor jobb med å kartlegge utfordringene i ungdomsmiljøet på Stjørdal i 2019. Kartleggingen munnet ut i en egen rapport (HKH-rapporten), som viser til områder som det er viktig å jobbe videre med.

3 KOSTRA og nøkkeltall

KOSTRA		Stjørdal	Malvik	Levanger	Gruppe 13	Snitt Trøndelag*
Andel barn 1-5 år med plass i barnehage	2019	93,6	89,6	97,1	92,4	94,6
	2018	94,0	89,9	95,2	92,2	94,4
	2017	94,5	89,0	93,7	92,1	93,4
Andel barn i kommunale bhg.er i forhold til alle barn i barnehage (ant.)	2019	40,9	63,5	34,0	40,0	61,3
	2018	41,7	61,9	30,0	40,1	61,0
	2017	41,5	62,2	26,9	40,2	48,2
Netto driftsutgifter per innbygger 1-5 år, barnehager	2019	172 344	154 547	172 947	159 955	168 594
	2018	159 644	144 710	158 811	151 141	157 853
	2017	149 843	143 145	148 979	142 507	146 021
Antall barn korrigert for alder per årsverk til basisvirksomhet i bhg, alle barnehager (antall)	2019	5,7	5,8	5,6	5,8	5,7
	2018	6,0	6,0	5,7	5,9	5,8
	2017	6,4	6,2	5,8	6,2	5,8
Andel elever som får spesialundervisning	2019	6,5	8,2	11,5	7,4	7,9
	2018	9,7	8,1	9,8	7,6	8,6
	2017	10,8	8,4	8,6	7,5	8,9
Netto driftsutgifter til grunnskolesektor (202,215, 222,223), per innb.6-15 år (kr)	2019	107 800	105 875	116 690	108 028	118 454
	2018	103 193	98 225	109 383	103 719	114 142
	2017	102 970	96 007	109 207	98 768	116 223
Netto driftsutgifter til barnevernstjenesten per innbygger 0-22 år (kr)	2019	7 993	5 042	11 098	7 916	8 464
	2018	8 635	5 191	10 241	7 879	8 703
	2017	8 022			7 565	8 266
Barn med barnevernstiltak ift. innbyggerer 0-22 år (prosent)	2019	3,0	4,0	4,9	3,6	3,7
	2018	2,7	3,4	4,7	3,5	3,7
	2017	3,6	3,4	4,8	3,6	4,5
Brutto driftsutg. per barn som ikke er plassert av barnevernet (f.251) (kr)	2019	26 548	24 042	64 089	43 147	41 761
	2018	39 731	30 092	51 698	40 287	43 394
	2017	29 506	10 432	49 442	39 698	27 941
Brutto driftsutg. per barn plassert av barnevernet (f. 252) (kr)	2019	464 772	367 000	363 868	449 643	440 524
	2018	501 226	388 355	372 783	464 908	453 233
	2017	455 725	327 300	350 000	447 266	332 137
Barn med undersøkning eller tiltak per årsverk (funksjon 244) (antall)	2019	...	24,3	22,3	20,0	18,6
	2018	12,8	31,9	22,1	18,9	18,1
	2017	17,5	24,2	22,2	19,8	18,8
Undersøkelser med behandlingstid innen 3 måneder (prosent)	2019	78	91	59	88	85
	2018	91	84	83	88	90
	2017	68	86	87	87	82

* År 2017 er gjennomsnitt for Nord-Trøndelag. År 2018 og 2019 er for et samlet Trøndelag.

4 Måloppnåelse og utfordringer

4.1 Ta hele kommunen i bruk, gjennom målrettet arbeid og tiltak som bidrar til vekst og tilflytting i alle dets lokalsamfunn.

Skolestruktur kan være en faktor for bosetningsmønsteret i kommunen. For Stjørdal kommune er skolestrukturen politisk vedtatt for inneværende valgperiode.

4.2 Bygge en by i sentrum, gjennom fortetting, forsert og effektivt planarbeid, samt en utviklingsorientert holdning ovenfor næringslivet
Oppvekst legger til rette for at lokalene vi disponerer gjøres tilgjengelig for "arrangementsbyen Stjørdal".

4.3 Stjørdal skal være en foregangskommune innen klima- og miljøtiltak
Grunnskoleområdets viktigste bidrag er å jobbe med ansatte og elevers holdninger og kunnskaper om en bærekraftig utvikling. Her har vi forskrifter å forholde oss til, rammeplanen for barnehageområdet og læreplanen for grunnskoleområdet. Klima og miljø har et styrket fokus i Kunnskapsløftet 2020, med blant annet innføringen av bærekraftig utvikling som ett av tre tverrfaglige temaer.

4.4 Særlig prioriterte mål for 2019

Stjørdalsskolen har hatt en for stor andel som har hatt behov for spesialundervisning. Andelen elever med vedtak om spesialundervisning er ytterligere redusert fra 2018 til 2019. Andelen elever med vedtak om spesialundervisning i 2018, var 9,2 %. I 2017 var andelen 10,2 %. For høsten 2019 viser GSI en andel på 6,01%. Dette er tall man må forvente i en stor kommune, og ytterligere reduksjon kan ikke påregnes.

Vi ser at det er vedtak under 323 årstimer som er redusert, de store vedtakene har ligget stabilt de siste 3 år. Vi setter dette i sammenheng med arbeidet for bedre tilpasset opplæring og tidlig innsats som er gjennomført i grunnskolen.

Arbeidet med å øke andelen elever som får et opplæringstilbud innenfor det ordinære opplæringstilbudet har vært et viktig fokus i 2019, og som fortsetter inn i 2020. Vi har fokus på å tilrettelegge den ordinære undervisning slik at flest mulig kan ha utbytte av den. Vi har også fokus på å legge opp den ordinære undervisningen slik at elevene kan delta ut fra sine forutsetninger. Med det menes at vi tilstreber å gi elevene åpne oppgaver som kan løses på ulike nivåer. Vi har mange diskusjoner rundt hva som er mulig å få til innenfor det ordinære opplæringstilbudet, og hvor det kreves spesialundervisning. I dette arbeidet er PPT en viktig drøftingspartner. Skolene opplever de økonomiske rammene som trange, og det gjør denne oppgaven ekstra utfordrende.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Barn og ungdom

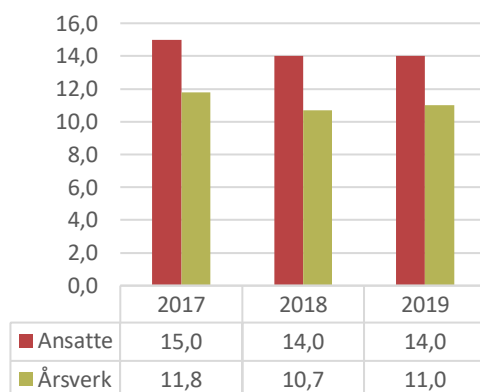
Leder: Sissel Overvik Holmberg



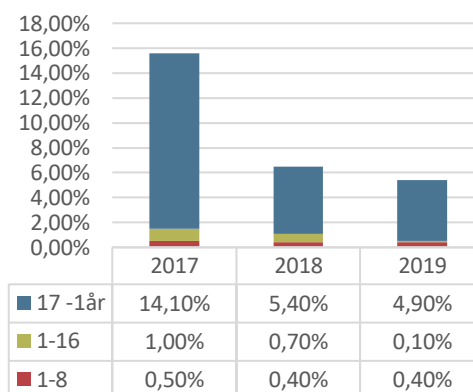
Begivenheter:

- HKH (Hurtig-kartlegging-handling) rapporten. En kartlegging av ungdomsmiljøet
- Sommerjobbprosjekt for ungdom
- Folkemøte om ungdom og rus

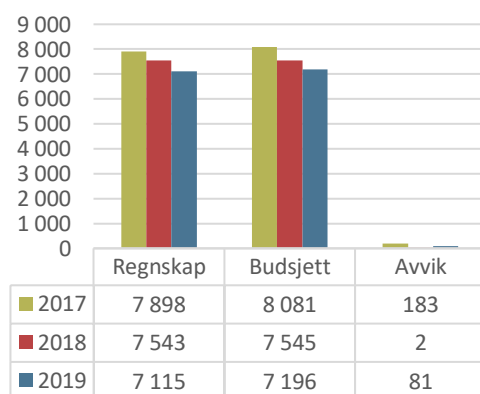
Bemanning



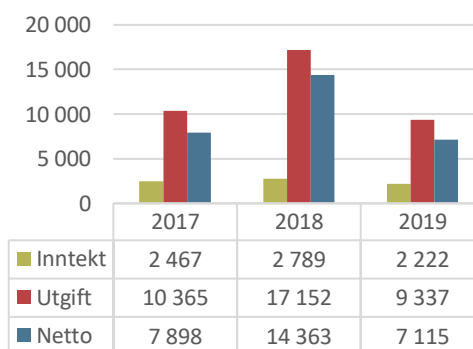
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Antall ansatte er stabilt fra 2018 til 2019. 0,3 % økning i antall årsverk skyldes ekstern prosjektfinansiering. Det er en stabil bemanning.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet er redusert; både langtids- og korttidsfraværet.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Regnskapet viser et positivt avvik. Enheten styres innenfor vedtatt budsjettammer.

2.2 Fagområder

I 2019 hadde man stort fokus på HKH, med kartlegging og ferdigstilling av rapport. I flere år hadde ungdomsmiljøet i sentrum utfordret, og man var bekymret. Man ønsket derfor å se nærmere på dette miljøet. Kartleggingen visste at det er grunn til bekymring fordi:

- Flere barn og unge i Stjørdal opplever utenforskap og manglende mestring
- Flere opplever sviktende foreldrefungering
- Mange barn og unge faller tidlig fra organisert aktivitet og idrett
- Rus og kriminalitet er et voksende problem blant stadig yngre barn og unge
- Hjelpetiltakene er ikke tilstrekkelig koordinert og samordnet.

Rapporten har en egen handlingsplan med flere tiltak, på ulike nivå. HKH-rapporten; med handlingsplan, har vært til politisk behandling.

Forebyggende koordinator har vært medvirkende i arbeidet med flere store planer:

- Handlingsplan Vold i nære relasjoner
- Felles kriminalitetsforebyggende plan i Værnesregionen.

Ungdomskontakten har hatt en økning i antall ruskontrakter i 2019. Det er økende bekymring for ungdom som faller utenfor, både i skole og på fritiden. Ungdom som opplever utenforskap finner lett tilhørighet i utsatte miljøer hvor terskelen for å bruke rusmidler og begå kriminelle handlinger er lave. Vi opplever at skolene trenger mer hjelp utenfra gjennom et økende antall henvendelser, og da spesielt i forhold til klassemiljø og jenteproblematikk.

Familieteamet hadde 102 saker i 2019. Tallene viser at man ligger jevnt med tidligere år når det gjelder antall henvisninger. Trendene viser økt fokus på foreldreveiledning i gruppe (PMTO-gruppe, foreldre med ungdom på ruskontrakt, ICDP-gruppe). Det er gode tilbakemeldinger fra foreldre på gruppetilbudet. En ansatt har påbegynt familieterapiutdanning med hensikt å styrke den systemiske tenkingen i teamet.

Sommerjobbprosjektet for ungdom hadde 30 ungdommer i arbeidet gjennom sommerferien. I 2019 hadde vi fokus på å øke arbeidsplasser i det private næringslivet og dette lyktes vi med. Dette er et prosjekt som får meget gode tilbakemeldinger, fra ungdommer, foresatte, arbeidsgivere og andre samarbeidspartnere.

Enheten opplever en økning i henvendelser fra skoler, både når det gjelder individuell oppfølging og oppfølging av grupper, systemretta jobbing og innlegg på foreldremøter.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Elvran skole

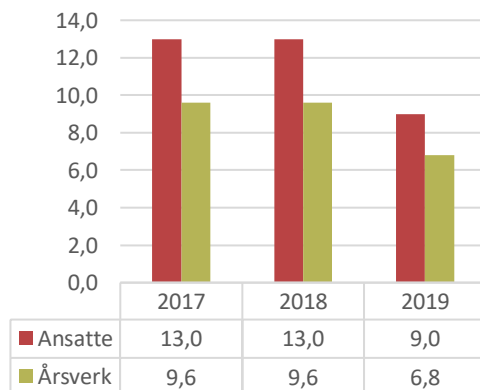
Leder: Sven-Kristian Bakken



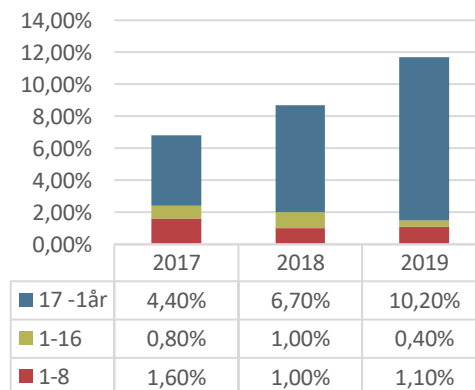
Begivenheter:

- Joggedag og innsamling i samarbeid med Saniteten. De stilte med lunsj til oss alle.
- Arbeid med bruk av iPad for i skolehverdagen for alle.
- Programmering på timeplanen for 5.-7.trinn.

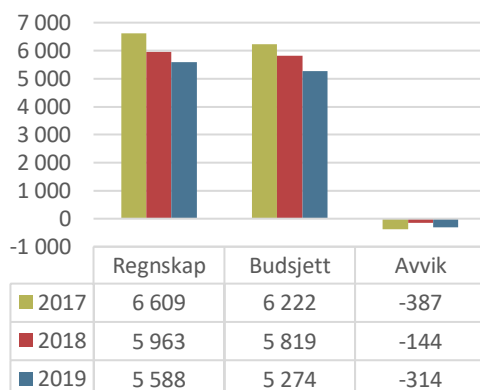
Bemanning



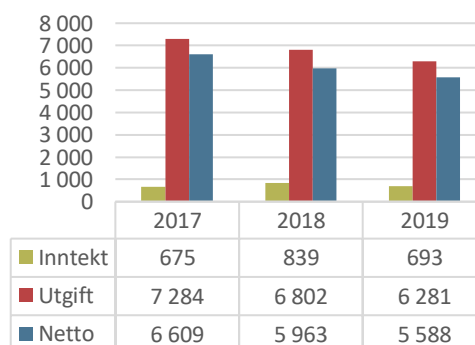
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Skolen har i dag 39 elever fordelt på 3 grupper - 1.-2.trinn, 3.-4.trinn og 5.-7.trinn.

1.1 Bemanning

Elvran skole/SFO har 10 ansatte fordelt på 6,8 årsverk. 5 pedagoger (3 kontaktlærere og 2 timelærere). I tillegg har vi 3 assistenter i ulike stillingsstørrelser, deriblant en som også er skolesekretær. I tillegg har skolen SFO-leder og rektor. Vi har redusert bemanningen med 2,8 % fra våren 2019. Dette har vært en krevende prosess med tanke på at vi fortsatt har de elevene med spesielle utfordringer på skolen. På SFO er det én ansatt som jobber om gangen. Dette er veldig sårbart med tanke på sykdom og fravær. Dette har ført til en del omorganisering av personale. Skolen har et stabilt personale og det er stor fleksibilitet blant de ansatte.

1.2 Sykefravær

Korttidsfravær - ok. Personalet uttrykker at de trives og at arbeidsmiljøet er godt og trygt. Det kommer frem blant annet i medarbeidersamtaler, undersøkelser og møter i HMS-team. Det lave sykefraværet kan også understreke dette. Vi har allikevel hatt mye langtidssykmeldinger, men det er ikke jobbrelatert og lite vi kan gjøre noe med. Men så høyt fravær totalt er ikke bra og det er et tema i HMS-arbeidet. Vi har en høy gjennomsnittsalder blant ansatte og det resulterer i en del timesfravær, og håndtering av dette binder opp en del tid av administrasjonen. Det er også negativt for økonomien. Pga. behov for oppdekking av enkeltelever har ansatte på skolen mange tilsyn, og er nok i grenseland med tanke på hvor intense arbeidsdager jeg kan utsette mine ansatte for.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Skolen har et overforbruk på lønn. Det skyldes til dels et overheng fra forrige skoleår, bl.a. p.g.a. bortfall av statlig støtte i forbindelse med etterutdanning og behov for ekstra personell på SFO. I løpet av 2019 nedbemannet vi med hele tre ansatte og vi skulle ha vært i balanse nå. Men det ble (på høsten 2019) redusert ytterligere i ressurstildeling til skolen etter at bemanningen og budsjettet gikk i balanse til sommerferien. I tillegg sluttet det et par elever. Vi er nødt til å følge opp enkelte elever med mye ressurser, selv om vi ikke har fått tilført ekstra midler på disse. Det oppfordres til å bruke grunnressursen mest mulig fleksibelt, men det er krevende da vi har nedbemannet såpass mye og har lite ekstra å bruke fleksibelt. For å sikre et trygt og godt skolemiljø har vi vært nødt til å bruke den bemanningen som vi har gjort. Men vi kan også si at vi har lyktes. For å begrense overforbruket slår vi ofte sammen grupper og administrasjonen tar vikartimer og tilsyn ute i friminuttene. Når det gjelder driftsutgifter og investeringer har vi kjøpt bare det som er nødvendig. Men det er krevende å skulle sørge for, med tanke på budsjettets størrelse, å "henge med" i den teknologiske utviklingen. Dette gjelder både utstyr, men også programvare, opplæring etc.

2.2 Fagområder

Vi har hatt stort fokus på nye læreplaner i arbeidet med skoleutvikling. Visjonen ("I lek, læring og mestring rigger vi oss til fremtiden - en liten skole med store muligheter") er styrende for vårt arbeid. Vi ønsker, i henhold til nye læreplaner, å fokusere på hva elevene trenger for at de skal kjenne seg trygge, respektert, involvert og engasjert i deres egen skolehverdag og læring. Vi jobber med å bedre deres læringssituasjon slik at de i større grad skal oppleve engasjement, relevans til livet og mestring. Vi evaluerer og diskuterer vår egen undervisning for å se etter forbedringspotensial. Prosessen oppleves som nyttig og vi tror at fagfornyelsen vil gi et oss klarere bilde av hva vi må prioritere. Relasjonsledelse basert på tillit er et sterkt uttrykt mål fra leder som

igjen skal smitte over til klasserommene. Det jobbes videre med å utnytte de muligheter iPad til alle gir. Vi er også godt i gang med programmering på 5.-7.trinn. Det er kjøpt inn Lego Education-sett (med økonomisk støtte fra politisk hold) og dette blir brukt i programmering.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Forradal barnehage

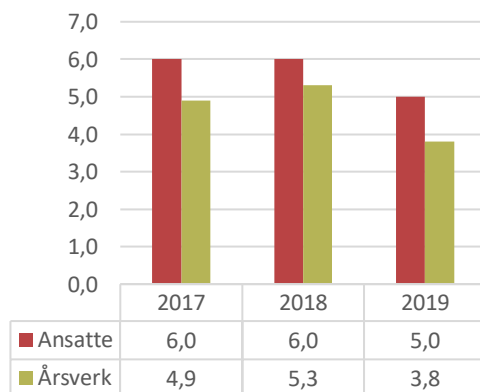
Leder: Toril Rødde



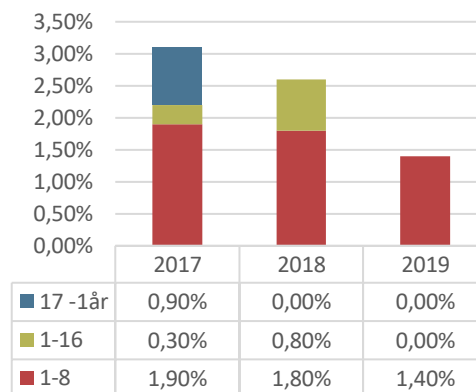
Begivenheter:

- Markerte 10 årsjubileum for «ny» barnehagen med jubileumsforestilling og kake.
- Vi gjennomførte joggedag i samarbeid med Saniteten. De lagde lunsj til oss.
- Oppgradering av uteområdet med nye lekeapparater.

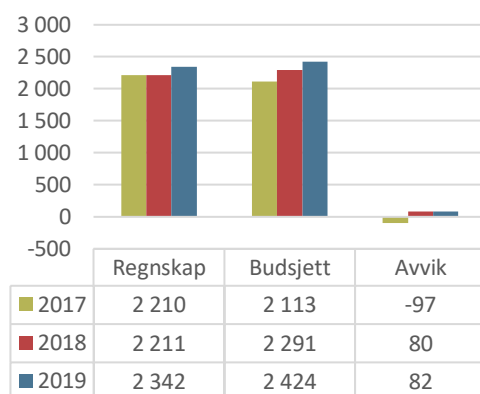
Bemanning



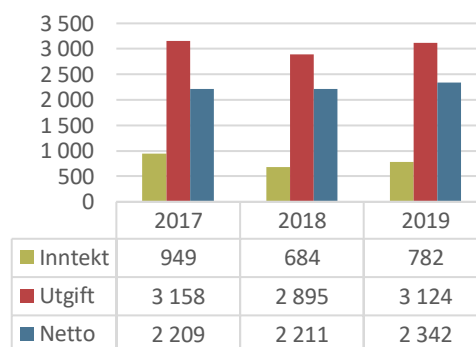
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Lederressursen ved barnehagen er på 35 %, noe som kan oppleves som litt stressende når mange oppgaver skal gjennomføres. Antall barn pr. voksen er 5,9, og barnehagen oppfyller også pedagognormen. Barnehagen hadde 3 pedagoger som jobbet 100% og 2 fagarbeidere i hhv 100% og 80% før sommeren. Fra høsten 2019 er det 2 pedagoger i barnehagen i tillegg til 2 fagarbeidere. Barnehagen har et stabilt personale. Det er en liten organisasjon med få ansatte, noe som gjør at vi er sårbare ved sykdom og fravær. Personalet er løsningsorientert, positiv, fleksibel og barnehagen har et godt samarbeid med SFO. I løpet av 2019 hadde vi 2 elever fra VG2 i praksis hvorav den ene nå har startet sitt lærlingeløp hos oss. De to har også vært en stor ressurs for barnehagen. Utfordringen vi ser i barnehagen kan være å få tak i kvalifiserte vikarer når det er behov for det.

1.2 Sykefravær

Det er et lavt sykefravær i 1-8 dagers perioden på 1,4%. Fravær utover dette har vi ikke ved barnehagen. Kontinuerlig jobbing med relasjoner og nærværsledelse gir gode resultater. Trivselen i personalet oppleves som veldig godt, og vi har et arbeidsmiljø som er bygd på Oppvekstsenterets verdier: tillit, trygghet og trivsel. HMS-teamet fungerer bra og består av verneombud, tillitsvalgt og enhetsleder. I tillegg har vi en vaktmester som gjør en utmerket jobb på enheten slik at alt ligger til rette for å gjøre en god jobb i et godt fysisk miljø.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Barnehagen viser et regnskap med plussresultater også i 2019. Det jobbes hardt for å holde kostnader nede, men samtidig har vi fokus på pedagogisk forsvarlighet og sikker drift. Lite sykdom blant personalet har ført til at vi ikke har hatt mye innleie av vikarer gjennom året. Vi har i året som har gått hatt en nøktern drift med tanke på innkjøp, og har prioritert det som har vært nødvendig.

2.2 Fagområder

Barnehagen har i 2019 videreført fokuset på vennskap, og tidlig og god språkstimulering. I tillegg jobbes det kontinuerlig med det å lage gode møteplasser for barna, både inne og ute. Barnehageåret 2019/2020 har barnehagen fokus på livsmestring, og dette preger innholdet i planleggingsdager, personalmøter og refleksjonsmøter. Barnehagen er begynnelsen på en livslang læreprosess som skal gi barn lyst til å skape og oppleve godt fellesskap med andre. Barna skal bli møtt med omsorg og anerkjennelse fra voksne og andre barn. I barnehagen er vi opptatt av barna skal møte trygge og omsorgsfulle voksne som ser og tar barn på alvor. Høsten 2019 tok en av våre fagarbeidere kurs i barneyoga og har nå startet med Yoga i barnehagen som et alternativ til avslapping og hvile.

Psykolog Julie Valen har kurset både ansatte og foreldre i temaet "Det handler om følelser". Meget gode tilbakemeldinger fra både ansatte og foreldre i etterkant.

Barnehage, skole og SFO har et godt og nært samarbeid gjennom året, både gjennom spesielle arrangement og ellers i hverdagen. Vi er ett oppvekstsenter med felles ansvar for alle de barna som tilbringer hverdagen sin her.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Forradal skole

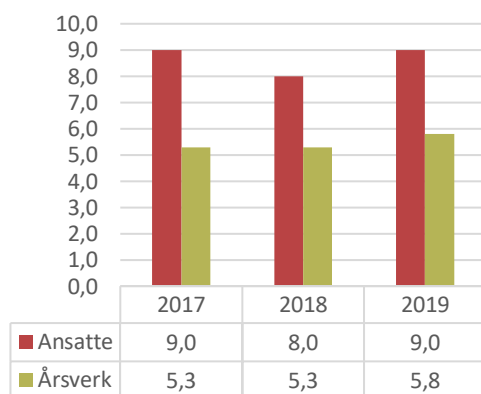
Leder: Toril Rødde



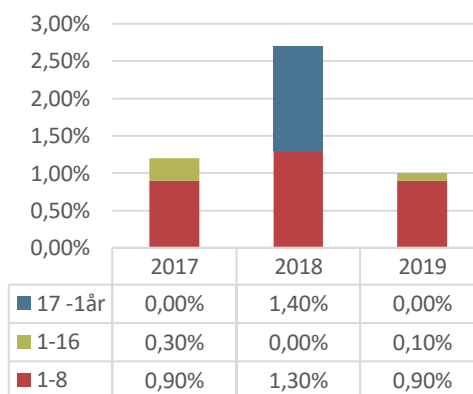
Begivenheter:

- 10 årsjubileum for det «nye» oppvekstsenteret med to musikalforestillinger
- Oppgradering av uteområdet med nye lekeapparater
- Joggedag i samarbeid med Saniteten. Saniteten stilte med lunsj til oss alle

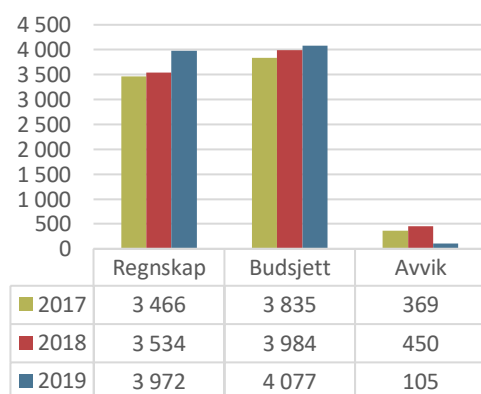
Bemanning



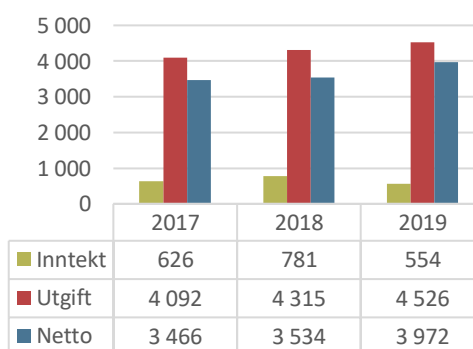
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Skolen har 39 elever fordelt på tre grupper - 1.-2.trinn, 3.-4.trinn og 5.-7.trinn. Når det gjelder basisfagene norsk, matematikk og engelsk foregår mye av undervisningen klassevis.

