



Stjørdal kommune

ÅRSRAPPORT 2020

Etat oppvekst



Årsrapport 2020

Oppvekst

Leder: Ann Kristin Geving

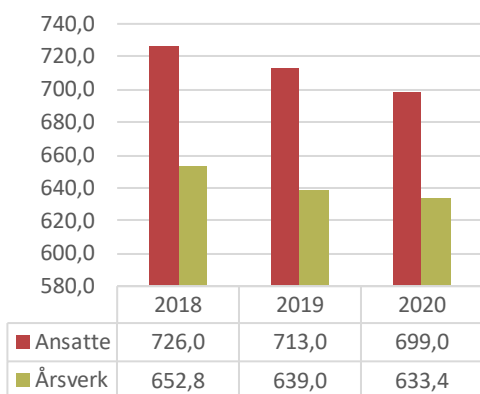


Begivenheter:

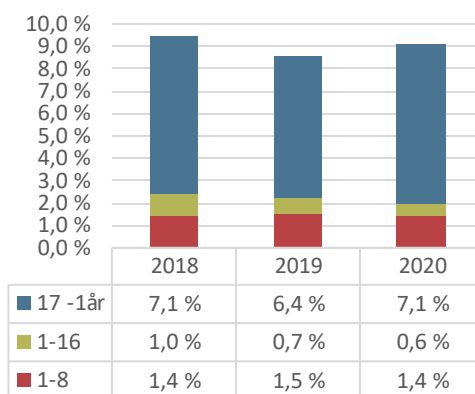
- Pandemiåndtering
- Trygg før tre
- Fagfornyelsen og ny overordna del av læreplanverket

- Forebygging og tidlig innsats: *Fra magefølelse til handling*
- Åpning ny Hegra barneskole
- Alle trinn i grunnskolen har iPad 1 til 1

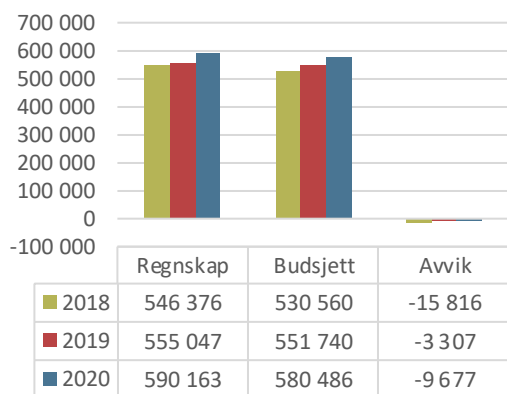
Bemanning



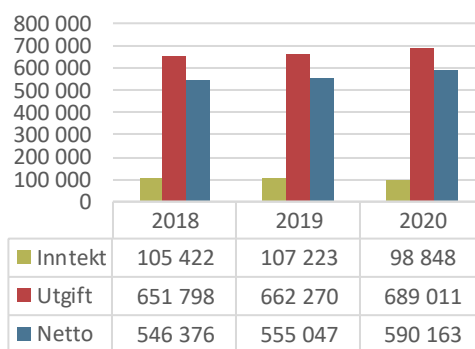
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



1 Organisasjon

1.1 Bemanning

Etat oppvekst hadde samlet 699 ansatte fordelt på 633 årsverk i 2020, mot 713 ansatte fordelt på 639 årsverk i 2019. Andelen deltidsansatte er uendret fra 2019 til 2020.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet var samlet for etaten på 9,1 %. Fraværet på grunnskoleområdet er fortsatt stabilt og lavt. Det samme gjelder for enhet barn og ungdom, integreringsenheten og PPT.

Sykefraværet på barnehageområdet og i barneverntjenesten er fortsatt høyt.

1.3 Heltids/deltid

Som nevnt ovenfor så viser tallene at andelen ansatte er redusert fra 2019 til 2020. Det samme gjelder andelen årsverk. Arbeidet med å redusere andelen ansatte som jobber ufrivillig deltid er startet opp i 2019 og vil fortsette i årene framover.

2 Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Samlet sett viser Etat Oppvekst et merforbruk på 9,7 mill.kr per 31.12.20.

	Regnskap 2020	Budsjett (endr.) 2020	Avvik 2020
Etatsadministrasjon	4 979	5 267	288
Grunnskole	279 299	276 947	-2 352
SFO	7 261	7 199	-62
Integrering	24 617	30 533	5 916
Barnehager	189 259	184 527	-4 732
Barnehager, Spes.ped.	19 407	16 939	-2 468
Barnevern, Stj.andel	49 298	40 987	-8 311
PPT, Stj.andel	9 898	11 032	1 134
Barn og ungdom	6 145	7 056	910
Sum etat	590 163	580 486	9 677

Samlet sett viser Etat Oppvekst et merforbruk på 9,68 mill.kr per 31.12.20. Herav er 3,422 millioner kroner av avviket direkte knyttet til utbruddet av Covid-19.

Pandemien – Covid-19.

Samlet sett er det bokført 7,961 mill. kr som ekstraordinære kostnader og som tapte inntekter knyttet til utbruddet av Covid-19. Herav er 4,539 mill. kr tilført oppvekst i form av kompensasjon fra staten i forbindelse med tapt foreldrebetaling i barnehagene og i SFO. Budsjettavviket er fordelt slik:

<i>Beløp oppgitt i 1000</i>	Bokført netto utgift	Kompensert	Netto avvik
Ansvar: 211 ETATSADM.	58		58
Ansvar: 222 GRUNNSKOLEN	1 138		1 138
Ansvar: 223 SFO	1 599	1 519	80
Ansvar: 224 VOKSENOPPLÆRING	1		1
Ansvar: 225 VOKSENOPPL. INNVAND./FLYKTN.	1		1
Ansvar: 226 INTEGRERING	32		32
Ansvar: 227 BARNEHAGER	5 316	3 020	2 296
Ansvar: 238 Stjørdals andel av Barnevern	874		874
Ansvar: 262 BARN OG UNGDOM	-1 058		-1 058
SUM Etat OPPVEKST	7 961	4 539	3 422

Etatsadministrasjonen viser ved utgangen av året et mindreforbruk på 288.000 kr. Avviket skyldes ubrukte midler til et Værnesregion-prosjekt Meråker kommune organiserer, refusjon i forbindelse med sykefravær det ikke er satt i vikar for og generelt noe lavere forbruk av driftsutgifter p.g.a. pandemien. Ekstraordinære kostnader knyttet til pandemien er økte lønnsmidler.

Grunnskolen med SFO viser et negativt avvik på 2.414.000 kr. Herav er 1.138.000 kr knyttet til pandemien. Dette er hovedsakelig innleie av ekstra ressurser i forhold til gruppeinndeling, vikarutgifter og rengjøringsmidler. Resterende avvik skyldes merforbruk i barneskolene, og økt behov for spesialpedagogisk hjelp i private skoler. Gjennom året har rektorene rapportert om mye atferdsproblematikk, der elever med ulike typer vansker i både skole og SFO krever god voksentetthet for å opprettholde et godt læringsmiljø. Rapporten fra GSI 2019/2020 viste at kommunen i sum innfridde lærernormen, mens GSI-tallene per oktober 2020 viste at de fleste skolene driftes innenfor lærernormen, foruten tre skoler som viste avvik med til sammen 2,9 årsverk.

I juli ble det mottatt 606.000 kr i tilskudd fra Utdanningsdirektoratet knyttet til at sårbare barn og unge skal kunne ta igjen tapt progresjon og for å forhindre frafall i skolen i forbindelse med virusutbruddet. Etaten har valgt å knytte disse midlene opp mot minoritetsspråklige elever, der tiltak ble satt i gang før jul, og vil fortsette utover våren 2021.

Integrering viser et mindreforbruk på 5.917.000 kr. Fra 2020 ble tidligere ansatte i flyktingetjenesten, enslige mindreårige; EM-team (som var underlagt barnevern) og Stjørdal voksenopplæringscenter samlet til en enhet. Enheten har gjennom året jobbet målrettet for å etablere en sammensveiset tjeneste innen bosetting, kvalifisering og kompetansehevende tiltak, i tett samarbeid med integreringsteamet i NAV.

Budsjettavviket skyldes i hovedsak lavere utbetalinger av introduksjonsstønad, lavere utgiftsnivå knyttet til tiltak og et mindreforbruk innen etableringskostnader i bolig, enn budsjettet. Antall bosatte i 2020 gjennomføres etter plan/anmodning, men forsinket bosetting på grunn av pandemien har ført til færre deltagere i introduksjonsprogram enn planlagt i starten av året. Dette vil medføre økt antall deltakere på introduksjonsprogrammet i 2021, enn ved en normalsituasjon.

For å dekke ekstraordinære utgifter i forbindelse med virusutbruddet, har kommunen mottatt 1.729.000 kr for å tilby utvidet introduksjonsprogram for deltagere som har startet opp før 1.1.19, og 799.000 kr i ekstra tilskuddsmidler for å tilby utvidet norskopplæring for voksne innvandrere. Begge tilskuddene har til hensikt å redusere negative konsekvenser av virusutbruddet, og p.g.a. sent mottak, overføres disse til våren 2021 hvor styrkingstiltak og tilrettelegging er satt i gang.

Barnehageområdet viser et negativt avvik på 7.200.000 kr ved årets slutt. Herav er 824.000 kr av merforbruket knyttet til virusutbruddet.

Regnskapet for barnehageområdet viser at det i 2020 har vært flere barn med barnehageplass i kommunen enn budsjettet utgiftsramme, dette utgjør ca. 4,7 mill. kr. Merforbruket er knyttet til i gjennomsnitt 20 flere barn med tildelt plass enn det er budsjett ramme for, tapt foreldrebetaling i forbindelse med virusutbruddet utover kompensasjon fra staten, og høye utgifter til vedtak om tilrettelagt spesialpedagogisk hjelp og barnehage tilbud for barn med nedsatt funksjonsevne. Kommunale barnehager har i 2020 driftet innenfor pedagog- og bemanningsnorm, og selv med ekstraordinære pandemikostnader viser de et samlet mindreforbruk på kr 833.000 kr i hht. budsjett ramme. Området for tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne i barnehagene viser et merforbruk på 2,5 mill.kr i forhold til budsjett. Styrkingstilbud til barnehagebarn omfatter både barn med behov for spesialpedagogisk hjelp, tilrettelegging grunnet nedsatt funksjonsevne og språkstimulering.

Netto ekstraordinære utgifter knyttet til pandemien, 824 000 kr, er knyttet til innleie av vikarer, ekstra innleie av ressurser i forbindelse med gruppeinndelinger, og tapt foreldrebetaling utover kompensasjon fra staten.

Stjørdals andel av Barnevern. Ved utgangen av året viser området et regnskapsmessig merforbruk på 8.311.000 kr av en budsjett ramme på 41 mill.kr. Herav er 847.000 kr bokført som kjente merkostnader i forbindelse med virusutbruddet. (Selv rapporterer tjenesten med et merforbruk på 7,8 mill.kr som Stjørdals andel. Dette skyldes at det er en differanse mellom VR-budsjettet og etatens avsetning).

Administrasjons- og juridiske kostnader viser et merforbruk på 1.149.000 kr. Merforbruket skyldes i hovedsak merforbruk på juridiske tjenester og innleie av konsulentbistand (frem til og med mai 2020) i forbindelse med nødvendig bistand til saksbehandlingsoppgaver; primært undersøkelser etter barnevernloven. Dette på grunn av for lite ansattressurs kombinert med høy sykmeldingsprosent. Juridisk sett har tjenesten behandlet totalt 29 saker for Stjørdal kommune i 2020, mot 27 i 2019. Ni saker har vært behandlet i Fylkesnemnda og fire i saker i Tingretten, mot 12 og fire saker i 2019.

Det har vært en økning i antall barn med økonomiske tiltak i hjemmet fra 2019 til 2020. Merforbruket på 3.196.000 kr skyldes en betydelig økning i antall barn med økonomiske tiltak. Merforbruket inkluderer også 700.000 kr for bruk av ledig ressurs fra enhet Barn og ungdom under pandemien.

Merforbruket på 3.553.000 kr skyldes økt kjøp av tjenester fra staten (barn/ungdom i institusjon), og økte forsterkninger i fosterhjem.

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12.Regnskap
Plassert	60	73	70
Herav institusjon	5	11	11
Herav ettervern	12	12	13

Det har vært unntakstilstand og nødvendig med tydelig prioritering av oppgaver for barneverntjenesten i 2020. Fra å ha et stabilt meldingstall for våren, eskalerte det i meldinger høsten 2020, og det har vært en økning i alvorlighet i sakene. Dette kombinert med en vanskeligere arbeidssituasjon for den enkelte på grunn av nødvendigheten av å sikre smitteverntiltak. Det har vært behov for jevnlig avveining mellom smittevern og barnevern for ledelsen. Ekstraordinære utgifter knyttet til pandemien er hovedsakelig økte utgifter med gjennomføring av tiltak i hjemmet, gjennomført av enhet Barn og ungdom, og påløpt overtidsutbetalinger da tjenesten selv har gjennomført *uttrykninger* som barnevernsvakta i Trondheim gjør i en normalsituasjon.

Stjørdals andel av PPT viser et mindreforbruk på 1.134.000 kr. Avviket er i hovedsak knyttet til sykefravær og vakanser det ikke er leid inn ressurser for. (Selv rapporterer tjenesten med et mindreforbruk på 1.261.000 kr som Stjørdals andel. Dette skyldes at det er en differanse mellom VR-budsjettet og etatens avsetning, og at en prosjektstilling er holdt utenom VR-samarbeidet).

Antall henvisninger i 2020 er 152 på Stjørdal (private og kommunale barnehager, kommunale grunnskoler, private grunnskoler og voksenopplæring).

Antall elever med tilrådd spesialundervisning i kommunale skoler i Stjørdal er 242 (skoleåret 20/21, tall mars 2021). Antallet ved oppstart av kommende skoleår ligger det an til å bli 197 elever. Men dette tallet vil øke, da vi utreder og tilrår gjennom hele skoleåret.

Vi jobber fremdeles med å redusere behovet for spesialundervisning, et arbeid som vil pågå i flere år fremover. PP-tjenesten tenker at vi er på riktig andel elever med vedtak om spesialundervisning nå, men vi trenger å fokusere på at de elever som mottar spesialundervisning skal ha større deler av sin opplæring innenfor det ordinære opplæringstilbudet. I tillegg til å ha fortsatt fokus på at vi skal inkludere så mange som mulig i det ordinære opplæringstilbudet, og det må være et økt fokus på å heve kvaliteten *både* på det ordinære, og spesialundervisningen.

Barn og ungdom viser et mindreforbruk på 910.000 kr. Det positive avviket skyldes at tjenesten har leid ut flere ansatte til barnevernstjenesten under pandemien i forbindelse med barnevernets behov for styrking av undersøkelses- og kartleggingsteamet. Ressurser fra familieteamet og ungdomskontakten har i perioden medio mai og ut året vært omdisponert til å jobbe med hjelpetiltak for Værnesregionen barneverntjeneste. Familieteamet avsluttet alle sine saker i mai, til sammen 53 familier, for å jobbe med hjelpetiltak for barnevern. Medio september hadde tjenesten løpende hjelpetiltak i 54 familier. Det har vært flere barn per familie og sakene er sett på som komplekse og sammensatte. Mange av disse sakene vil ikke bli avsluttet før i første halvår 2021. Omdisponeringen har gjort at enheten i en periode har hatt redusert kapasitet på lavterskel.

2.2 Fagområder

2.2.1 Barnehage

Rapportering i barnehagenes rapporteringssystem – BASIL, viser at det er 1239 barn med plass i barnehagene i Stjørdal pr. 15.12.2020.

Pr. 15.12.2020 var det registrert 12 barn som ikke er fylt 1 år innen 30.11.20 og som ikke har rett til plass i barnehagene. Dette gjelder både private og kommunale barnehager.

Det er til sammen 36 barn som har vedtak om spesialpedagogisk hjelp og/eller et tilrettelagt barnehagetilbud. En nedgang fra 2019 på 9 barn.

Antall årsverk som utfører arbeid knyttet til oppfølging til barn som krever ekstra ressursinnsats var 15,24 årsverk.

Til sammen var det 124 barn som har et annet morsmål enn norsk, samisk, svensk, dansk og engelsk. I de kommunale barnehagene hadde 59 barn annet morsmål enn norsk. 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 5,87 barn pr. ansatt i grunnbemanning. Av disse har 49,71 % pedagogisk utdanning. 21,97 % har fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere.

Etter- og videreutdanning:

Tre ansatte startet med styrerutdanning i 2020.

Fagområder som har vært spesielt prioritert i 2020, har vært implementering av handlingsveilederen "Fra magefølelse til handling" og forskningsprosjektet "Trygg før tre" med kurs i CLASS og sertifisering av observatører/veiledere. Forskningsprosjektet Trygg før 3 ble avsluttet høsten 2020, men det ble satt av ressurser også framover.

"Klar, ferdig - gå" er et pågående samarbeid om kvalitetsutvikling, hvor etat oppvekst, tre pilot barnehager og omsorg deltar. Dette ble påbegynt i 2020.

Alt dette er en barnehagebasert kompetanseheving som involverer hele personalet i utviklingen av bedre kvalitet i levering av tjenesten. I og med den spesielle situasjonen med pandemien ble observasjoner og tilbakemeldinger noe amputert, og det ble ikke anledning til å avslutte på den måten det var tenkt. De foreløpige forskningsresultatene viser imidlertid at metoden har positiv effekt på barnas tilvenning til barnehagen. De endelige resultatene vil komme i 2021, og vil si om det har en effekt på blant annet relasjonskvalitet, barnas fungering på ulike utviklingsområder, barnas stressnivå og personalets trivsel.

ReKom – Værnesregionnettverket for barnehage hadde flere møter i 2020, og det er laget en plan for kompetanseheving for hele nettverket med fokus på ledelse av pedagogiske prosesser i barnehagen. Både kommunale og private barnehager er representert i nettverket.

2020 har vært sterkt preget av å legge til rette for et barnehagetilbud gjennom hele pandemien, og det har vært mange og krevende endringer i løpet av driftsåret som har ført til mange ekstra oppgaver for ledere og ansatte. Ansatte har vist stor fleksibilitet, og ivaretatt sine oppgaver på en god måte til tross for stadige endringer. Smittevernveilederne har vært til god hjelp, og beredskapsplanene som barnehagene har utarbeidet for både gult og rødt smittevernnivå har vist at barnehagene har vært i stand til å endre raskt, når det har vist seg nødvendig.

2.2.2 Grunnskole

Grunnskolefakta (GSI) viser at i de kommunale grunnskolene på Stjørdal var det pr. 01.10.2020, 2922 elever. Det er en nedgang på 5 elever fra 2019.

Antall elever pr. lærerårsverk i ordinær undervisning er på 15,8. Nasjonalt gjennomsnitt er på 14,8.

Andelen elever med vedtak om spesialundervisning er på 7,5 %. I 2018 var andelen på 9,2 %, i 2019 6 %. Nasjonalt snitt er 7,7 %.

I skoleåret 2019-2020 fullførte 27 lærere videreutdanning gjennom ordningen kompetanse for kvalitet. I skoleåret 2020-2021 deltar 17 lærere på videreutdanning gjennom denne ordningen. Grunnen til at det er betydelig færre deltagere i 2020-2021 sammenlignet med de foregående årene er at hele 33 søknader ble avvist av Utdanningsdirektoratet. I 2020 fullførte to skoleledere rektorutdanningen og ingen startet opp.

Fagområder som har vært høyt prioritert i 2020 har for grunnskoleområdet har vært forberedelse og å ta i bruk de nye læreplanene, LK 2020. Det har også vært ekstra fokus på å styrke lederne i deres jobb med å lede lærernes læring. Dette har vært gjennomført i et samarbeid mellom kommunene i Værnesregionen og NTNU gjennom den desentraliserte kompetansehevingen – DEKOM

2020 har vært sterkt preget av å legge til rette for et skoletilbud gjennom hele pandemien, og det har vært mange og store endringer i løpet av driftsåret som har ført et krevende arbeidsår for ledere og ansatte i skolen. Ansatte har vist stor fleksibilitet, og ivaretatt sine oppgaver på en god måte til tross for stadige endringer. Smittevernveilederne har vært til god hjelp, og beredskapsplanene som skolene har utarbeidet for både gult og rødt smittevernnivå har vist at skolene har vært i stand til å endre raskt.

2.2.3 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. I 2020 fikk barneverntjenesten tilbud om å få veiledning fra to skolerte veiledere fra BufDir. Arbeidet har vært noe preget og begrenset av pandemien, men arbeidet er i gang. Veiledningsteamet består av erfarne og kompetente veiledere. Veiledningen skal støtte kommuneledelsen og barnevernleder i å drive utviklingsarbeid slik at barneverntjenesten kan utvikle sin praksis og oppnå bedre resultater. Veiledningsteamene skal yte bistand for å:

- styrke ledelseskompetansen
- få på plass systemer og arbeidsformer som møter utfordringene tjenesten står overfor

2.2.4 PPT

Antall henvisninger til tjenesten har gått ned til 152 henvisninger i 2020. Det var 194 henvisninger i 2019.

Antall tilrådinger er økt til 242. Det var 208 tilrådinger i 2019.

PPT har fortsatt en sentral rolle 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.

2.2.5 Integrering

Elevtallet ved voksenopplæringssenteret har gått ned fra 2019 til 2020. 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 er nå samlokalisert i lokalene til voksenopplæringssenteret. Integreringstjenesten skal samarbeide tett med NAV, boligjenesten og helsesykepleierne som også skal ha fast oppholdstid/kontortid ved enheten.

Arbeidet er særdeles viktig i og med at regjeringen har vedtatt ny integreringslov med virkning fra 01.01.2020, som skal gi bedre kvalitet og et mer likeverdig tilbud til asylsøkere og innvandrere.

2.2.6 Enhet barn og ungdom

Pandemien har påvirket enheten i 2020. Enheten har jobbet fra hjemmekontor, blitt omdisponert og utviklet nye måter å jobbe på. Man har erfart at det er viktig å ha gode tjenester for barn, ungdom og familier, da en pandemi gjør de som er sårbare, enda mer sårbar. Ungdomskontakten opplever at ungdom som tidligere hadde det vanskelig, har det verre nå. Mange ungdommer strever med sin psykiske helse, mange føler usikkerhet over situasjonen. Familieteamet ser at korona har slått ut forskjellig. Noen fikk det bedre da stressnivået senket seg og det ble mer ro og tid til hverandre. Andre som derimot slet mye fra før fikk det vanskeligere. Ytre betingelser som permitteringer, trangere økonomi, sykdom, hjemmeskole og mindre tilgang på avlastning/besteforeldre gjorde hverdagene tunge og krevende.

Man har i 2020 sett at man har et tøft ungdomsmiljø på Stjørdal. Det er utfordringer knyttet til rus, kriminalitet, vold og hæverk. Ungdommene er unge når de rekrutteres til miljøet og miljøet er preget av hierarki og disiplin.

3 KOSTRA og nøkkeltall

KOSTRA		Stjørdal	Malvik	Levanger	Gruppe 9 fra 2020/ tidl. Gr.13	Snitt Trøndelag
Andel barn 1-5 år med plass i barnehage	2020	93,7	88,8	96,3	94,2	95,1
	2019	93,6	89,6	97,1	92,4	94,6
	2018	94,0	89,9	95,2	92,2	94,4
Andel barn i kommunale bhg.er i forhold til alle barn i barnehage (ant.)	2020	41,0	63,8	33,5	37,5	61,4
	2019	40,9	63,5	34,0	40,0	61,3
	2018	41,7	61,9	30,0	40,1	61,0
Netto driftsutgifter per innbygger 1-5 år, barnehager	2020	171 176	150 238	176 957	170 489	169 617
	2019	172 344	154 547	172 947	159 955	168 844
	2018	159 644	144 710	158 811	151 141	157 853
Antall barn korrigert for alder per årsverk til basisvirksomhet i bhg, alle barnehager (antall)	2020	5,8	5,9	5,6	5,6	5,6
	2019	5,7	5,8	5,6	5,8	5,7
	2018	6,0	6,0	5,7	5,9	5,8
Elever i kommunal og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent)	2020	8,3	7,9	10,2	7,4	7,9
	2019	6,5	8,2	11,5	7,4	7,9
	2018	9,7	8,1	9,8	7,6	8,6
Årstimer til spesialundervisning per elev med spesialundervisning (antall)	2020	197	160	105	146	142
	2019	219	138	95	137	135
	2018	162	134	125		131
Netto driftsutgifter til grunnskolesektor (202,215, 222,223), per innb.6-15 år (kr)	2020	106 373	115 008	113 312	114 004	115 548
	2019	107 800	105 875	116 690	108 253	118 472
	2018	103 193	98 225	109 383	103 719	114 142
Netto driftsutgifter til barnevernstjenesten per innbygger 0-22 år (kr)	2020	7 340	4 833	10 477	7 696	7 876
	2019	7 993	5 042	11 098	7 920	8 457
	2018	8 635	5 191	10 241	7 879	8 703
Barn med barnevernstiltak ift. innbyggerer 0-22 år (prosent)	2020	3,4	4,1	4,5	3,6	3,8
	2019	3,0	4,0	4,9	3,6	3,7
	2018	2,7	3,4	4,7	3,5	3,7
Brutto driftsutg. per barn som ikke er plassert av barnevernet (f.251) (kr)	2020	43 013	21 617	56 507	44 430	43 675
	2019	26 548	24 042	64 089	43 069	41 750
	2018	39 731	30 092	51 698	40 287	43 394
Brutto driftsutg. per barn plassert av barnevernet (f. 252) (kr)	2020	358 200	346 133	380 255	421 235	406 488
	2019	464 772	367 000	363 868	450 754	441 027
	2018	501 226	388 355	372 783	464 908	453 233
Barn med undersøking eller tiltak per årsverk (funksjon 244) (antall)	2020	(74,0)	24,3	24,2	19,7	19,0
	2019	43,1	24,3	22,3	24,2	18,0
	2018	12,8	31,9	22,1	18,9	18,1
Undersøkelser med behandlingstid innen 3 måneder (prosent)	2020	93	91	85	88	86
	2019	78	91	59	88	85
	2018	91	84	83	88	90

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.

Det er et barnehagetilbud i alle kommunedelene i Stjørdal. Husbymarka barnehage ble lagt ned i 2020. Private barnehager har også avviklet driften det siste året. Det er også lagt ned private familiebarnehager som ikke har fått fylt opp sine barnehager.

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

Oppvekstområdets viktigste bidrag er å jobbe med ansatte, barn og elevers holdninger og kunnskaper om en bærekraftig utvikling. Her har vi forskrifter å forholde oss til, rammeplanen for barnehageområdet og læreplanen for grunnskoleområdet. Bærekraftig utvikling er et av hovedelementene i barnehagens verdigrunnlag; natur, miljø og teknikk er et av fagområdene. 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 2020

Stjørdalsskolen har hatt en for stor andel som har hatt behov for spesialundervisning. Andelen elever med vedtak om spesialundervisning i 2017, var 10,2 %. For høsten 2020 viser GSI en andel på 7,5 %. Dette er tall man må forvente i en stor kommune, og vi forventer å ligge rundt 7 % videre framover.

Vi ser at det er vedtak under 323 årstimer som er redusert, de store vedtakene har ligget stabilt de siste 6 år. Vedtak under 323 årstimer er redusert fra 8,3 % i 2015 til 2,1 % i 2020. Vi setter dette i sammenheng med arbeidet for bedre tilpasset opplæring og tidlig innsats som er gjennomført i grunnskolen.

Vedtakene på årstimer til spesialundervisning per elev har gått ned fra 219,3 timer i 2019 til 197 timer i 2020. Dette er et område som vi ser på i samarbeid med PPT, og vil følge med i årene framover.

Arbeidet med å øke andelen elever som får et opplæringstilbud innenfor det ordinære opplæringstilbudet har vært et viktig fokus over flere år. Vi vil tilrettelegge det ordinære opplæringstilbudet slik at flest mulig kan ha utbytte av det ut fra sine forutsetninger. I dette arbeidet er PPT en viktig drøftingspartner. Skolene opplever de økonomiske rammene som trange, og det gjør denne oppgaven ekstra utfordrende.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Barn og ungdom

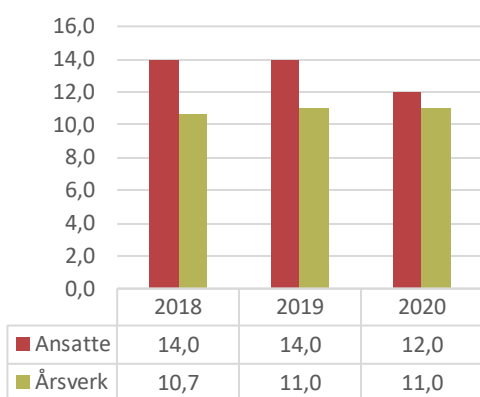
Leder: Sissel Overvik Holmberg



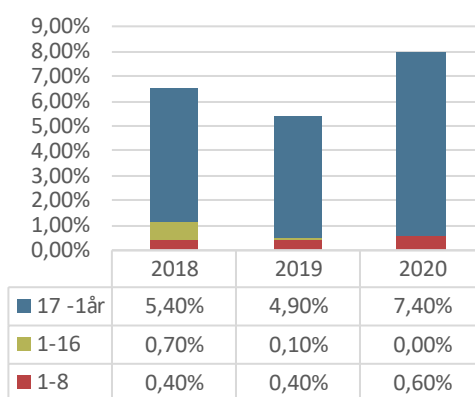
Begivenheter:

- Aktiviteter og sommerjobber for ungdom sommeren 2020.
- Trygghetsuka

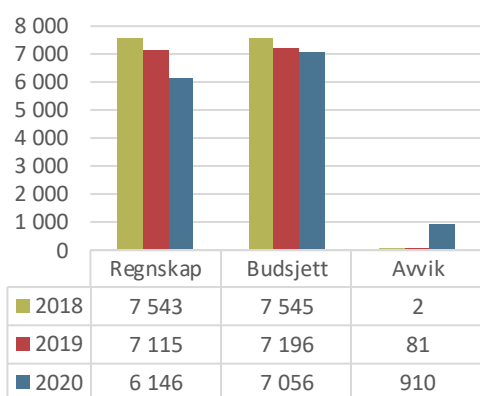
Bemanning



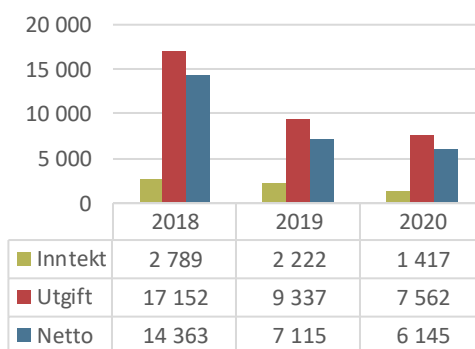
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Antall årsverk er stabilt.

1.2 Sykefravær

Korttidsfraværet er stabilt lavt. Langtidsfraværet økt noe, men man har god oversikt på hva det handler om og har tiltak for å redusere det.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Årsaken til positivt avvik er omdisponering av tiltak til Værnesregionen barnverntjeneste, der barnevern ble belastet utgifter for kjøp av hjelpetiltak utført av enhet barn og ungdom.

2.2 Fagområder

2020 har vært preget av korona. I medio mars måtte hele enheten på hjemmekontor. Man måtte innrette seg og få verktøy til å kunne utføre arbeidsoppgavene hjemmefra. Ungdomskontakten måtte finne nye arenaer for å jobbe oppsøkende, blant annet via sosiale medier. Vi så raskt at det ble vanskelig å gjøre jobben fra hjemmekontor. Ungdomskontakten begynte å jobbe oppsøkende i sentrum og tilbydde gå-samtaler til ungdom. Familieteamet hadde samtaler på teams og telefon, men erfarte at det ikke var tilstrekkelig. Det ble ethvert godkjent at man fikk være på kontoret i turnus, og man kunne ha fysiske møter med brukere. I mai, på grunn av økningen i henvendelser til barnevern, ble ansatte i enheten omdisponert til å jobbe hjelpetiltak for Værnesregionen barnverntjeneste. Familieteamet ble 100% omdisponert og ungdomskontakten ble delvis omdisponert. Dette varte fram til 31.08.20. Dette førte til at man ikke fikk jobbe lavterskel med familier og tilbudet til ungdom ble noe redusert. Familieteamet fikk henvist 56 saker fra barnevern i denne perioden. Enheten er fortsatt hjelpetiltak i noen av disse saken, da endringsarbeid tar tid. De ansatte har, i samarbeid med leder, håndtert omstillingen på en god måte. Tilbakemeldingen fra samarbeidspartnere er at det var uheldig at tilbudet til familier på lavterskel forsvant. Det var mange sårbare familier som sto uten et tilbud i en periode.

Sommeren 2020 klarte enheten å tilby jobb og ferieaktivitet til mange ungdommer. Mange ungdommer fikk tilbud om jobb og det var svært attraktivt å delta på aktivitet, noe som førte til ventelister. Begge disse tilbudene får svært gode tilbakemeldinger og er et viktig bidrag i arbeidet med inkludering og å hindre utenforskap.

Man har i 2020 sett at man har et tøft ungdomsmiljø på Stjørdal. Det er utfordringer knyttet til rus, kriminalitet, vold og hærverk. Ungdommene er unge når de rekrutteres til miljøet og miljøet er preget av hierarki og disiplin. Begrepet "snitching" (å sladre) brukes mye og man kan ikke fortelle til noen om hva som foregår og om man blir utsatt for vold. Å snitcher er verre enn å selve voldshandlingen. Ungdomskontakten opplever at ungdom som tidligere hadde det vanskelig har det verre nå. Mange ungdommer strever med sin psykiske helse, mange føler usikkerhet over situasjonen. Ungdom formidler at de føler seg ensomme, og at de mister mye verdifull tid av ungdomstiden sin.

Familieteamet ser at korona har slått ut forskjellig. Noen fikk det bedre da stressnivået senket seg og det ble mer ro og tid til hverandre. Andre som derimot slet mye fra før fikk det vanskeligere. Ytre betingelser som permitteringer, trangere økonomi, sykdom, hjemmeskole og mindre tilgang på avlastning/besteforeldre gjorde hverdagene tunge og krevende.

Forebyggende koordinator har jobbet med flere store planverk i 2020, som Handlingsplan vold i nære relasjon og boligsosial handlingsplan. I november ble trygghetsuka arrangert. Dette er et av tiltakene i Handlingsplan Vold i nære relasjoner. Tanken er at dette skal bli et årlig kompetansehevingstilbud på temaet vold i nære relasjoner.

Enheten opplever en økning i henvendelser fra skoler, både når det gjelder individuell oppfølging og oppfølging av grupper, systemretta jobbing. Enheten har deltatt aktivt i arbeidet med Vi20303 og etablering av sektor mestring og forebygging.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Elvran skole

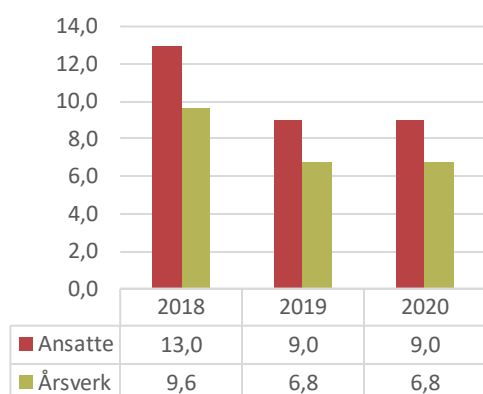
Leder: Sven-Kristian Bakken



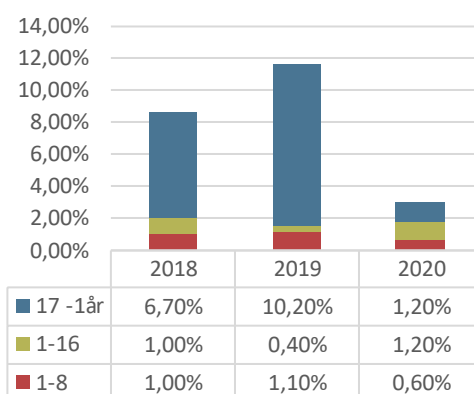
Begivenheter:

- Innføring av ny læreplan - Kunnskapsløftet.
- Videre utvikling i bruk av digitale hjelpemidler i undervisningen.
- Programmering på timeplanen for 4.-7.trinn.
- Reduksjon av sykefravær

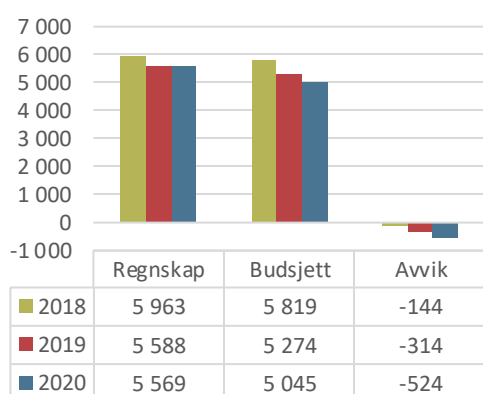
Bemanning



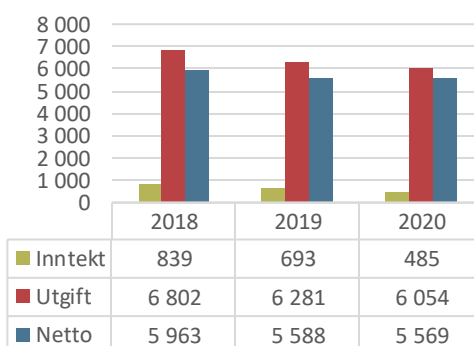
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Skolen har i dag 39 elever fordelt på tre klasser: 1.-3.trinn, 4.-5.trinn og 6.-7.trinn.

1.1 Bemanning

Elvran skole/SFO har 9 ansatte fordelt på 6,8 årsverk. 5 pedagoger (3 kontaktlærere). I tillegg har vi 3 assistenter i ulike stillingsstørrelser, deriblant en som også er skolesekretær. I tillegg har skolen SFO-leder og rektor. Det er en bra spredning med tanke på kompetanse og ferdigheter blant de ansatte, med unntak av engelsk. Dette har vi en plan for å få styrket gjennom nyansettelse (naturlig avgang). Begynneropplæringen er også et fagfelt vi trenger å ha fokus på fremover.

1.2 Sykefravær

Elvran skole har redusert fraværet betraktelig i 2020. Personalet uttrykker at de trives og at arbeidsmiljøet er godt. Det kommer frem blant annet i medarbeidersamtaler, undersøkelser og møter i HMS-team. Det lave sykefraværet understreker dette. Noe av forklaringen av lavt fravær kan også ha sammenheng med nedstengning av skolen våren 2020, i tillegg til Covid 19-tiltak som har sørget for mindre smittespredning av andre sykdommer. Vi hadde allikevel en del fravær pga. ansatte i risikogrupper. Men vi jobber godt med arbeidsmiljøet – det skal fremme trivsel å være på jobb.