1.1 Bemanning

Forradal skole/SFO hadde i 2019, 9 ansatte fordelt på 5,8 årsverk. Skolen har en ledelse på 50 %, 3 kontaktlærere, 2 timelærere, 1 lærer knyttet opp mot hjemmeundervisning og 3 assistenter i ulike stillingsstørrelser. Skolen har et stabilt personale og det er stor fleksibilitet blant de ansatte. SFO-leder har 40 % stilling på SFO, og er eneste ansatte der. Høsten 2019 var det 11 barn på SFO. Det kan enkelte ganger være veldig sårbart med bare en ansatt på SFO med tanke på sykdom og annet fravær, eller når det skjer uforutsette ting. Da må enhetsleder eller en lærer gå inn som vikar.

1.2 Sykefravær

Skolen har også i år et veldig lavt sykefravær. Det jobbes godt med det psykososiale arbeidsmiljøet og nærværsledelse er i fokus. Vi har et godt fungerende HMS-team bestående av verneombud, tillitsvalgt og enhetsleder. I tillegg har vi en vaktmester som gjør en utmerket jobb på enheten slik at alt ligger til rette for å gjøre en god jobb i et godt fysisk miljø. Langtidsfravær på 0 %.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Skolen har et underforbruk på 105 000,-. Det lave sykefraværet fører til at vi har lite innleie av vikarer - dette kan være med på å forklare litt av underforbruket. Når det gjelder investeringer og innkjøp har vi brukt penger på det som stort sett bare har vært nødvendig. Vi fikk støtte fra kommunen og lokale foreninger i forhold til å ruste opp uteområdet høsten 2019.

2.2 Fagområder

Forradal skole har i mange år hatt stort fokus på elevenes psykososiale arbeidsmiljø. Gode relasjoner og tett oppfølging på alle plan er noe vi jobber kontinuerlig med. Oppvekstsenteret sin visjon - "Trygghet-tillit-trivsel – en arena for læring" har vi reflektert mye rundt. Gjennom fokus på blant annet forventninger og krav har vi prøvd å skape gode læringssituasjoner for elevene – i samarbeid med elevene.

Vi har benyttet psykolog Julie Valen i forbindelse med temaet "Det handler om følelser" - et opplegg hun gjennomførte med 3.-4.trinn. Hun har også kurset både personale og foreldre. Meget gode tilbakemeldinger fra både ansatte og foreldre.

Elevene på skolen har hver sin iPad. Motivasjonen hos elevene når det gjelder iPad-bruk er stor, og elevene opplever mye mestring og evner å skape gode produkter ved hjelp av digitale verktøy.

Nasjonale prøver. Resultatene for årets 5.trinn er gode. Det gjelder både for lesing, regning og engelsk. Resultatene ligger på snittet i lesing og over snittet når det gjelder engelsk og matematikk.

Elevundersøkelsen på mellomtrinnet viser at elevene trives på skolen. Vi ser at det er forbedringspotensialet når det gjelder elevmedvirkning og elevens bevissthet rundt egen læring og veien til målet.

Vi er godt i gang med arbeidet i forbindelse med fagfornyelsen. Her jobbes det bra med kompetansepakken og kursing. Det blir spennende å ta i bruk ny læreplan høsten 2020, samtidig som vi vet at det ligger mye jobb framfor oss.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Fosslia barnehage

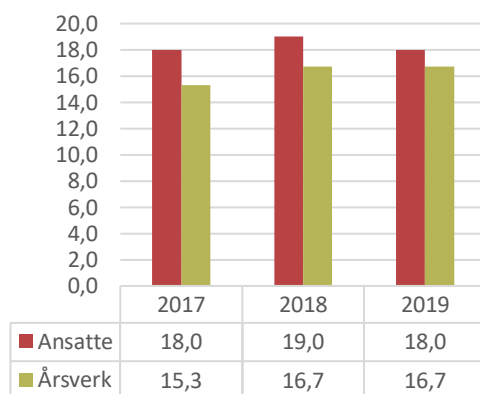
Leder: Lisbeth Risvold



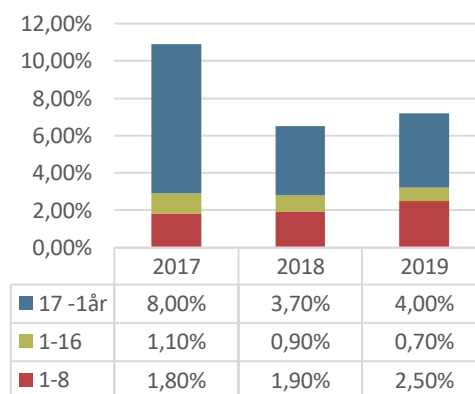
Begivenheter:

- Deltagelse i forskningsprosjektet Trygg før 3 med fokus på de ansattes kompetanse.
- Oppgradering av utelekeklassen - utskifting av rammer på alle lekeapparat.
- Endret praksis i utarbeidelse av barnehagens interne årsrapporter.

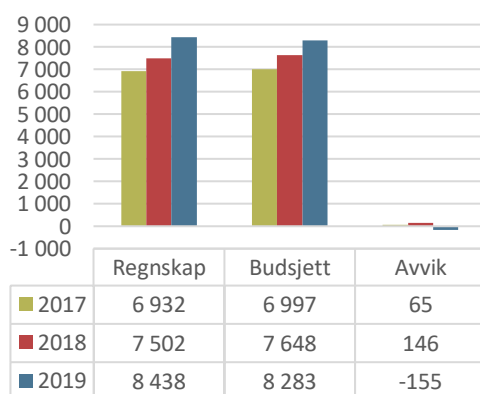
Bemanning



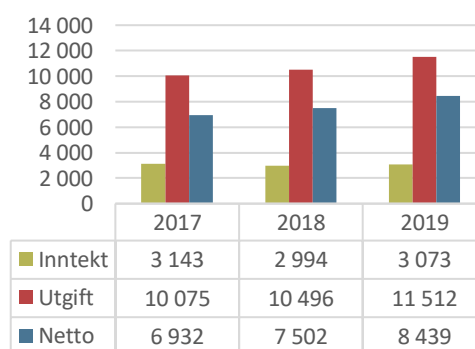
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Bemanningen er i tråd med bemanningsnormen og pedagognormen. Vi har 9 barnehagelærere iberegnet styrer, 7 fagarbeidere og 1 assistent. I tillegg har vi 1 lærling, 1 spesialpedagog i 100 % stilling og 1 morsmålsassistent i 40 %. Utfordringen er romløsningene; dårlig akustikk og mangel på arbeidsplasser og møterom. Det medfører en organisering som er ressurskrevende. Sentrale myndigheter sitt fokus på matservering i barnehagen er utfordrende både med tanke på gode nok fasiliteter, kunnskap og ressursbruk. Det er stort trykk på krav og oppgaver som utfordrer oss i å ha nok ansatte sammen med barna.

1.2 Sykefravær

Fraværet har økt med 0,5 % i forhold til 2018. Årsak til korttidsfravær er hovedsakelig omgangssyke feber, forkjølelse og 2 kronikere. Langtidsfraværet har årsak i operasjoner som ikke kan sies å være jobbrelatert. Opplever at arbeidsstokken i det store og hele har et ønske om å være i jobb og å vurdere muligheten for tilrettelegging og gradert sykmelding. Samlet fravær i 2019 er 7,2 %. Foreldre uttrykker tilfredshet med stabilitet i personalgruppa.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Dette året gikk vi 155 000 i minus. Årsaken ligger i et merforbruk på lønn i driftsbudsjettet. Barnehagen har tilsatt kjøkkenassistent/vikar i 50 % stilling, hvor 30 % av lønna tas av kostbudsjettet. Samlede utgifter for sykevikarer og permisjoner, dekkes inn av refusjoner. Vi er en studentbarnehage og vi har et medlem i fagnemnda. I tillegg er en ansatt frikjøpt i 20 % som tillitsvalgt. Etterbetaling til ansatte for at de har jobbet delt dagsverk, pensjonsutgifter som er 64 000 mer enn budsjetter, samt mindre inntekt en budsjettert for søskenmoderasjon og økonomisk moderasjon forklarer overforbruket. Vi har en nøktern drift og de fleste utgiftene er regulert av avtaleverk og fastavtaler på leasing. Ferievikarbudsjettet på 35 000 kr er 100 % overskrid. Vi har 18 ansatte som skal avvikle ferie. En person i en uke koster ca. 10000 kr i vikarutgift. Vi har ikke mulighet til å avvikle all ferie uten vikarer.

2.2 Fagområder

Rammeplanens kapittel om Livsmestring og helse har vært utgangspunkt for faglig fordypning. Vennskap og barns medvirkning har stått sentralt - *Med hjerte innstilt på fred til barns beste*, som fokus. Det innebærer at veiledning ansatte imellom har som mål å utvikle best mulig praksis som er forenlig med verdisynet til barnehagen, og som fremmer barns selvfølelse. Vi har jobbet med å anerkjenne barns følelser og å hjelpe de å sette ord på sine følelser. Målet er å fremme trygge og robuste barn som kan stå opp for seg selv og utvikle empati for andre. *Trygg før 3* er og et godt verktøy her. Arbeidsformen vi benytter er å jobbe i prosess rundt tema som vekker barns interesse. Vi har hatt prosesser rundt å bli kjent med ulike materialer, skriveprosesser, laget rekvisita til forestilling, forsket på vann og is, og interessen for småkryp. Vi har utfordret barna til å medvirke i ulike prosesser der matematisk for forståelse og språkutvikling frontes. Eksempler her er 0-3 åringenes utforskning av rør og baller som fremmer romforståelsen og 5 åringene som laget rommet sitt i tredimensjonalt materialer og innredet det med møbler og tekstiler.

Kommunens satsningsområde, *Sammen om å få det til-et mer inkluderende utviklingsmiljø*, og handlingsplanen, *Fra magefølelse til handling*, har stått sentralt i arbeide med barna og som refleksjonsgrunnlag i personalgruppa.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Fosslia skole

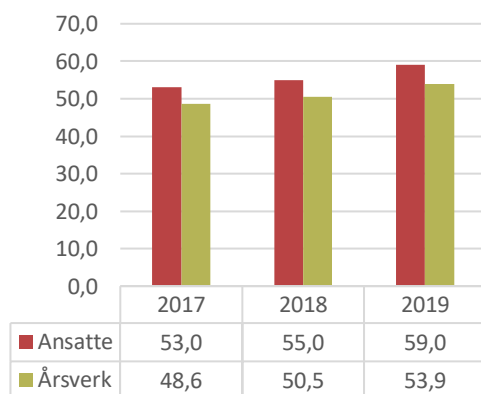
Leder: Åge Pedersen



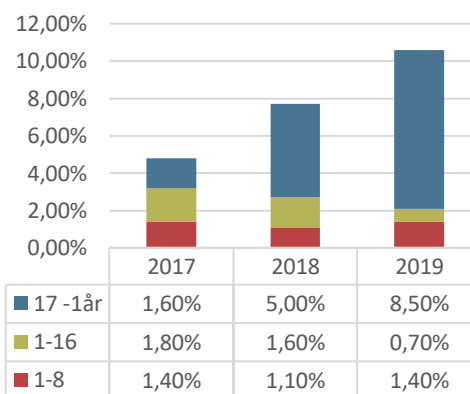
Begivenheter:

- Fagfornyelsen
- Ipad og digitale ferdigheter
- FUS-prosjektet i samarbeid med NTNU og Skrivesentret

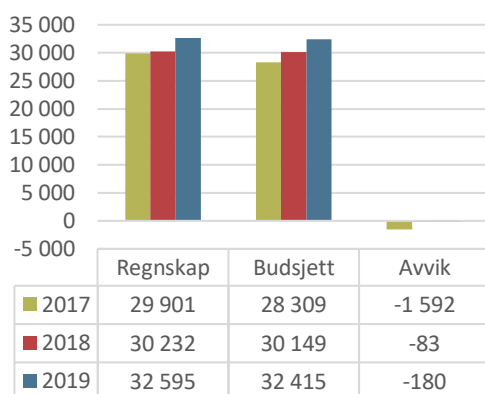
Bemanning



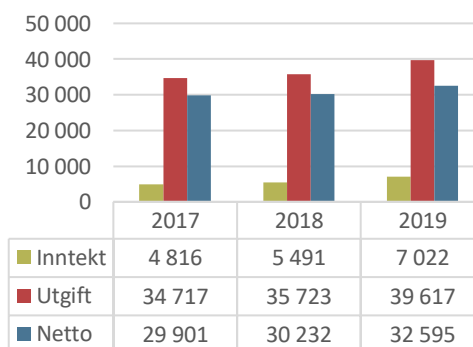
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Fosslia skole har en bred og sammensatt personalgruppe som dekker behovet for god kjønn- og alderssammensetting. Totalt 59 ansatte. Skolen har også skolefritidsordning (SFO). Lærertettheten i ordinær undervisning 1.-4.trinn ligger på 14,7 elever pr. lærerårsverk, og på 5.-7.trinn 19,4 elever pr. lærerårsverk. Skolen oppfyller norm for lærertetthet på begge hovedtrinn.

Dette skoleåret har tilgangen på vikarer vært en utfordring for organisasjonen generelt, da behovet for vikarer har vært større enn tilgangen på kvalifisert arbeidskraft. Dette har medført en ujevn belastning i personalet ved sykefravær og utdanningspermisjoner. Fosslia skole har de siste årene deltatt med flere ansatte i den nasjonale ordningen med videreutdanning for lærere (KFK), noe som har tilført organisasjonen god kapasitet inn i det profesjonelle læringsfellesskapet. Skolen er i tillegg øvingsskole for lærerutdanninga på Nord universitet, og praksisskole for elever fra Ole Vig videregående skole.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet har vært forholdsvis stabilt - og lavt når det gjelder korttidsfravær, mens derimot har langtidsfraværet vært høyt. Skolen samarbeider godt med kommunens bedriftshelsetjeneste og arbeidslivssentret hos NAV, når det gjelder tilrettelegging og oppfølgingssamtaler. Ledelsen gjennomfører medarbeidersamtaler «utenomhus», hvor alle medarbeidere har tilbud om å vandre gatelangs i nærområdet sammen med representant fra skolens ledelse. Denne ordningen har eksistert i flere år ved skolen, og høster gode tilbakemeldinger fra de ansatte.

Skolen jobber bevisst for et godt arbeidsmiljø, og har i tillegg til HMS-team også et eget sosialt årshjul, hvor alle ansatte er involvert gjennom tilbud om felles sosiale aktiviteter, både på og utenfor arbeidsplassen.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Fosslia skole leverte et godt resultat (balanse) på skoledelen av budsjettet, men får et negativt resultat som følge av bortfall av brukerbetaling på SFO når oppsigelse av plass skjer i løpet av skoleåret. Skolen jobber aktivt med budsjettkontroll, og har god kommunikasjon med kommunens controller og representant fra etatsadministrasjonen.

2.2 Fagområder

Fagfornyelsen er et av hovedsatsingsområdene i Stjørdal kommune innenfor oppvekstsektoren. Gjennom felles kompetanseheving i personalet, ønsker vi å være best mulig forberedt til innføringen av nytt læreplanverk (LK2020) høsten 2020.

Ipad og digitale ferdigheter er også et felles satsingsområde i kommunen, hvor erfaringsdeling og kompetanseheving har blitt en stor del av skolens daglige virksomhet.

FUS-prosjektet (funksjonell skriving i de første skoleårene) i samarbeid med NTNU og Skrivesentret har allerede gitt resultater på årets førstetrinn, hvor vi pr.dd opplever elever som både skriver og leser - bedre og tidligere enn hva vi ellers har erfart i skolen de senere årene.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Halsen skole

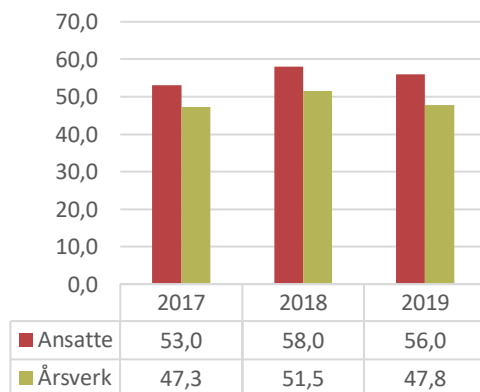
Leder: Kurt Tollaksen



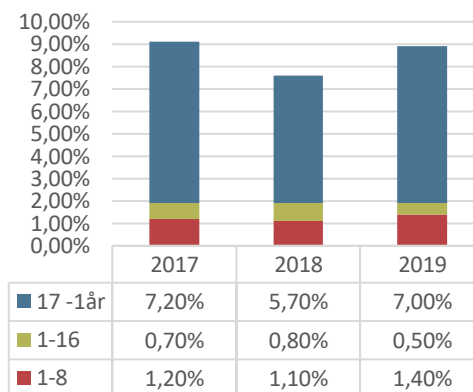
Begivenheter:

- Kulturperiode og skolegårdsfest juni 2019
- Nytt stort klatrestativ i skolegården
- Solid økonomi hele året gjennom

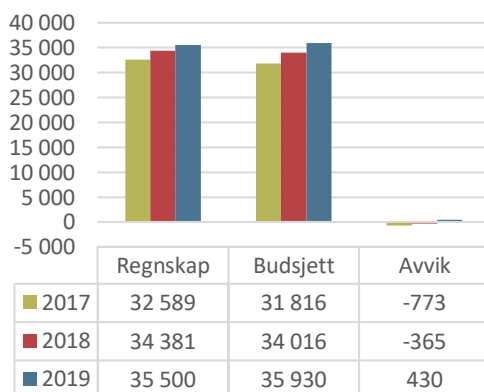
Bemanning



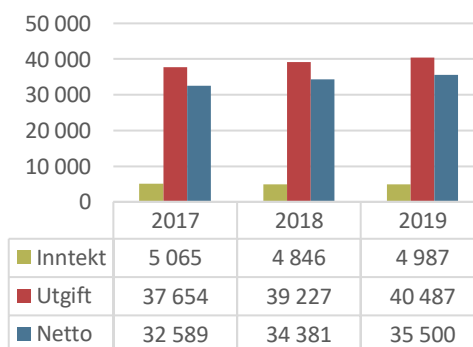
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Halsen barneskole er en stor arbeidsplass, selv om bemanningen gikk litt ned fra 2018 til 2019. Dette skyldes i hovedsak at elevtallet var lavere høsten 2019 enn året før. I samme periode var det en nedgang i antallet elever som hadde behov for ekstra voksenstøtte og det fører til redusert bemanning. Det har ikke vært nødvendig med overtallighet da reduksjonen i antallet ansatte har løst seg selv med ansatte som går av med pensjon.

De største endringene i arbeidsstokken skjer i forbindelse med nytt skoleår, og i denne perioden kan vi velge blant kvalifiserte søkere. Det kan være en utfordring å rekruttere personer med relevant formell kompetanse etter skoleåret er kommet godt i gang.

Halsen barneskole er mottaksskole for minoritetsspråklige elever, og det krever ansatte med utdanning i andrespråkspedagogikk. Det er viktig for oss å ha mange ansatte med denne type kompetanse.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet har hatt en økning fra 2018 til 2019. Det er først og fremst på langtidsfravær økningen finner sted, og årsaken til fraværet skyldes ikke forhold på arbeidsplassen.

Uansett bør sykefravær være et tema som bør drøftes i skolens HMS-team, da 8,9 % er for høyt. Dette får konsekvenser for økonomien, men også for skolens drift da fraværshåndtering binder opp mye av tiden til en av faglederne.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Halsen barneskole har gått med et solid overskudd i 2019. Vi har hele året vært litt i forkant når det gjelder økonomi, som har gjort at vi ikke hatt behov for store innsparinger i løpet av året. Det har medført at vi har hatt muligheten til å være fleksible i forholdet til bemanning og innkjøp.

Årsaken til mindreforbruket er hovedsakelig en ansatt som jobber i redusert stilling grunnet sykmelding, som har gjort at vi har hatt lavere lønnskostnader. Oppgavene knyttet til nødvendig drift blir ivarettatt, men det får konsekvenser for skoleutvikling. Vi skal på sikt se på organiseringen da vi har et sterkt ønske om å videreutvikle praksisen ved skolen vår til det beste for elevene.

2.2 Fagområder

Hovedfokuset på skoleutvikling er dreid mot nye læreplaner fra høsten 2020, fagfornyelsen. Omtrent alt av fellestid for lærerne går med til dette og vi er optimistiske med tanke på å kunne ta i bruk de nye læreplanene høsten 2020 på en bra måte. Fagarbeidere/assistenter kommer også til å bli involvert i dette utviklingsarbeidet.

I samarbeid med FAU arrangerte vi skolegårdsfest i juni 2019. Arrangementet kom som en konsekvens av en miniprosess i skolemiljøutvalget ved skolen (SMU). Oppfordringen fra skolemiljøutvalget, var å bruke aldersblanding som et tiltak for å styrke fellesskapet og skolemiljøet ved skolen. Det ble også oppfordret til å styrke elevdemokratiet og elevmedvirkningen i form av fokus på praktisk/estetiske fag. I forkant av skolegårdsfesten arrangerte vi en kulturperiode der elevene fikk velge mellom ulike aktiviteter som de hadde vært med på å utarbeide.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Halsen ungdomsskole

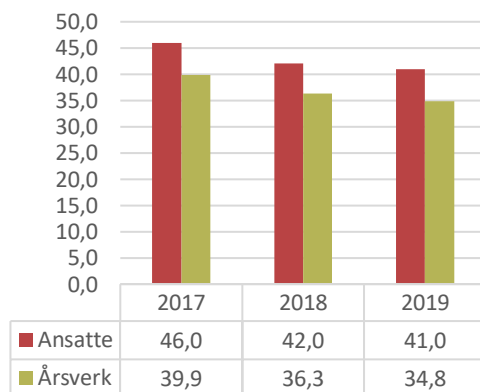
Leder: Anita Grimsrud



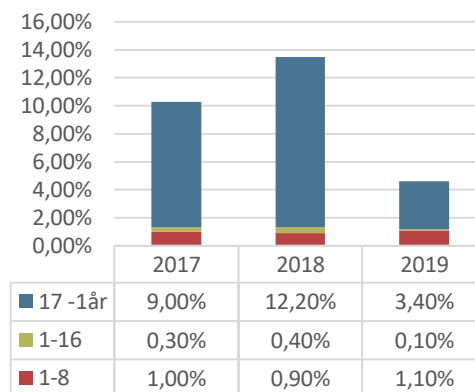
Begivenheter:

- Tiltak for å øke personalets kompetanse om vold og trusler ved bruk av VR-briller.
- Kjøpt inn 15 Spero Bolt programmeringsballer til bruk i undervisningen.
- Arbeid for å utbedre uteområdet på skolen til skolens 50-årsjubileum 20.8.2020.

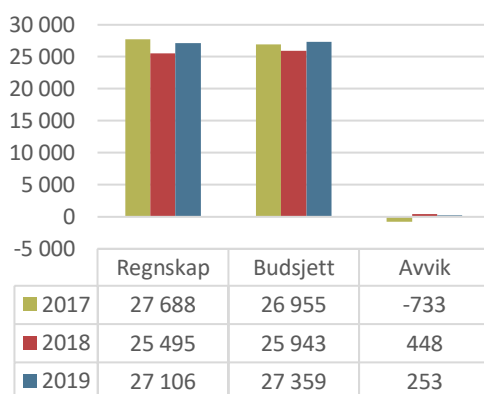
Bemanning



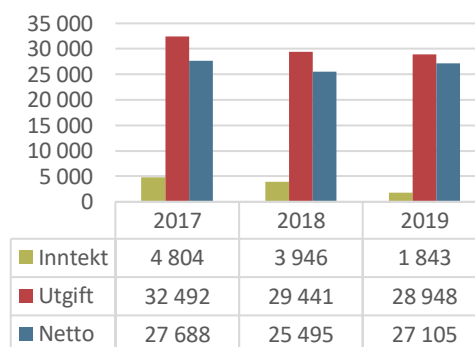
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Skolen har en svært dyktig arbeidsstokk, som løser arbeidsoppgavene på en god måte. Snittalder på skolens ansatte har gått noe ned de siste tre årene. Dette er sunt for skolen. Vi har derimot en ujevn fordeling mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Jevn fordeling mellom kvinner og menn er en viktig bidragsyter til et godt arbeidsmiljø. Skolens ledelse vil derfor jobbe for jevnere fordeling mellom kjønn i tiden framover. Medarbeidersamtaler bekrefter at de ansatte trives på jobb, men at arbeidspresset oppleves som stort.

Skolen har ca. 34 årsverk. Dette er dyktige ansatte som yter svært kompetent innsats. Elevgruppen har derimot blitt mer sammensatt de siste tre årene. Dette stiller andre krav til personalets kompetanse for å håndtere de komplekse sakene vi står i.

1.2 Sykefravær

Det totale sykefraværet ved skolen er på 4,6 %. Dette er lavt.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Skolen har snudd mange års overforbruk til å få en økonomi i balanse. Grunnet svært mange refusjoner på slutten av skoleåret, går skolen så pass mye i pluss. Skolen har fortsatt et stort etterslep på elementært inventar og utstyr til bruk i undervisning og det er mye slitasje på gardiner i elevmiljø og møbler på personalrommet.

2.2 Fagområder

De tre siste årene er det en svak økning i grunnskolepoeng for avgangselever ved Halsen ungdomsskole: 39.9 i 15-16, 40.2 i 16-17, 41.1 i 17-18 og 40.9 i 18-19. Dette er vi veldig fornøyde med. Skolen har derimot noe å gå på for å tangere landsgjennomsnittet på 41.9. Det er viktig å merke seg at elevene på Halsen ungdomsskole har høy grad av trivsel, de opplever lite mobbing, og elevene er opptatt av å gjøre det godt på skolen. Elevene føler også at de har høy grad av støtte hjemmefra.

Vi ser at elevene er gode på å utnytte iPad som virkemiddel i egen læring, og lærerne er flinke til å skape større variasjon i opplæringa. Hver mandag i fellestid viser lærerne praksiseksempler om hvordan de jobber for å styrke læringsmiljøet, blant annet gjennom bruk av iPad. Dette ser vi kan inspirere til mer variert bruk av digitalt utstyr. Fortsatt brukes utstyret i litt for stor grad som en erstatning for penn/blyant og papir. Vi må derfor jobbe videre med å øke lærernes repertoar for bruk av iPad i opplæringen.

Vi er bekymret for en utvikling der enkelte elever kan opptre truende overfor lærere, og utfordre de voksnes autoritet. Enkelte elever har også utforsket rusmidler. Som skole opplever vi at vi mangler de gode verktøyene (kompetansen) for å kjempe mot denne utviklingen. Dette er noe ledelsen vil se på i 2020.

Skolen er godt i gang med arbeidet med å ta i bruk de nye læreplanene fra høsten av.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Haraldreina skole

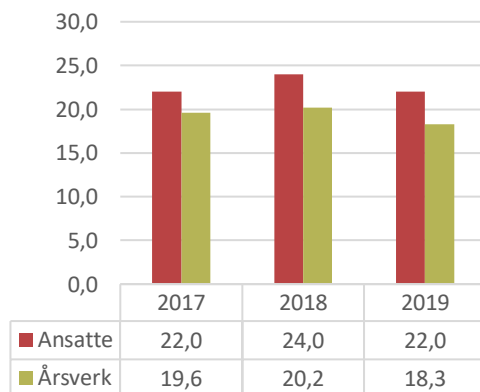
Leder: Liv Bente Resell



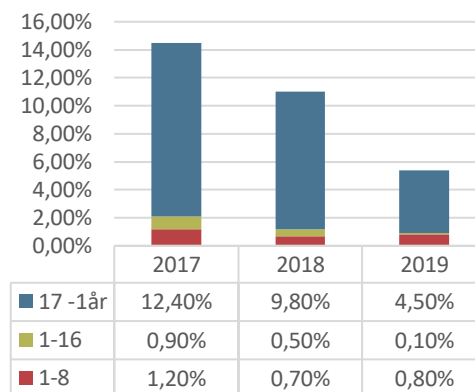
Begivenheter:

- Entreprenørskap: 7 elevbedrifter.
- 1. plass til Beste elevbedrift barneskole og til Beste sosiale entreprenørskap
- 3. plass til Beste sosiale entreprenørskap på elevbedriftsmessa Ungbiz på Levanger

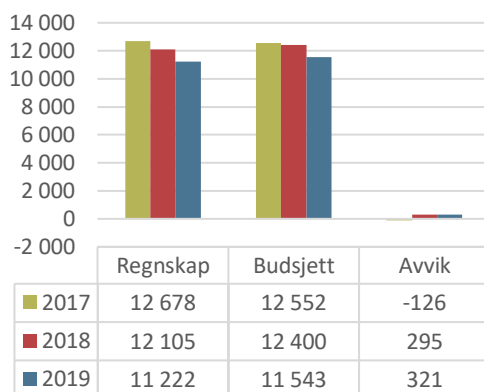
Bemanning



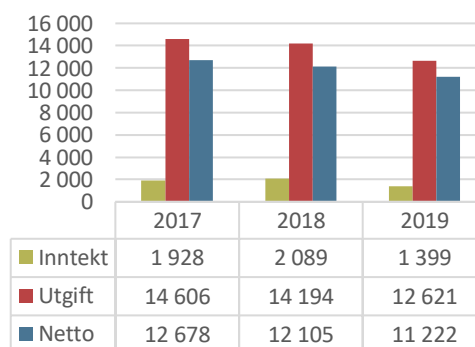
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Haraldreina skole og SFO har 22 ansatte fordelt på 18,3 årsverk. Vi har flere mindre stillinger, og de som innehar disse, har et ønske om økt stilling. 2 menn og 20 kvinner gir vel en ubalanse rent kjønnsfordelingsmessig, selv om vi har en godt sammensatt personalgruppe når det gjelder kompetanse. Det er en utfordring med reduksjon i kontorsekretærfunksjonen - fra 80 % til 50 %. I og med at økonomien ikke gir rom for å ansette inspektør/fagleder i ledelsen, er det utfordrende når det gjelder arbeidsfordeling og arbeidspress. Store deler av tiden går til oppgaver knyttet til drift, noe som blant annet går ut over arbeidet med skoleutvikling. I tillegg er det vanskelig å skaffe faglærte vikarer, (og i det hele tatt vikarer) både når det gjelder lærere og assistenter.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet er forholdsvis lavt, selv om langtidsfraværet trekker noe opp. Imidlertid er det ikke noe i langtidsfraværet som kan relateres til forhold på arbeidsplassen. Vi har gjennom flere år jobbet systematisk med arbeidsmiljøet og arbeidsbelastningen. Hva er påregnelig belastning i jobben, emosjonelle krav, å sette grenser, hvordan vi kan støtte hverandre, hva er det som gir og tar energi. Dette har vært viktig i og med at vi fortsatt har 21 registrerte skademeldinger inn mot vold og trusler fra elever. Vi har etablert gode rutiner for håndtering av episodene, og har fortløpende drøftinger rundt forebygging og tilrettelegging der vi voksne skal opptre på en trygg måte. Det er viktig å fortsette med vedlikeholdsarbeidet for å opprettholde et lavt sykefravær. Her kan også Coperio BHT være en viktig bidragsyter.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Vi har et positivt avvik på økonomi. Hovedårsaken er langtidssykmeldinger, der vi har lavere lønnskostnader inn mot vikarer og mindre bruk av gården som pedagogisk ressurs i en periode. Det er selvfølgelig ikke ønskelig å sitte med et overskudd så lenge utfordringene angående bemanningstetthet er relativt store.

2.2 Fagområder

Kompetanseheving: 2 lærere tar etterutdanning i engelsk. 1 lærer avslutter sin masteroppgave spesialpedagogikk i vår.

Fagfornyelsen: Vi har jobbet mye med «Ny overordnet del av læreplanen - opplæringens verdigrunnlag». Det er viktig at alle vi som jobber i skolen er godt kjent med verdiene og prinsippene som skal være utgangspunktet for den pedagogiske praksisen i opplæringen. To av lærerne, samt rektor, utgjør skolegruppa som er ansvarlig for plan og gjennomføring av kompetansepakken «Innføring av nytt læreplanverk».

Inkluderende skolemiljø: Vi har gjennom flere år jobbet med læringsmiljø og inkluderende skolemiljø. De voksnes relasjonskompetanse og elevstøttende ledelse skal gjennomsyre arbeidet vårt. Vi vedlikeholder kompetansen vår når det gjelder forebygging og håndtering av utfordrende atferd. I og med at vi har to sertifiserte AART-trenere og to lærere som har kompetanse innen SPT (sosial persepsjonstrening), har vi redskaper for å fremme elevenes sosiale utvikling, forebygge problematferd og dermed også forebygge mobbing. I tillegg har vi TL – trivselsprogrammet, der elever bidrar til et tryggere skolemiljø gjennom organiserte aktiviteter i friminuttene.

IPad: IPad er innarbeidet som læringsverktøy. Vi har refleksjoner rundt spørsmålet når dette verktøyet fører til mer og bedre læring.

Nasjonale prøver: Vi har brukt dette datagrunnlaget for å se nærmere på hvordan vi skal jobbe for at elevene skal få på plass de grunnleggende ferdighetene, og de nasjonale prøvene i år viser et forholdsvis betydelig bedre læringsresultat for elevene.

Samarbeid med nærmiljøet: Vi har satt i gang et vellykket samarbeid med Sanitetsforeningen der vi har faste lesetrenere en dag/uka for 2., 3. og 4. trinn.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Hegra barnehage

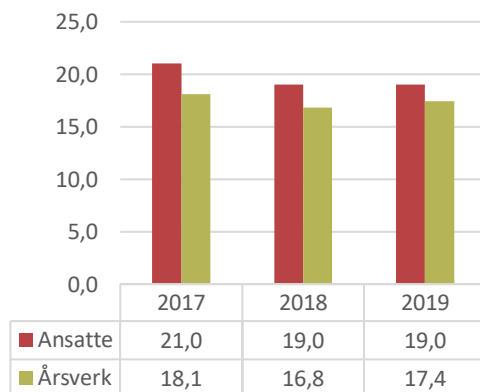
Leder: Solunn Almli



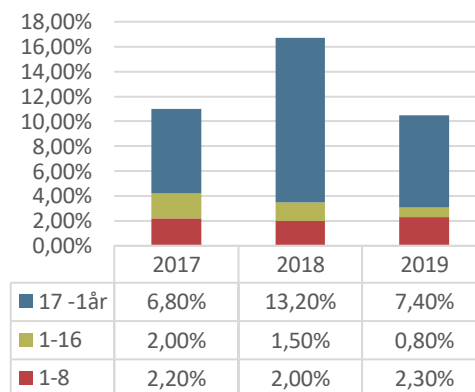
Begivenheter:

- Dugnad av foreldre og personale for å skape en mer spennende utelekeplass
- Lysfest i regi FAU
- Tradisjonell Nissefest

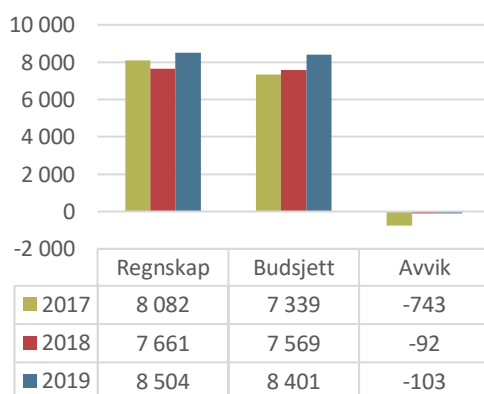
Bemanning



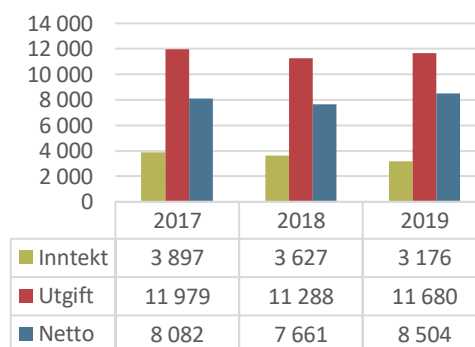
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

8,5 pedagogiske ledere og 8 fagarbeidere, barnepleiere, assistenter i tillegg til styrerassistent og styrer holder et godt faglig trykk ved enheten. Ved arbeidet med siste Årsplan laget vi ny visjon som også har vært vår hovedsatsing i 2019. En ansatt har i løpet av 2019 tatt fagbrev og i etterkant blitt veileder for lærling som har sitt første år hos oss. En ansatt har tatt desentralisert barnehagelærerutdanning og en har tatt etterutdanning i utforskende matematikk. Alle disse utdanningsløp, i tillegg til at vi som tidligere nevnt har lærling, utplassering av praksiselever og studenter, har medført stort faglig trykk for personalet som helhet. Vi har blitt kjent med mange dyktige ungdommer som vi håper å kunne bidra til å rekruttere inn i kommunale enheter i Stjørdal.

1.2 Sykefravær

Korttidsfravær: 3,1%. Langtidsfravær: 7,4%

Gjennomgående et lavt langtidsfravær, men i årets siste måneder dro flere sykmeldinger opp prosenten. For de det gjelder er det livet som har rammet på ulike måter. Når dette skjer slår det stort ut i prosent, faglig og kollegialt i barnehagen. Vi ser et kollegium som stiller seg rundt sine kolleger som har det tøft. De stiller opp for den enkelte, samtidig som de tar de ekstra løft dette resulterer i, i jobbhverdagen. I perioder har vi dessverre hatt store utfordringer i form av å ikke få tak i vikarer, da det har vært få tilgjengelig. Studenter har vært gode og finne, da de i perioder med mindre oppgaver og eksamener har ønsket å jobbe hos oss.

Coperio har vært en god samarbeidspartner i form av Mestringssamtaler for enkelte ansatte, samtidig som de har deltatt i HMS-team. Det oppleves greit å få en instans utenfra til å se oss, stille spørsmål til vår praksis, samt til å komme med forslag til mulig endring.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Generelt lite forbruk. Fikk høyt sykefravær sist på året, men lite vikarer å få tak i. Innkjøp av en del leke- og formingsmateriell ble vurdert nødvendig å kjøpe inn p.g.a. stor slitasje på eksisterende materiell. 80 barn hadde lite materiell tilgjengelig etter mange års sparing.

2.2 Fagområder

Visjonen; *Sammen skaper vi magiske møter*, har gjort oss enda mer fokusert på å legge til rette for- og se de gode møter mellom barn, mellom barn og ansatte og barn i møte med materiell, materialer og miljøet. Alle fagområder benyttes i vår målsetting om å tilrettelegge for magiske møter for enkeltbarnet og barnegruppene ut fra deres alder og progresjon. Også i 2019 har vi deltatt i nettverk: Barn & Rom, med 4 andre kommunale og private barnehager i Stjørdal. Dette har gitt oss masse faglig påfyll i form av litteratur, ved fagmøter, samt gode refleksjoner under-, og i etterkant av nettverksbesøk. Våren 2019 arrangerte vi en felles dugnad for foreldre og ansatte, hvor utelekeklassen vår fikk en spennende oppjustering. Vi er inne i år 2 i forsknings- og veiledningsprosjektet Trygg før 3, hvor ansatte på småbarnsavdelingene jobber godt med refleksjoner rundt praksisfortellinger ut fra gitte Class-dimensjoner. Stjørdal kommunes satsingsområde *Sammen om å få det til* har gjort at vi har valgt å sette fokus på metodeverktøyet **Fra Magefølelse til Handling**. Vi har jobbet for å sette oss godt inn i dette og kommer til å fortsette også i 2020. Alle skal se sitt ansvar i å lytte og agere ut fra kommentarer barn uttaler. Vi erfarer at det er viktig at vi tør å tenke at barn tester oss ut som stødige nok til å være den spesielle, som barnet kan tørre og åpne seg for i forhold til vanskelige ting de opplever.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Hegra barneskole

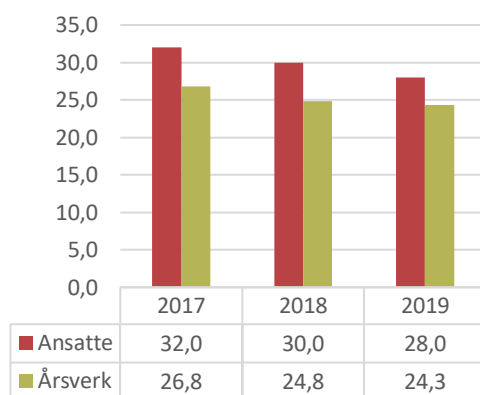
Leder: Oddvar Nergård



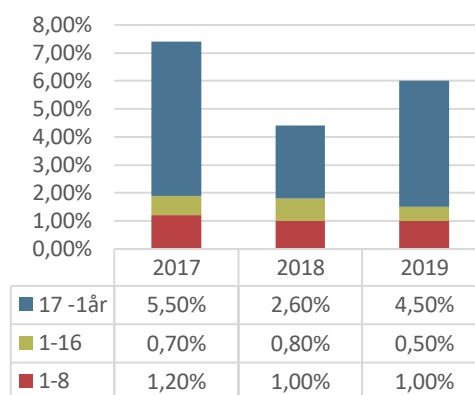
Begivenheter:

- Grunnsteinsnedleggelse 6.juni og oppstart bygging av ny barneskole i Hegra.
- Svært gode resultater på årets nasjonale prøver på 5.trinn.
- Mottok SV's miljøpris for undervisningsopplegget «Elva som pedagogisk ressurs»

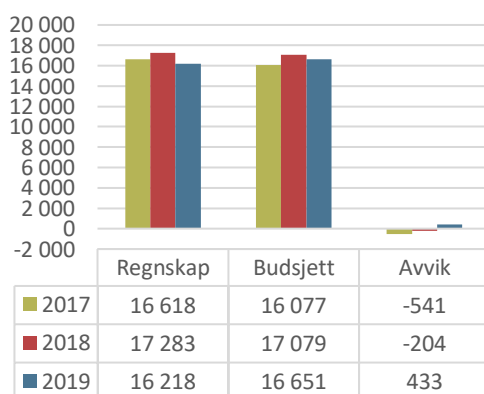
Bemanning



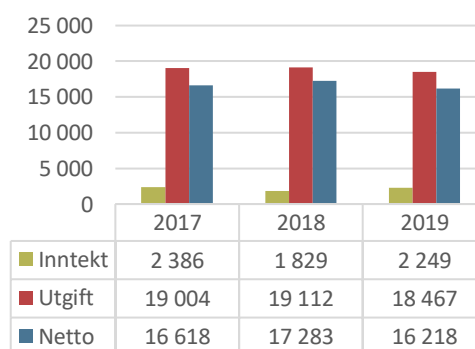
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Skolen hadde ved utgangen av året 174 elever fordelt på 7.trinn. Elevantallet varierer fra 18 til 37 pr. trinn. 16 elever har spesialundervisning. Dette utgjør 9,1 % av elevene ved skolen. Av disse er det 25 % som har så store behov at det fordrer at en voksen er sammen med dem hele dagen. Skolen har totalt sett hatt en reduksjon i spesialundervisninga på 4,6 % sammenlignet med tallene fra 2018.

1.1 Bemanning

Skolen har 24,3 årsverk fordelt på 28 ansatte. Skolen har siste året hatt en nedgang i bemanningen på 0,5 årsverk. Dette er en fortsettelse av den reduksjonen vi hadde i 2018 på 2 årsverk slik at vi nå på to år har redusert bemanninga med 2, og sett fra 2017 er reduksjonen på 4 ansatte.

1.2 Sykefravær

Skolen har også i år et lavt sykefravær. Korttidsfraværet har de siste årene vært stabilt på 1,0 %. Dette er vi svært godt fornøyd med da dette sier noe om at det psykososiale arbeidsmiljøet på skolen er godt. At sykefraværet totalt har økt fra 2,6% i 2018 til 4,5% i 2019 skyldes langtidssykemeldinger som så langt vi kan se ikke kan relateres til forhold på arbeidsplassen, og slik sett ikke er noe vi kan få gjort noe med. I langtidssykemeldinger ligger nødvendige operasjoner, svangerskap, kroniske lidelser og lignende.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Enheten har et underforbruk på kr 433.000 på årsbasis, noe som utgjør ca. 2,6 % av budsjettet. Noe av forklaringen for dette er at skolen i løpet av våren har mottatt elever med et annet morsmål enn norsk og som hadde behov for ekstra språkopplæring/morsmålsopplæring. Skolen fikk budsjettmessige overføringer til dette, men greide ikke å skaffe en person med riktig kompetanse før i desember 2019. Derfor har lønnsmidler til denne stillingen ikke blitt brukt i påvente av å få inn en kompetent person. Fra øverste hold i kommunen er det presisert svært tydelig at budsjettene skal holdes, og dette året har vi greid det til fulle. Likevel, når en ser bort fra disse midlene, så er faktisk den økonomiske situasjonen ved skolen slik at om ikke 54 % av tiltenkt administrasjonsressurs hadde blitt satt inn i undervisning slik de blir i dag, så hadde skolen manglet 30 % stilling for å oppfylle lærer-normen, - minstekravet som er vedtatt sentralt!

2.2 Fagområder

Skolen har også i år tre lærere som tar videreutdanning for å styrke faglige kompetanse. Ellers har Hegra barneskole i mange år hatt stort fokus på elevenes psykososiale arbeidsmiljø. Gode relasjonelle ferdigheter og relasjonsbygging i alle ledd står sentralt i våre dokumenter og skal gjennomsyre alt vi holder på med. Dette er et særlig krevende tema mht. elever med ulike atferdsvansker. Dette krever en tilstrekkelig bemanning for at det skal kunne takles på en tilfredsstillende måte. På tross av at skolen dette året har hatt et overskudd på drifta, så er situasjonen at vi som sagt driver så vidt på grensen av det lovlige når disse kravene oppfylles, ved at deler av skolens ledelsesressurs brukes til undervisning. Dette gjør også at det ikke finnes noen økonomisk buffer til å sette inn ift. forsterket opplæring i lesing og det gjør også at det ikke finnes midler til å møte spesialundervisningsbehov som avdekkes gjennom året. Ellers har skolen arbeidet på bred basis med omlegging av undervisninga til mer tverrfaglig og praktisk rettet undervisning i tråd med signalene i Fagfornyelsen. Dette for å treffe alle elevene bedre mht. å kunne tilegne seg kunnskaper og ferdigheter, og på sikt også kunne redusere behovet for spesialundervisning. Resultatene på nasjonale prøver viser at vi er på rett vei. Vi har hatt en jevn bedring årlig, og i 2019 var resultatet svært godt, der 83,4% av elevene oppnådde mestringsnivå 2 og 3, i engelsk, der 100%

av elevene oppnådde mestringsnivå 2 og 3 i lesing og av disse hele 53,3% mestringsnivå 3, og der 96,6% av elevene oppnådde mestringsnivå 2 og 3 i regning og av disse hele 63,3% i mestringsnivå 3.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Hegra ungdomsskole

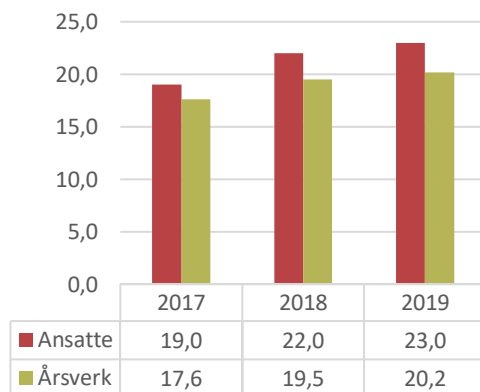
Leder: Rachel Johansen



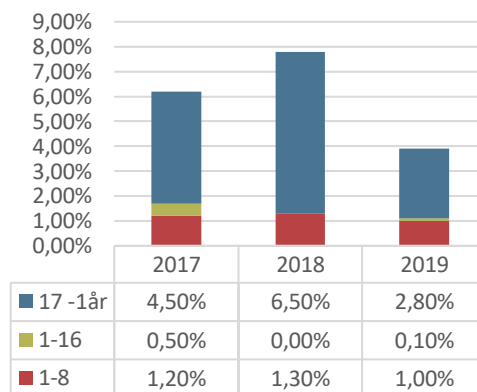
Begivenheter:

- Vennskapsuke med tema "Identitet og mangfold" og "Det store korslaget"
- Juleball på Ljosheim med liveband på scenen
- Oppstart renoveringsprosjekt av skolen

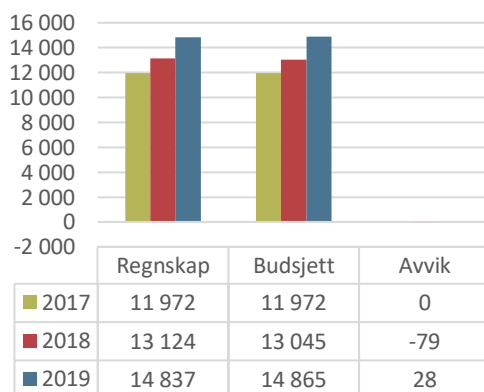
Bemanning



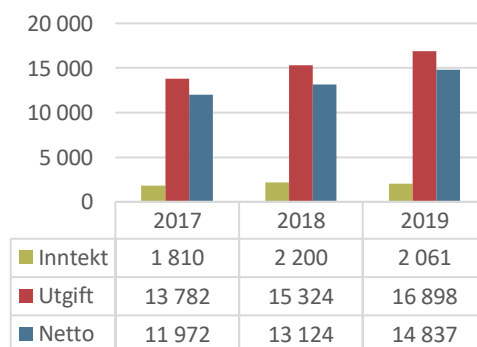
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Skolen har hatt en økning i antall ansatte i 2019. Dette skyldes blant annet at vi har fått flere elever som krever tett oppfølging av voksne. I tillegg til fagarbeidere har vi også ansatt en sykepleier som miljøveileder, og vi ser at det tilfører skolen kompetanse som vi kan dra nytte av på flere områder, selv om stillingen i utgangspunktet er knyttet opp mot en elev. Ønske om og behovet for økt tilstedeværelse av helsesykepleier er fortsatt stort.

Gjennomsnittsalderen på de ansatte er lav, og det både utvikler og utfordrer oss. Vi har en jevn fordeling mellom kvinnelige og mannlige ansatte, noe vi mener er en viktig bidragsyter til et godt arbeidsmiljø. Ledelsen er opptatt av at alle ansatte, uavhengig av stilling og tittel, skal føle seg inkludert og verdsatt for den jobben de gjør. Medarbeidersamtaler og lærerundersøkelse bekrefter at de ansatte trives på jobb.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet ved skolen er lavt. I 2019 har vi hatt særlig fokus på tilrettelegging for ansatte med helsemessige utfordringer, samt forsøke å forebygge arbeidsrelatert fravær/sykemeldinger. Gode kollegiale forhold og en kultur for å hjelpe hverandre bidrar til at ansatte står stødigere når det stormer. Skolens ansatte strekker seg langt for å sikre et trygt og godt læringsmiljø for elevene.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Nøktern styring gjennom hele året har ført til et positivt resultat, som igjen gav rom for sårt tiltrengte innkjøp på slutten av skoleåret. Årsaken til det positive resultatet må sees i sammenheng med lavt sykefravær. Vi har i tillegg vært forsiktige med utskifting av gammelt og slitt inventar, i påvente av flytting til midlertidige lokaler når skolen skal renoveres. Utfordringen med å rekruttere faglig kvalifiserte vikarer gjennom skoleåret har også resultert i noe lavere vikarkostnader enn påregnet.