Pga. høy gjennomsnittsalder på ansatte samt en del annet livsfase-fravær har vi noe fravær. Dette krever en del vikarbruk da vi er en liten stab i utgangspunktet. I høst og vinter har gult og rødt beredskapsnivå sørget for at vi i grenseland med tanke på hvor intense arbeidsdager de ansatte har. Tilsynsbehov for enkelte elever pga. skolemiljøsaker er ressurskrevende. Men opplever at vi har tøyd strikken «passelig» stramt.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Skolen har et overforbruk på lønn. Det skyldes til dels et overheng fra forrige skoleår. Vi mistet ressurs på to elever der særlig den ene eleven gjorde at vi var nødt til å opprettholde ressursforbruket selv om ressursen forsvant fra skolebudsjettet. «Fleksibelt bruk av grunnressursen» som det heter i sakkyndig vurdering er ikke like enkelt for en liten skole som Elvran – da grunnressursen er meget knapp. Dette overforbruket hadde vi med oss inn til sommerferien 2020.

I høst fikk vi en skolestarter som hadde behov for særlig tilretteleggingsbehov. Det har vært veldig spennende og læringsrikt for oss, men også ressurskrevende. Hvilke kostnader dette medfører både i skole og SFO er ikke lett å forutse, så her ble tildelingen for SFO for knapp. Skolen og kommunen valgte å kjøpe SFO-plass hos et privat aktør - «Inn på tunet» i Elvran. Dette er en ordning som imidlertid fungerer veldig bra! I tillegg benytter vi av oss samme tilbud i skoletiden annenhver uke for å kunne tilbud et tilstrekkelig tilbud for eleven. Dette tilbudet får også andre elever med særskilte behov benytte seg av. Vi er fornøyd med å ha et slikt velfungerende tilbud her i Elvran.

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.

Vi har lyktes med opprettholdelse av et trygt og godt skolemiljø, pedagogisk utvikling (spesielt digital bruk av læringsverktøy) og lavt sykefravær. Vi har få tilfeller av utagerende atferd blant elevene.

I budsjettåret 2021 skal vi allikevel klare å redusere overforbruket mye, blant annet pga. nedbemanning. Skal vi komme i balanse så avhenger det selvsagt av at budsjettet omfavner de faktiske utgiftene vi kommer til å ha.

2.2 Fagområder

Innføring av ny læreplan har vært det store fokuset i 2020. Det har vært et spesielt år med tanke på mange begrensninger i forhold til samarbeid på tvers av klasser, team og skoler. Allikevel har vi klart å gripe fatt i det omfattende arbeidet det er å innføre ny læreplan. Et veldig spennende arbeid, og lærerne har vært motiverte til dette arbeidet. Vi synes vi er godt i gang, ser allerede endringer i både undervisning og arbeidsmetoder i klasserommet. Så får vi selvsagt håpe at vi er på rett vei. Når Covid 19-begrensninger etter hvert forsvinner kan vi samordne og samarbeide i større grad med andre skoler. Dette vil igjen inspirere og sikre at skolene i Stjørdal går i samme retning. Det blir viktig fremover. Samarbeid med andre skoler er særlig viktig for små skoler.

“I lek, læring og mestring rigger vi oss til fremtiden - en liten skole med store muligheter”. Dette er Elvran skole sin visjon og synes den passer veldig godt inn i intensjonene og verdiene i Kunnskapsløftet (læreplanen) Vi ønsker 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.

Skole – heim

I denne pandemitiden har vi som skole kjent på utfordringer i forhold til få og sjeldne møtepunkter med elever, skole og foreldre/foresatte. Et tiltak er at vi har tatt et løft i å bruke sosiale medier for å vise frem ulike aktiviteter som gjøres på skolen. Vi bruker Facebook til dette. Det har gitt oss mer ferdighet innen personvern med tanke på bildebruk også. Vigilo har dessverre gitt oss utfordringer med digital kommunikasjon, det er veldig synd i en tid da kontakt med heimen har vært en ekstra utfordring pga. pandemien.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Forradal barnehage

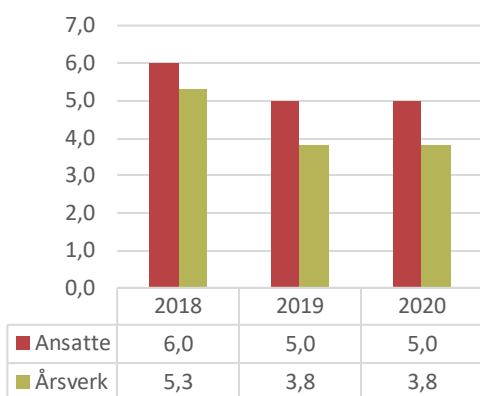
Leder: Toril Rødde



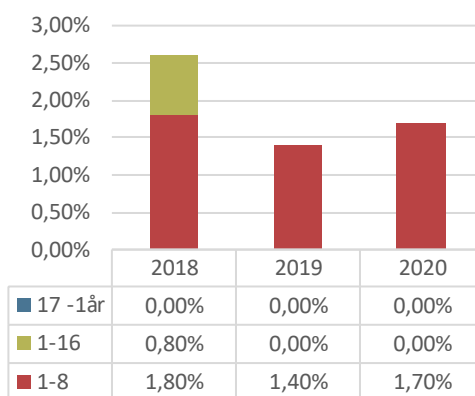
Begivenheter:

- Joggedag i samarbeid med saniteten. De stilte med mat og drikke som vi laget selv på grunn av korona-pandemien.
- Avslutningstur for skolestarterne.
- Tilpasningsdyktige, positive og engasjerte ansatte som løste pandemi-utfordringer på en meget god måte.

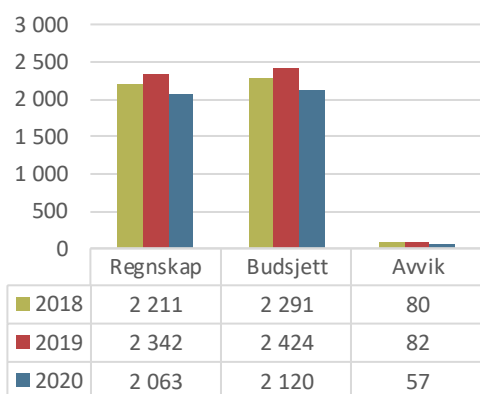
Bemanning



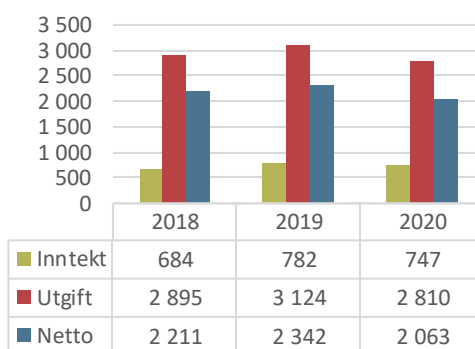
Sykefravær



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. På barnehagen er det 2 pedagoger i tillegg til 2 fagarbeidere. Barnehagen har et meget 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. Vi har også en lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. 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 1,7%. Her spiller nok litt korona-fravær inn. Fravær utover dette har vi ikke ved barnehagen. Kontinuerlig jobbing med relasjoner og nærværsløse 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, vaktmester og enhetsleder. Vi har 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 har et underforbruk på 57 000,- i 2020. 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. Korona-pandemien har heldigvis ikke preget oss så mye med tanke på fravær. 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 2020 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 2020/2021 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.

Foreldreundersøkelsen som ble gjennomført i desember 2020 viser at foreldrene er godt fornøyde med barnehagen vår. Foreldretilfredsheten viser en score på 4,8 av 5,0. Tross en høy score er det alltid noe vi kan bli bedre på. Barnehagen må hele tiden ha fokus på å kunne tilby gode tjenester for våre brukere.

En av våre fagarbeidere har kurs i barneyoga og vi kan dermed tilby Yoga i barnehagen som et alternativ til avslapping og hvile.

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 2020

Oppvekst: Forradal skole

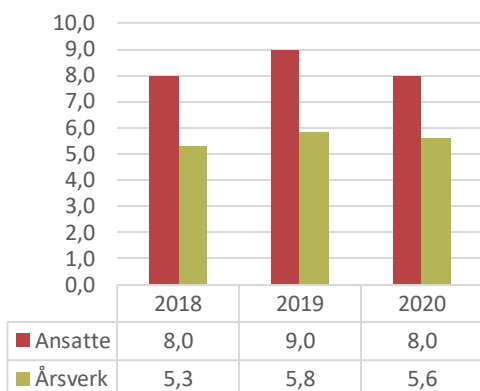
Leder: Toril Rødde



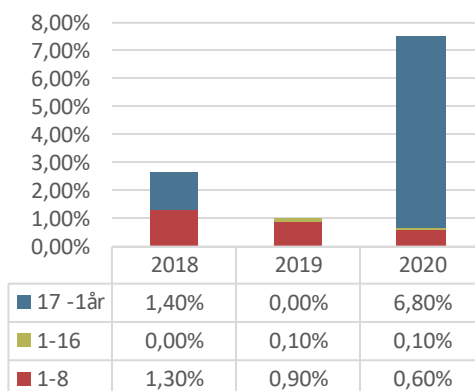
Begivenheter:

- Joggedag. Saniteten stilte med lunsj som vi på grunn av korona-pandemien laget selv.
- Korona-tilpasset avslutning for årets 7.trinn
- Tilpasningsdyktige, positive og engasjerte ansatte som løste pandemi-utfordringer på en meget god måte.

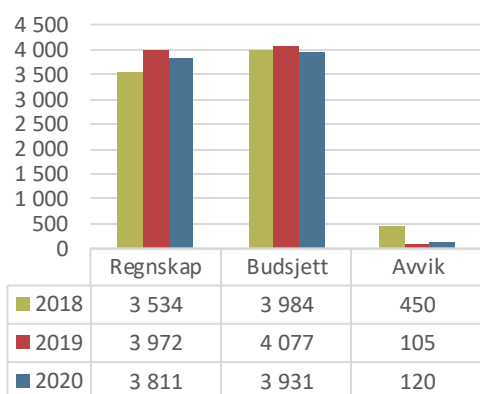
Bemanning



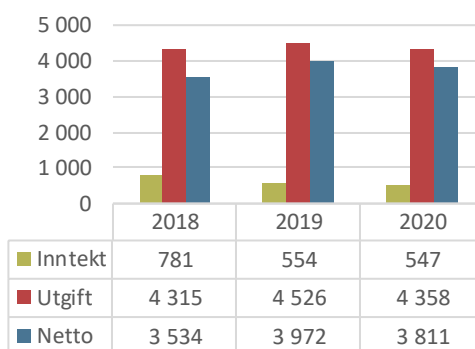
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Skolen har 37 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 2020, 8 ansatte fordelt på 5,6 årsverk. Skolen har en ledelse på 50 %, 3 kontaktlærere, 2 timelærere, 1 lærer knyttet opp mot hjemmeundervisning på våren 2020 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 2020 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 gå inn som vikar.

1.2 Sykefravær

Skolen har også i år et veldig lavt korttidsfravær. Det jobbes godt med det psykososiale arbeidsmiljøet og nærværsledelse er i fokus. Vi har et godt fungerende HMS-team bestående av verneombud, tillitsvalgt, vaktmester 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 6,8 % skyldes at en ansatt ble sykemeldt av årsaker som ikke er arbeidsrelatert. Korona-pandemien har heldigvis ikke berørt oss veldig med tanke på fravær blant ansatte.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Skolen har et underforbruk på 120 000,-. Det lave sykefraværet fører til at vi har lite innleie av vikarer, i tillegg til at vi har slitt med å få tak i 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.

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. Klasseledelse har også vært et tema vi har jobbet en del med i løpet av året.

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. Div. kursing har også vært positivt for både lærere og elever.

Nasjonale prøver. Resultatene for årets 5.trinn er gode. Det gjelder både for lesing, regning og engelsk. I lesing og engelsk har vi ingen elever på mestringsnivå 1. Samlet sett ser vi at elevene scorer jevnt over bra.

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

Det jobbes det bra med fagfornyelsen selv om pandemien har utfordret dette arbeidet en del.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Fosslia barnehage

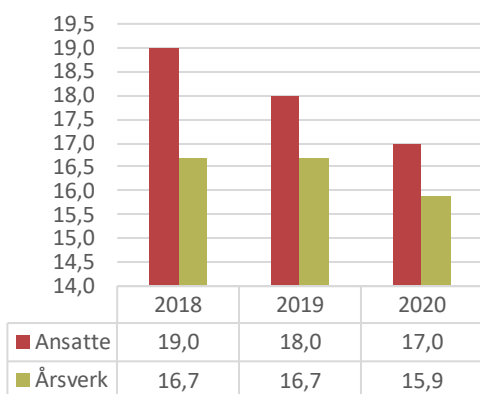
Leder: Anne Elisabeth Ydse Stødle



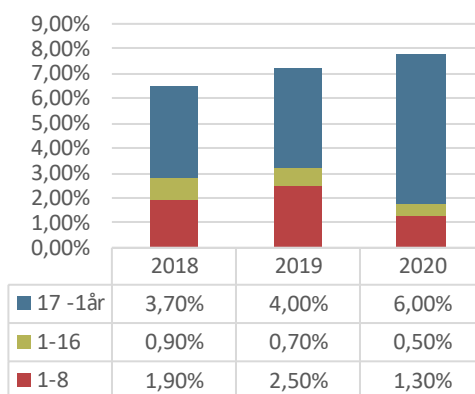
Begivenheter:

- Styrer gikk av med pensjon juli 2020, ny styrer 01.09.2020.
- Deltagelse i Trygg før tre med fokus på barnehagekvalitet og nytt domene "Klar, ferdig, gå".
- Påbegynt implementering av CLASS i hele barnehagen.

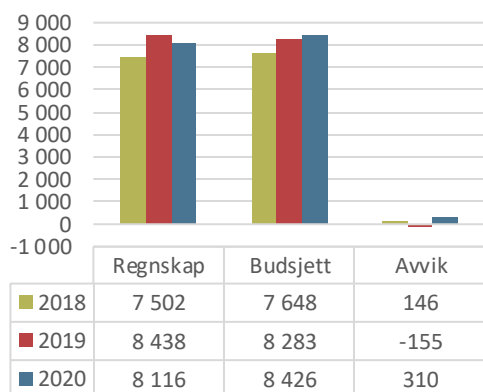
Bemanning



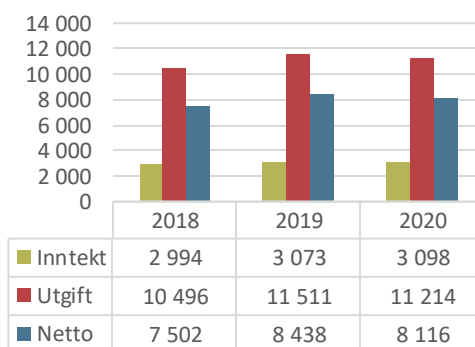
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

I 2020 var det fem pedagogiske ledere, to barnehagelærere, en spesialpedagog, åtte fagarbeidere og en assistent. I tillegg hadde vi en lærling og styrer i 100 % stilling. Bemanningen er i tråd med bemanningsnormen og pedagognormen. En ansatt begynte på «styrerskolen» ved Dronning Maud Minnes høgskole i Trondheim.

Tidligere har Fosslia barnehage hatt rene aldersgrupper. For å kunne tilfredsstille smittevernreglene har barnehagen barnehageåret 2020-2021 vært inndelt i fire avdelinger.

Dråpen med ett åringene, Dammen med to til fireåringer, Bekken med tre til seksåringer og Fossen med tre til seksåringer.

Fosslia barnehage har i barnehageåret 2020-2021 hatt to barn med enkeltvedtak. Barna har hatt timer med spesialpedagog i 40 % stilling og fagarbeider 100 % stilling.

1.2 Sykefravær

Det er et godt arbeidsmiljø i Fosslia barnehage, der alle er innstilte på å gjøre dagen god for kollegaer og våre brukere. Ansatte liker å være tilstede på sin arbeidsplass, det er mye humor og glede. HMS-teamet jobber målrettet der alle partene åpent legger frem saker vi sammen finner «løsninger» på. Med bakgrunn i Covid 19 og nødvendige smitteverntiltak ble det utfordrende å få dagene til å gå opp ved sykefravær i 2020 da vi ikke fikk tak i nok vikarer. Tidligere fleksibilitet i at ansatte har kunnet gå mellom gruppene og hjelpe til, kunne vi ikke gjennomføre, dette medførte at vi i desember hadde mange slitne medarbeidere.

I 2020 kom Covid 19 noe vi kan se litt igjen i sykefraværet. Vi har to ansatte med kronisk sykdom som ble sykemeldt den første perioden av pandemien. Langtidsfraværet var i 2020 på 6,0 % og egenmeldinger på 1,3 %. Noe av egenmeldingene er med bakgrunn i testing for Covid 19, nærkontakt og ny-opstående symptomer.

Langtidsfraværet skyldes i hovedsak kronisk sykdom, slitasje med bakgrunn i det fysiske - og lyd miljøet i barnehagen. (Øresus, hodepine, betennelse under fotbladene).

Akustikken i alle rom i Fosslia barnehage er av en slik karakter at to ansatte har fått store utfordringer og er under utredning for å få hjelp til å mestre øresus/støy. Ansatte får vondt i hodet og opplever å bli fysisk slitne av lyd miljøet.

1.3 Det fysiske miljøet

For å kunne ha nok avstand mellom kohortene samtidig som barna skal ha nok lekeareal, har Fosslia barnehage måtte gjøre om deler av kjøkkenet til lekeareal. Alle gruppene må nå spise på sin avdeling, spiseområdet på kjøkkenet er lekeareal. Barna fikk ikke være med å lage egen mat i 2020, på grunn av smittevernhensyn.

Foresatte fikk i 2020 ikke lov til å komme så langt inn i barnehagen som de er vant til med bakgrunn i smitteverntiltak.

På grunn av små rom måtte vi begrense hvor mange foreldre som kunne komme inn i garderobene om gangen. På småbarnsavdelingene brukte vi vognrommet som en «garderobe» foreldre kunne hente barna i, slik at flere kunne hente samtidig.

Foreldre har vært forståelsesfulle og hele tiden fulgt opp de råd og anbefalinger vi har kommet med.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Generelt sett hadde Fosslia barnehage ett lavt forbruk i 2020.

Vi bruker mye resirkulerbart materiale sammen med barna.

Høsten 2020 gjorde vi noen investeringer av inventar og forbruksmateriell, da vi måtte omdisponere bruken av noen rom i barnehagen for å kunne ha et tilfredsstillende smittevern.

2.2 Fagområder

Stjørdal kommune sitt overordnede mål for alle barn er:

Et mer inkluderende utviklingsmiljø.

For å nå dette målet må alle bidra så barna opplever mestring, og har muligheten til å utvikle seg i ett inkluderende fellesskap.

Fosslia barnehage vil at visjonen og våre lederord skal kjennetegne alt arbeid og samarbeid i barnehagen.

	Betyr for oss:	Overfor brukere:
Med hjerte innstilt på fred til barns beste	Fram-snakke hverandre og jobben vi gjør, vise aksept og være tolerant i møte med andre. Med å være inkluderende, fleksible, samarbeidsvillige og gi hverandre anerkjennelse for den vi er, viser vi raushet med hverandre.	Respekt for forskjellighet – vi gjør hverandre gode. Møte barn og foreldre med respekt og profesjonalitet. Si JA hvis du ikke har en god grunn til å si nei.
Barns medvirkning	Være lyttende og mottakelig for andres synspunkter, forslag og ulikheter. Dele kunnskap og ta imot ny kunnskap.	Være åpne for barnas ideer. Lytt med hele deg og la barn oppleve at de utgjør en forskjell og bli tatt på alvor.
Ansatte har ansvar for relasjonen	Våge å ta opp vanskelige tema, si ifra og å ta en utfordring. Stå opp for våre verdier og meninger. Vende speilet innover og innrømme utfordringer. Barnets beste er alltid hovedfokus.	Møt barnet der det er, vær støttende når barn trenger det. Se hele barnet, alle skal oppleve å ha en venn og minst en trygg ansatt.
Møte barn på følelsene.	Være tilstede med kropp og sinn. Gjøre hverandre gode. Være oppdatert og motivert for å sikre god kvalitet i alle ledd. Alle følelser er riktige.	Alle skal oppleve at alle følelser er riktige. Ingen følelser er feil. Hjelp den andre og forstå følelsene og hvordan komme videre. Møt foreldrene med respekt, er lydhøre og følger opp avtaler.
Ta barn på alvor	Ta opp vanskelige saker på en profesjonell, ærlig og støttende måte.	Barn skal få øve seg til å stå opp for seg selv og andre «robuste barn».