2.2 Fagområder

Resultater på eksamen og nasjonale prøver viser at elevene våre ligger på landsgjennomsnittet i kjernefagene. Når det gjelder de sosiale forholdene rapporterer både Elevundersøkelsen og Trivselsundersøkelsen at det store flertallet av elevene opplever en trygg og god skolehverdag. De ansatte må hver dag yte sitt beste for at dette skal være en realitet for *alle* elevene våre.

Vi opplever en økning i familier som har behov for støtte og veiledning på hjemmebane, og vi ser at kommunen mangler en hjelpeinnsats til å bistå på enkelte områder. Som skoleleder må du hele tiden vurdere hvor langt skolens ansvar skal strekke seg. Vi opplever at politiet er en god samarbeidspartner når det gjelder forebyggende tiltak, og vi ser behovet for et tett samarbeid på områder som omhandler rus, nettvett, konsekvensenkning og grensesetting.

Arbeid med ny læreplan har preget skolens utviklingsarbeid dette året og vi gleder oss til å ta fatt på mulighetene som ligger i "Fagfornyelsen". Vi har også flere lærere ute på videreutdanning og kommer til å fortsette med det, da vi ser at det gir positiv effekt for skolen og de ansatte.

Skolens mangel på undervisningsrom har vært en utfordring gjennom hele året, og det oppleves uheldig at vi må bruke spesialrom til klasserom. Vi er derfor svært fornøyde med at skolen nå skal renoveres og vi ser frem til å få et mer funksjonelt bygg som imøtekommer skolens fremtidige behov.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Husbymarka barnehage

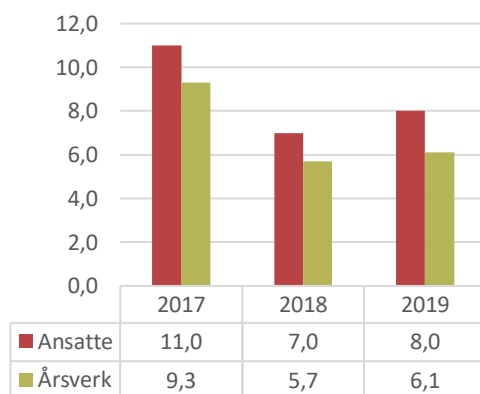
Leder: Marit Fossbakk



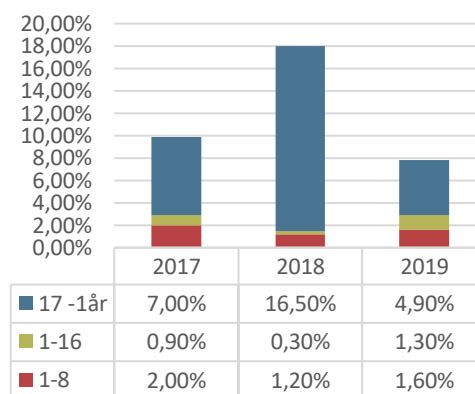
Begivenheter:

- Vår mangeårige styrer Aud Karin Bjørnebøle går av med pensjon 1.august 2019.
- Barnehagen vedtas å legges ned i kommunestyret 19.desember 2019.
- Barnehagen stenger 15.august 2020.

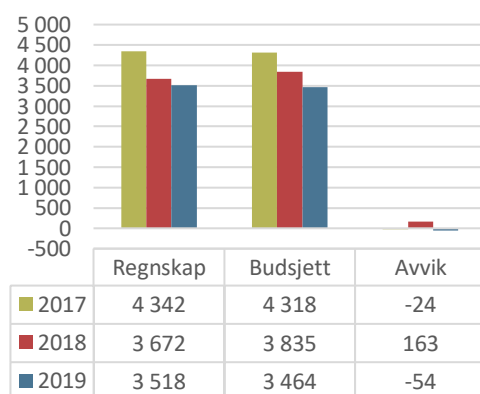
Bemanning



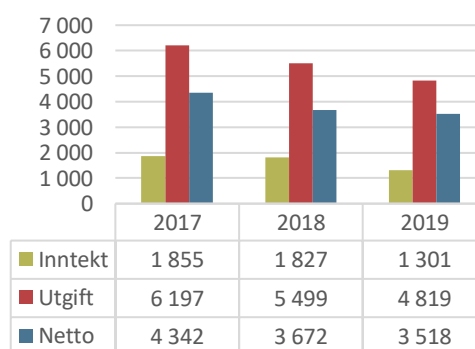
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Barnehagen har tre avdelinger. Det første halvåret organiserte vi barnehagen med 2 avdelinger med blandet alder og gruppeinndelinger. Fra 1.august organiserte vi oss i 3 avdelinger. En 0-2 års avdeling med 6 barn. To 3-6 års avdelinger med 11 og 12 barn på hver avdeling.

1.1 Bemanning

Barnehagen har 3 pedagogiske ledere og en barnehagestyrer i 60 % stilling. 3 fagarbeidere og 1 assistent. Barnehagen har 5 barn med særskilte behov. Vi har derfor en spesialpedagog og fagarbeider ansatt for å dekke delegert vedtak jf. barnehageloven § 19a og § 19g. Barnehagen lønner i 10 % stilling en assistent som har lærekandidatbevis, men som har uføretrygd resterende stilling. Vi har også hatt lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget i barnehagen. Gjennom NAV har vi praksisplasser for norskopplæring og arbeidstrening.

1.2 Sykefravær

Langtidssykefraværet vårt har gått ned med 11,6 %. Fravær 1-16 dager har økt med 1 %. Fravær 1-8 dager har økt med 0,40 %. Øking av korttidsfravær og mindre langtidssykefravær skyldes 3 ansatte med kronisk sykdom hvor bedriften har unntak fra arbeidsgiveransvar for sykepenger. Ansatte bruke da egenmeldinger i istedenfor sykmeldinger. Fraværet er ikke arbeidsplassrelatert.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Barnehagen har 54 000 i negativt avvik. **Årsak: Barnehagens negative avvik forklares ved at vi har hatt behov for vikar utover budsjett. Fikk tildelt ekstrapenger til bemanning fra Utdanningsdirektoratet i 2019 og satte våren 2019 inn ekstra bemanning ut fra dette.**

Driftsbudsjettet er lite slik at vi har ikke mulighet til å kjøpe inn eller oppgradere lekemateriell til barna. Dette medfører en gradvis forringelse av materialer/materiell. All økonomi går med i lønnsutgifter og til artikler knyttet til stell, hygiene og kost.

2.2 Fagområder

Husbymarka barnehage har hatt fokus på personalets relasjon-kompetanse gjennom kompetanseheving og bevisstgjøring. Vi jobber mye med relasjonsbygging og bevisstgjøring av de voksne i forhold til barns trygghet, trivsel, læring og utvikling. Her jobber vi også for et godt samarbeid med foreldre gjennom jevne samtaler og veiledning.

Fagområdene fra «Rammeplanen for barnehagen» av Utdanningsdirektoratet faller naturlig inn under alle satsningsområdene til barnehagen. Vi har fokus på å skape gode vaner tidlig. Våre satsningsområder er MAT OG HELSE hvor vi jobber etter «Nasjonal faglig retningslinje for Mat og måltider i barnehagen» utarbeidet av helsedirektoratet. Her jobber vi for at barn er medvirkende i alle barnehagens rutineoppgaver som å lage mat, kaste søppel, dekke bord og vaske kopper. Andre satsningsområder er NATUR OG MILJØ hvor vi har fokus på søppelrydding, avfallssortering, gjenbruk og turgrupper med fokus på å legge til rette for et mangfold av naturopplevelser og få oppleve naturen som en arena for lek og læring. Vi bruker både våre egne fantastiske uteområder og vi går flere ganger i uken på tur til skogsområder rundt barnehagen eller tar buss til fjæra eller byen. Siste satsningsområde er SPRÅK OG MUSIKK hvor barnehagen bidrar til at barna får utforske og utvikle sin språkforståelse, språkkompetanse og et mangfold av kommunikasjonsformer. Vi bruker mye drama, sang og musikk som et pedagogisk virkemiddel til språkutvikling. Vi deltar også i flerspråklig nettverk.

Utfordringer dette året som forrige år er politikernes debatt i media rundt barnehagens videre drift. Ansatte har gjennom flere år kjent på usikkerhet og utrygghet rundt sin arbeidssituasjon. Dette har også påvirket søkermengden til barnehagen ettersom søkere har trodd at barnehagen blir lagt ned.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Kvislabakken barnehage

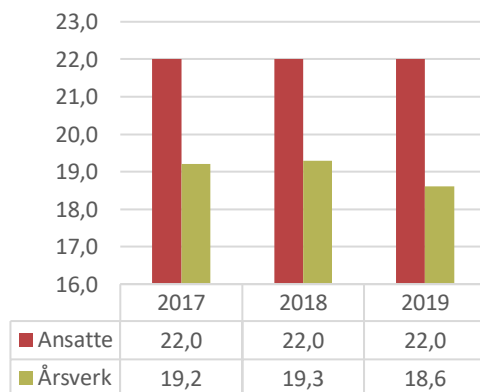
Leder: Jorid Ovesen Braseth



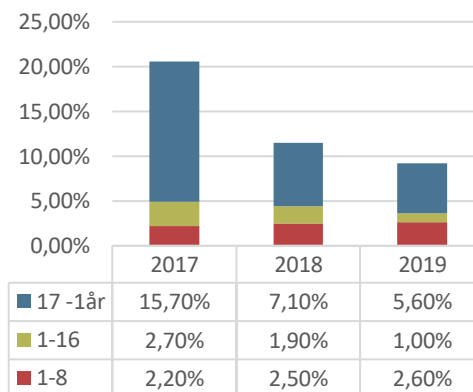
Begivenheter:

- En fast ansatt gjennomført fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfag
- Barnehagedagen i mars: alle ansatte ved Kvislabakken skole og SFO deltok på omvisning og orientering om pedagogisk aktivitet ved barnehagen.

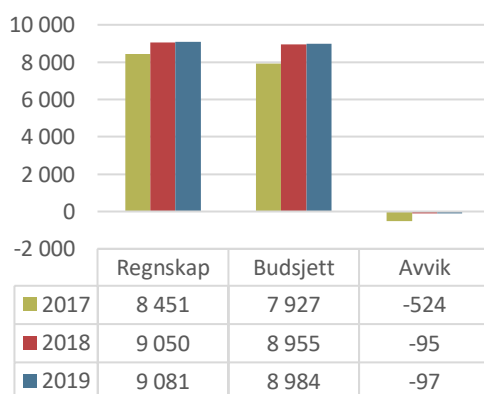
Bemanning



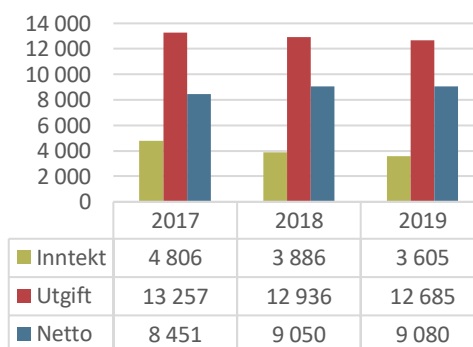
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Antall årsverk har gått noe ned fra 2018, grunnet nedgang i barnetall. Bemanningstilpasning er foretatt ved naturlig avgang (gått av med pensjon, samt utprøving av annet arbeid). I tillegg hatt fast ansatt vikarressurs. Administrasjonsressursen er nedjustert i løpet av året fra 1,6 årsverk til 1,35. Første år siden 2013 at vi ikke har tatt imot ansatte fra bemanningstilpasning fra andre barnehager. Vi innfrir pedagog- og bemanningsnorm.

Grunnet nedgang i barnetall og overkapasitet av barnehageplasser i kommunen, varierer barnetallet nå år for år.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet har gått kraftig ned fra 2017. Langtidsfraværet fra 15,7 % til 5,6 %. Jevn nedgang for perioden 1-16 dager også, mens litt oppgang 1-8 dager fra 2017.

Det store bildet er meget positivt og gledelig. Årsakene til nedgang er komplekst. Men vi mener at følgende faktorer har hatt påvirkning: Flere ansatte med fritak fra arbeidsgiveransvar ved sykdom har blitt omplassert i annen jobb eller gått av med pensjon. Økning av bemanningsnorm. Fast ansatt vikarressurs. Vi har jobbet systematisk med sykefraværsproblematikk i HMS-team, medarbeidersamtaler, felles møter med alle ansatte og i enkeltsaker.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Et negativt avvik på 94.000. Dette skyldes bl.a. at vi fikk uforutsette utgifter i forhold til å utbetale ekstra lønn for at ansatte fikk delt dagsverk ved møter på kveldstid. Vi har noe overforbruk på ferievikarer. Dette skyldes noe utsatt ferie grunnet sykdom i ferie, samt noe avvikling av 6. ferieuke. Ikke mulig å avvikle all ferie i sommerhalvåret. Stadig yngre barnegrupper gjør det mer sårbart å ikke sette inn vikarer.

Stoler til voksne var utslitt, og måtte skiftes ut. Vi måtte også investere i trapper til de yngste barna slik at de kan klatre opp på stellebord selv. Dette medførte en merkostnad.

2.2 Fagområder

Barnehagen deltok fortsatt i faglig nettverk i kommunen: "Barn & Rom". Nettverket er et samarbeid mellom både kommunale og private barnehager. Her har vi fokus på at fysisk miljø er en viktig pedagogisk ressurs for å utvikle gode samspill- og læringsmiljø. Dette fokuset virker inkluderende for alle barn. Utvikling av det allmennpedagogiske arbeidet er etter vår mening det viktigste for å kunne ivareta alle barns behov. Pedagogisk dokumentasjon blir benyttet som verktøy for organisasjonsutvikling. Vi har dette året hatt mer fokus på mat og matglede (jmf. Rammeplanen). Barnehagen deltar nå på 2. året i forskningsprosjektet Trygg for 3. Dette har gitt oss god kunnskap i å jobbe systematisk i å videreutvikle ansattes kompetanse og å ivareta barn relasjonelt, i språkutvikling, læring og utvikling. Dette fokus er investering i tidlig innsats for de aller yngste barna. Vi jobber nå med å implementere tankene og kunnskapen også hos ansatte som jobber med barn over tre år.

Utfordringer er at vi på papiret har en bemanningsnorm på 3,0 pr 9 og 18 barn. Slik er imidlertid ikke virkeligheten grunnet lang åpningstid, møteavvikling på dagtid både internt og i samarbeid med andre instanser. Ny pedagognorm har gitt barnehagene mer plantid, denne må også tas av tid sammen med barna. Fokus på tidlig innsats oppleves til tider meget utfordrende grunnet stramme rammer. Personalet opplever ofte at de ikke strekker til.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Kvislabakken skole

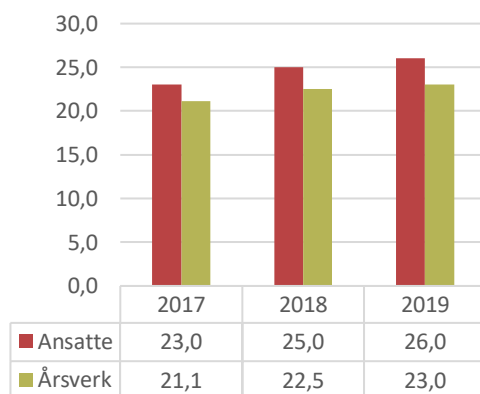
Leder: Marte Lyng



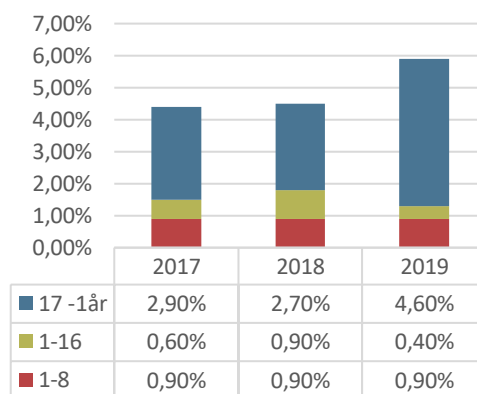
Begivenheter:

- Skoleløp i forbindelse med TV-aksjonen «Care»
- Grunnskolens uke, i samarbeid med FAU
- Internasjonal uke

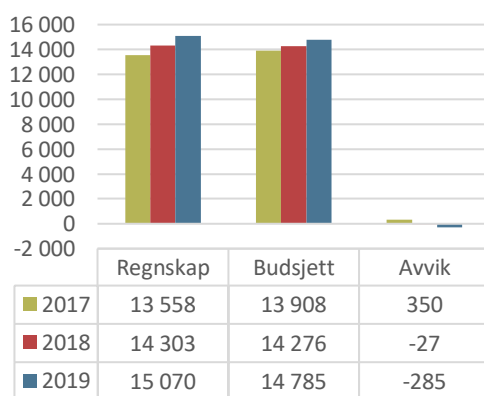
Bemanning



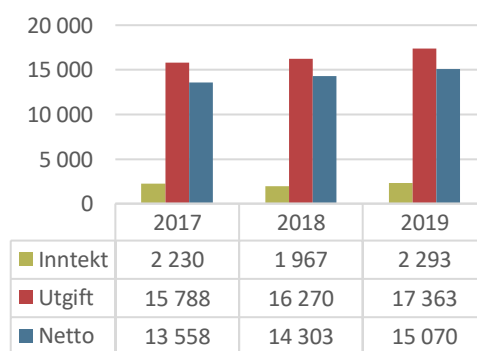
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



ORGANISASJON

1.1 Bemanning

Kvislabakken skole og SFO hadde i 2019, 26 ansatte fordelt på 23 årsverk. Det er 6 assistenter som jobber både i skole og SFO, samt at vi har en lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Nyrekrutteringer de siste årene har gitt oss et godt sammensatt personale av kjønn, alder og kompetanse. Gjennomsnittsalderen er 40,9 år og vi har en kjønnsfordeling på 18 kvinner og 8 menn.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet ved Kvislabakken skole i 2019 var relativt lavt, med et noe høyere langtidsfravær på 4,6 %. Vi har et stabilt lavt korttidsfravær på 0,9 % (1-8 dager) og 0,4 % (1-16dager), som gir en total på 6 %.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Vi har et negativt resultat på 285 000,- kr i 2019. Vi fikk en reduksjon i budsjettrammen for høstens budsjett på 600 000 kr grunnet uventet stor elevtallsnedgang over sommeren. Skole og SFO har i høsthalvåret hatt stram økonomistyring og nøktern bruk av vikar for å begrense det negative resultatet ved årsslutt.

2.2 Fagområder

2.2.1 Utviklingsarbeid

Fagfornyelsen: Kvislabakken skole har i 2019 hatt stort fokus på Fagfornyelsen med «Verdiløftet» og «Ny overordnet del» av læreplanen (K06). Skolegruppe bestående av lærer, inspektør og rektor er ansvarlig for plan og gjennomføring av kompetansepakken «Innføring av nytt læreplanverk» (UDIR).

iPad: Skolen har gjennom systematisk investering i iPad hatt en til en-dekning over flere år. Bruk av iPad som læringsverktøy er fremdeles et satsningsområde. Lærere med god kompetanse driver god kollegaopplæring og -veiledning for å styrke praksis slik at vi møter det pedagogiske potensialet dette verktøyet gir oss i møte med læreplanens krav til digital kompetanse.

Læringsmiljø: Lærere og assistenter deltok på felles planleggingsdag for Stjørdalsskolen før skolestart høst-19. Foredragsholder var Inger Bergkastet fra Majorstu-teamet i Oslo og tema for dagen var læringsmiljø, under tittelen «Arbeid for godt skolemiljø faglig og sosialt». Kvislabakken skole har stort fokus på trygge og gode relasjoner i vårt daglige virke, og vi benytter blant annet Olweus som verktøy i arbeidet med sosial kompetanse.

Skolen er TL-skole, og har egne trivselsledere blant elevene på 4.-7.trinn som jobber for økt inkludering og aktivitet i friminutt. Resultatene fra Elevundersøkelsen høst 2019(UDIR) for 5.-7.trinn viser at elevene trives godt på Kvislabakken skole, at de har venner å være sammen med og at de har gode relasjoner til de voksne på skolen. Skolen gjennomfører egen trivselsundersøkelse på 1.-4.trinn.

2.2.2 Skolebygg

Kvislabakken skole har en blanding av eldre og nyere bygningsmasse. Skolen fikk høsten 2018 en midlertidig løsning med paviljonger for å avhjelpe en skrikende plassproblematikk ved skolen. Dette har bedret romproblematikken i undervisning og for elevene, men skolen har store utfordringer når det gjelder arbeidsrom, personalrom og ikke minst møterom for samarbeid med foreldre og eksterne samarbeidspartnere. I dag fungerer rektors og helsesøsters kontor som skolens møterom. En annen utfordring er manglende innbruddsalarm og direktevarsling ved brann tilknyttet våre skolebygg.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Lånke barnehage

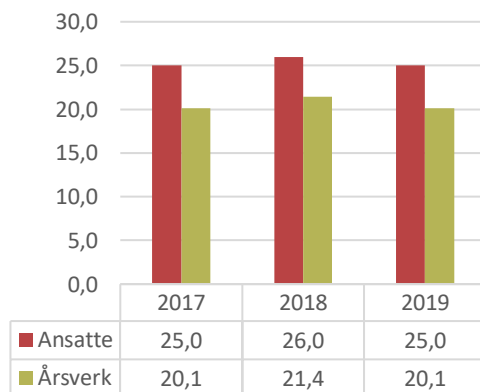
Leder: Anita Kirknes



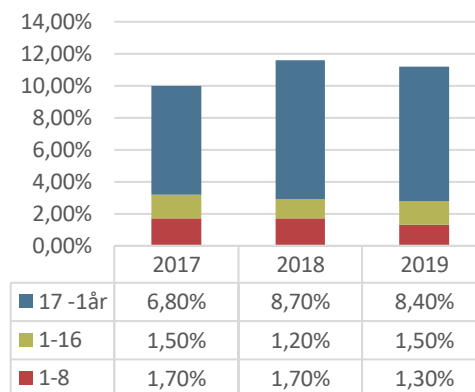
Begivenheter:

- Nyttig foreldremøte i februar, "Det handler om følelser" med Julie Valen
- Flott med politikere på besøk på barnehagedagen i mars
- Kjærkommen oppgradering av utelekeplassen, høsten-19

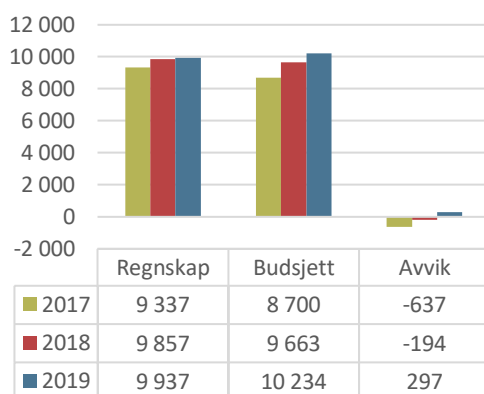
Bemanning



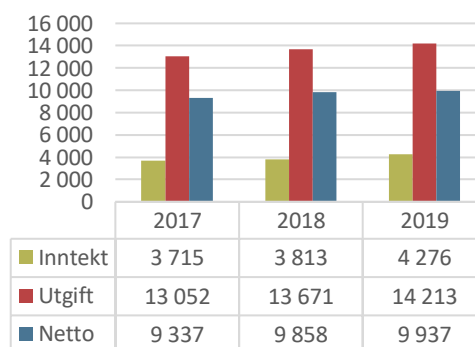
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Barnehagen hadde 82 plasser i vårhalvåret, men gikk ned til 78 plasser fra august. Vi gikk tilbake fra 14 småbarn pr. gruppe til 12 barn pr. gruppe. Dette på grunn av kapasitetstilpasning av barnehageplasser, men et annet viktig poeng her er at det ikke bør være så store grupper for de aller minste. Vi har tre storbarnsgrupper for barn i alderen 3-6 år og to småbarnsgrupper for barn i alderen 0-3 år.

1.1 Bemanning

Bemanningsnormen som kom i 2018; med 6 storbarn pr. ansatt og 3 småbarn pr. ansatt ga en forbedring på bemanningssituasjonen i barnehagen. Men med en åpningstid på ti timer, møter som må avvikles, planleggingstid for pedagogene og pauser, er det fortsatt en utfordring med for lite bemanning. Fra høsten-19 hadde vi 1,7 årsverk i støttepedagog og 1,8 årsverk støttepedagog opp mot barn med ekstra behov. Vi har mange deltidsansatte assistenter ved barnehagen. Dette på grunn av at de ikke klarer 100 % stilling på grunn av helsa. Gjennom NAV har vi også i 2019 hatt elever på norskopplæring og arbeidstrening. Vi er praksisbarnehage for Nord Universitet.

1.2 Sykefravær

Langtidssykefraværet ble på 8,4 % i 2019. Noe av sykefraværet skyldes ansatte med operasjoner som gir lange sykemeldinger. Andre har helseutfordringer som gjør at de sliter med å arbeide i barnehage, og vi samarbeider med NAV for å finne gode løsninger på sikt, der utprøving på annen arbeidsplass er et av tiltakene. Vi har et prosjekt sammen med Arbeidslivssenteret, der vi har et partssamarbeid rundt sykefraværet.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Regnskapet viser en pluss på 297 000. Dette skyldes i all hovedsak at vi hadde et forbruk på 599 000 på sykevikarer, mens vi fikk 995 000 i sykepengerefusjoner. Uten disse refusjonene hadde resultatet blitt negativt. Vi fikk da kjøpt inn noe nytt av stoler og skap til glede for små og store.

2.2 Fagområder

Vi hadde disse satsningsområdene fra høsten-18 som gikk videre vårhalvåret - 19: "Skape et inkluderende miljø for alle". I den nye rammeplanen er ordet inkludering gjentatt ofte. Holdningene vi skaper i barnehagen har stor betydning for hvordan barna forholder seg til hverandre videre i oppveksten. I tillegg jobba vi med form og farge ut ifra ulike innfallsvinkler, vi hadde en utforskende arbeidsmetode, og med et matematisk fokus. Ellers er satsningsområde i 2019, «Trygg før 3,» et to-årig tiltak og forskningsprosjekt gjennom NTNU. «Trygg før 3,» er å bedre kvaliteten på relasjonene mellom de minste barna og de ansatte. Nærhet, trygghet, læring og språkutvikling er sentrale tema. Dette prosjektet tar mye av tiden på planleggingsdager og møter, stolte ansatte ser at de får bedre skår etter hvert i prosjektet og det gir økt bevissthet hos de ansatte. Alle ansatte får opplæring, og refleksjonsmøter med de ansatte til de største barna gir nyttig kompetanse.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Lånke skole

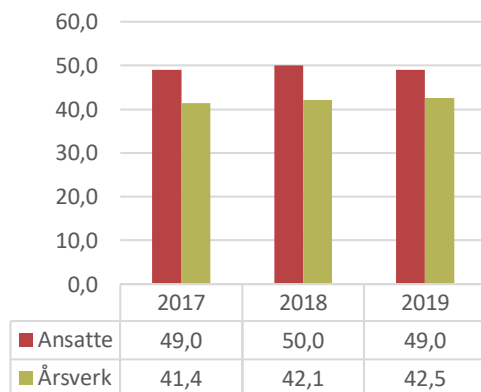
Leder: Elin Indergård



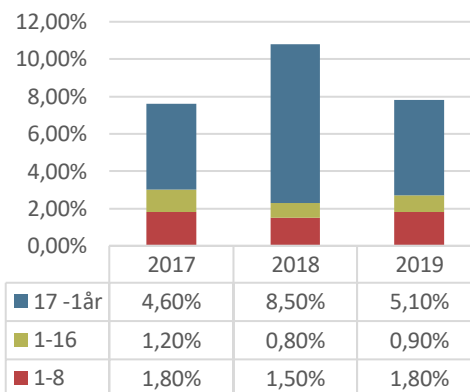
Begivenheter:

- Godkjent som praksisskole hos NTNU, og har 5 praksislærere inneværende skoleår
- Største 1. klassekullet i Stjørdal kommune
- Skolekoret deltok i Lånke kirkes jubileumskonert, samt på samling i Etat Oppvekst

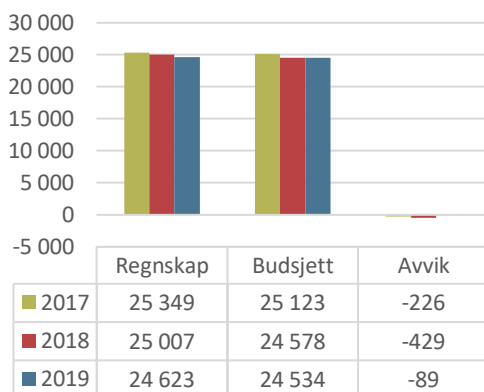
Bemanning



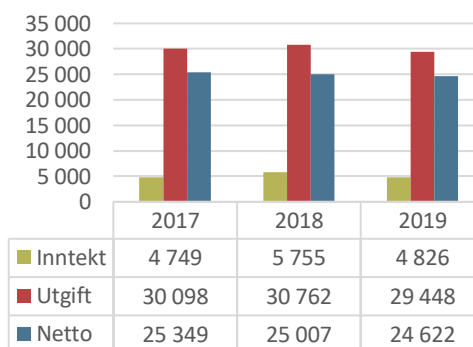
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Lærernormen oppfylles på både småtrinn og mellomtrinn. Lærernormen binder opp mye av midlene til lønn, og dette går på bekostning av andre viktige yrkesgrupper som er nødvendige i skolen – både fagarbeidere og miljøveiledere

Vi har flere småstillinger i SFO. Skolen ønsker i hovedsak fagarbeidere som kan jobbe gjennom skoledagen og over i SFO, men dette har ikke vært mulig, da vi har mange som av ulike helseårsaker jobber små stillinger, og vi trenger ekstra bemanning i et stort SFO. Lite attraktivt for fagarbeidere.

Vanskelig å få tak i faglærte vikarer både som lærere og assistenter.

Ansatte melder tilbake om meget stor trivsel på arbeidsplassen, med gode kolleger og svært godt arbeidsmiljø. Enkeltindivider bidrar på eget initiativ til økt trivsel gjennom for eksempel aktiviteter før jul, på Valentinsdagen og på kvinnedagen.

1.2 Sykefravær

2 lærere med arbeidsrelatert sykmelding, grunnet stort arbeidspress og mye utagerende adferd på småtrinn høsten 2019.

På grunn av sykmeldinger blant kontaktlærere over tid, og en del fravær blant andre lærere på ett trinn har rektor og fagleder i høst brukt store deler av sin lederressurs på oppfølging av en klasse, med enkeltelever og i møter med foreldre, før vi etter lang tid fikk på plass en stabil kontaktlærer til klassen. Skolen følger en streng vikarpraksis for å holde utgiftene nede.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Skolen fikk tilført totalt 100' ekstra midler for november og desember knyttet til økt bemanning rundt en klasse med spesielt store utfordringer fra høstferien og ut høstsemesteret. En §9A-klage til Fylkesmannen er også en del av dette bildet, som gjorde at vi må ha 3 voksne i klassen til enhver tid. Økt bemanningen ble delvis løst med å flytte personell internt, men også med forsterking utenfra.

Skolen er fornøyd med driftsresultatet, men merker på organisasjonen at det koster med så stramme rammer når utfordringene er store.

2.2 Fagområder

Inkluderende skolemiljø: Etter fagdagen med Inger Bergkaste i høst jobbet skolen systematisk videre med metodikken og verktøyene hun presenterte. Hver klasse laget seg mål og drøftet hvordan dette skulle implementeres i klassen. Arbeidet blir evaluert underveis, og flere klasser har endret praksis for å være mer i forkant for eksempel i arbeidet med håndheving av klasseromsregler.

Pedagogiske drøftinger: Lærerpersonalet har høsten 2019 brukt mye tid på å vurdere og drøfte egen pedagogisk praksis, for å komme fram til hva vi skal slutte å gjøre, hva vi skal fortsette med og hva vi skal utvikle videre knyttet til implementering av iPad for å oppnå kommunestyrets mål om mer variert undervisning, mer tilpasset opplæring og mindre behov for spesialundervisning.

iPad: Skolen deler ukentlig tips og triks på iPad for kompetanseheving av personalet. Interne kurs er planlagt våren 2020. Viktige diskusjoner om når bruk av iPad fører til bedre og mer læring.

Fagfornyelsen: Lånke skole følger kommunegruppas plan for implementering av fagfornyelsen, i tillegg til at vi utarbeidet et eget undervisningsopplegg for assistentgruppa, og skal lage for elevene rundt Verdiløftet, som skal være gjennomgående for hele skoledagen til elevene.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Midtheim barnehage

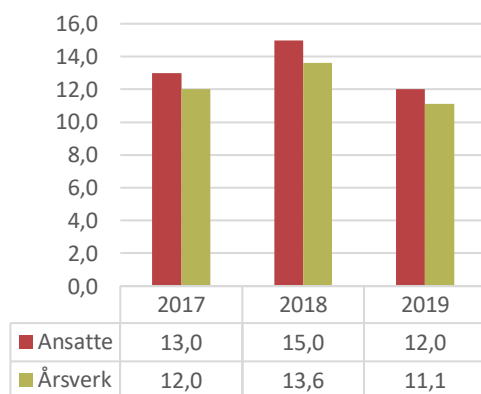
Leder: Bente Johnsen



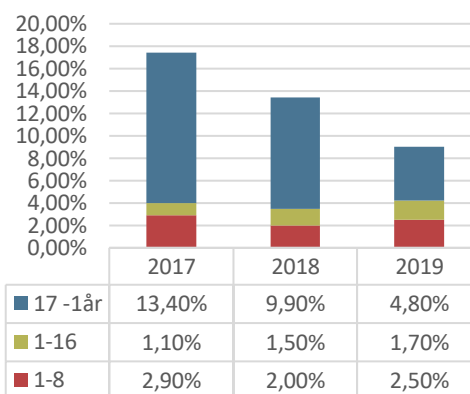
Begivenheter:

- Julefrokost for barn, foreldre og ansatte arr. av FAU
- Deltakelse på FN dagen, og i mange kulturelle begivenheter i Kimen og biblioteket
- Nissefest, karneval, Luciafeiring med foreldre

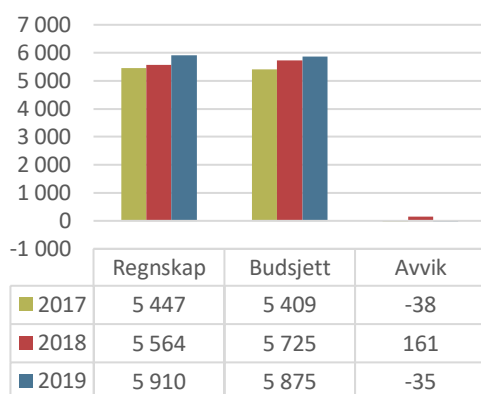
Bemanning



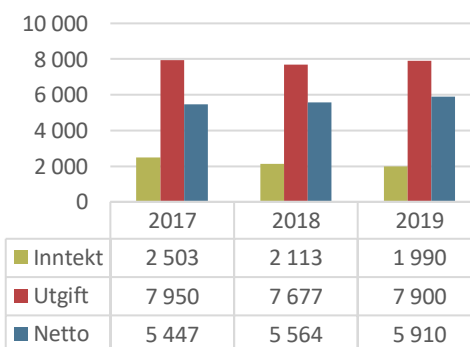
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Bemanning på Midtheim barnehage består av enhetsleder i 100 % stilling, 3 pedagogiske ledere og 4 pedagoger/spesialpedagoger, 2 barnepleiere, 3 barne- og ungdomsarbeidere og 2 assistenter. Dette er inkludert de ansatte som gir spesialpedagogisk hjelp til barn med vedtak om det. I tillegg har vi en morsmålsassistent i 50 % som jobber med arabisk-talende barn. Vi har dette barnehageåret også en lærekandidat. Vi har to 90 % stillinger og resten er 100 % stillinger.

1.2 Sykefravær

På sykefravær-statistikken ser man at sykefraværet har hatt en nedgang fra 2017 og 2018. Vi har jobbet mye med å skape fellesskap for personalet. Felles mål og felles aktiviteter. Vi har jobbet planmessig og faglig, og dette kan ha hatt betydning for den positive utvikling i sykefraværet. Det er viktig å sette seg mål for hvert år som kan ha betydning for å holde folk på jobb. Dette arbeidet har vært en del av HMS-samarbeidet vårt. Samarbeidet med de tillitsvalgte er og har vært viktig. Medarbeidersamtaler og det å gi rom for at alle skal få si sin mening er av betydning.

Vår utfordring nå er å se nærmere på korttidsfraværet vårt og hva vi kan gjøre for å begrense dette. Det har vært en god del smittsomme sykdommer hos de ansatte dette barnehageåret. Vi skal derfor ha mer fokus på dette i den kommende tiden. Både på smittevern og andre tiltak vi kommer fram til i HMS-gruppa.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Det har til tider vært en hard strid mellom det å ha en del korttidsfravær, bruk av vikarer og nok voksne til barna. Vi har strukket oss langt for å få en grei økonomisk situasjon for barnehagen. Dette har krevd at ansatte har vært fleksible og løsningsorientert for å få barnehagedagen til å gå opp. Dette skal vi ta tak i og jobbe mer med, slik at vi tenker mer at vi alle jobber i EN barnehage. Vi har vært svært sparsomme på innkjøp, og tenker gjenbruk. Det vi har fått inn av kostpenger har, i tillegg til mat, blitt brukt til å ta inn vikarer slik at det har vært nok ansatte som sammen med barn i grupper har organisert varmmåltid.

2.2 Fagområder

Dette barnehageåret har vi fokus på fagområdene Nærmiljø og Samfunn og Antall - Rom og Form. Vi har jobbet med disse fagområdene og flettet de inn i vårt felles tema som er: Byen Vår.

Vi har kontinuerlig fokus på Språk. Da vi har en berikelse med ulike nasjonaliteter, trenger vi å ha fokus på at alle skal lære seg norsk slik at de kan kommunisere med hverandre i lek og aktiviteter. Vi har satt mat og måltider i fokus, ved å ha som mål å bruke mindre sukker, mer grønnsaker og sette av mer tid til måltider. I oktober måned hadde vi internasjonal måned, hvor vi jobber med barnehagens ulike nasjonaliteter og land. For å lære barn om miljøet er det også en tradisjon på Midtheim barnehage å ha miljøuker hvor dette temaet blir ivaretatt.

Trygg før 3 har for oss vært berikende for vår småbarnsavdeling. Mange refleksjoner rundt gode praksisfortellinger. Her finnes gode momenter vi kan jobbe mer med for hele barnehagen videre.

Som en vurdering underveis i arbeidet, har vi annenhver måned skrevet Midtheimposten hvor vi dokumenterer det vi gjør ut fra årsplanen og rammeplanen. Her involveres alle ansatte i forarbeidet. Dette dokumentet gis også ut til alle foreldre, men er mest ment som er arbeidsdokument for barnehagen.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Sandskogan barnehage

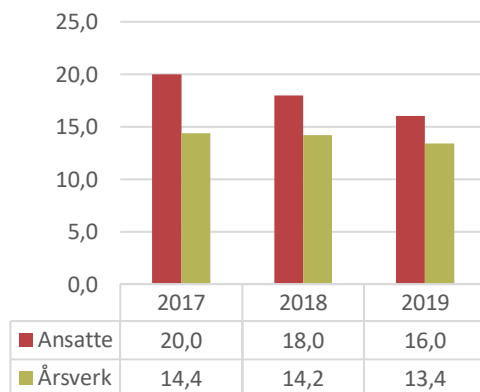
Leder: Tove Furunes



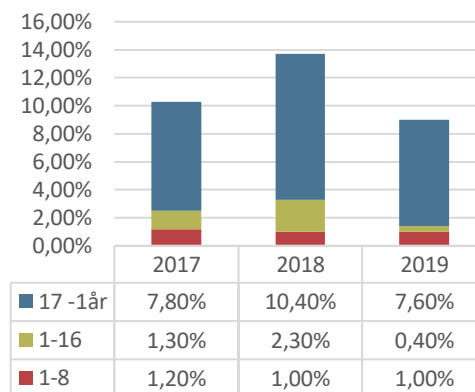
Begivenheter:

- Barn fra Sandskogan barnehage var med på å legge ned grunnsteinen til Helsehuset.
- Startet år 2 i forskningsprosjektet "Trykk før tre"
- Utviklingsprosjektet «Klar,ferdig,gå» i samarbeid med fysio- og ergoterapitjenesten.

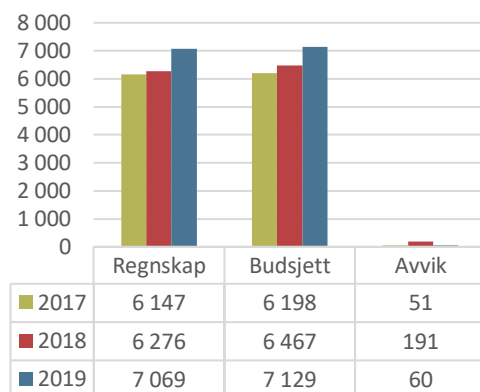
Bemanning



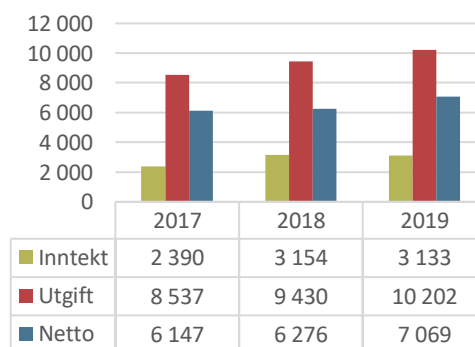
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Sandskogan barnehage er en 4 avdelings barnehage. Vi har 2 avdelinger med 9 barn pr. avdeling i alderen 1-3 år, og 2 avdelinger med 18 barn pr. avdeling i alderen 3-6 år. Vi er en sentrumsbarnehage med god tilgjengelighet til sentrum, skoler, idrettsanlegg og naturområder.

1.1 Bemanning

Barnehagen har bemanning i tråd med både pedagognorm og bemanningsnorm Jfr. Lov om barnehager § 18 og Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjoner i barnehager § 1. Vi er 20 ansatte fordelt på 16 årsverk. Av disse er 10 pedagoger, 7 barne- og ungdomsarbeidere/fagarbeidere /barnepleiere og 3 assistenter uten formell barnefaglig utdanning. Vi har kun 7 ansatte i hele stillinger, 5 pedagoger og 2 fagarbeidere. Av 13 deltidsansatte er det 11 ansatte i delte stillinger med årsak i delvis omsorgspermisjon for egne barn, delvis uføregrad eller delvis AFP. 7 av de ansatte er over 60 år. To støttepedagoger ansatt etter Lov om barnehager § 19a, og to assistenter ansatt etter Lov om barnehager § 19g.

1.2 Sykefravær

Barnehagen hadde høyt langtids sykefravær i første halvår, med flere ansatte sykemeldt i lengre perioder. Vi hadde i første halvår et lavt korttidsfravær. Fra 01.08.19-31.12.19 hadde vi et totalfravær på 4 %. Lavt sykefravær siste halvår gir en stabilitet, som gir en bedre kvalitet på tjenesten. Tjenesten oppleves som stabil og god for brukerne. Påstand basert på tilbakemeldinger fra foreldre, ikke brukerundersøkelse. Det lave sykefraværet siste halvår gir også større følt måloppnåelse for ansatte, mye på grunn av at vi da er i et arbeidslag med god formal- og realkompetanse og som kjenner barna, foreldrene og målene godt. Det totale sykefraværet er redusert til 9%, fra 14.7 % i 2018.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

2019 endte med et positivt resultat på 60.000 kroner. Arter å belyse kan være ferievikarkostnad på kr. 118.000. Med 7 ansatte over 60 år gir dette i tillegg til ordinær 5 ukers ferie for alle, 7 uker å avvike. Ferieavvikling utenom hovedferieperioden, når barnehagen har normal drift, fordrer vikar i store deler av tiden for å opprettholde kvalitet og ikke gi alt for stor arbeidsbelastning på øvrige ansatte og bemanningsnorm. Budsjettpost overtid: 40.000 grunnet møtevirksomhet og arrangement på ettermiddag/kveld. Dette er noe det arbeides i forhold til i sektoren.

2.2 Fagområder

Fokus på kvalitet på relasjon og læringsstøtte, gjennom forskningsprosjektet TF3 har gitt en større måloppnåelse i forhold til språk og språkutvikling og i forhold til å skape trygge rammer og en stabil og god base ved oppstart. Vi har startet implementering av verktøyet på alle avdelinger. Fokus har vært på sosial kompetanse, det å bli bedre på å ta barns initiativ og barns medvirkning. Valg av fokusområde ble tatt ut fra resultat i Ståstedsanalysen 2018. Vi har jobbet prosjektert for å skape et felles lekegrunnlag og tilrettelegge læringsmiljøet for å fremme barns utvikling. På 3-6 års avdelingene har Gruffalo vært hovedtema, og det har satt tydelige spor i leken og i det fysiske miljøet. Vi deltar på Generasjonssang ved Halsen sykeheim med de eldste barna i barnehagen. Der musisere barna sammen med beboerne ved sykeheimen. Musikk er et uttrykk som gir glede og begeistring. Vi har kor for alle barna i barnehagen. Der synger og beveger vi oss sammen – Alle med.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Skatval barnehage

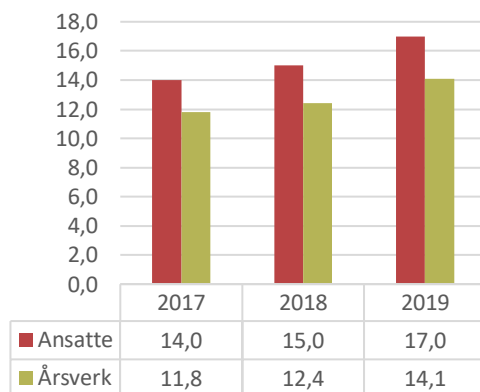
Leder: Wenche Søråunet



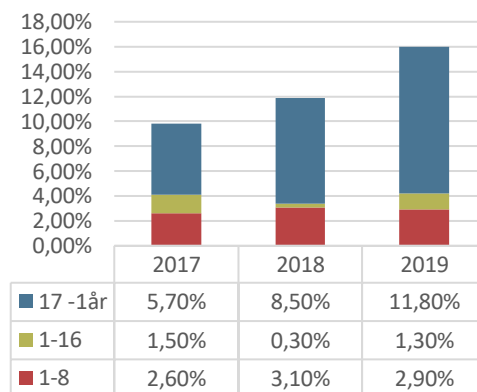
Begivenheter:

- Kompetanseheving gjennom Trygg før 3
- Barnehagebarn stod for åpning av Coop Extra Skatval
- Oppgradering av utelekeplassen

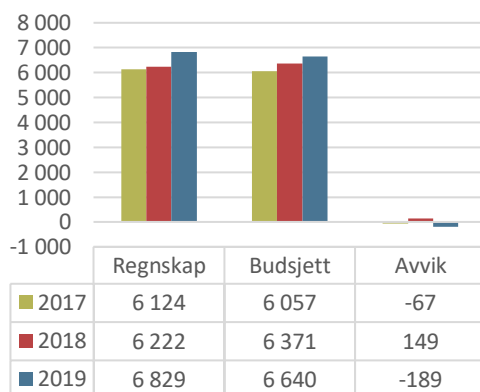
Bemanning



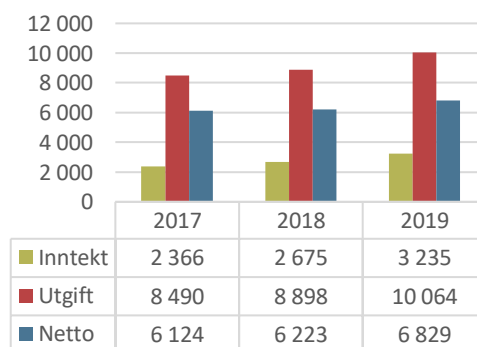
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Er i tråd med både bemanningsnorm og pedagognorm. Vi har to barnehagelærere og to assistenter (barnepleiere, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter uten utdanning) i grunnbemanning på hver base. I tillegg har vi spesialpedagoger etter barnehagelovens § 19 A, i reduserte stillinger, og assistenter (barnepleiere og barne- og ungdomsarbeidere) etter barnehagelovens § 19 G. Pr i dag er det bare damer som jobber her.

1.2 Sykefravær

Vi hadde i 2019 et høyt sykefravær. Spesielt på langtidsfravær. Årsakene kan forklares, bl. a gjennom ansatte som er på vei bort fra barnehagen/ på utprøving i nye jobber / over på KLP i deler av stilling. Yngre ansatte, der det i løpet av høsten var 5 stk som ble gravide og ble sykmeldt i perioder. Vi har HMS møte 4 ganger i året, der det er fokus på arbeidsmiljø og nærvær, og metoder vi skal bruke for å øke nærværet. Vi har i starten av 2020 etablert kontakt med arbeidslivssentret, for hjelp og rådgivning i arbeidet med sykefravær. Vi ønsker å ta tak sammen for å gjøre noe med det.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Høyt sykefravær viser seg og i regnskapet. Det er lønn som har vært den store minusposten. For å ta vare på og opprettholde nærvær har det vært nødvendig å sikre daglig drift gjennom å leie inn vikarer. Svangerskapspermisjon i 80%, der vi må ha vikar i 100% har og påvirket sluttresultatet, i tillegg måtte vi i starten på året leie inn vikar før vi fikk vedtak på 211 for barn med særskilte behov.

2.2 Fagområder

Å være en del av bygda, være en aktiv deltaker i lokalsamfunnet har vært fokus i årsplanen. Vi ønsker å vise oss fram og delta på ting som skjer i lokalsamfunnet. I februar ble vi spurt om å være med på åpninga av nye Coop Extra, og deltok på den med snorklipping og korsang. I juni deltok vi på Mini Olav på Framnes og i desember var vi med på julekonsert i regi Skatval skolemusikk. I tillegg er vi jevnlig innom Bosentret, spiser matpakka eller underholder med sang. Vi samarbeider med Skatval skole, og bruker Skatvalshallen hver uke. I perioder med snø har vi avtale med Skatval skilag slik at de kjører opp løyper for oss i nærheten av barnehagen.

Våren 2019 hadde vi et samarbeid med DMMH med fokus på lek. Lek og fysisk aktivitet – personalets rolle. Vi hadde avtale med en veileder som hadde felles kurs og veiledning med personalet.