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 står sentralt.

Kommunens satsningsområde, *Sammen om å få det til-et mer inkluderende utviklingsmiljø*, og handlingsplanen, *Fra magefølelse til handling*, er verktøy vi bruker i arbeidet med barna og som refleksjonsgrunnlag i personalgruppa.

Vi er inne i det andre året i forsknings- og veiledningsprosjektet Trygg før tre, der ansatte på småbarnsavdelingene jobber med CLASS dimensjonene og bruker praksisfortellinger som refleksjonsgrunnlag.

Skolestarterne fikk en god avslutning på barnehagelivet med tur til stranden og overnatting i barnehagen.

Høsten 2020 påbegynte vi arbeide med å ta i bruk CLASS i hele barnehagen, vårt fokus har vært på det emosjonelle domene og på dimensjonene Positivt- og Negativt klima.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Fosslia skole

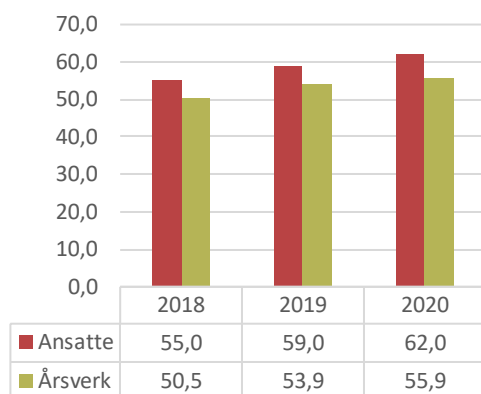
Leder: Åge Pedersen



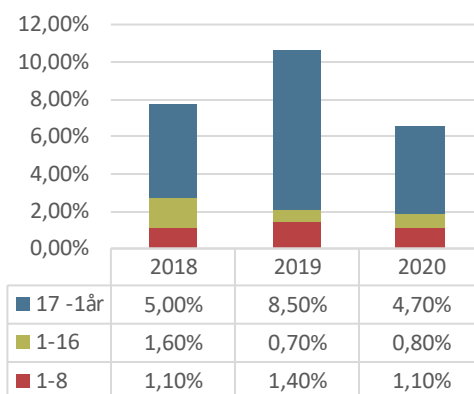
Begivenheter:

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

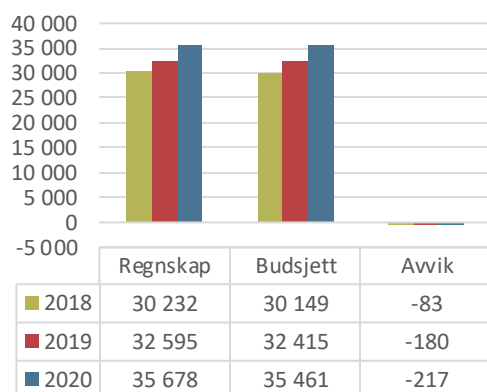
Bemanning



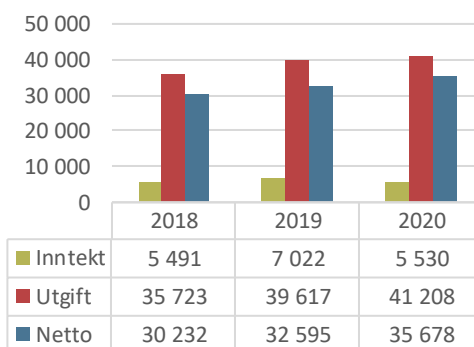
Sykefravær



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 62 ansatte. Skolen har også skolefritidsordning (SFO). Lærertettheten i ordinær undervisning 1.-4.trinn ligger på 13,3 elever pr. lærerårsverk, og på 5.-7.trinn 17,7 elever pr. lærerårsverk. Skolen oppfyller norm for lærertetthet på begge hovedtrinn.

Dette skoleåret har vært preget av korona-pandemien, som førte til "lock-down" i mars måned, og som fortsatte ut året med ulike begrensninger og stadige omskiftninger i organisering av bemanningssituasjonen i tråd med de nasjonale og lokale gjeldende smittebegrensende tiltak. Situasjonen med korona har vært svært ressurskrevende, og en "tretthet" hos ansatte har preget organisasjonen med tanke på begrensede muligheter for fysisk samhandling og tilstedeværelse som samlet kollegium. 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 med tanke på den situasjon som har preget nasjonen (les pandemi). 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, har vi kommet godt i gang med arbeidet rundt ny læreplan (LK2020).

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 Skrive sentret har allerede gitt resultater, hvor vi pr. dd opplever elever på de to laveste årstrinn som både skriver og leser - bedre og tidligere enn hva vi ellers har erfart i skolen de senere årene.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Halsen skole

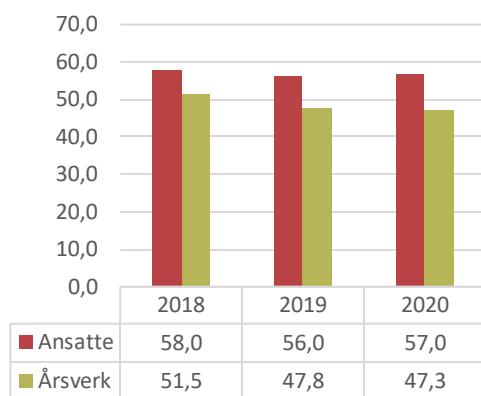
Leder: Jørn Konradsen



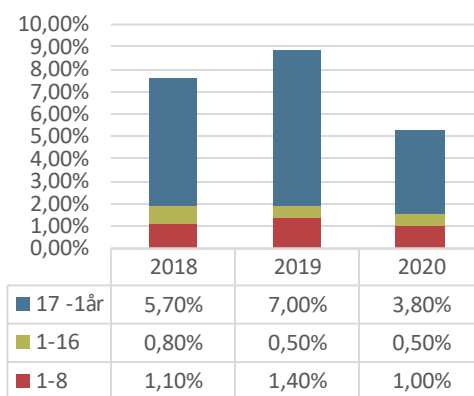
Begivenheter:

- Korona, smittevern og håndtering av smitte.
- Betydelig løft innen læring og samarbeid på digitale flater.
- Fokus på inkludering og «ingen utenfor» - særlig sårbare barn og minoriteter.

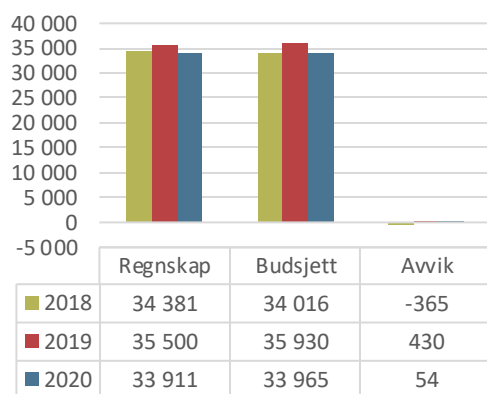
Bemanning



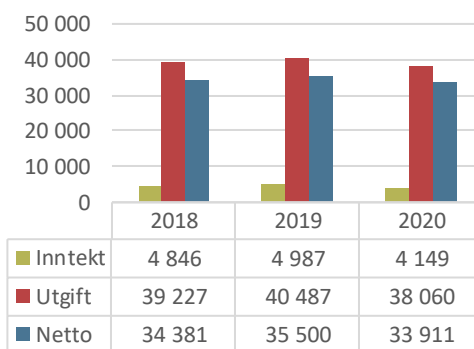
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Halsen barneskole er en stor arbeidsplass, selv om bemanningen gikk litt ned fra 2019 til 2020. Dette skyldes i hovedsak at elevtallet var lavere høsten 2020 enn året før. I samme periode var det en nedgang i antall elever som hadde behov for ekstra voksenstøtte, og det fører til redusert bemanning. Overtallighet var en realitet for miljøpersonalet, men dette har løst seg selv gjennom året. De største endringene i arbeidsstokken skjer i forbindelse med nytt skoleår, og i denne perioden har vi størst mulighet til å 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. Antall elever i mottak har i 2020 vært noe lavere enn tidligere, men flere bosettinger i kommunen har gjort at tallet er på vei opp igjen. Arbeid i mottaksskolen 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 stor nedgang fra 2019 til 2020. Dette skyldes i hovedsak at ansatte med langtidsfravær har gått over på andre ordninger. Også korttidsfraværet har gått ned. Dette skyldes et bevisst fokus på arbeidsmiljø gjennom bl.a. HMS-gruppa og tett oppfølging av ansatte med høyt fravær. Vi tenker også at terskelen for å melde fravær har vært noe høyere i koronaperioden. Sykefraværet vi har hatt skyldes ikke forhold på arbeidsplassen.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Halsen barneskole har gått med et overskudd i 2020. Vi har hele året vært i forkant når det gjelder økonomi, noe som har gjort at vi ikke har hatt behov for store innsparinger i løpet av året. Vi har hatt en stødig økonomistyring med god kontroll på inntekter og utgifter. Det har medført at vi har hatt muligheten til å være fleksible i forhold til både bemanning og innkjøp.

En utfordring vi har hatt er i forhold til SFO, da mange barn slutter i løp av året. Tapte inntekter griper direkte inn i driftsbudsjettet.

2.2 Fagområder

Hovedfokuset på skoleutvikling er dreid mot nye læreplaner (fagfornyelsen) fra høsten 2020. Omtrent alt av fellestid for lærerne har gått med til dette. Vi har brukt nettbaserte kompetansepakker gjennom Utdanningsdirektoratet som støtte i arbeidet med å sette oss inn i de nye læreplanene.

Vi har også satt av tid sammen til lokalt arbeid med læreplaner. Dette for å gi oss en mer kollektiv tilnærming til praksis. Forskning viser at kollektive skoler oppnår bedre resultater.

Fagarbeidere og assistenter har også vært involvert i utviklingsarbeidet.

I samarbeid med FAU planla vi også for våren 2020 en skolegårdsfest. I forkant av denne hadde vi planlagt en kulturperiode, hvor elevene skulle få velge mellom ulike aldersblandede aktiviteter som de hadde medvirket i å utarbeide. Et hovedmål med skolegårdsfest og kulturperiode er å styrke elevdemokratiet og elevmedvirkningen gjennom de praktisk/estetiske fagene. Dessverre ble vi, som resultat av korona, nødt til å avlyse både skolegårdsfest og kulturperiode.

I SFO har vi gjennom refleksjon og diskusjon jobbet med å heve kompetansen innenfor relasjonsarbeid og barns rett til lek. En god dialog med foreldre/foresatte har også vært i fokus. Antall barn har stabilisert seg og vi har sett en økning mot slutten av 2020.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Halsen ungdomsskole

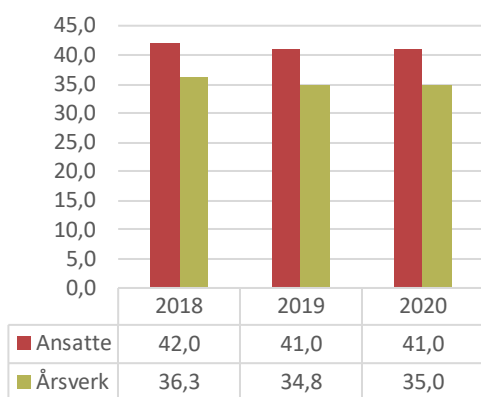
Leder: Anita Grimsrud



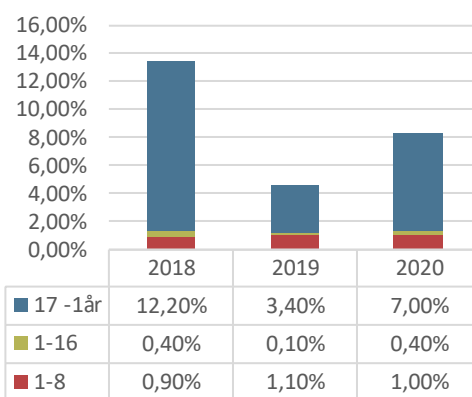
Begivenheter:

- Tiltak for å øke personalets kompetanse om vold og trusler ved bruk av VR-briller.
- Vi har fått ny ballbinge og nye benker i skolegården.

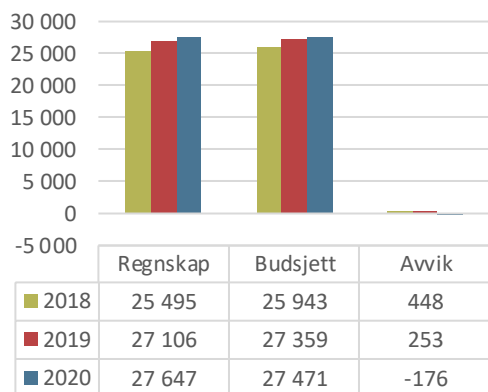
Bemanning



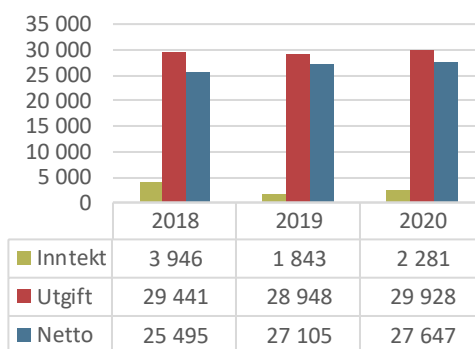
Sykefravær



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 har derfor jobbet for en jevnere fordeling mellom kjønn det siste året. Medarbeidersamtaler bekrefter at de ansatte trives på jobb, men at arbeidspresset oppleves som stort. Kontaktlærere opplever en tilleggsbelastning grunnet ekstraordinær innsats for elever som mistrives under pandemien.

Skolen har 35 årsverk. Dette er dyktige ansatte som yter svært kompetent innsats. Elevgruppen har derimot blitt mer sammensatt de siste fire 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 8,4 %. Dette er relativt høyt og noe vi må jobbe med framover.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Til tross for overforbruk i 2020, er det kontroll på økonomien. Skolen har fortsatt et stort etterslep på elementært inventar og utstyr til bruk i undervisning og det er mye slitasje på stoler, pulter og skap i elevmiljø. Vi har i 2020 gjort betydelig innkjøp av skjermer i klasserom. Nå har alle faste klasserom nye skjermer.

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, 40.9 i 18-19 og 42.5 i 19-20. Dette er vi veldig fornøyde med. Skolen har derimot noe å gå på for å tangere landsgjennomsnittet 19-20 på 43.2. En stor andel av elevene på Halsen ungdomsskole har høy grad av trivsel, og elevene er opptatt av å gjøre det godt på skolen. Elevene føler også at de har høy grad av støtte hjemmefra. Dessverre har vi sett en økning i andelen elever som opplever å bli mobbet, krenket eller utsatt for vold og trusler. Det er også dessverre blitt en sterkere kultur blant elevene for å ikke si ifra til voksne om alvorlige hendelser.

Vi er bekymret for utviklingen der enkelte elever kan opptre truende overfor ansatte og andre elever, og også utfordre de voksnes autoritet. Enkelte elever utforsker også rusmidler. Som skole opplever vi at vi mangler de gode verktøyene (kompetansen) for å kjempe mot denne utviklingen. Skolen har bestemt seg for å inngå avtale med MOT for å styrke det systematiske arbeidet med læringsmiljøet.

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. Pandemien med til tider delvis stengt skole, har økt ansattes digitale kompetanse voldsomt, selv om situasjonen kan ha hindret noe av systematikken i arbeidet med kompetansehevingen. Vi har et mål om å bruke mer tid i 2021 på å dele tips og råd gjennom praksiseksempler. Dette ser vi kan inspirere til mer variert bruk av digitalt utstyr.

Skolen er godt i gang med arbeidet med å ta i bruk de nye læreplanene, og har gjennomført ett tverrfaglig teamarbeid om folkehelse og livsmestring som involverte alle elever ved skolen. Temauka kalte vi «Våg å være», og var et eksempel på hvordan man kan jobbe tverrfaglig for dybdelæring.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Haraldreina skole

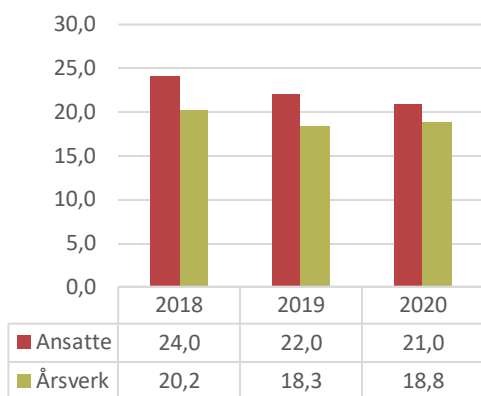
Leder: Liv Bente Resell



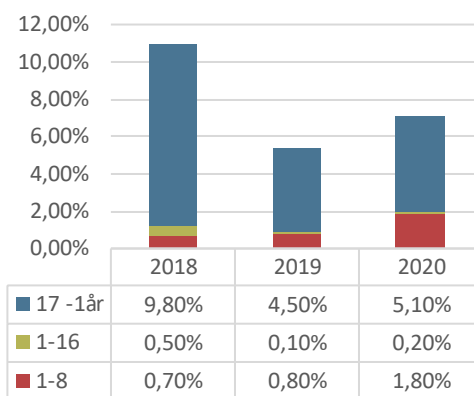
Begivenheter:

- Innføring av nye læreplaner
- Entreprenørskap: 5 elevbedrifter. 1. plass Beste elevbedrift barneskole på digitalt Fylkesmesterskap for elevbedrifter Trøndelag 2020

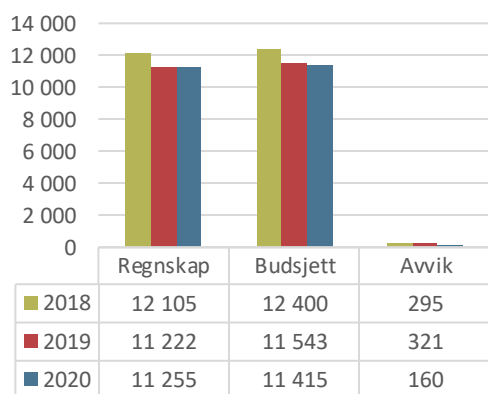
Bemanning



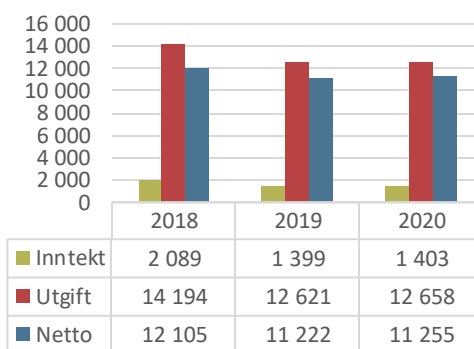
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Skolen hadde ved utgangen av året 123 elever fordelt på 7 trinn. Elevtallet variere fra 12 til 22 pr. trinn. 7 elever har spesialundervisning. 36 av elevene har plass på SFO.

1.1 Bemanning

Skolen har 21 ansatte fordelt på 18,8 årsverk. Personalgruppen er godt sammensatt både når det gjelder alder og kompetanse. Fortsatt er det en ubalanse rent kjønnsfordelingsmessig med 2 menn og 19 kvinner. En jevnere fordeling her ville nok vært en positiv bidragsyter til arbeidsmiljøet. Fra høsten ble kontorsekretærfunksjonen gjenopprettet til 80 %, noe som har bidratt til en bedre arbeidsfordeling og oversikt. Men fortsatt er det utfordrende å ikke ha rom for å ansette inspektør/fagleder i ledelsen, både når det gjelder arbeidsfordeling og arbeidspress. Det har vært vanskelig å skaffe vikarer i forbindelse med fravær.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet har en økning fra sist år, noe som blant annet skyldes langtidsfravær. Koronasituasjonen med krav om å være symptomfri for å gå på jobb har resultert i et høyere fravær. I tillegg har vi en større andel småbarnsforeldre, som også påvirker fraværet. Det er ikke noe i langtidsfraværet så langt vi kan se som kan relateres til forhold på arbeidsplassen. Vi har gjennom flere år jobbet systematisk med arbeidsmiljøet, og ansatte gir uttrykk for høy trivsel og et godt arbeidsmiljø. Koronasituasjonen har vært utfordrende med den reduserte kontakten mellom de ansatte i tillegg til høyt arbeidspress. Men i denne situasjonen har vi også fått bekreftelse på fleksibiliteten og omstillingsevnen vår. Det har vært viktig med jevnlig møter i HMS-team.

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 vi har utfordringene angående bemanningstetthet. I tillegg har vi behov for utskiftning av inventar og utstyr til klasserommene, noe som må prioriteres.

2.2 Fagområder

Kompetanseheving: 2 av lærerne har gjennomført etterutdanning i engelsk. 1 av lærerne avsluttet sin masteroppgave i spesialpedagogikk.

Fagfornyelsen: Vi er godt i gang med å ta i bruk de nye læreplanene, og vi prøver ut planleggingsverktøy. Fokus har vært verdiløftet, fagplaner, dybdelæring og tverrfaglige tema. Det er interessant å se hvordan læringsprosessene i kollegiet skaper mer tverrfaglighet, faglig samarbeid, nye arbeidsmåter og en bedre delingskultur. Samarbeid inn mot de tverrfaglige teamene har ført til gode prosjekter i klassene.

Inkluderende skolemiljø: Vi har gjennom flere år jobbet med læringsmiljø og inkluderende skolemiljø. De voksnes relasjonskompetanse og elevstøttende ledelse skal gjennomsyre arbeidet vårt. Dette er både en forutsetning for, men også et krevende arbeid mht. elever med ulike atferdsvansker. Vi vedlikeholder kompetansen vår når det gjelder forebygging og håndtering av utfordrende atferd. Vi har to sertifiserte AART-trenere. AART er et godt redskap for å fremme elevenes sosiale utvikling, forebygge problematferd og dermed også forebygge mobbing. Men med bakgrunn i en presset økonomi og korona i tillegg, fikk vi ikke iverksatt dette opplegget forrige skoleår.

Uteområdet: Oppgraderingen av uteområdet har bidratt til en økt aktivitet og samhandling mellom elevene, og har hatt stor betydning for organiseringen i forbindelse med koronaen.

Digital kompetanse og nedstengning: Hjemmeskolen førte til en bratt læringskurve og et skikkelig løft av den digitale kompetansen både for lærere og elever. Samtlige elever fikk utdelt iPad. Vi måtte tenke mer kreativt i mange fag, og lærere på tvers av trinn samarbeidet bedre.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Hegra barnehage

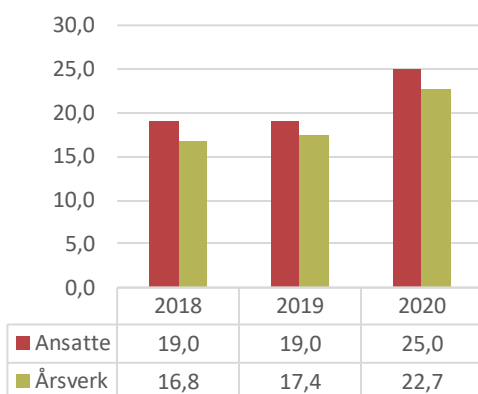
Leder: Solunn Almli



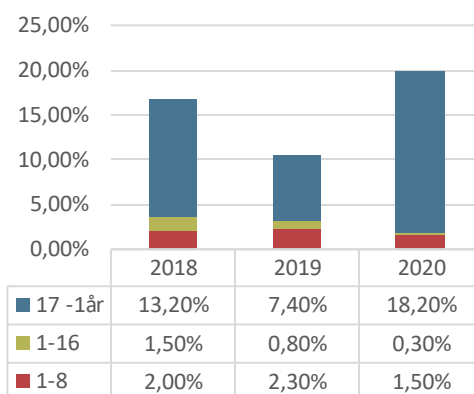
Begivenheter:

- Bygget ny grillhytte på uteområde
- Flyttet lavvo og fikk lagt strøm til uteområdet bak enhet
- Viktig samarbeid i HMS-teamet om koronarelaterte beredskapsplaner

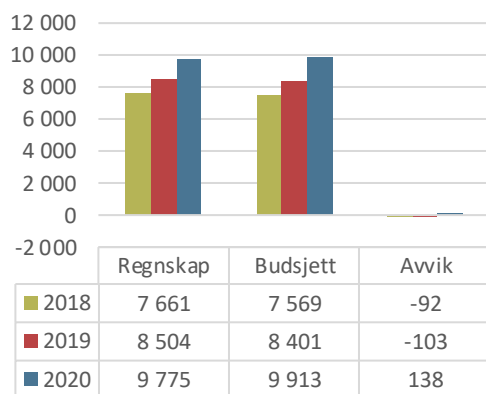
Bemanning



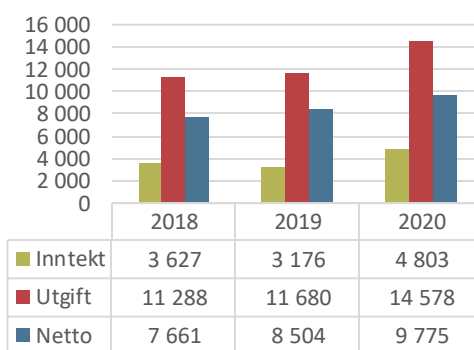
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

8 pedagogiske ledere, 1 spesialpedagog, 13 fagarbeidere, barnepleiere, assistenter og 1 lærling, i tillegg til assisterende styrer og enhetsleder holder et godt faglig trykk ved enheten. En ansatt har fortsatt som veileder for sin andre lærling, -som har sitt første år hos oss. I tillegg har vi hatt utplassering av flere praksiselever og studenter, som også 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: 1,8%. Langtidsfravær: 18,2%

Gjennomgående høyt langtidsfravær gjennom hele året. For de det gjelder er det livet som har rammet på ulike måter. Når dette skjer slår det stort ut i fraværspersent, faglig og kollegialt. Vi ser et kollegium som stiller seg rundt dem som har det tøft. De stiller opp for den enkelte, samtidig som de tar mange ekstra løft for å få jobbhverdagen til å henge sammen. I perioder har vi hatt store utfordringer med å få tak i vikarer, da det har vært få tilgjengelig. Studenter har vært gode å ha, da de i perioder med lite studietrykk har ønsket å jobbe hos oss. Hms-team har hatt hyppige møter i løpet av året pga. koronarelaterte spørsmålstillinger, som det har vært viktig å få avklart på en god måte.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Generelt lavt forbruk pga. mye utetid i koronatid, og mye bruk av eksisterende materiell og naturmaterialer. Høyt sykefravær, men lite vikarer å få tak i, gav et positivt økonomisk resultat på slutten av året. Flytting av Lavvo var planlagt gjort på foreldredugnad, men pga. smittevern hensyn ble dette likevel valgt utført av samme snekkerfirma som bygde grillhytta.

2.2 Fagområder

Vår visjon; *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. Vi fikk utfordringer i å ivareta dette arbeidet når vi i koronatid måtte dele barna i kohorter med egne inndelte uteområder i tillegg til at vi måtte fjerne masse lekemateriell for å unngå potensiell smittespredning. Det spennende og varierte lekeområdet må vi gjenscape når barnehagehverdagen normaliseres igjen. Vi jobber videre med Trygg før 3, hvor ansatte reflekterer 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. 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. I tillegg til visjonen vår har vi også hatt fokus på Bærekraft som et bærende fokus for hele barnehagen, hvor de ansatte har gjort valg ut fra barnas utforskning, interesser og aldersnivå.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Hegra barneskole

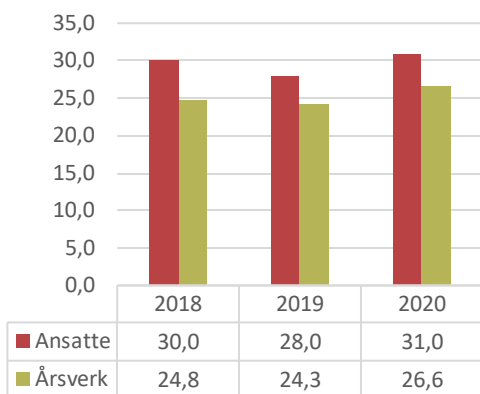
Leder: Oddvar Nergård



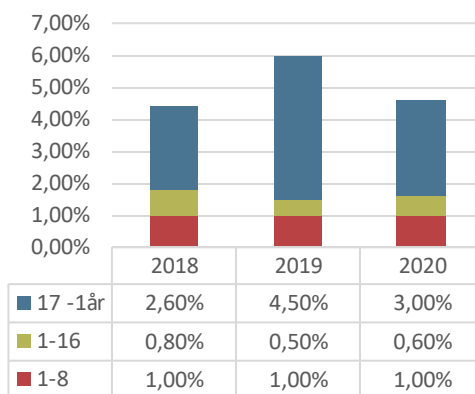
Begivenheter:

- 12.oktober 2020 tok vi i bruk den fantastiske nye skolen vår.
- Svært gode resultater også på årets nasjonale prøver på 5.trinn.
- Håndtering av korona-nedstengningen og bruk av digitale verktøy i undervisningen.

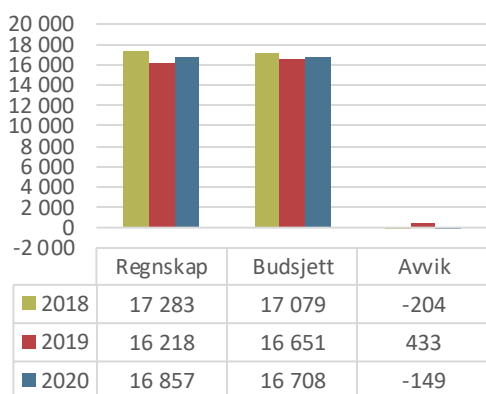
Bemanning



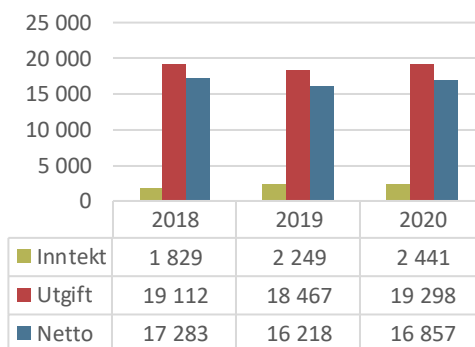
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Skolen hadde ved utgangen av året 179 elever fordelt på 7.trinn. Elevtallet varierer fra 19 til 40 per trinn. 16 elever har spesialundervisning. Dette utgjør 8,9 % av elevene ved skolen. Skolen har totalt sett hatt en reduksjon i spesialundervisninga på 4,8 % over de siste to årene.

1.1 Bemanning

Skolen har 26,6 årsverk fordelt på 31 ansatte. Skolen har siste året hatt en økning i bemanningen på 2,6 årsverk. Denne økningen skyldes at barn med vedtak om spesialundervisning skal få sine lovmessige timer.

1.2 Sykefravær

Skolen har også i år et lavt sykefravær. Korttidsfraværet har de siste årene vært stabilt på rundt 1,0 %. I år ligger det på 1,6 %. Dette er vi svært godt fornøyd med, da dette sier noe om at det psykososiale arbeidsmiljøet på skolen er godt. Sykefraværet totalt sett har økt fra 4,5 % i 2019 til 4,6 i 2020. Dette er stabilt og 3 % av dette skyldes langtidssykemeldinger som så langt vi kan se ikke kan relateres til forhold på arbeidsplassen, og derfor er noe vi ikke kan få gjort noe med. I langtidssykemeldinger ligger nødvendige operasjoner, svangerskap, kroniske lidelser og lignende.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Enheten har et overforbruk på kr 149.000 på årsbasis, noe som utgjør ca. 0,89 % av totalbudsjettet. Et overforbruk er selvsagt aldri bra, men forklaringen ligger i at vi er pålagt å drive skole innenfor lovens rammer, og da spesielt ivareta at vi er innenfor lærernormen og at vi oppfyller kravene som Lov om spesialundervisning setter til oss som ledere. Det er en krevende situasjon å få på plass ressurser slik at vi dekker lovens minstekrav. Dette gjør også at om ikke 54 % av tiltenkt administrasjonsressurs hadde blitt satt inn i undervisning, slik de blir i dag og har vært gjort i alle år, så hadde ikke skolen oppfylt lærer-normen, - minstekravet til antall timer som er vedtatt sentralt.

2.2 Fagområder

Skolen har vært i en unntakstilstand denne høsten med stort arbeidspress på hele staben grunnet flytting og oppstart på ny skole. Dette har vært en krevende prosess som har tatt mye av tida til alle i perioder. Det er derfor ingen som har tatt videreutdanning dette året. Nedstengningen i mars førte også til store utfordringer som tidligere nevnt, men det digitale løftet som skjedde i denne perioden vil skolen profitere på i framtida. Hegra barneskole har 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 tema som vi ser blir stadig viktigere i dagens samfunn mtp. den enkeltes personlige utvikling som menneske, og som også må være på plass for at læring skal skje. At vi lykkes med dette, kommer bl.a. klart fram av de svært gode resultatene vi har på nasjonale prøver nå over år. Vi har hatt en jevn bedring, og i 2020 oppnådde 96,6 % av elevene på 5. trinn, mestringsnivå 2 og 3, i engelsk, 89,7 % mestringsnivå 2 og 3 i lesing, og 93,1 % av elevene oppnådde mestringsnivå 2 og 3 i regning.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Hegra ungdomsskole

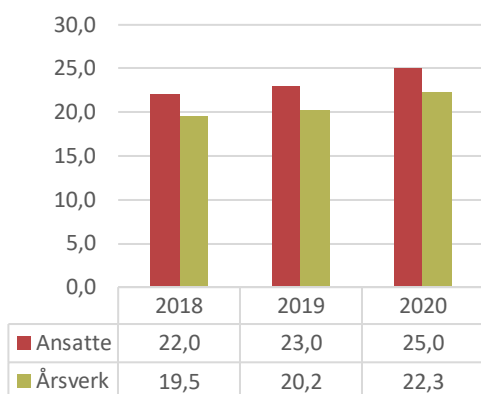
Leder: Rachel Johansen



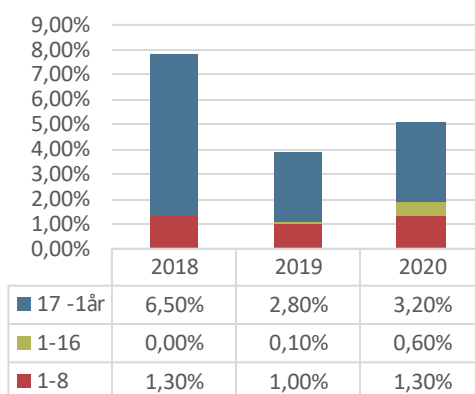
Begivenheter:

- Vedtatt renovering av skolen med oppstart 2021.
- 10. trinns revyforestilling «Kompani04» på Ljosheim

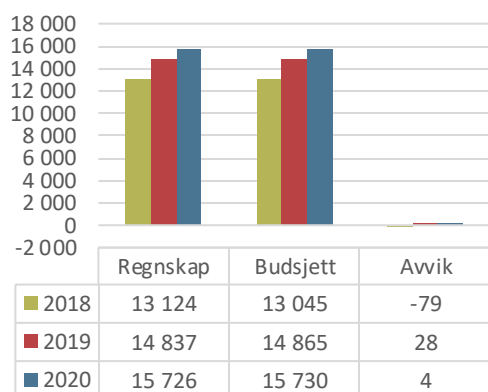
Bemanning



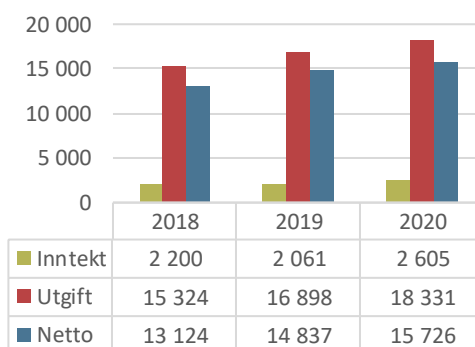
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Skoleåret 2020 har bydd på mange utfordringer og store endringer på kort varsel. Særlig var hjemmeskoleperioden krevende for ansatte som skulle kombinere jobb og oppfølging av egne barn. Når vi skal oppsummere året under ett, så er jeg svært tilfreds med måten de ansatte har håndtert koronasituasjonen på. De har vært positive, tilpasningsdyktige og løsningsorienterte hele veien.

Gjennomsnittsalderen på de ansatte er lav, og det både utvikler og utfordrer oss. Vi har hatt mange lærere ute i svangerskapspermisjon i 2020, og vi har lyktes med å rekruttere dyktige vikarer. Kjønnsbalansen i kollegiet er jevn, og det mener vi er en viktig bidragsyter til det gode arbeidsmiljøet de ansatte opplever at vi har på skolen. Ledelsen er opptatt av at alle ansatte, uavhengig av stilling og ansiennitet, skal føle seg inkludert og verdsatt for den jobben de gjør.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet ved skolen er lavt, og økningen i 2020 skyldes en kombinasjon av lav terskel for å være hjemme med symptomer, samt sykemeldinger knyttet til svangerskap og risikogrupper for smitte. Gode kollegiale forhold og en arbeidskultur hvor ansatte hjelper hverandre bidrar til å forebygge høyt sykefravær.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Nøktern styring gjennom hele året har ført til balanse i regnskapet. Skolens budsjett gir lite handlingsrom utover lønn til ansatte. Med en stor andel elever med spesialundervisning og behov for tett oppfølging/alternativ opplæring, har vi hele veien måtte prioritere tilstrekkelig bemanning. Hjemmeskoleperioden førte til reduserte vikarutgifter i deler av året, og deretter økte vikarkostnader ved gjenåpning. Flere av skolens aktiviteter og ekskursjoner har blitt avlyst dette året, og det har også medført innsparinger.

2.2 Fagområder

Resultater på eksamen og nasjonale prøver på 8. trinn viser at elevene våre ligger på landsgjennomsnittet i kjernefagene. Nasjonale prøver på 9. trinn høsten 2020 viser en positiv faglig utvikling hvor elevene viser tydelig faglig fremgang. 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.

Det planlagte arbeidet med ny læreplan har delvis blitt nedprioritert. Hjemmeskoleperioden og endringer i skoledrift knyttet til Covid-19 har krevd mye av de ansatte, og det har vært lite tid og kapasitet til utviklingsarbeid. Samtidig kan vi konstatere at dette året har vært utviklende på mange andre områder, og da særlig innenfor digital kompetanse.