I august startet vi kompetanseheving i forbindelse med prosjektet Trygg før 3. Et lærerikt og spennende prosjekt som har hatt fokus på oss voksne og vårt møte med barna. Læring som har skjedd i hverdagen gjennom møte med, tilbakemeldinger og refleksjoner. Skrivning av praksisfortellinger som utgangspunkt for refleksjon har vært et nyttig verktøy å bruke for å se på, utvikle og endre egen praksis.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Skatval skole

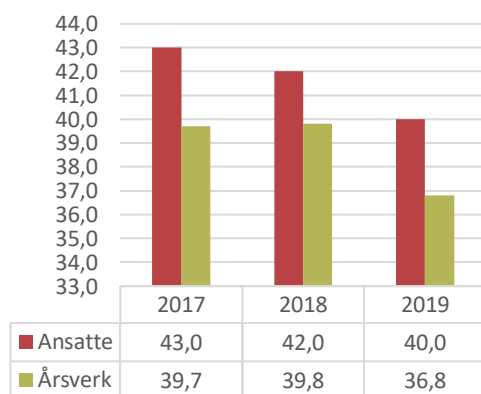
Leder: Espen Aarnes



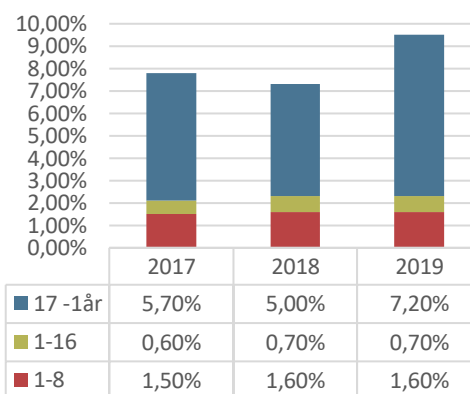
Begivenheter:

- Problemløsning gjennom samarbeid. Forebyggende adferdsarbeid i skolen.
- Skolehage
- TreT-uka

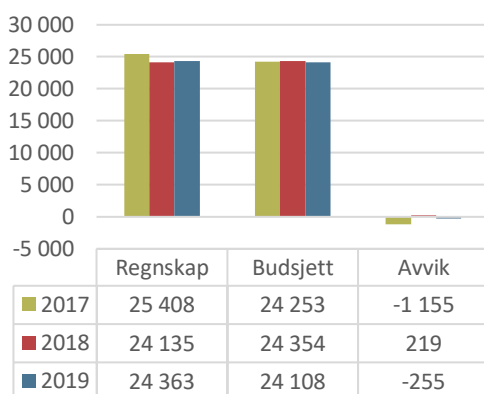
Bemanning



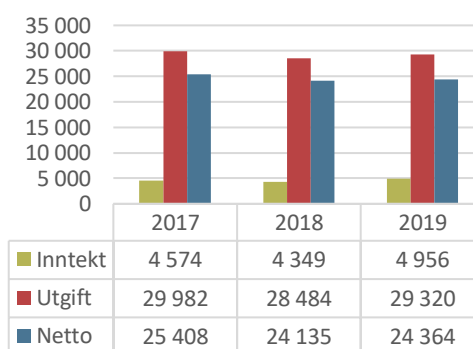
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

En høy andel elever med stort behov for spesialundervisning og som i liten grad kan fungerer i klassen, tar ressurser fra ordinær undervisning. Denne ressursmangelen bidrar blant annet til at vi ikke dekker lærernormen på småtrinnet. Dette reduserer muligheten for fleksibilitet blant de voksne og som igjen gir dårligere kvalitet på den ordinære undervisningen, hvor man blant annet skal kunne fange opp og sette inn tiltak for elever som begynner å henge etter faglig. Med litt høyere bemanning ville vi kunne høynet kvaliteten på dette arbeidet, som er et viktig forebyggende arbeid med tanke på senere behov for spesialundervisning.

1.2 Sykefravær

Korttidssykefraværet har holdt seg relativt stabilt de siste årene. Dette til tross for at ansatte melder tilbake at de merker at arbeidsbelastningen har økt, noe som blant annet skyldes en relativt høy andel elever som har behov for å ha en voksen med seg hele skoledagen og SFO. Dette medfører en økt belastning på øvrig personale (se pkt. 1.1). Langtidsfraværet har økt betydelig, og skyldes i all hovedsak at skolen har hatt mange gravide som i svangerskapet har hatt behov for sykmelding. Det har vært gjort forsøk på å redusere arbeidsbelastningen, men i skolen er ikke det så enkelt.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Overforbruket skyldes i all hovedsak lønn, og mye av grunnen kommer frem i pkt. 1.1.

2.2 Fagområder

Skolemiljøet har og vil fortsette å være det viktigste fagområdet vi jobber med. Vi ser alt for mange elever som ikke er trygge, og derfor heller ikke i posisjon for læring. Vi har satt inn flere tiltak i dette arbeidet, som bygger på at alle elevene ved Skatval skole skal føle trygghet, trivsel og tilhørighet.

Tidlig innsats er et annet område vi har stort fokus på. På høsten hadde vi tilsyn fra Fylkesmannen på dette området, og vi startet umiddelbart et arbeid for å få bedre rutiner på dette. Arbeidet er i prosess, og vil prege mye av 2020.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Skjelstadmark barnehage

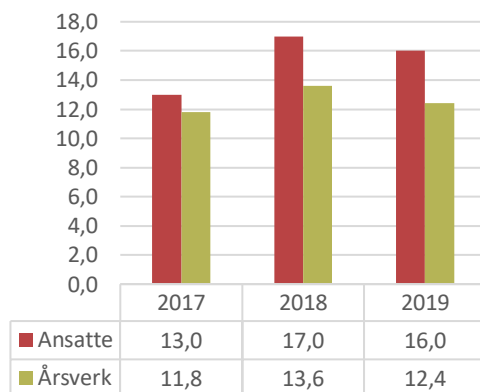
Leder: Anders Westöö



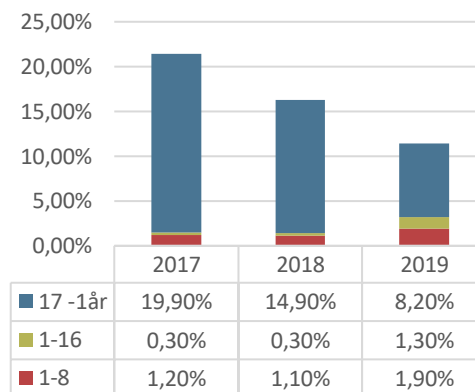
Begivenheter:

- Barnehagedagen 2019
- Godt samarbeid med FAU

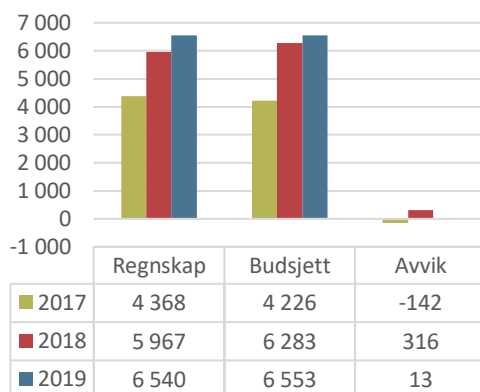
Bemanning



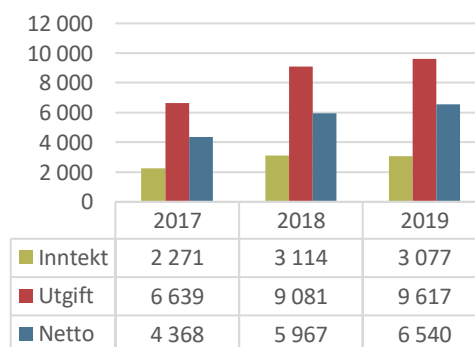
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Skjelstadmark barnehage har grunnet noen færre barn fra høsten 2019, færre antall ansatte. Etter flere år med større endringer i personalgruppen var det i 2019 forholdsvis stabilt. En fagarbeider ble med 1.trinn inn i skolen. Med god støtte fra enhet personal hadde barnehagen fra 1. august, 12,4 årsverk. Dette fordelt på styrer, 6 pedagogiske ledere, 5 barne- og ungdomsarbeidere og 2 assistenter. Barnehagen hadde fra 1/8-19, 5,8 barn per ansatt. 53,3 % av de ansatte hadde barnehagelærerutdanning. Bemanningsnormen sier 6 barn per ansatt, og en pedagogisk leder per 14 barn. Barnehagen har rekruttert slik at den oppfyller pedagognormen og bemanningsnormen. Barnehagen har i 2019 fortsatt sitt arbeid med organisasjonsbygging. Dette er et stadig pågående arbeid som hele personalgruppen er delaktig i på ulike nivå.

1.2 Sykefravær

Det var i 2019 er høyere korttidsfravær enn året før, men det er fortsatt lavt sett mot sektoren. Kontinuerlig arbeid med nærværsfaktorer og relasjonsbygging gir resultat. En godt etablert refleksjonskultur gir alle ansatte en mulighet til å ta opp både faglige og andre spørsmål. Langtidsfraværet er redusert i 2019 og fraværet kommer fra sammensatte helseutfordringer til ansatte.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Barnehagen viser et regnskap med et lite plussresultat for 2019. Det var et utfordrende år med store uforutsette ekstra kostnader. Likevel klarte enheten et lite overskudd, etter hard jobbing og med å bruke alle muligheter og tenke utradisjonelt for å drifte kostnadseffektivt. Samtidig er det en vurdering opp mot hva som er pedagogisk forsvarlig og innenfor en sikker drift for barn og ansatte. Investeringer og innkjøp er satt på vent, men må på et tidspunkt gjennomføres til en viss grad.

2.2 Fagområder

Barnehagen skal være en arena der barn gis mulighet til å få erfaringer, slik at de kan utvikle seg til selvstendige individer med et demokratisk sinnelag. Barnehagen var i barnehageåret 2018/2019 med i forskningsprosjektet Trygg før 3. Med stort fokus på den sensitive voksne, har personalgruppen blitt utfordret på egne holdninger og væremåte. Det har bidratt til at ansatte er mer bevisst om viktigheten av voksenrollen i barnehagen. Den trygge, raue voksne som har en vennlig tydelig holdning til barn og foreldre. Barnehagen har videreført kunnskap og kompetanse fra prosjektet i resterende del av 2019. Spesielt i oppstarten må barnet ha en voksen det kan knytte seg til og bli kjent med. Vi har etablert en egen modell for de som starter i barnehagen, der de får komme på flere besøk i løpet av våren etter at opptaket er gjennomført og tilbudet om plass i barnehagen er gitt og akseptert. God dialog over tid med barn og foreldre, trygger alle parter og gjør oppstarten i august bedre. Vi jobber mye med å gjøre barn robuste slik de kan møte verden på en god måte, der de er trygge på seg selv og andre. De tør å utforske og ta del av sitt nærmiljø, være nysgjerrig, følsomme og empatisk, kort sagt en arena der du øver på å leve livet.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Skjelstadmark skole

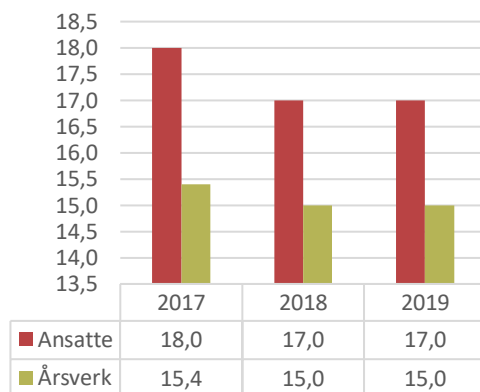
Leder: Anders Westöö



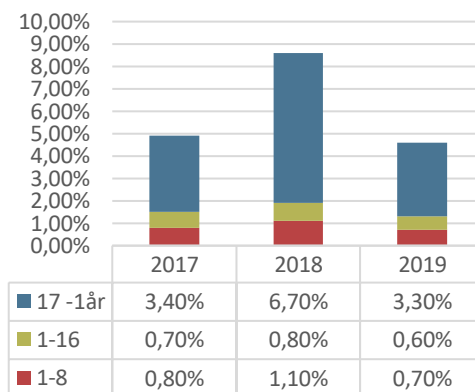
Begivenheter:

- Juleavslutning, 1-4. trinn og 5-7.trinn.
- Vandring til gapahuken
- OL dagen. Aktiviteter på tvers av trinn

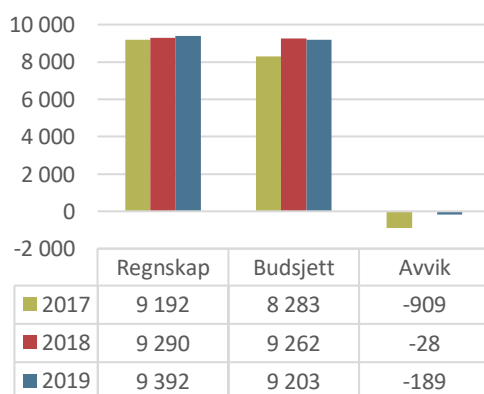
Bemanning



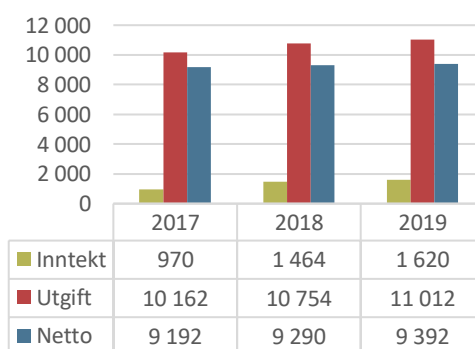
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Skjelstadmark skole og SFO hadde samme bemanning som i 2019. Det er 9 lærere, 4 fagarbeidere, en spes.ped. koordinator, en rektor og merkantilt ansatt i skolen som til sammen utgjør 15 årsverk. En positiv trend med økende elevtall gir noen utfordringer. Lærenormen har gitt bedre forutsetninger til å følge opp enkeltelever og grupper av elever. Det er fortsatt utfordringer med å få timetallet og ulike behov hos elevene til å gå opp med den bemanningssituasjonen vi har. I 2019 fortsatte prosessen med å se på andre måter å drive undervisning. Arbeidsmoralen er stor hos kollegiet, og vi jobber oss stadig mot en bedre forståelse av en kollektiv skole. Vi ser stadig på muligheter til å bruke de fordeler det er med et oppvekstsenter som både har barnehage og skole/SFO.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet har over tid vært lavt, spesielt korttidsfraværet. I 2019 var det noe lavere enn i 2018, spesielt langtidsfraværet har gått ned. Det jobbes godt med relasjonsbygging og involvering / tilhørighet som forebyggende tiltak.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Skolen og SFO fikk et lite minusresultat i 2019. Mye av det kommer av et avvik mellom forventet foreldrebetaling og faktisk regnskap. Skolen og SFO jobber stadig med å drifte innenfor de budsjetttrammer som er vedtatt, men det er en vanskelig vurdering opp mot mange ulike behov.

2.2 Fagområder

Skolen var med på studiet Inkluderende Skolemiljø, laget av Høgskolen i Innlandet. I løpet av 2019 hadde vi også stort fokus på fagfornyelsen og overordnet del. Nasjonale prøver i regning, lesning og engelsk ble gjennomført høsten – 19 av årets 5. trinn. Skolen hadde et resultat som var på, eller noe over snittet i Trøndelag.

Skolen har jobbet med å endre praksis med bruk av ny teknologi som iPad i undervisningen. Vi har klassesett på første og andre års trinn, og femte til sjuende års trinn. Tredje og fjerde års trinn hadde et sett på deling. Engasjementet er stort, og vi ser en stadig utvikling i bruken av iPad. Opplæring i flere faser har sikret at alle i lærerstaben nå er tryggere i bruken av iPad. Samtidig er vi nøye med å drøfte når det er hensiktsmessig å bruke teknologi og hva som er viktig for elevens læring. Skolen utvikler seg stadig på nye måter å drive opplæring og vi har et praksisfokus på alt vi gjør. Vi har hatt tverrfaglige opplegg med fokus på baking, tekstilforming, sløyd og dans/drama. Vi samarbeider mye med FAU og lokale aktører som bygdekvinnelaget, idrettslaget og sanitetsforeningen mfl. Skolen er en viktig del av Skjelstadmark. Skolen skal være en arena der barn gis mulighet til å få erfaringer slik de kan utvikle seg til selvstendige individer med et demokratisk sinnelag.

Årsrapport 2019

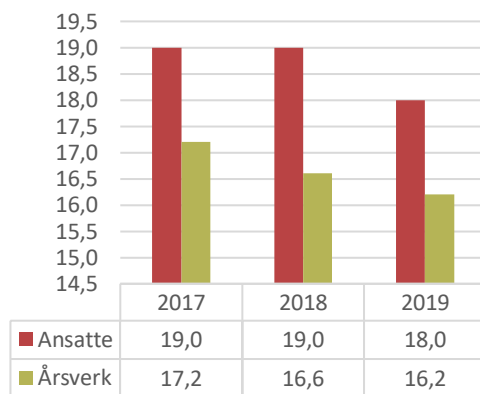
Oppvekst: Stjørdal VO-senter

Leder: Mersiha Sehic (vår) og Ole Walnum (høst)

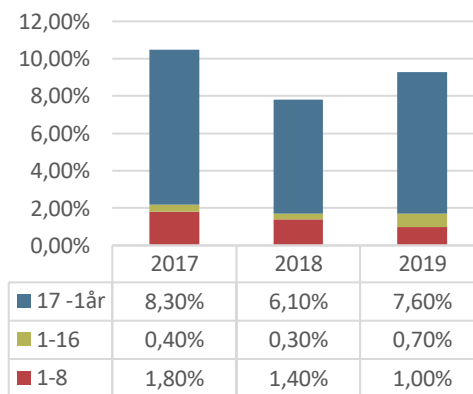
Begivenheter:

- 1 år i nye lokaler som er meget godt tilpasset voksenopplæring
- Rektorskifte, reduksjon i administrasjon og lærerstillinger ut fra lavere elevtall
- Forberedelser til organisering av ny Integreringsenhet

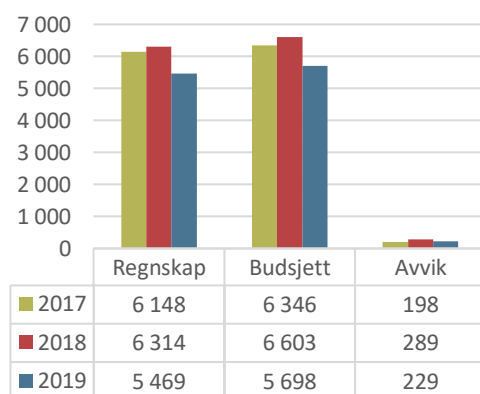
Bemanning



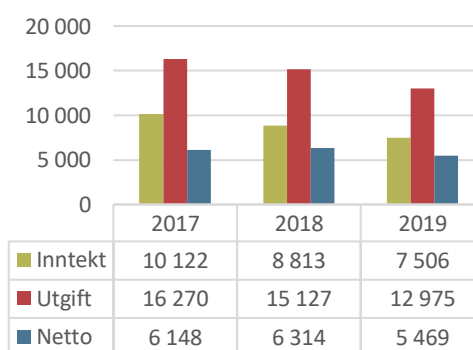
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon:

1.1 Bemanning: Fra høsten har et lavere elevtall ført redusert leder- og lærerressurs.

1.2 Sykefravær: En liten økning på langtidsfraværet og som er ikke jobbrelatert.

Resultatvurdering:

2.1 Regnskap: Pluss i regnskap skyldes god økonomistyring og ikke planlagte ekstra statlige overføringer i siste kvartal.

2.2. Fagområder: Stjørdal VO-senter har 3 hovedarbeidsområder med ulike lovverk: **Norsk med samfunnsfag for voksne innvandrere** som følger «Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere». **Grunnskole for voksne** etter Opplæringsloven paragraf 4A-1 og følger «Kunnskapsløftet». **Spesialundervisning for voksne** etter Opplæringsloven paragraf 4A-2. Skolen er teamorganisert etter disse områdene og det samarbeides på tvers av teamene. Ansatte har god kompetanse på de ulike områdene gjennom både utdanning, erfaringer, kurs og fellestid på skolen.

Periodeoversikt for ansatte og elevtall etter områder:

Tid:	Antall ansatte:	Antall norskelever/grupper:	Grupper og elever 2 årig grunnskole:	Elever spes.ped:	Totalt Elevtall:
Vår 2019	18 ansatte og 16,2 årsverk	7 grupper; 111 elever	2 grupper; 39 elever	12 elever	162
Høst 2019	16 ansatte og 14,5 årsverk	6 grupper; 81 elever	2 grupper; 37 elever	10 elever	128
Prognoser høst 2020	Ytterlig red. av 2 stillinger	5 grupper; 70 elever?	2 grupper; 30-35 elever?	9-10 elever?	110/115?

Norsk: Stjørdal VO-senter er prøvested for Norskprøver og samfunnsfagprøver. I 2019 ble det gjennomført 101 samfunnskunnskap- og statsborgerprøver, 92 muntlige norskprøver og 85 skriftlige norskprøver. Reglene for oppholdstillatelse og statsborgerskap er endret slik at flere må ta prøvene. Gruppene i norsk er sammensatt ut fra nivå og progresjon. Elevene får innvilget fra 600 til 3000 timer etter en behovsvurdering. Det gis 50 t kurs i samfunnskunnskap på elevenes morsmål.

Grunnskole: Elever som ikke har gjennomført grunnskole i hjemlandet, kan søke om et toårig grunnskoletilbud etter norskopplæringen. Elevene får opplæring i fagene norsk, matematikk, samfunnsfag, engelsk og naturfag. I år fikk alle elevene karakteren 2 eller bedre på skriftlig eksamen og gode resultater på muntlig eksamen. Vitnemålet gir grunnlag for opptak til videregående skole.

Spesialundervisning for voksne: Det kan være et opplæringstilbud for elever med lese- og skrivevansker, matematikkvansker, psykiske vansker, hørsel- eller synshemming og ervervet hjerneskade. Alle som får anbefalt opplæring gjennom PPT har fått innvilget timer. Tilbudet gjelder både etniske nordmenn og innvandrere.

Annet: Stjørdal VO samarbeider med Nord U. om et trafikkprosjekt der ca 60 elever får trafikkopplæring med bla. obligatorisk Trafikalt grunnkurs, simulatorkjøring, teori og kjøreopplæring. Noen elever kombinerer norskopplæring med språkpraksis i bedrifter og elever har praksis i sommerperioden (35 elever). I 2019 var det 36 søkere til VGS (Aglo vgs og Ole Vig). De fleste elevene fra Stjørdal VO greier å gjennomføre videregående skole, men alle må sikres lærlingeplass og større muligheter til å komme inn i arbeidslivet. Elevtallet ved skolen er redusert ut fra at det bosettes færre flyktninger.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Stokkan ungdomsskole

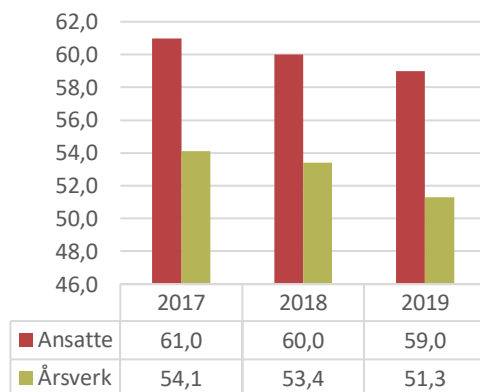
Leder: Torbjørn Morset Størseth



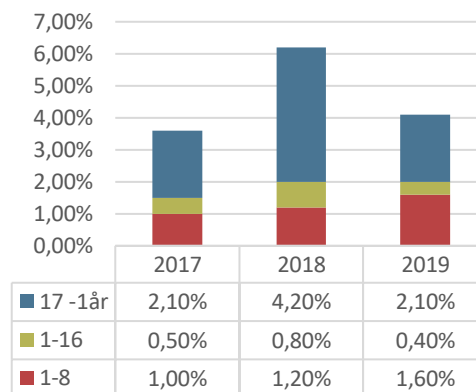
Begivenheter:

- Oppsetting av musikalen Chicago i februar, av valgfag sal & scene på 10. trinn
- Fire elever og en lærer var på tredagers samling på Utøya
- Vi innledet samarbeid med Falstadsenteret om DEMBRA

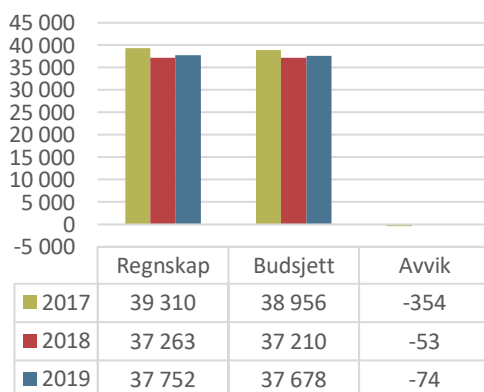
Bemanning



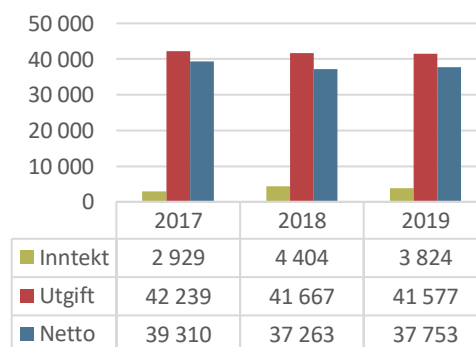
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Skolen har en svært dyktig arbeidsstokk, som løser arbeidsoppgavene på en forbilledlig måte. Vi har en lav snittalder (41 år). Dette er på mange måter utviklende for organisasjonen, men samtidig utfordrer det oss med svært mange som skal ut i svangerskapsrelaterte permisjoner. Skolen har ca. 53 årsverk. Dette er dyktige ansatte som yter svært kompetent innsats. Likevel opplever vi at det er for få for å kunne gjøre så god jobb som vi skulle ønske.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet ved skolen er på 4,1 %. Dette er lavt, og mye av sykefraværet er i tillegg svangerskapsrelatert. Trivselen blant arbeidstakerne er høy.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Vi hadde et merforbruk i 2019 på kr 74.000,-. Dette skyldes hovedsakelig at vi fikk avslag fra IMDI på en søknad om midler til tiltak rettet mot en enkeltelev. Søknaden må sendes etter at tiltaket er iverksatt, så det var vanskelig å forutse denne overskridelsen.

2.2 Fagområder

For avgangskullet 2018/2019 var de faglige resultatene gode. Målt i grunnskolepoeng gikk elevene ved Stokkan ut med 42,5 poeng, og landsgjennomsnittet var 41,9. Viktigere enn dette er de resultatene som forteller om hva slags mennesker elevene våre er i utvikling for å bli; vi ser at elevene har høy grad av trivsel, det er lite mobbing og de er opptatte av å gjøre det godt på skolen.

Vi ser at elevene er gode på å utnytte iPad som virkemiddel i egen læring, og lærerne er flinke til å skape større variasjon i opplæringa.

Derimot er vi bekymret for en utvikling der vi ser at flere elever utforsker rusmidler i en yngre alder, og ser ut til å falle utenfor de gode fellesskapene som skal ta vare på dem i en svært sårbar fase i livet. Som skole opplever vi at vi mangler de gode verktøyene for å kjempe mot denne utviklingen.

Skolen er godt i gang med arbeidet med å ta i bruk de nye læreplanene fra høsten av.