Vi er bekymret for konsekvensene av koronasituasjonen for mange ungdommer, og viser en klar tendens til økning i skolefravær/skolevegring etter at skolene åpnet igjen. Elever og ansatte uttrykker også et stort behov for økt helsesykepleierressurs.

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 fornøyd med at skolen nå skal renoveres og vi ser frem til å få et mer funksjonelt bygg som skal imøtekomme skolens fremtidige behov, både bygningsmessig, utenomhus og på inventar.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Integrering

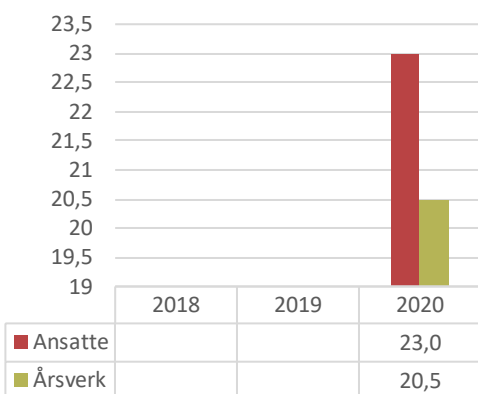
Leder: Jean Hitimana



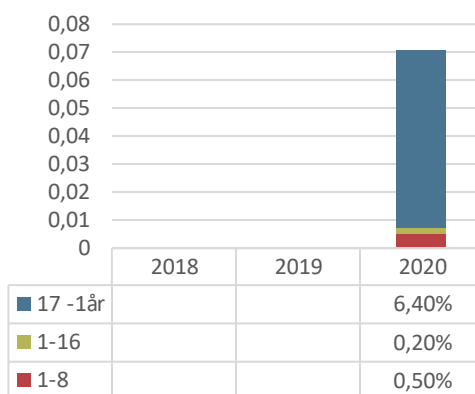
Begivenheter:

- Ny enhet bestående av tidligere flyktningtjenesten, enslige mindreårige team og voksenopplæringssenter.
- Den nye integreringsloven trede i kraft.
- I kjølvann av regionreformen ble integreringsoppgaver flyttet fra staten til fylkeskommunen, nærmere kommunen.

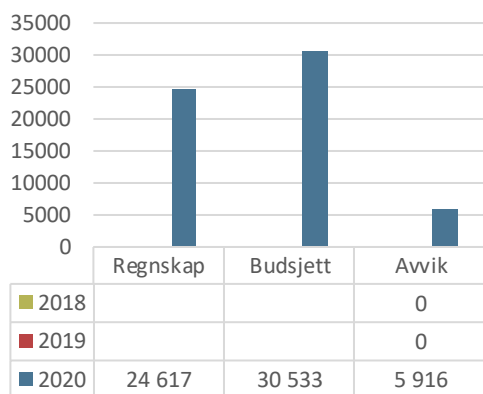
Bemanning



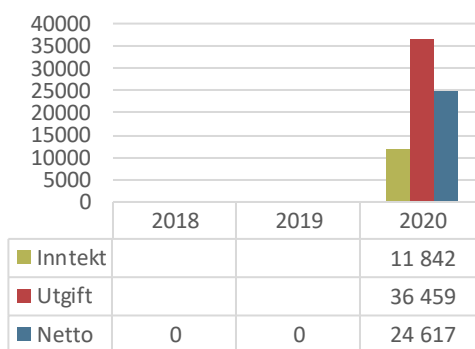
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Enheten er nyopprettet i 2020, det vises derfor ikke sammenligningstall fra 2018 og 2019.

Organisasjon

1.1 Bemanning

Færre elever har ført til nedbemanning av ca 2 stillinger på voksenopplæringen fra sommeren 2020. Enheten har til sammen 23 ansatte som tilsvarer 20,5 årsverk.

1.2 Sykefravær

Vi hadde en langtidssykemelding. Korttidsfraværet har vært stabilt lavt.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Regnskapet viser et positivt avvik. Dette skyldes hovedsakelig forsinket bosetting på grunn av koronasituasjonen med færre i introduksjonsprogram enn planlagt i starten av året, økt statlige overføringer og god økonomistyring.

2.2 Fagområder

Målgruppen er innvandrerbefolkningen i kommunen (8,1 prosent av befolkningen i 2020). Integreringsarbeidet samarbeider med både andre tjenesteområde i kommunen og mange eksterne aktører: IMDi, UDI, statsforvalter, fylkeskommune, videregående skoler, bedrifter, Frivillighet, NORD-universitet, Fides, Proneo, sosialentreprenører, m.fl. 50 elever fikk trafikkopplæring gjennom et mangeårig samarbeidsprosjekt med NordUniversitet. 16 elever deltok på et statlig finansiert utviklingsprosjekt **“Arbeidsrettet introduksjonskurs for jobb i Norge innen helse”** i regi av Eikra Aktivitet AS.

Integreringsenheten er bestått av Bosettings- og Kvalifiseringssenter (BOK) og Voksenopplæringssenteret (VO)

2.2.1 Bosettings- og kvalifiseringssenteret

Har ansvar for mottak og etablering av flyktninger, kvalifisering til selvstendighet så tidlig som mulig etter ankomsten, Introduksjonsprogrammet som bidrar til at flyktningene blir økonomisk selvstendige gjennom arbeid eller utdanning og tiltak som bidrar til mer åpnhet og inkluderende samfunn.

Pandemien påvirket tempo i bosettingsarbeidet. Det ble gjort ekstraordinær innsats med bosetting spesielt de tre siste måneder hvor det ble bosatt 80 prosent av flyktninger som skulle bosettes i 2020. Til sammen ble det bosatt 32 flyktninger. Til tross for utfordringer tilknyttet COVID 19 er måloppnåelsen på introduksjonsprogrammet 67 prosent. De fleste ble kvalifisert til utdanning.

2.2.2. Stjørdal VO-senter

har ansvar for opplæring i norsk og samfunnsfag for voksne innvandrere, Grunnskole for voksne etter Opplæringsloven paragraf 4A-1, og Spesialundervisning for voksne etter Opplæringsloven paragraf 4A-2. I 2020 hadde VO 35 i grunnskole, 79 som går på norsk opplæring og 9 på spes.ped.

Norsk: I 2020 ble det gjennomført 50 samfunnskunnskap og statsborgerprøver, 57 muntlige norskprøver og 40 skriftlige norskprøver. Gjennomsnittlige resultater på norskprøve er 70 prosent og 90 prosent på samfunnsfags- og statsborgerprøve.

Grunnskole: Elever som ikke har gjennomført grunnskole i hjemlandet kan søke et 2 årig grunnskoleløp etter norskopplæringen. Vitnemålet gir grunnlag for opptak til videregående skole, men ofte er det en utfordring senere å finne lærlingeplasser til alle.

Spesialundervisning for voksne gir opplæringstilbud til elever med lese- og skrivevansker, matematikkvansker, psykiske vansker, hørsel eller synshemming og ervervet hjerneskade. Dette gjelder både etniske nordmenn og innvandrere. Ni personer fikk tilbud fra spes.ped i 2020.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Kvislabakken barnehage

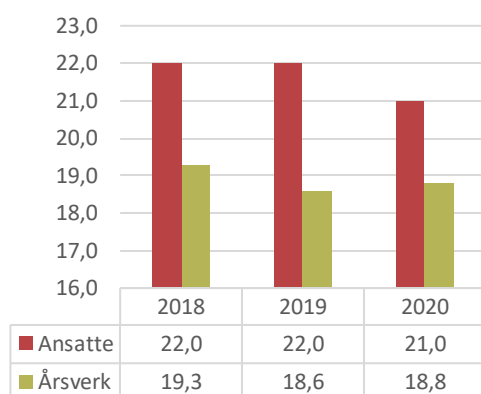
Leder: Heidi Halle Forbord



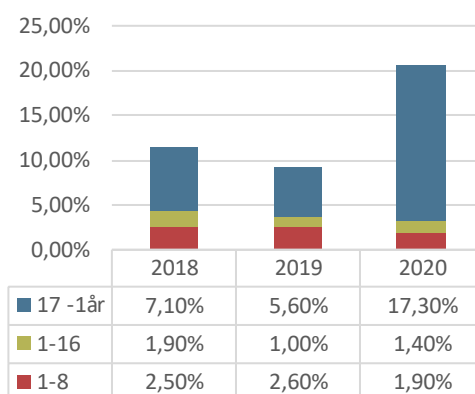
Begivenheter:

- Konstituering av ny styrer 17.02.20- deltar på lederutdanning for styrere ved DMMH.
- Fagarbeider tatt utdanning som barnehagelærer.
- Utviklingsarbeid; Årsplanen; gi god informasjon om våre verdier og arbeidsmåter. Rammeplanens kap. 2; Ansvar og roller- utvikle felles forståelse i organisasjonen.

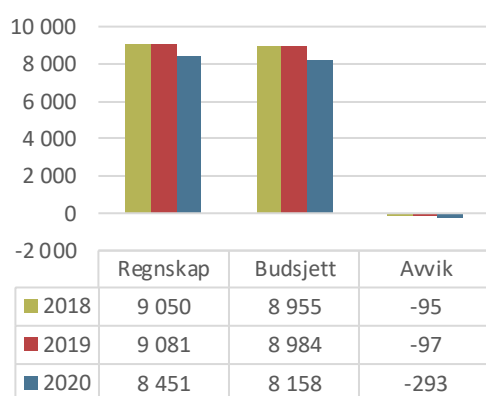
Bemanning



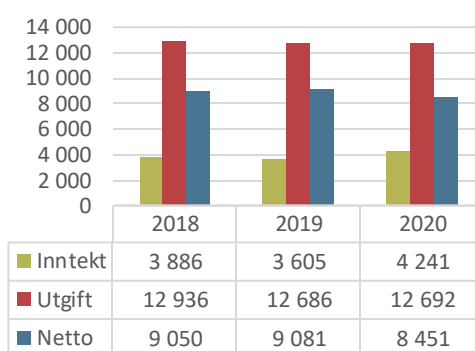
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Antall årsverk har gått noe ned fra 2019, grunnet nedgang i barnetall. Bemanningstilpasning er foretatt ved naturlig avgang (gått av med pensjon, pedagogisk leder konstituert som ny styrer grunnet langvarig sykdom, fagarbeider utdannet barnehagelærer vikarierer for pedagogisk leder, samt utprøving av annet arbeid). Vi hadde i utgangpunktet overtallighet ved oppstart august, men grunnet planlagte sykemeldinger og økning i søkere utover høsten ble ikke videre bemanningstilpasning nødvendig. Administrasjonsressursen er nedjustert i løpet av året fra 1,35 årsverk til 1,20. Vi innfrir pedagog- og bemanningsnorm.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet har gått kraftig opp fra 2019. Langtidsfraværet fra 5,6 % til 17,3 %. Forklaringen ligger i 7 ansatte med langvarige sykdommer og rehabilitering. 2 av de jobber ikke lenger i barnehagen, og de andre har en uavklart situasjon. Korttidsfraværet 1-8 dager har gått ned da vi erfarer færre tilfeller med typiske virus sykdommer. 1-16 dager er noe økt og er koronarelatert med blant annet karantene.

Raskt bytte av ledelse i februar grunnet sykdom og nedstenging i mars pga korona skapte stor usikkerhet i organisasjonen. Med en god dugnad fra alle parter kjenner vi at vi har kommet styrket ut av situasjonen. Erfaringene vi gjorde gjennom de strenge smitteverntiltakene i forhold til organisering har hjulpet oss å utvikle en bedre hverdagsorganisering både for barn og ansatte. Det har ført til mindre stress og en opplevelse av større innvirkning på egen arbeidshverdag.

HMS tiltak i organisasjonen har hatt fokus på økt evne til autonomi og medvirkning. Vi har derfor satt i gang utvikling av felles forståelse for hvilket ansvar og rolle vi har i barnehagen jmfør rammeplanen kap.2. Konstituert styrer fikk gjennomført medarbeidersamtaler med de fleste på høsten da det ikke ble tid til i februar. HMS møter og samarbeidsmøter er gjennomført. Vernerunde ble avtalt utsatt grunnet smittesituasjonen på avtalt tidspunkt.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Et negativt avvik på 293.000. Dette skyldes i stor grad lønnsutgifter til vikarer pga sykdom som man ikke har fått refusjon for. Med krav om faste ansatte på faste kohorter har det ikke vært mulig å benytte personalet fleksibelt, og behovet for vikar har vært større enn hva det normalt ville vært. Med lite stabilitet i personalgruppa grunnet sykdom har det vært økt bruk av overtid og forskjøvet arbeidstid for å sikre sårbare og yngre barns behov for trygge voksne rundt seg. Usikkerhet i forhold til hvordan en fikk avviklet ferien pga korona økte også vikarbruken. Barna melder inn 3 sammenhengende uker ferie på sommeren, mens ansatte melder inn 4 uker. Barnehagen har en kjøkkenressurs i 60% stilling, der 30% tas av kostbudsjetten og 30% av grunnbemanning. Under nedstenging mistet vi inntekt på kost, men lønn til kjøkkenhjelp gikk som vanlig. Noe tap av foreldrebetaling grunnet fritak pga langvarig sykdom hos barn. Ingen store innkjøp. Koronarelaterte utgifter er også en stor andel av avviket.

2.2 Fagområder

Barnehagen har i 2020 arbeidet med å utvikle årsplanen til et bedre arbeidsverktøy for ansatte, samt at den skulle gi både foreldre og andre interesserte god informasjon om våre verdier og arbeidsmåter, samt styrke vårt systematiske vurderingsarbeid. Både formen og innholdet er endret, men tar utgangspunkt i Stjørdal kommunes kapitler. Vi er en Reggio Emilia inspirert barnehage og har fokus på barnehagens rom som den tredje pedagog, der rommets innhold, organisering og bruk skal fremme og støtte barns interesser, lek og læring. Samspillet mellom rommet, barna, ansattes engasjement og valg av materialer, leker, utstyr, møblement og organiseringen påvirker barnas

muligheter for samspill, lek og læring. Vi har en prosjekterende arbeidsmåte, det vil si at barnehagen har en felles prosjekt tittel, der hver base/gruppe tilpasser sitt prosjektarbeid ut fra barnas fascinasjoner og behov. Synliggjøring av vår pedagogiske praksis har vi blant annet gjort gjennom «Innblikket» som er en liten rapport som sendes til foreldre der vi beskriver og legger ved bilder hva har skjedd så langt i prosjektarbeidet sammen med barna. Innblikket er også grunnlaget for videre arbeid (ukeplanen). Sosiale medier som Instagram og facebook brukes også for å synliggjøre arbeidet vårt. Vi har i pedagog gruppen hatt fokus på å utvikle de didaktiske arbeidsprosessene og sammenhengen mellom disse. Arbeidet med Class-dimensjonene og Trygg før 3 prosjektet er fortsatt med oss i hverdagen og er slik sett med å danne grunnlaget for våre holdninger og møter med barn og foreldre. Konstituert styrer deltar på lederutdanning for styrere og har gjennom utdanningen et utviklingsprosjekt som skal styrke barnehagens refleksjonskultur som et verktøy for systematisk vurderingsarbeid. Dette arbeidet vil fortsette i 2021.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Kvislabakken skole

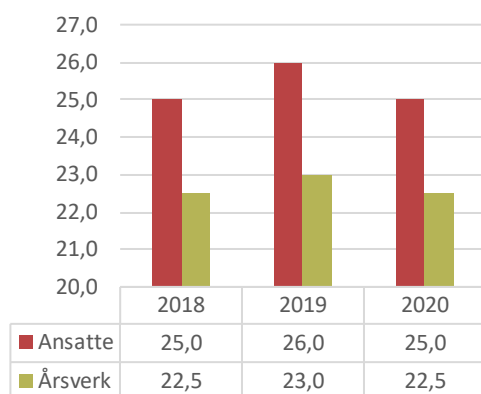
Leder: Marte Lyng



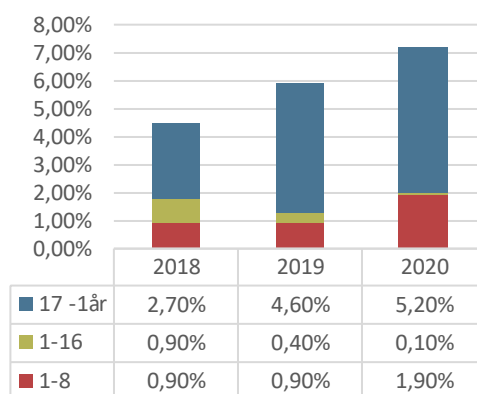
Begivenheter:

- Internasjonal uke
- Skoleløp med innsamling til TV-aksjonen
- Grunnskolens uke, i samarbeid med FAU

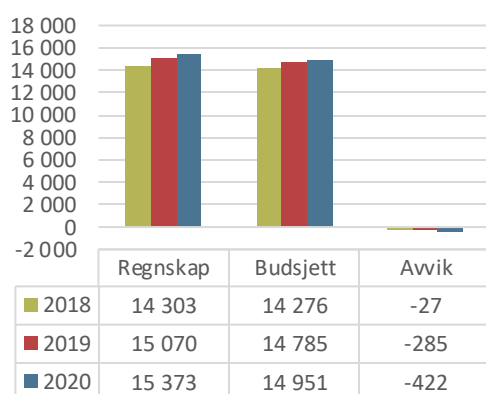
Bemanning



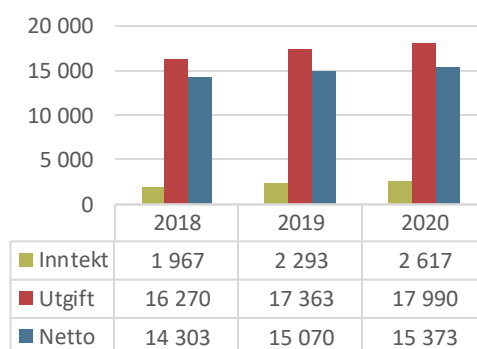
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning Kvislabakken skole har 25 ansatte fordelt på 22,5 årsverk i skole og SFO. Vi har en et godt sammen-satt personale av kjønn, alder og kompetanse, med en stor andel mannlige lærer og fagarbeidere. Vi har 4 fagarbeidere i barne- og ungdomsarbeiderfaget som jobber både i skole og SFO, i tillegg til lærling og SFO-leder. Alle våre fagarbeidere jobber ufrivillig deltid og ønsker full stilling. Det er en utfordring å ha tilstrekkelig antall fagarbeidere til å møte behovene i skole og SFO gjennom en lang dag, samtidig som stamme budsjett skal overholdes. Dette har vært ekstra utfordrende gjennom perioden med COVID-19 og opprettholdelse av trinnvise kohorter i SFO-tid.

1.2 Sykefravær Sykefraværet ved Kvislabakken skole i 2020 var høyt, med et høyere langtidsfravær på 5,2 %. Vi har et høyere korttidsfravær på 1-8 dager med 1,9 % (1-8 dager), men en nedgang på 1-16 dager til 0,1% (1-16dager). Dette gir en total fraværsprosent på 7,20 %. Mye av økningen i korttidsfravær 1-8 dager er koronarelatert grunnet smittevern hensyn. Økningen i langtidsfravær skyldes blant annet lengre jobbrelatert sykefravær hos leder, grunnet høyt arbeidspress i forbindelse med kompleks elevsak knyttet til Oppl. §9A. Skolen har et velfungerende HMS-team hvor vi har en god dialog omkring det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Det siste året har vært preget av smittevernrutiner og ivaretagelsen av ansatte under pandemien COVID-19.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Vi leverer et negativt resultat på 422 000,- i 2020. Vi har de siste årene hatt en nedgang i elevtall som har redusert budsjettrammen, samtidig som vi har en økning i komplekse og store utfordringer hos enkeltelever ut over det sakkyndige tilrådsninger og enkeltvedtak tar høyde for. Skolen oppfyller ikke lærernorm for småtrinnet, samtidig som det ikke er noe å hente fra lærernorm på mellom-trinnet. UDIR's oversikt over lærertetthet, viser at Kvislabakken skole har flest elever per voksen blant alle barneskolene i Stjørdal kommune, med 17,9 elever pr. pedagog.

2.2 Fagområder

2.2.1 Utviklingsarbeid

Fagfornyelsen: Vi hadde stort fokus på Fagfornyelsen i starten av 2020, gjennom arbeid i profesjonelle læringsfellesskap innad i eget personale med Kompetansepakken "Innføring av nytt læreplanverk" (UDIR). Arbeidet ble ledet av en skolegruppe bestående av lærer, inspektør og rektor. Grunnet nedstengningen i mars, ble det vanskelig å gjennomføre utviklingsarbeid som planlagt, og mye av tiden gikk med til driftsoppgaver og stadige endringer knyttet til smittevernreglene.

iPad: Skolen har i flere satset på iPad "èn til èn", og en stor andel av våre ansatte har god profesjonsfaglig digital kompetanse. Dette så vi positiv effekt av under nedstengningen i mars, hvor skolene raskt måtte gå over til digital hjemmeundervisning.

Læringsmiljø: Resultatene fra Elevundersøkelsen (UDIR) på 5.-7.trinn viser at elevene har det bra og trives godt på skolen. De har venner å være sammen, de opplever at de har et trygt skolemiljø og de opplever lærerne som trygge voksne som bryr seg.

2.2.2 Skolebygg

Kvislabakken skole har en blanding av eldre og nyere bygningsmasse, med en midlertidig løsning med paviljong for ett trinn for å løse plassproblemer ved skolen. Skolen har store utfordringer når det gjelder arbeidsrom for lærere, personalrom og ikke minst møterom. Rommene har små areal og gir oss utfordringer i ulike samarbeidsfora. I dag fungerer rektors og helsesøsters kontor som skolens møterom, noe som oppleves langt fra tilfredsstillende. En annen utfordring er manglende innbruddsalarm og direktevarsling ved brann tilknyttet alle våre skolebygg.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Lånke barnehage

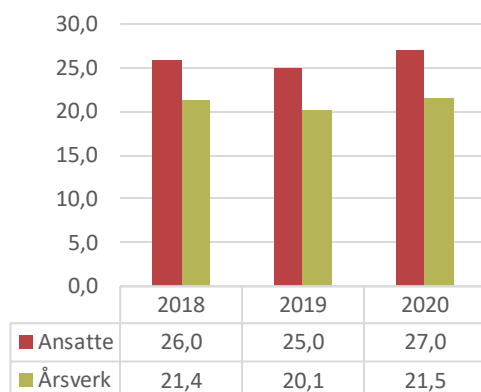
Leder: Anita Kirknes



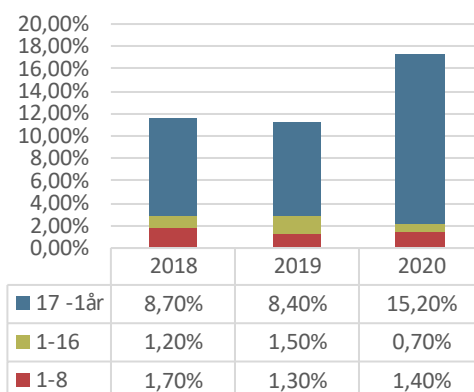
Begivenheter:

- To assistenter tok fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget.
- En kraftprøve ble gjennomført 4.november, da 328 personer ble testet for korona i barnehagen, og det i løpet av en riktignok, lang dag.
- Oppgraderingen på utelekeplassen ble ferdigstilt!

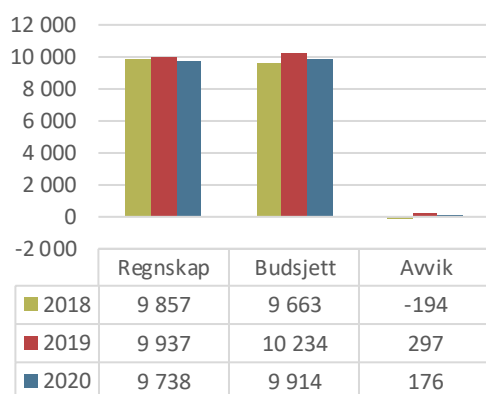
Bemanning



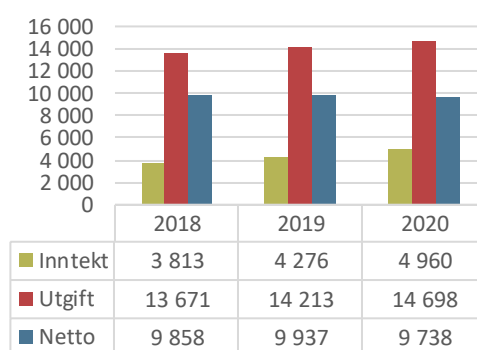
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Barnehagen har 78 plasser, dette fordelt på tre storbarnsgrupper for barn i alderen 3-6 år og to småbarnsgrupper for barn i alderen 0-3 år.

1.1 Bemanning

Barnehagen har tre grupper på storbarn, med 3 ansatte i grunnbemanning på hver gruppe med 18 barn. På småbarn er det to grupper med 12 barn i hver og 4 ansatte på hver gruppe. Med normal drift samarbeider disse morgen og ettermiddag, men også ved behov i løpet av dagen. Korona og kohortdeling ga oss utfordringer, når det gjaldt å hjelpe hverandre i hverdagen. Ansatte skulle holde seg på sin kohort, og det samarbeidet som letter arbeidsdagen ble ikke like enkelt. Samtidig har personalet stilt opp og organisert barn og ansatte så godt som mulig i dette annerledes året. Vi hadde 1,7 årsverk i støttepedagog og 1,8 årsverk assistent, opp mot barn med ekstra behov. Barnehagen hadde 1,7 årsverk til sammen med ansvar for administrasjon, personal og den pedagogiske biten av driften. 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 2020 hatt elever på norskopplæring og arbeidstrening. Vi er praksisbarnehage for Nord Universitet. Elever fra ungdomsskolen, fikk utplassering ved barnehagen.

1.2 Sykefravær

Langtidssykefraværet var på 15,2 % i 2020, korttidsfraværet var på 2,1, noe fravær på grunn av karantene også der. Noe av sykefraværet skyldes ansatte med operasjoner som gir lange sykemeldinger. Andre har helseutfordringer som gjør at de sliter med å arbeide i barnehage. 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-Nav, der vi har et partssamarbeid rundt sykefraværet. Ellers var det uhell med skader som gjorde sitt til at sykefraværet ble veldig høyt utover høsten, og da samtidig med kohort drift av barnehagen ga dette stor slitasje på de ansatte.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Regnskapet viser en pluss på 176 000. Dette skyldes i all hovedsak at vi hadde et forbruk på 939 000 på sykevikarer, mens vi fikk 1.381 000 i sykepengerefusjoner. Vi slet med å få tak i nok vikarer utover høsten.

2.2 Fagområder

Vi fortsatte med forskningsprosjektet, "Trygg før tre," men etter som året ble helt annerledes enn forventet, ble en del satt på vent med koronastenging og etter hvert, "kohorter." Tema for høsten -20 og videre inn i -21, var en "Frisk kropp," Å lære å ta vare på seg selv innebærer også å ta vare på egen helse. Gjennom å ha gode vaner når det gjelder fysisk aktivitet og kosthold vil vi gi barna et godt grunnlag for å ta vare på egen helse resten av livet, f.eks legger vi til rette for aktiviteter med høy intensitet. Uteområdet ble delt opp i forskjellige områder for hver gruppe, og her har de rullert for å få en mer inspirerende utelek. Vi har også fokusert på inkludering, vennskap og forebygging av utenforskap. Turområdene rundt barnehagen blir flittig brukt, og turer er høyt prioritert. På foreldreundersøkelsen som ble gjennomført på slutten av året skåret barnehagen høyest på barns trivsel, noe som vi tar med oss som et godt tegn og en god pekepinn på vår visjon som er "Glede i hvert steg!"

Årsrapport 2020

Oppvekst: Lånke skole

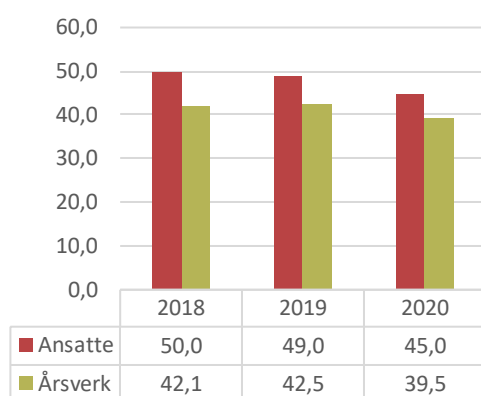
Leder: Elin Indergård



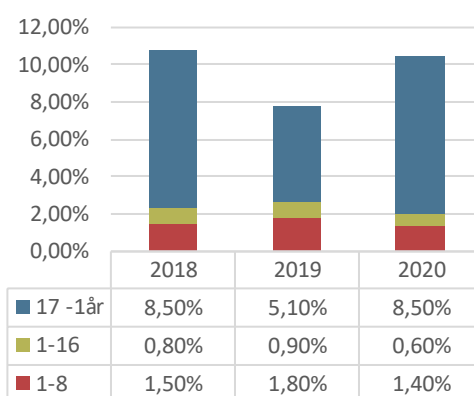
Begivenheter:

- Fra vanlig skole til full drift av hjemmeskole på et halvt døgn. Fra gult til rødt nivå på 6 timer. Lånke skole viser seg å være en dynamisk, fleksibel og omstillingsdyktig org.
- Gode alternativer til koronastengte begivenheter for å gi elevene det lille ekstra

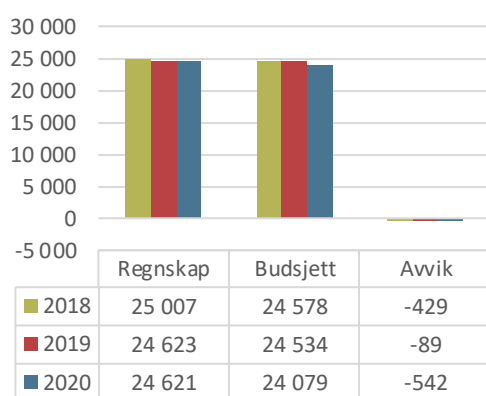
Bemanning



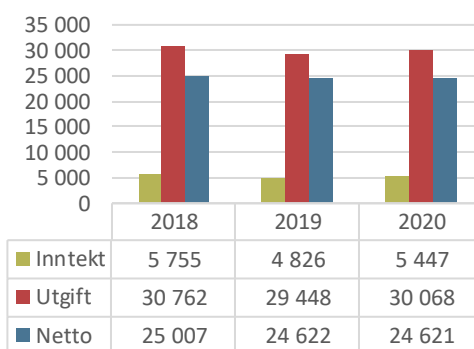
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Lærernormen er ikke oppfylt på mellomtrinn høsten 2020, mens vi er litt over norm på småtrinn. Vi har hatt to miljøveiledere med pedagogisk kompetanse på mellomtrinn, så vår oppfatning er at elevene er godt ivaretatt selv om vi har manglet litt på lærernormen. 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 i år 3 miljøveiledere, alle med pedagogisk bakgrunn, som gjør en fantastisk innsats med de av elevene våre som trenger tette oppfølging på grunn av vanskelige livssituasjoner. 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 SFO. Det er lite attraktivt for fagarbeidere med små stillinger. Det har vært svært vanskelig å få vikarer i tiden før jul da vi hadde mye fravær. Ansatte melder tilbake om meget stor trivsel på arbeidsplassen, med gode kolleger og svært godt arbeidsmiljø. Koronasituasjonen har bidratt til større sosial distansering og høyere arbeidspress i alle ledd, noe som preger arbeidsplassen i en viss grad, men vi har likevel klart å ha fokus på at vi skal trives.

1.2 Sykefravær

1 lærer med arbeidsrelatert sykmelding grunnet stort arbeidspress og utagerende adferd på småtrinn høsten 2020. Vi har høsten 2020 hatt høyt langtidsfravær som skyldes andre ting enn arbeidsplassen. Det handler om både kroniske sykdommer, akutt sykdom/skade og utfordringer i privatlivet. Vi har vært svært restriktive på vikarbruk ved sykefravær for å prøve å spare inn overforbruk. Vi har redusert på personalsiden fra januar 2021 (naturlig avgang/langtidssykefravær uten vikar)

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Vi hadde et overforbruk på våren på grunn av ekstra bemanning i klasse knyttet til §9A-sak hos fylkesmannen og to klasser med store atferdsmessige utfordringer. Da budsjettet for skoleåret ble lagt var det i balanse, men på grunn av nedtrekk på 350' etter skolestart, og elev med helseutfordringer har vi ikke klart å holde budsjettet. Skolen fikk tilført totalt 50' i ekstra midler for november og desember knyttet til økt bemanning rundt en klasse med spesielt store utfordringer. Skolen er ikke fornøyd med at vi har avvik på driftsresultatet, men har gjort det vi kan for å hente inn så mye som mulig med de utfordringene vi har. Et trygt skolemiljø for både elever og ansatte er svært viktig, og i tillegg til mange gode tiltak og gode planer for arbeidet med klassene så må vi noen ganger ha mer personell for å få sikret et trygt læringsmiljø.

2.2 Fagområder

Fagfornyelsen: Lånke skole følger kommunegruppas plan for implementering av fagfornyelsen. Verdløftet, fagplaner, dybdelæring og tverrfaglige tema har vært i fokus i 2020. Vi har mange spennende prosjekt i klassene knyttet til de tverrfaglige temaene. Vi eksperimenterer med ulike planverktøy og metodikk knyttet til fagfornyelsen dette skoleåret for å lande en omforent og god måte å jobbe på som gir god læring og en rød tråd gjennom utdanningsløpet.

Høsten 2020 hadde vi første høsten der alle klasser hadde iPad, og vi har fått laget en god plan for hva de ulike klassene skal lære og hvilke apper de skal bruke på ulike trinn. Denne planen blir evaluert våren 2021. På grunn av kronasituasjonen og hjemmeskoleperioden våren 2020 fikk vi et kjempeløft av den digitale kompetansen til ansatte på kort tid. Vi jobber med å finne den gode balansen mellom det digitale og det analoge for å skape best mulig læring.

Et trygt og godt læringsmiljø: Skolen har funnet en god måte å jobbe planmessig med læringsmiljøet på der vi ser at det utfordrer oss. Vi oppretter tidlig aktivitetsplaner både på enkeltelever og klasser for å sikre gode og gjennomtenkte planer for arbeidet som skal gjøres. Terskelen er lav for å drøfte med fagmiljøene i kommunen for å sikre så gode tiltak som mulig.

Korona: Vi har vært dyktige på å følge opp og etterleve nasjonale og kommunale pålegg og retningslinjer. Organisasjonen har vist seg i stand til å snu seg på svært kort tid.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Midtheim barnehage

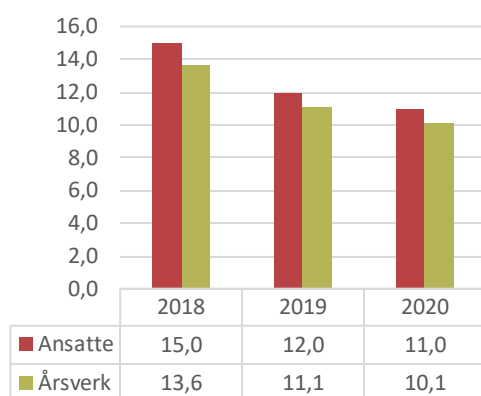
Leder: Bente Johnsen



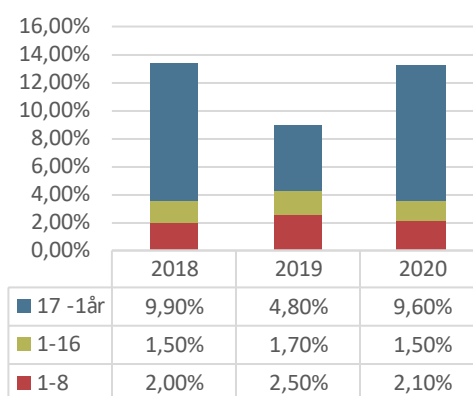
Begivenheter:

- FN-dagen, nissefest, karneval, Luciafeiring, samenes nasjonaldag, oppgradert lekeplass.
- Implementering av Trygg før 3.
- Felles tema for barnehagen "Kroppen Min".

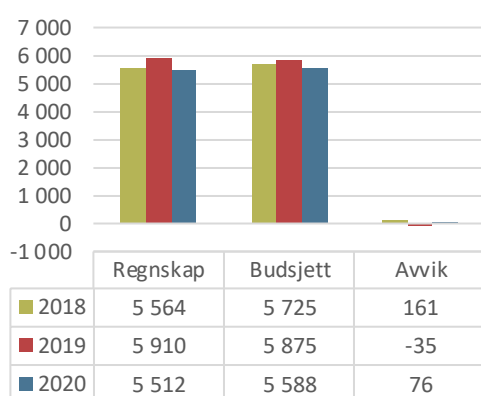
Bemanning



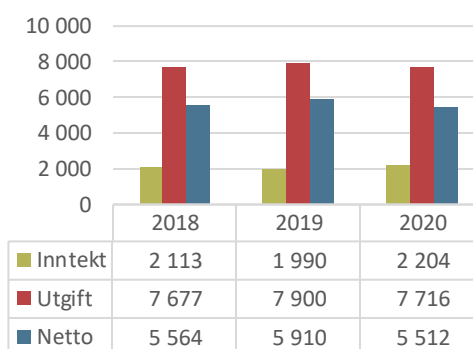
Sykefravær



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 3 pedagoger/spesialpedagoger, 2 barnepleiere, 3 barne- og ungdomsarbeidere og 2 assistenter.

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.

Etter vi i oktober 2020 fikk 4 nye barn fra Husmorhuset bhg, har vi fått dispensasjon fra pedagognormen ut dette barnehageåret.

1.2 Sykefravær

På sykefravær-statistikken ser man at sykefraværet har hatt en oppgang fra forrige år. Dette skyldes langtidssykmeldte som sliter med kroppslige plager.

Noe ekstra sykefravær har det vært i forbindelse med Covid-19, med nærkontakter, ekstra viktig at syke ansatte holder seg hjemme, og tester ved forkjølelse.

HMS-teamet har jobbet videre med arbeidsmiljøet og tillitsvalgte har en viktig og betydningsfull rolle i å være stemme for de ansatte. I medarbeidersamtalene har vi hatt fokus på hvordan vi kan være raus med hverandre, og betydningen av dette for å få ansatte mest mulig på jobb.

Det ligger utfordringer som sagt i forhold til ansattes fysiske helse og det å stå i 100 % jobb i barnehage.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Ansatte er fleksible og løsningsorienterte både på gjenbruk av materialer og på omorganisering av folk ved sykdom. Noen begrensninger på hvor vi kan sette ansatte i forhold til avdeling/kohort har vi kjent på. Vi har brukt faste vikarer for alle langtids-sykmeldingene som vi har hatt. "Billigere" vikarer lønnsmessig enn faste ansatte har gitt noe overskudd. En del av dette har vi brukt til nyinnkjøp av møbler og leker/sykler, data/telefoner som vi ser på som en nødvendig investering. Har hatt god oversikt over det økonomiske, som for året går greit i pluss.