Årsrapport 2019

Oppvekst: Barnevern / Enslige mindreårige flyktninger

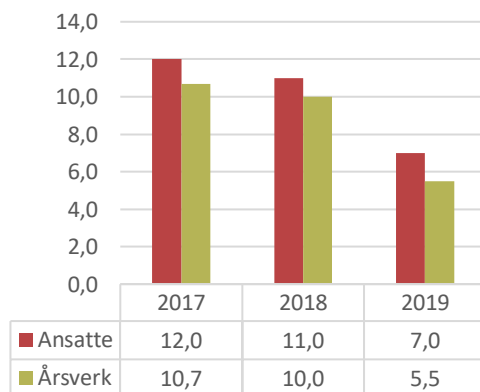
Leder: Anniken Lund



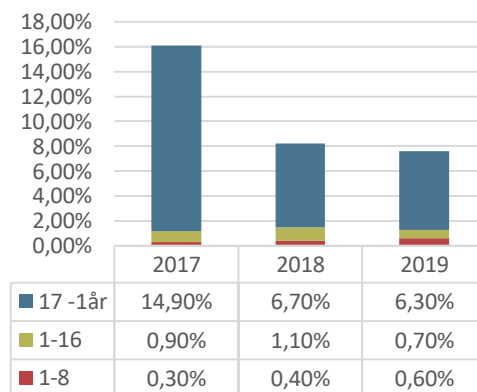
Begivenheter:

- Etablering av ny Integreringstjeneste

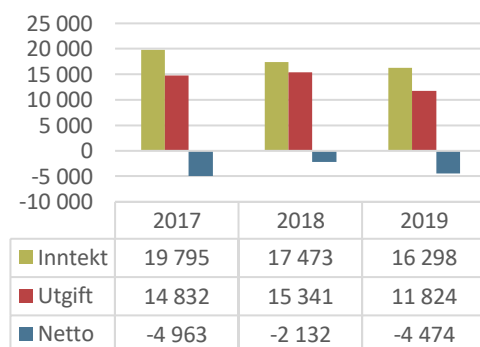
Bemanning



Sykefravær



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Enslige Mindreårige (EM) team i Stjørdal kommune var organisert under barnverntjenesten frem til og med 31.12.2019. På grunn av innsparingskrav og beslutningen om å etablere ny Integreringstjeneste ble EM-team redusert fra å være 10 årsverk fordelt på 11 ansatte ved inngangen av 2019, til å være reelle 4 ansatte fordelt på 4 årsverk ved utgangen av året som overføres den nye Integreringsenheten.

1.2 Sykefravær

Tjenesten hadde i 2019 et sykefravær som følgende: korttidsfraværet var 0,7 % og langtidsfraværet var 6,3 %.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Regnskapet for Enslige mindreårige (EM) viser en merinntekt på kr 4 474 000 ved utgangen av året. Disse midlene er overført Disposisjonsfondet for Ungdomsflyktninger for å dekke kommende års merkostnader innenfor flyktningeområdet. Fondet har en saldo på kr 12 026 000 per 31.12.19. Det positive avviket i 2019 skyldes lavere administrasjonskostnader som følge av tilpasninger til omorganiseringen som trer i kraft 01.01.2020, og god kostnadskontroll i hht. budsjett.

Regnskap 2019 - Enslig mindreårige flyktninger

	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik	Regnskap 2018
LØNN OG SOS.UTGIFTER	6 599	9 042	2 442	9 009
KJØP AV VARER OG TJENESTER	999	1 744	744	1 392
KJØP TJENESTER SOM ERSTATTER KOMM. EGE	219	-	-219	-
OVERFØRINGER	4 006	5 422	1 416	4 940
FINANSUTGIFTER	0	-	-0	2 133
A Sum utgifter	11 824	16 207	4 383	17 473
SALGSINNEKTER (<i>minus art 1690</i>)	-876	-456	420	-828
REFUSJONER (<i>minus art 1750</i>)	-559	-460	99	-980
OVERFØRINGER	-14 863	-15 291	-428	-15 664
FINANSINNEKTER (<i>Bruk av fond</i>)	-	-	-	-
B Sum inntekter	-16 298	-16 207	91	-17 473
C = A-B. Til fordeling på kommunene	-4 474	-	4 474	-
Overf. Til disp.fond Ungdomsflyktninger	4 474	-	-4 474	2 132
D Sum utfakturert kommunene	4 474	-	-4 474	2 132
E TOTALT	-	-	-0	2 132
Saldo Disp.fond Ungdomsflyktninger per 31.12.19	-12 026			-9 684

2.2 Fagområder

På grunn av manglende anmodning om bosetting av EM i 2019 ble det besluttet at tjenesten måtte redusere utgiftene. Dette, kombinert med manglende bosetting i kommunen for øvrig, dannet grunnlaget for beslutningen om å opprette en felles Integreringstjeneste i kommunen med oppstart 01.01.2020. Den nye Integreringstjenesten skal ivareta områdene som tidligere lå under EM-team, Flyktningetjenesten samt Voksenopplæringen.

Avgjørelsen om etablering av ny Integreringstjeneste dannet mye av grunnlaget for fokusområdene i 2019. Selv om det ble vedtatt innsparing på området har man forsøkt innad i teamet og allikevel ha fokus på å videreføre så mye aktivitet som mulig for å sørge for et fortsatt godt tjenestetilbud til EM-ungdommene som kommunen har ansvar for. Med bakgrunn i dette ble det bestemt at driften ved basen, noe som også innebærer turnusarbeid for de ansatte, skal videreføres til sommeren 2020.

Avgjørelsen om etablering av en felles Integreringstjeneste førte til at både ansatte og ungdommer ble usikre på hvordan arbeidssituasjonen og oppfølgingen av ungdommene ville bli fremover, både med tanke på redusert budsjett og færre ansatte. Det var derfor et viktig fokusområde i 2019 å forsøke å skape så mye stabilitet som mulig, med oppfølging og ivaretagelse av ansatte så fremt som ungdommer.

EM-team har hatt et stort ønske om å ha fokus på faglig forankring og utarbeidelse av en felles tydelig ideologi for den nye Integreringstjenesten. Dette arbeidet ble påbegynt i 2019, men må fortsatt jobbes med inn i 2020. Det blir også viktig å utarbeide en kompetanseplan som er relevant og målbar, samtidig som den møter fremtidens behov, krav og forventninger. På denne måten kan man lykkes med rekruttering og kompetanseheving i fremtiden.

Årsrapport 2019

VR Barneverntjeneste

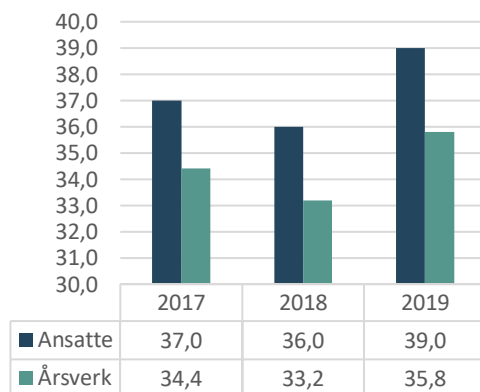
Konstituert leder: Anniken Lund



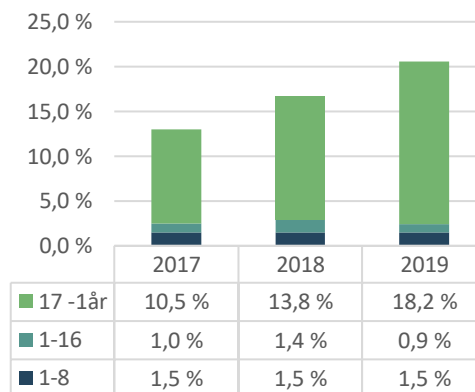
Begivenheter:

- Fokus på forsvarlighet og internkontroll
- Gjennomføring av arbeidsmiljørettede tiltak
- Tjenestestøtteprogrammet- fokus på bedre kvalitet i arbeidet

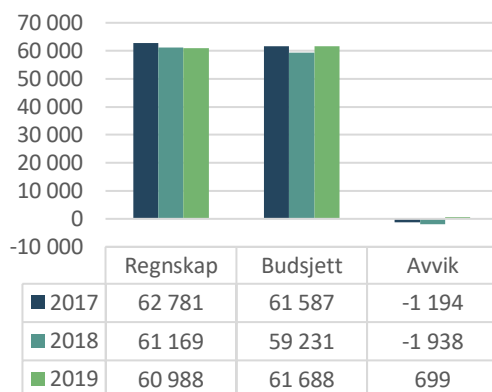
Bemanning



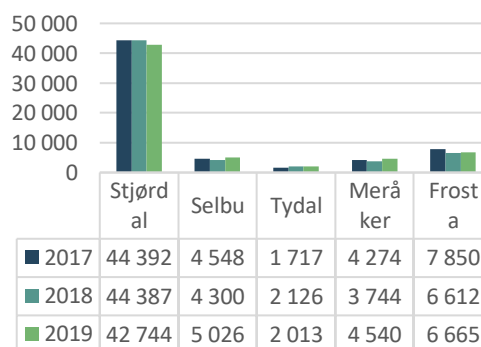
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Fordeling på kommunene (1000 kr)



Fordelingsnøkkel:

Administrasjonskostnader (244) og miljøarbeidere (251); 26,7% fordeles likt og 73,3% etter innbyggertall 0-22 år per 01.01. Juridiske kostnader (244), tiltak i hjemmet (251) og tiltak utenfor hjemmet (252) dekkes av hjemmkommunen.

1 Organisasjon

1.1 Bemanning

Værnesregionen barneverntjeneste hadde ved utgangen av 2019, 35, 8 årsverk fordelt på 39 ansatte. I dette inngår 2,40 årsverk merkantilt og 100 % barnevernleder, samt 50% nestleder. Tjenesten har pr. 31.12.19, 4 årsverk (fordelt på 5 ansatte) familieveiledere som jobber med direkte tiltak i hjemmet.

Barneverntjenesten har i 2019 vært organisert i fem (5) team, ledet av teamleder; barneteam (hjelpetiltak 0-12 år), ungdomsteam (hjelpetiltak 12 -23 år), mottak-/undersøkelsesteam og omsorgsteam. Enslige Mindreårige (EM) team i Stjørdal kommune har frem til 31.12.19 vært organisert under barnverntjenesten, men går fra 01.01.20 over til en del av kommunens integreringstjeneste.

Det har vært jobbet mye med rekruttering av nyansatte og stabilitet i tjenesten i 2019, noe som vil fortsette i 2020. Det har vært fokus på å få plass teamledere i alle team, samt ny nestleder.

Det har mot slutten av året vært sykmelding hos leder og konstituering av midlertidig leder.

Lederteam består pr. 31.12.19 av 3 teamledere, nestleder og konstituert barnevernleder.

1.2 Sykefravær

Tjenesten har i 2019 hatt et høyt sykefravær. Et korttidsfravær på 2,4 % og langtidsfravær på 18,2 %.

Det har i løpet av 2019 kommet i gang konkrete arbeidsmiljøtiltak for å bedre arbeidsmiljøet og minske sykefraværet. Dette arbeidet vil fortsette i 2020.

2 Resultatvurdering

2.1 Regnskap – kommunesamarbeidet samlet

Fra og med 2019 ble fordelingsnøkklene endret til at 26,7 % fordeles likt og 73,3 % etter innbyggertall, der grunnlaget for innbyggertall ble endret fra kommunenes totale innbyggertall til antall innbyggere i aldersgruppen 0-22 år. Dette har medført at Stjørdal får en større andel av administrasjonskostnadene enn tidligere år.

	Ant innb. totalt (1.1.19)	%-andel	Andel innb. 0-22 år (1.1.2019)	%-andel
Stjørdal	24 028	70,7 %	7 084	73,4 %
Frosta	2 632	7,7 %	732	7,6 %
Meråker	2 432	7,2 %	586	6,1 %
Selbu	4 093	12,0 %	1 072	11,1 %
Tydal	794	2,3 %	171	1,8 %
	33 979		9 645	

Regnskap 2019 - VR Barnevern samlet

	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik	Regnskap 2018
LØNN OG SOS.UTGIFTER	42 227	41 139	-1 088	40 639
KJØP AV VARER OG TJENESTER	13 177	13 109	-68	13 686
KJØP TJENESTER SOM ERSTATTER KOMM. EGE	16 372	12 929	-3 443	16 923
OVERFØRINGER	3 933	3 474	-460	3 635
FINANSUTGIFTER	39	-	-39	471
A Sum utgifter	75 747	70 650	-5 097	75 354
SALGSINNTEKTER <i>(minus art 1690)</i>	-171	-	171	-1 810
REFUSJONER <i>(minus art 1750)</i>	-12 385	-7 734	4 651	-11 146
OVERFØRINGER	-1 204	-1 229	-25	-979
FINANSINNTEKTER	-1 000	-	1 000	-250
B Sum inntekter	-14 759	-8 963	5 796	-14 185
C = A-B. Til fordeling på kommunene	60 988	61 688	699	61 169
STJØRDALS ANDEL <i>(art 1696)</i>	-42 744	-41 769	976	-44 387
TYDALS ANDEL <i>(art 1759)</i>	-2 013	-2 672	-659	-2 126
SELBUS ANDEL <i>(art 1758)</i>	-5 026	-5 027	-1	-4 300
FROSTAS ANDEL <i>(art 1755)</i>	-6 665	-6 849	-184	-6 612
MERÅKERS ANDEL <i>(art 1757)</i>	-4 540	-5 371	-831	-3 744
D Sum utgifter kommunene	-60 988	-61 688	-699	-61 169
E TOTALT	-	-	-	-

- Innlemming av husleie (+1,3 mill.kr)
- Overheadkostnader (+0,55 mill.kr)
- Lønnsoppgjøret for 2019 (+0,788 mill.kr)
- Innleie av Barnevernskompetanse (+0,9 mill.kr)
- Økte kostnader Barnevernvakta, Trondheim kommune (+0,357 mill.kr)

I tillegg har ny fordelingsnøkkel påvirket fordelingen mellom hver enkelt kommune.

Juridisk:

Tjenesten har hatt 12 saker i fylkesnemnd og 5 saker i tingrett, mot hhv 23 og 2 i 2018. Færre saker og reduksjon i timepriser har ført til mindreforbruk - i hovedsak for Stjørdal som har flest saker. Samlet ligger kostnadene for tjenesten 0,5 mill.kr lavere enn i 2018.

Tiltak i hjemmet (f.251):

Avviket er spredt på alle kommunene, alle med mindreforbruk. Antall barn med økonomiske tiltak har etter en nedgang i 2018, økt fra 34 til 56 i løpet 2019. På tross av dette viser regnskapet mindreforbruk, noe som i hovedsak skyldes mindre bruk av besøkshjem og konsulenttjenester. Pr. 31.12.19 hadde Værnesregionen barneverntjeneste totalt 237 barn med tiltak i hjemmet. Tiltak i

hjemmet har som målsetting at barn skal bo hos sine foreldre, og således gi en positiv utvikling, forbygge eller reparere skjevutvikling samt forebygge mer inngripende tiltak.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

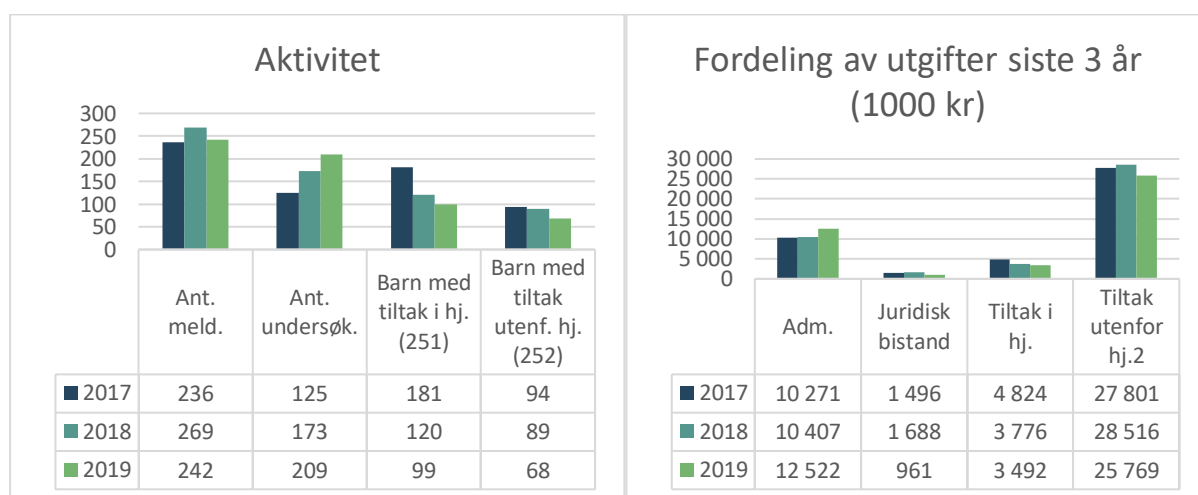
Antall med omsorgstiltak pr. 31.12.19 var 65 barn.

1, 3 mill.kr av merforbruket gjelder Stjørdal, resterende merforbruk på 0,4 mil.krl er spredt på de øvrige kommunene, noen med merforbruk og noen med mindreforbruk.

Ved årets slutt hadde tjenesten kostnader på 5 barn over budsjett, hvorav 7 barn i institusjon over budsjett. Tre kommuner hadde reduksjon eller ingen endring i antall barn, mens Stjørdal og Selbu hadde økning.

Tjenesten hadde i løpet av året opptil 17 barn som bodde i institusjon. Dette medfører en betydelig større utgift enn ved flytting i fosterhjem. I løpet av året hadde tjenesten kostnader for tilsammen 109 flyttede barn.

2.1.1 Økonomi – Stjørdal kommune



Stjørdal har et merforbruk på 0,1 mill.kr i forhold til budsjett, mens regnskapet viser en reduksjon på 1,643 mill.kr fra 2018.

2019– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)	0,2		2,1	2,0
Juridisk	0,3		-0,7	-0,1
Tiltak i hjemmet (251)	0,7		-0,3	-0,8
Tiltak utenfor hjemmet (252)		1,3	-2,7	-0,8
TOT		0,1	-1,6	0,3

Adm:

Mindreforbruket knytter seg til det samme som for IKS totalt.

Juridisk:

Mindreforbruket skyldes færre saker samt reduksjon i pris. Det har vært 12 saker i fylkesnemnd og 4 i tingretten, mot 17 og 2 i 2018. Totalt behandlede saker: 27 mot 36 i 2018.

Tiltak i hjemmet (f.251):

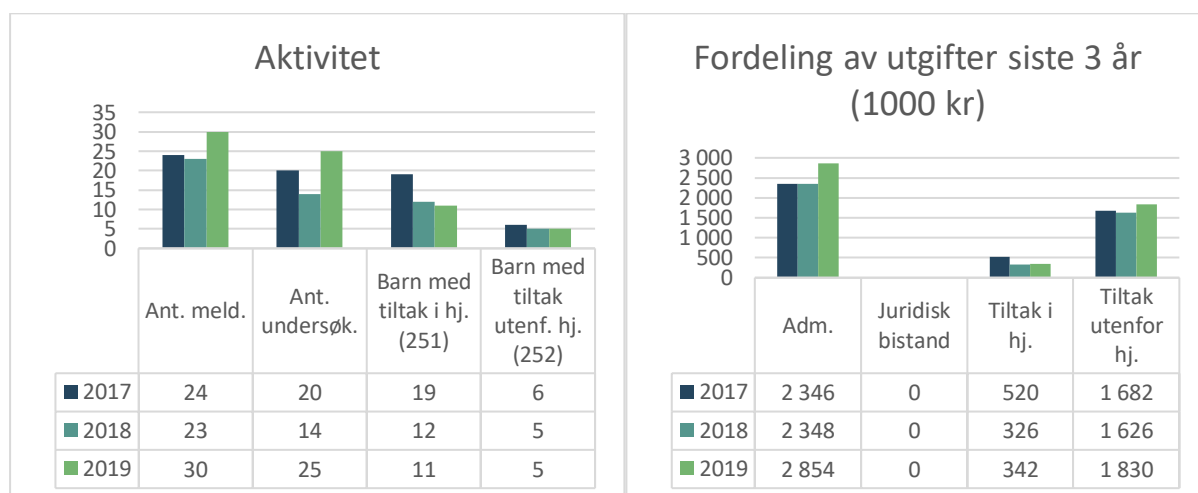
Det har vært en økning i antall barn med økonomiske tiltak fra 2018 til 2019, men likevel mindreforbruk som skyldes mindre bruk av besøkshjem og konsulenttjenester.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Merforbruket skyldes økt kjøp av tjenester fra staten (barn/ungdom i institusjon).

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12.Regnskap
Plassert	66	80	73
Herav institusjon	4	9	11
Herav ettervern	12	12	12

2.1.2 Økonomi – Selbu kommune



Selbu har et merforbruk på 0,1 mill.kr i forhold til budsjett for 2019, og en regnskapsmessig økning på 0,725 mill.kr fra 2018.

2019– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)	0		0,5	0,4
Juridisk	0,1		0	0
Tiltak i hjemmet (251)	0,3		0	0
Tiltak utenfor hjemmet (252)		0,5	0,2	-0,8
TOT		0,1	0,7	-0,4

Adm:

Minimalt avvik, mindreforbruk på 34.000, viser for øvrig til IKS totalt.

Juridisk:

Tjenesten har ikke hatt saker for kommunen i 2019.

Tiltak i hjemmet (f.251):

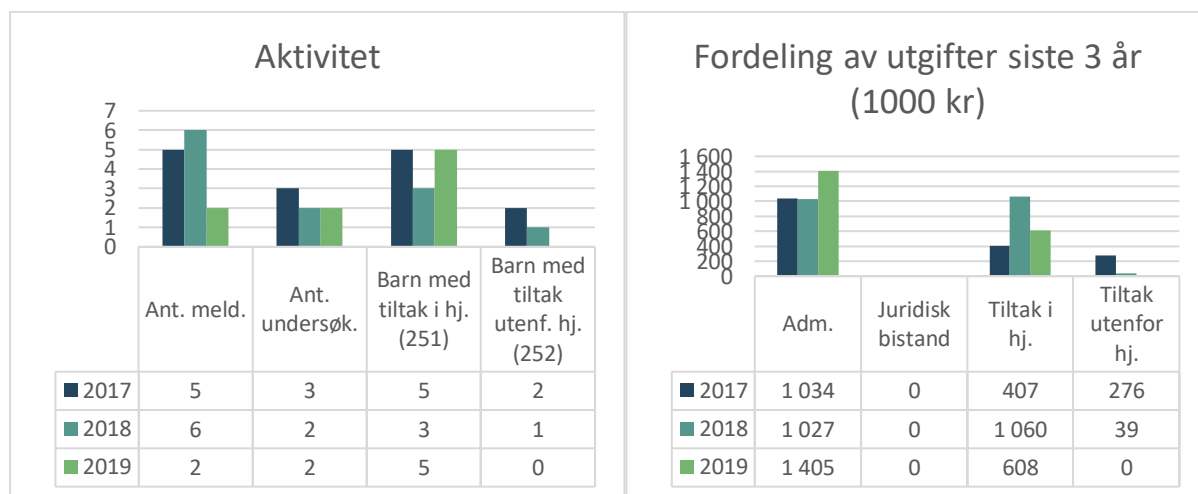
Mindreforbruket skyldes mindre bruk av besøkshjem og kjøp av tjenester fra staten.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Merforbruket skyldes økte utgifter til forsterhjem og kjøp av tjenester fra private.

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12.Regnskap
Plassert	4	5	5
Herav institusjon	0	0	0
Herav ettervern	1	1	0

2.1.3 Økonomi – Tydal kommune



Tydal har et mindreforbruk på totalt 0,35 mill.kr i forhold til budsjett for 2019, og en regnskapsmessig reduksjon på 0,113 mill.kr fra 2018.

2019– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)	0		0,4	0,3
Juridisk	0		0	0
Tiltak i hjemmet (251)	0,3		-0,5	0,2
Tiltak utenfor hjemmet (252)	0		0	-0,3
TOT	0,3		-0,1	0,2

Adm:

Minimalt avvik, mindreforbruk på 17.000, viser for øvrig til IKS totalt.

Juridisk:

Tjenesten har ikke hatt saker for kommunen i 2019.

Tiltak i hjemmet (f.251):

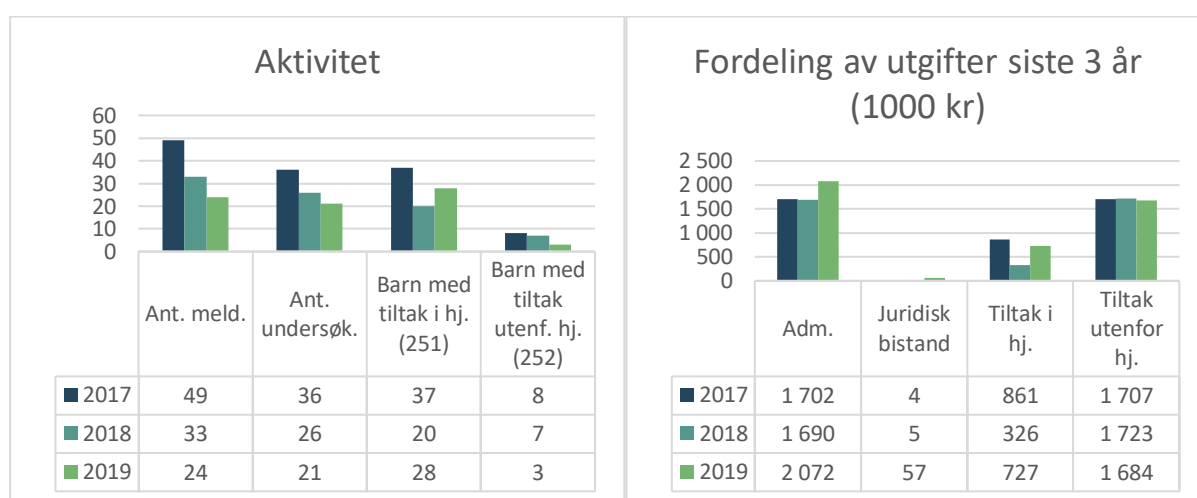
Mindreforbruket skyldes færre tiltak, samt lavere kjøp av konsulenttenester og tjenester fra staten.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Tjenesten har ingen flyttede barn for kommunen.

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12.Regnskap
Plassert	0	0	0
Herav institusjon			
Herav ettervern			

2.1.4 Økonomi – Meråker kommune



Meråker har et mindreforbruk på 0,592 mill.kr i forhold til budsjett for 2019, og en regnskapsmessig økning på 0,8 mill.kr fra 2018.

2019– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)	0		0,4	0,3
Juridisk	0		0	0,1
Tiltak i hjemmet (251)	0,2		0,4	0
Tiltak utenfor hjemmet (252)	0,4		0	0,2
TOT	0,6		0,8	0,6

Adm:

Minimalt avvik, mindreforbruk på 25.000, viser for øvrig til IKS totalt.

Juridisk:

Tjenesten har hatt 2 saker for kommunen i 2019, begge ble hevet.

Tiltak i hjemmet (f.251):

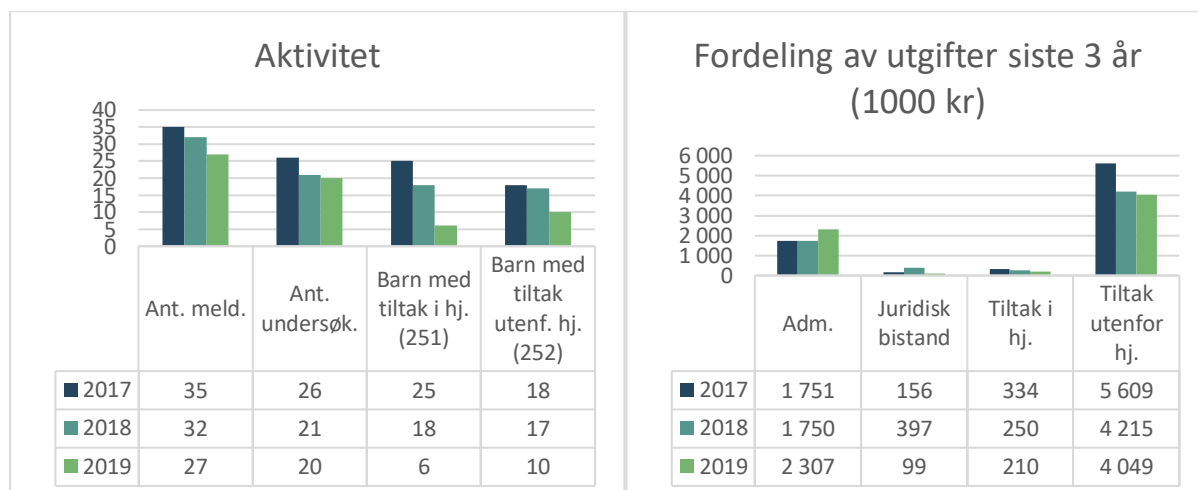
Mindreforbruket skyldes mindre bruk av besøkshjem og bruk av konsulenttenester.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Mindreforbruket skyldes færre flyttede barn.

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12.Regnskap
Plassert	6	8	4
Herav institusjon	0	0	0
Herav ettervern	0	0	0

2.1.5 Økonomi – Frosta kommune



Frosta viser balanse i forhold til budsjett for 2019, og en regnskapsmessig økning på 54 000 kr fra 2018.

2019– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)	0		0,5	0,5
Juridisk	0,1		-0,3	-0,4
Tiltak i hjemmet (251)	0,2		-0	-0,3
Tiltak utenfor hjemmet (252)		0,3	-0,2	-1,5
TOT	0		0	-1,7

Adm:

Minimalt avvikt, mindreforbruk på 27.000, viser for øvrig til IKS totalt.

Juridisk:

Tjenesten har hatt 3 saker for kommunen i 2019, hvorav 1 i tingretten og 2 hevet.

Tiltak i hjemmet (f.251):

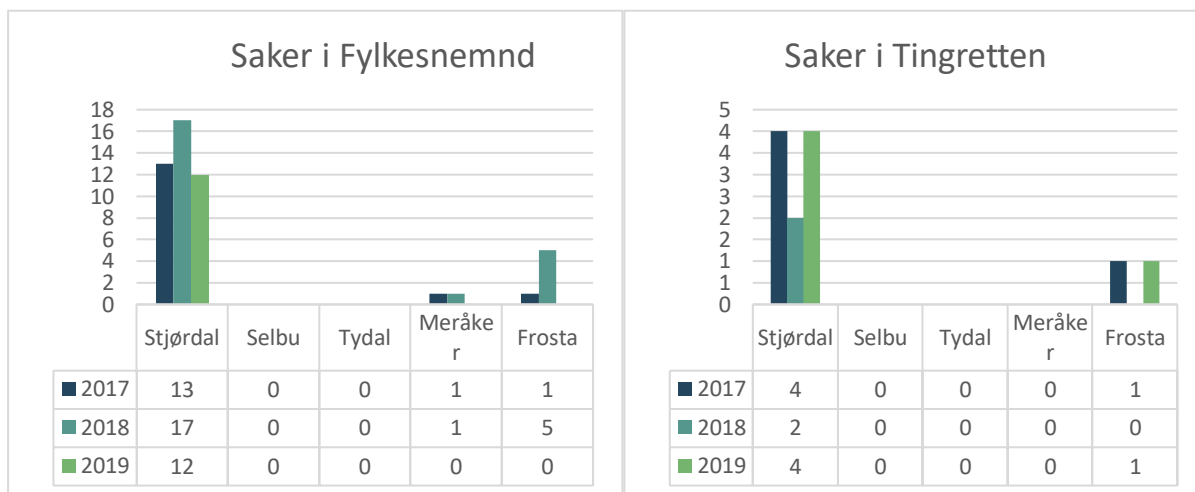
Mindreforbruket knytter seg til mindre bruk av besøkshjem, konsulenttenester og kjøp av tjenester fra staten.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Merforbruket skyldes økning i godtgjørelser til fosterhjem.

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12.Regnskap
Plassert	11	11	10
Herav institusjon	0	0	0
Herav ettervern	2	2	2

2.2 Aktivitet og tilsyn



Tjenesten har totalt hatt 32 saker i 2019, hvorav 12 saker i fylkesnemnd og 5 saker i tingrett og 7 hevet, mot hhv 43, 23, 2 og 5 i 2018.

Tjenesten har avtale med Advokatfirmaet Campbell & Co for juridiske tjenester. Avtalen på 2 år ble inngått ny avtale høst 2018, med opsjon på 1+1 år. Avtalen ble underskrevet etter avholdelse av anbudskonkurranse.

Fylkesmannen i Trøndelag har gjennomført flere tilsyn, både enkelttilsyn og som del av landsdekkende tilsyn ved Værnesregionen barneverntjeneste i perioden 2011- 2018. Tilbakemeldingen har vært at det vurderes vanskelig å få lukket avdekte avvik i tjenesten. Barneverntjenesten har siden 2018 påstartet et arbeid med å lukke avvik, ha fokus på forsvarlighet og stadig utvikle og benytte et fungerende internkontrollsystem. Dette arbeidet vil fortsette i 2020.

Det har vært et stikkprøvetilsyn fra Fylkesmannen på meldinger i 2019. Etter tilsyn den 24.09.19 avsluttes tilsyn ifht. «Gjennomgang og håndtering av meldinger». Det ble ikke avdekt lovbrudd.

Det er tilbakemelding fra Fylkesmannen om bekymring for henleggelsesprosenten på undersøkelser 2.halvår 2019 og for antallet fristutvidelser uten godkjent beslutning.

Vedrørende henleggelse av undersøkelser må dette sees i sammenheng med endringer i vurderinger av meldinger, hvor utfallet er at meldinger sjelden henlegges. Det må nødvendigvis medføre en noe høyere henleggelsesprosent på undersøkelser.

Det er også avvik på tiltaksplaner og oppfølgingsbesøk, samt tilsynsbesøk, men ikke høyt i forhold til landsgjennomsnittet.

Tjenesten tar på alvor og deler de bekymringer Fylkesmannen har, og vil fortsette å ha fokus på arbeidet med dette i 2020. Det blir viktig å snarlig utarbeide en kortsiktig og lengre plan for arbeidet etter Lov om barneverntjenester for å lukke avvik på gjeldende områder.

Barneverntjenesten har hatt fokus på å unngå avvik, men ulike faktorer i tjenesten har medført at det likevel ikke er måloppnåelse på dette. Det er bevissthet i forhold til hva dette handler om. Det er forsøkt satt inn tiltak på kort sikt, men det må samtidig legges en lengre plan for å sikre varig endring i tjenesten. Det er i overgangen til 2020 sett tendenser til en endring som mest sannsynlig vil ta ned avvik på områdene.

Avvikene vurderes å henge sammen med høyt arbeidspress, økning i alvorlige saker og turnover i tjenesten. Det har vært særlig sårbart på teamet mottak- og undersøkelse som gjennomfører undersøkelsene.

Det er flere nyansatte i tjenesten og det viktig med fokus på opplæring, veiledning og stabilitetsfaktorer i tjenesten.

Tjenesten må ha fokus på utvikling av et godt arbeidsmiljø og en solid og tydelig ledelse.

Det er behov for å fortsette arbeidet med kartlegging av kompetanseheving og veiledning hos den enkelte ansatte, samt økt fokus på gjennomgang av rutiner internt i tjenesten. Videre bevisstgjøring på forsvarlighet og en ledelse som har fokus på internkontroll.

	Fristbrudd undersøkelse per 31.12.17	Fristbrudd undersøkelse per 31.12.18	Fristbrudd undersøkelse per 31.12.19	Status tiltaksplan per 31.12.17	Status tiltaksplan per 31.12.18	Status tiltaksplan per 31.12.19
Frosta	50 %	22 %	35%	Avvik 2 barn	Avvik 3 barn	Avvik 0
Meråker	19 %	0 %	35%	Avvik 4 barn	Avvik 7 barn	Avvik 3 barn
Tydal	0 %	0 %	0	Ingen avvik	Ingen avvik	Avvik 0
Selbu	35 %	40 %	7,7%	Avvik 5 barn	Ingen avvik	Avvik 0
Stjørdal	34 %	12 %	16,3%	Avvik 22 barn	Avvik 26 barn	Avvik 14 barn
Gj.snitt	Avvik 28%	Avvik 15%	Avvik 18,1%	Total 33 barn	Total 36 barn	Avvik på 17 barn totalt

3 KOSTRA og nøkkeltall

KOSTRA tallene viser ikke et helhetlig godt nok bilde, siden fordelingsnøkkelen på regnskap sett opp imot arbeidsgiveravgift medfører en skjev fordeling av ansatte. Dette vil da framstå som at for eksempel Frosta og Tydal har svært få fagutdannede i sin kommune. Likeledes vil antall barn per saksbehandler framstå kunstig høyt, hvor Frosta for eksempel har 177,5 barn med tiltak per årsverk. (2019-tall kommer 15.mars 2020).

KOSTRA		Stjørdal	Steinkjer	Levanger	Malvik	Selbu	Frosta	Meråker	Tydal	Snitt Trøndelag	Gruppe 13
Andel barn med barnevernstiltak ift. innbyggere 0-22 år	2019	3,0	4,3	4,9	4,0	2,2	4,2	6,1	3,7	3,7	3,6
	2018	2,7	3,8	4,7	3,4	1,6	4,6	4,4	2,3	3,7	3,5
	2017										
Brutto driftsutgifter per barn som ikke er plassert av barnevernet (funksjon 251), kr	2019	26 548	20 206	64 089	24 042	18 944	11 722	:	101 500	41 761	43 147
	2018	39 731	27 188	51 698	30 092	27 167	13 211	17 158	245 250	43 394	40 287
	2017	30 056	24 276	49 744	10 432	26 000	13 958	24 778	:	39 698	39 698
Brutto driftsutgifter per barn som er plassert av barnevernet (funksjon 252), kr	2019	464 772	464 945	363 868	367 000	366 000	368 273	:	:	440 524	449 643
	2018	501 226	416 872	372 783	388 355	325 200	281 133	246 143	:	453 233	464 908
	2017	441 181	363 038	347 009	327 300	336 400	311 722	213 375	:	447 266	447 266
Barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk	2019	144,2	18,1	22,3	24,3	:	:	:	:	18,6	20,0
	2018	12,8	15,2	22,1	31,9	58,3	:	80,0	:	18,1	18,9
	2017	14,8	14,2	12,9	24,2	47,0	177,5	45,3	:	19,8	19,8

4 Måloppnåelse og utfordringer

- Stabilitet i tjenesten – med oppfølging og ivaretagelse av ansatte for å skape mestring og trivsel, samt forebygge sykemelding og turnover.
- Stabilitet i lederteam – fast struktur.
- En forbedret og systematisert praksis som medfører bedre kvalitet i barnevernarbeidet og bedre tjenester til barna og familiene
- Følge lovkrav og lukke avvik – utvikle arbeidet med undersøkelser.
- Fokus på medarbeiderskap og et godt arbeidsmiljø.
- Arbeide målrettet med forberedelser til struktur- og kvalitetsreformen, og ny barnevernlov – slik at tjenesten og samarbeidsparter er «rigget» for fremtiden.
- Fokus på faglig forankring og kompetanseheving.
- Utarbeide en kompetanseplan som er relevant og målbar, og som møter fremtidens behov, krav og forventninger. Rekruttering og kompetanseheving skal skje utfra en slik plan.
- Utvikling av nye stillingsinstrukser.
- Tydelig ledelse og styring av tjenestens kjerneområder og barnevernets mandat.

Tjenestens hovedutfordringer framstår både med behov for fokus på lovkrav og forsvarlig barnevernarbeid, samt utvikling av et godt arbeidsmiljø og kvalitativt bedre tjenester.

Det er et stort endrings- og utviklingsarbeid som er påstartet, og som tjenesten ikke er i mål med. 2019 har vært preget av høyt sykefravær, deriblant at barnevernleder har vært sykmeldt helt og delvis i 2019, og teamleder for mottak- og undersøkelse har vært sykmeldt i en lengre periode. Det har vært en forholdsvis høy turnover i 2019 og flere nye ansatte. Oppfølging fra Coperio fortsetter i 2020 og det er et fremtredende mål for tjenesten å jobbe for et godt arbeidsmiljø.

Det er viktig å ha den samme overordnede målsetting over flere år, da en ser at det tar tid å få landet alle deler av den jobben som må gjøres. Hvert enkelt team har sett på, og satt opp egne mål for hva man skal jobbe med i året som kommer for å nå hovedmålet.

For å komme i mål med å lukke avvik og ha en kvalitativt god tjeneste må det jobbes målrettet for en stabil ansattgruppe, ta ned sykefravær og jobbe med et godt og utviklingsfremmende arbeidsmiljø.

Barneverntjenesten har gjennomført Tjenestestøtteprogrammet i løpet av 2019 som ferdigstilles våren 2020. Det har vært en prosess med fokus på økt kvalitet i tjenesten og utarbeidelse av en utviklingsplan for barneverntjenesten med involvering av hele ansattgruppa.

Det er behov for økt bevissthet og konkret planlegging for å være forberedt på overtakelse av ansvar og oppgaver fra staten gjennom barnevernsreformen. Det innebærer mer ansvar for kommunene på barnevernområdet og har som mål å styrke kommunens forebyggende arbeid og tidlig innsats. Dette vil innebære et større ansvar til kommunen både faglig og økonomisk, og det er behov for å begynne konkret planlegging for å møte dette. Det stiller krav til ledelsen i barnevernet.

Det ble i 2019 mottatt 500 meldinger som omhandler bekymring for barn og unge i Værnesregionen. 325 meldinger er registrert ut fra fagsystemet, men det reelle tallet er mye høyere på grunn av mangelfull mulighet til registrering i fagprogrammet. Det er et forholdsvis høyt tall ut fra befolkning og det er viktig at det i større grad ses på mulighet for samhandling mellom tjenester for forebygging, og best mulig bistand til familier i regionen. Det er pr. i dag ca. 300 barn som har tiltak fra VR- barneverntjeneste.

Hovedfokuset er å sikre tidlig og riktig bistand til barn og familier.

Årsrapport 2019

VR Pedagogisk Psykologisk Tjeneste

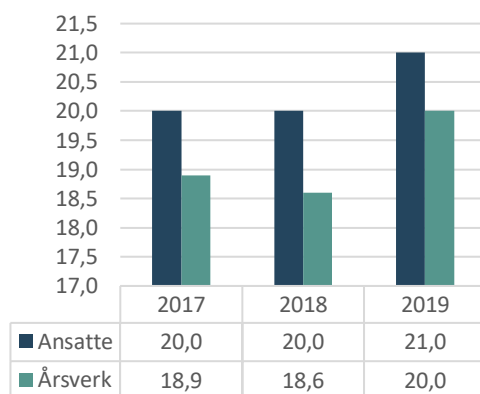
Leder: Turid Skumsvoll



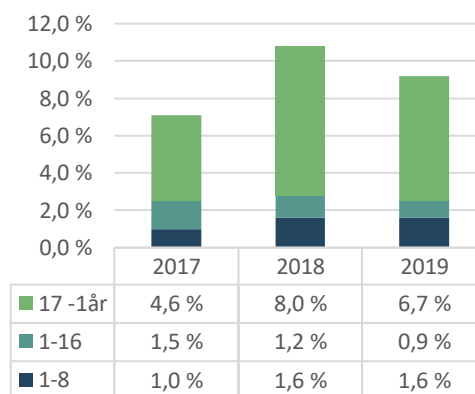
Begivenheter:

- (fortsett) Ingen venteliste
- Fagfornyelsen og Stortingsmelding 6. Tett på – tidlig innsats.
- Stabil bemanning i en forutsigbar tjeneste
- Videreutvikling av systemorientert praksis/arbeidsmodell

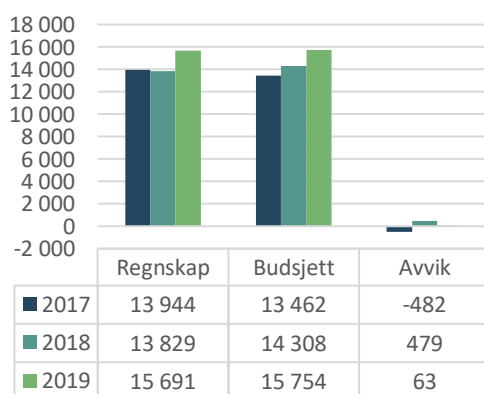
Bemanning



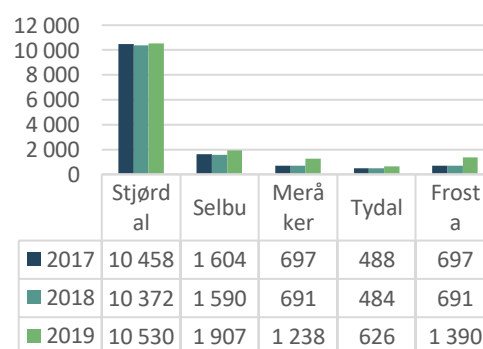
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Fordelingsnøkkel:

12,5 % fordeles flatt, og 87,5 % fordeles etter innbyggertall 0-15 år per 01.01.

1 Organisasjon

1.1 Bemanning

I desember 2019 gikk en rådgiver over fra vikariat til fast stilling. Delvis i en stilling som har blitt ledig på grunn av alderspensjon. Delvis som fast sykevikar i påvente av en annen stilling som i løpet av første halvdel av 2020 går av med alderspensjon. Ellers stabil gruppe medarbeidere.

1.2 Sykefravær

Totalt på 9,2 for 2019, en nedgang fra 2018. Korttidsfraværet er stabilt, redusert noe fra 2018 til 2019. Langtidsfraværet er ikke arbeidsplassrelatert.

2 Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Fra og med 2019 ble fordelingsnøkklene endret til 12,5 % fordeles flatt og 87,5 % etter innbyggertall, der grunnlaget for innbyggertall ble endret fra kommunenes totale innbyggertall til antall innbyggere i aldersgruppen 0-15 år. Dette har medført at Stjørdal får en større andel av administrasjonskostnadene enn tidligere år.

	Ant innb. totalt (1.1.19)	%-andel	Andel innb. 0-15 år (1.1.2019)	%-andel
Stjørdal	24 028	70,7 %	4 807	73,8 %
Frosta	2 632	7,7 %	473	7,3 %
Meråker	2 432	7,2 %	401	6,2 %
Selbu	4 093	12,0 %	718	11,0 %
Tydal	794	2,3 %	111	1,7 %
	33 979		6 510	

Regnskapet for 2019 viser et positivt avvik på 63 000 kr i forhold til budsjett, og en kostnadsøkning på 1,86 mill.kr. fra 2018. Økning fra 2018 til 2019 skyldes innlemming av husleie (+0,566 mill.kr), overhead (+0,385 mill.kr) og lønnsoppgjøret for 2019 (+0,316 mill.kr).

I tillegg har ny fordelingsnøkkel påvirket fordelingen mellom hver enkelt kommune.

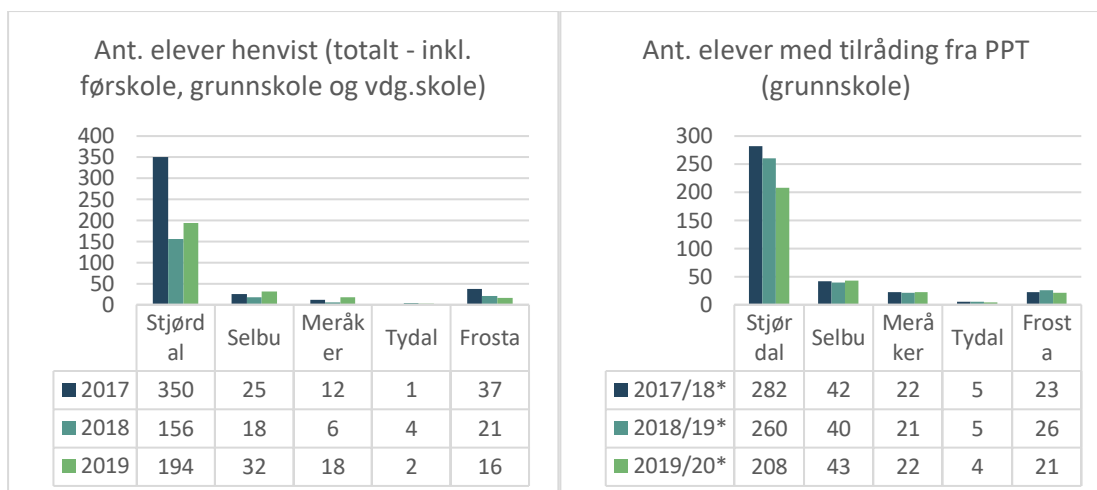
Budsjettfordeling mellom kommunene under er ikke korrigert for endret grunnlag i kostnadsnøkklene for 2019, men regnskapet er avregnet etter gjeldende avtale.

Regnskap 2019 - VR PPT

	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik	Regnskap 2018
LØNN OG SOS.UTGIFTER	16 325	15 650	-675	15 428
KJØP AV VARER OG TJENESTER	1 803	1 803	1	933
KJØP TJENESTER SOM ERSTATTER KOMM. EGEN.			-	-
OVERFØRINGER	104	62	-42	110
FINANSUTGIFTER	28	-	-28	0
A Sum utgifter	18 260	17 516	-744	16 470
SALGSINNTEKTER (<i>minus art 1690</i>)	-	-	-	-
REFUSJONER (<i>minus art 1750</i>)	-2 569	-1 762	807	-2 641
OVERFØRINGER	-	-	-	-
FINANSINNTEKTER	-	-	-	-
B Sum inntekter	-2 569	-1 762	807	-2 641
C = A-B. Til fordeling på kommunene	15 691	15 754	63	13 829
STJØRDALS ANDEL (<i>art 1690</i>)	-10 530	-10 138	392	-10 372
TYDALS ANDEL (<i>art 1750</i>)	-626	-721	-94	-484
FROSTAS ANDEL (<i>art 1750</i>)	-1 390	-1 459	-69	-691
SELBUS ANDEL (<i>art 1750</i>) (<i>med fra 01.01.15</i>)	-1 907	-2 055	-148	-1 590
MERÅKERS ANDEL (<i>art 1750</i>)	-1 238	-1 381	-143	-691
D Sum utfakturert kommunene	-15 691	-15 754	-63	-13 829
E TOTALT	-	-	-	-

2.2 Fagområder/Aktivitet

Antall henviste til PPT har gått ned i Tydal og Frosta, og noe opp i Meråker, Selbu og Stjørdal. Antall elever med tilrådning om spesialundervisning har gått ned i Stjørdal, og holder seg relativt stabilt i de andre kommunene. Sammenlignet med landsgjennomsnittet ligger alle kommuner med unntak av Selbu lavere i prosentandel av elever som får spesialundervisning i grunnskolen.



*Antall elever for Stjørdal er uten Fagerhaug og Stjørdal voksenopplæringscenter

3 Kostra og nøkkeltall

4 Måloppnåelse og utfordringer

Høsten 2019 kom Melding til Stortinget 6. 2019-2020 Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO. Den beskriver en intensjon om at den psykologiske og spesialpedagogiske kompetansen skal nærmere barna som trenger det, og om en kompetanseheving som skal komme kommunene, og særskilt PPT til gode.

PPT har hatt en sentral rolle i arbeidet med å redusere behovet for spesialundervisning i skolene – etter kommunestyrevedtak i Stjørdal kommune. Intensjonen om å øke kvaliteten på den ordinære opplæringen for å inkludere et større mangfold av elever har vært det vært enighet om i alle fem kommuner.

Det har i løpet av året vært mye fokus på PPT og den rollen tjenesten skal og ikke skal ha når det gjelder elever i Stjørdalsskolen. Med Facebook-kampanjer, flere medieoppslag og folkemøte som bakteppe, har oppgaven med å definere hva som er særskilt og hva som er ordinært, vært ekstra krevende. Likevel har arbeidet med å forvalte skjønnsarbeidet på en uavhengig og likeverdig måte blitt godt ivaretatt.

I 2019 har vi også videreført vårt organisasjonsarbeid med ny arbeidsmodell. Vi har tatt lærdom av hva som fungerer godt – og videreført det, og endret og justert på rutiner der det har vært behov for det. Det faglige fokuset på hva som skal være det viktigste og riktigste for barnets beste, har fått mye plass i internt arbeid. At alle barn i Værnesregionens barnehager og skoler skal være inkludert i sine fellesskap, er en av de viktigste målsetningene.

PPT har også i løpet av 2019 hatt mye fokus på barnets stemme, og tjenestens forvaltning av barnekonvensjonen. Dette må videreføres - og videreutvikles inn i 2020.

Vi ser fortsatt en utvikling i vanskebildet hos de som henvises oss – det er oftere faktorer i systemene rundt som forårsaker, og kan endre på utfordringer, og sjeldnere medfødte, iboende vansker. Dette krever noe annet av oss som rådgivere. Vi ser også fortsatt at ressursbruk og prioriteringer av tiltak kan føre til et økt press for å definere enkeltbarn som klienter. Dette er en uheldig utvikling.