2.2 Fagområder

Dette barnehageåret har vi fokus på fagområdet Kropp, bevegelse, mat og helse. Vi har jobbet med dette fagområdet og flettet det inn i vårt felles tema som er: Kroppen Min. Vi har jobbet med å fordype oss videre i to av dimensjonene i Trygg før 3: "Ansattes sensitivitet" og "Reguleringsstøtte". Her har vi blant annet tatt i bruk metodene "Jeg ser" og "Grønne tanker Glade barn". Alle avdelingene har jobbet med ulike momenter av kroppen som; hva heter kroppsdelene, hvordan fungerer de, hvilke og hvordan kjennes følelsene i kroppen m.m.

Refleksjon i avdelingsmøter og personalmøter med fokus på:

- Språk og barnas norsk-ferdigheter.
- Mat og Måltider, mindre sukker og mer grønnsaker.
- Trygg før 3 Ansattes sensitivitet og Reguleringsstøtte.
- Kroppen Min, hva – hvordan – hvorfor. Hvile og aktivitet.
- Midtheimposten som dokumentasjon av vårt faglige arbeid.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Sandskogan barnehage

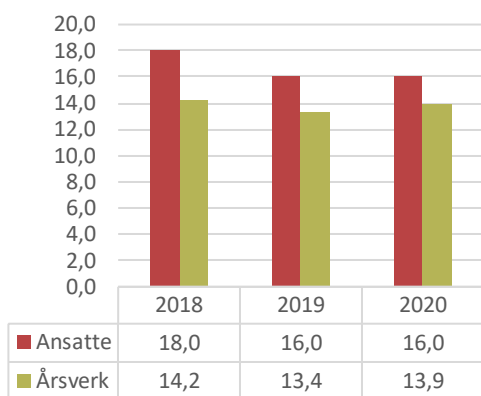
Leder: Tove Furunes



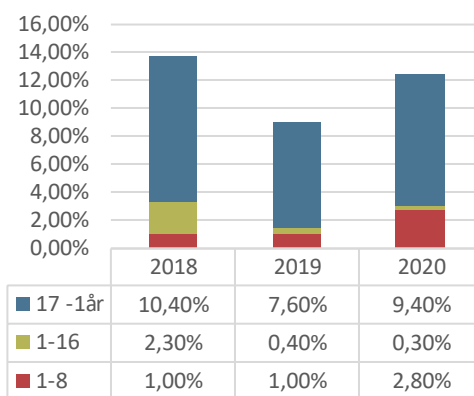
Begivenheter:

- Implementering av «Klar, ferdig, gå». Prosjekt i med fysio- og ergoterapitjenesten.
- Markerte Lucia – dagen utendørs i barnehagen med foreldre – Coronatilpasset. Veldig stemningsfull markering, med sang og servering til foreldrene.

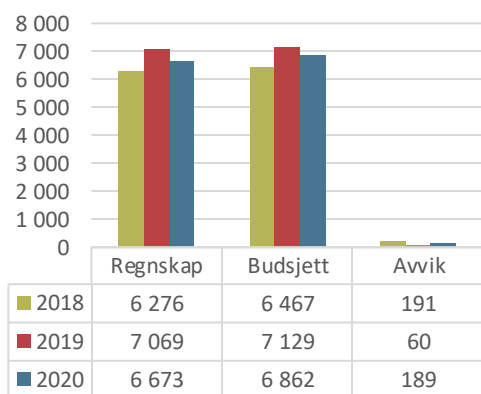
Bemanning



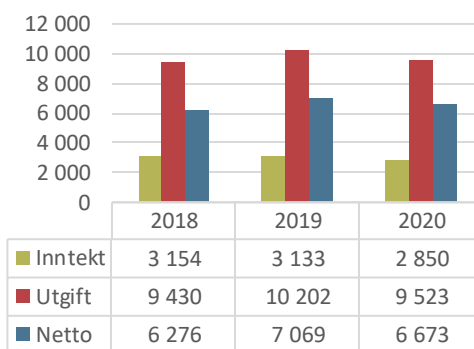
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

Sandskogan barnehage har 4 avdelinger og ligger i sentrum av Stjørdal. Pandemien har gitt barnehagen utfordringer når det gjelder, gruppedeling, gruppestørrelser, hygienetiltak, Rødt og Gult nivå, egne områder for ulike kohorter, informasjon, planlegging/gjennomføring av pedagogisk innhold og organisering av møtevirksomhet. Endringene har skjedd hyppig og med korte frister. HMS-team og lederteam ved enheten har samarbeidet godt og bidratt til at vi har fått levert gode tjenester. Barnehagen holdt åpent i påskeuka for barn av foreldre i samfunnskritiske stillinger. Coronapandemien har styrket barnehagens endringskompetanse og de ansatte har gjort en formidabel jobb i hverdagen. Samtidig konstateres det at det i lengden er en merbelastning på de ansatte.

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 13 deltidsansatte, hvorav 11 av disse har årsak i delvis omsorgspermisjon for egne barn, delvis uføregrad eller delvis AFP. 6 av de ansatte er over 60 år. To barnehagelærere er ansatt på bakgrunn av vedtak etter Lov om barnehager § 19a, og to assistenter etter Lov om barnehager § 19g. Enheten har 2 lærlinger og vi er tiltaksarrangør for en ansatt i samarbeid med NAV. En av våre kolleger gikk av med alderspensjon våren 2020, og pr. 31. desember har vi 6 ansatte over 60 år. Vi vil over en femårsperiode ha behov for rekruttering av ansatte med god barnehagefaglig kompetanse.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet økte gjennom hele 2020, med flere ansatte sykemeldt i lengre perioder. Korttidsfraværet økte også gjennom året til 2,8%. Tjenesten oppleves som stabil og god for brukerne. Denne påstanden er basert på tilbakemeldinger fra foreldre, både muntlig og gjennom Foreldreundersøkelsen. Til tross for det økte sykefraværet har personalsituasjonen vært opplevd som relativt stabil, da vi har hatt dyktige vikarer inne over lang tid. Det totale sykefraværet er økt fra 9% i 2019 til 12,5 % i 2020. Sykefravær/tilstedeværelse har vært et tema i alle HMS-møter.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

2020 endte med et positivt resultat på 189.000 kroner. Arter å se på er ferievikarposten. Med 6 ansatte over 60 år gir dette i tillegg til ordinær 5 ukers ferie for alle, ytterligere 6 uker å avvikle. Har også brukt en del midler på å oppgradere it-utstyr. Pedagoger har plantiden hjemme i større grad, og trenger gode arbeidsredskaper. Vi bytte også ut avdelingstelefonene, da disse i stor grad brukes mye i dokumentasjonsarbeidet.

2.2 Fagområder

Vi jobber for økt kvalitet på relasjon og læringsstøtte, gjennom bruk av Class. I 2020 har vi utarbeidet et årshjul for arbeid med helhetlig motorisk utvikling. Dette sammenfaller godt med utarbeidelsen og utprøvingen av den nye dimensjonen "Motorikk og psykisk helse". Disse verktøyene og personalets kompetanse bidrar til å skape trygge rammer og en stabil og god base ved oppstart. Vi har jobbet prosjektert for å skape et felles lekegrunnlag og tilrettelegge læringsmiljøet for å fremme barns utvikling. På 3-6 års avdelingene har Bukkene Bruse vært hovedtema. 0-3 og 2-4 års avdelingene har hatt Skinnvotten og Hakkebakkeskogen som tema. Dette har satt tydelige spor i leken og i det fysiske miljøet på alle fire avdelinger.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Skatval barnehage

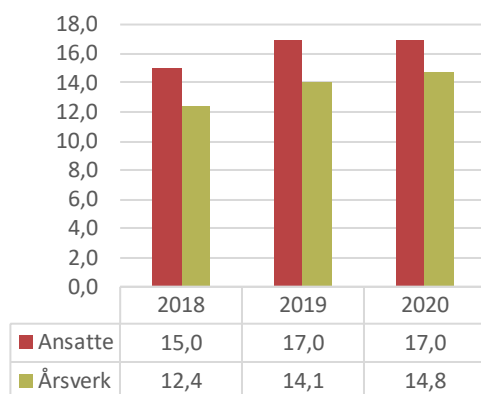
Leder: Wenche Søråunet



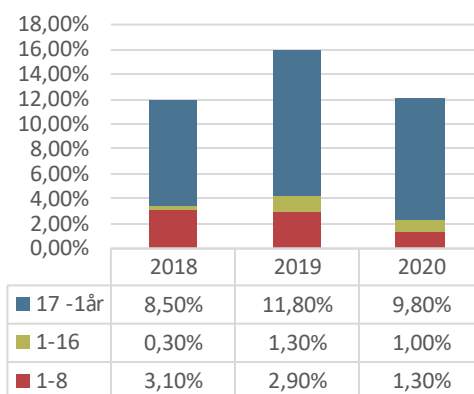
Begivenheter:

- 2020 ble i stor grad preget av pandemien. Nye arbeidsoppgaver og nye erfaringer har preget året. Ansatte har stått i det og gjort en fantastisk jobb.
- Oppgradering av utelekeplassen, to nye lekeapparat.

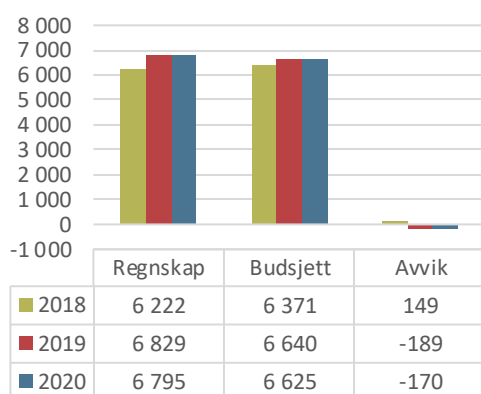
Bemanning



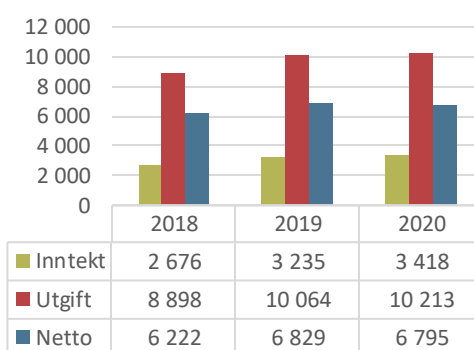
Sykefravær



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. Fra august fikk vi 1 års lærling barne- og ungdomsarbeider. Så da ble det en mann på enheten. Vi er praksisbarnehage for Nord universitet og tar imot elever fra Ole Vig videregående skole

1.2 Sykefravær

Vi hadde også i 2020 et høyt sykefravær. Spesielt på langtidsfravær, men det er en god nedgang fra 2019. 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 våren var gravide som var sykmeldt. Men vi jobber med det, vi har stor fokus på å få et godt skolert HMS team, med fokus på arbeidsmiljø og nærvær, og metoder vi skal bruke for å øke nærværet. Vi har i starten av 2020 etablert kontakt med arbeidslivssentret, og har gjennom hele året hatt dem med i HMS teamet for å øke kompetansen på partssamarbeid. Ansvarliggjøring og rolleavklaring har vi jobbet mye med.

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. Svangerskapspermisjoner i 80%, der vi må ha vikar i 100% har og påvirket sluttresultatet og lønn til ansatt som fra august gikk over i annen stilling. I tillegg leide vi inn festivalgjerdet for å kunne håndtere smittevernreglene ifht oppdeling av uteområdet, noe som medførte en stor utgift.

2.2 Fagområder

Et år med pandemi har utfordret oss på det faglige området. Mye av fokuset har vært på smittevern og organisering. Men pandemien har og gitt oss nye erfaringer og nye arbeidsmåter. Bl. a har vi brukt digitale verktøy mer. Teams, både til møter, kurs og daglig kommunikasjon har vært viktig kommunikasjonskanal dette året. Og læringskurven har vært bratt hos ansatte.

Vi ønsker å være en del av bygda og være en aktiv deltaker i lokalsamfunnet. Vi ønsker å vise oss fram og delta på ting som skjer i lokalsamfunnet. Pandemien har satt dette på vent. Likedan felleskapet innad i barnehagen, når vi har vært strengt adskilt i kohorter pga. smittevernet. Vi har hatt lite muligheter på dagtid til basemøter, felles kompetanseheving. På høsten la vi opp til en del kveldsmøter slik at vi kunne samle ansatte på basene til felles refleksjon og faglig utvikling.

Vi var i kontrollgruppa, 2019 gruppa i Trygg før 3 og skulle bruke barnehageåret 2019/2020 til skolering. Det ble brått slutt i mars. Etter det ble det redusert aktivitet. Men prosjektet ble ferdig. Og vi har fortsatt og vil fortsette å jobbe med Trygg før 3. I årsplanen for 2020/2021 har vi satt fokus på reguleringsstøtte. Av fagområdene har vi valgt oss ut antall – rom – form, og leide inn kursholder fra Nord universitet på planleggingsdagen i august, for å få et felles utgangspunkt for det arbeidet.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Skatval skole

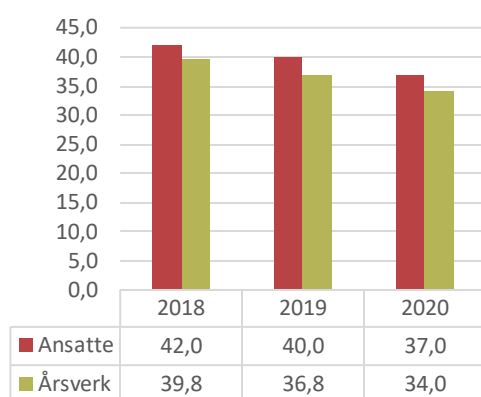
Leder: Espen Aarnes



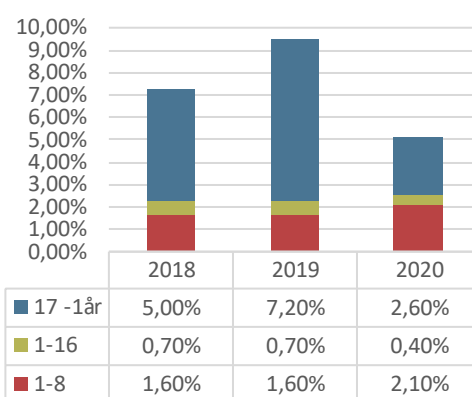
Begivenheter:

- Covid-19
- Ny gapahuk

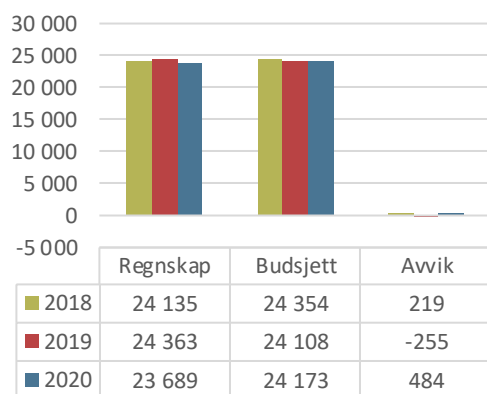
Bemanning



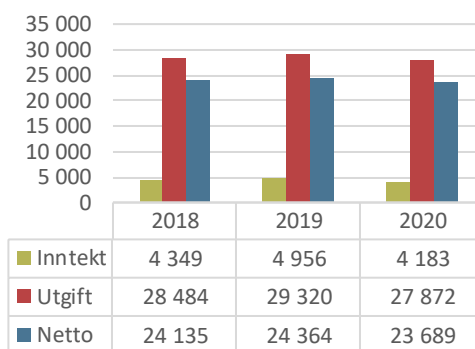
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Alle ansatte ved Skatval skole tilfredsstiller kompetansekravene, så personalet består av en dyktig gjeng med en grei kjønns- og aldersfordeling. Bemanningen er god nok til å gi de som fungerer greit i skolen, samt dem med mye spesialundervisning (gule), et godt tilbud. Utfordringen er alle de mellom der, som vi ser blir stadig flere. Her har vi mange som trenger ekstra oppfølging, og de ansatte må alt for ofte vurdere om de skal ta seg tid til den/de som må få ekstra oppfølging for å kunne delta i undervisningen, eller om de skal være med resten av klassen. Særlig på de yngste trinnene blir det for lite ressurser for å kunne gi tilfredsstillende tidlig innsats, samt å styrke bemanningen der viser det er behov. Dette slår negativt ut både for den ordinære undervisningen for alle elever, og for dem som trenger ekstra hjelp for å fungere greit i skolen. Det at vi ikke har de ressursene vi trenger til dette på småtrinnet kan bidra til økt spesialundervisning, samt økt skolefravær og frafall senere i skoleløpet.

1.2 Sykefravær

Det har vært et relativt lavt sykefravær i 2020. Dette skyldes blant annet at vi har hatt færre i svangerskap, noe som har bidratt til mange langtidssykemeldinger de siste årene. En økning i korttidsfraværet kan nok knyttes til Covid-19.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Avviket skyldes i hovedsak en større refusjon for gjesteelever som kom på nyåret. Den ble det ikke tatt tilstrekkelig høyde for i regnskapet.

2.2 Fagområder

Skolemiljøet har og vil fortsette å være det viktigste fagområdet vi jobber med. Viser 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. Dessverre ser vi at de ressursene vi avsetter til dette alt for ofte blir brukt til elever som trenger ekstra hjelp. Disse elevene har vi ikke nok ressurser til, og der må vi sette inn de ressursene vi kan oppdrive, når behovet dukker opp.

Fagfornyelsen er selvfølgelig et hovedområde i 2020. Det er blitt brukt mye tid på dette, men det viktige kollegiale samarbeidet har blitt kraftig redusert på grunn av Covid-19.

Årsrapport 2020

Oppvekst: Skjelstadmark barnehage

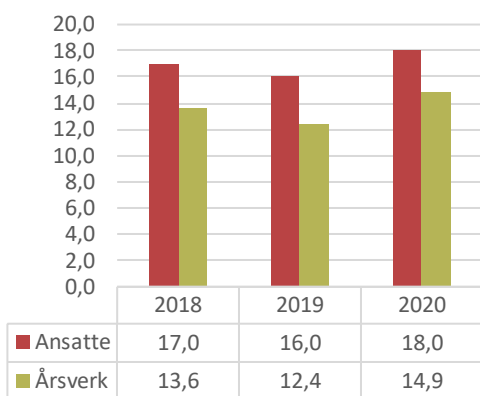
Leder: Anders Westöö



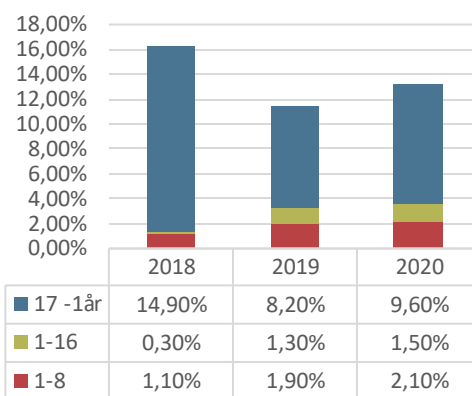
Begivenheter:

- Komme tilbake i barnehagen etter stengte uker
- Godt samarbeid med FAU

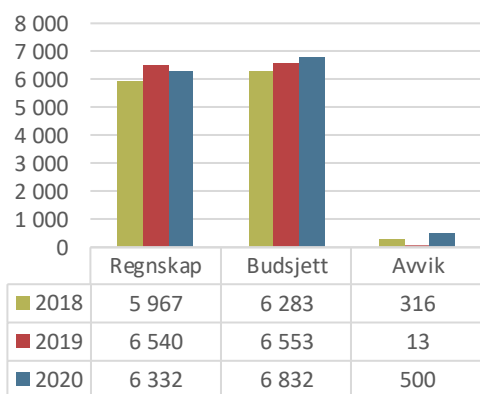
Bemanning



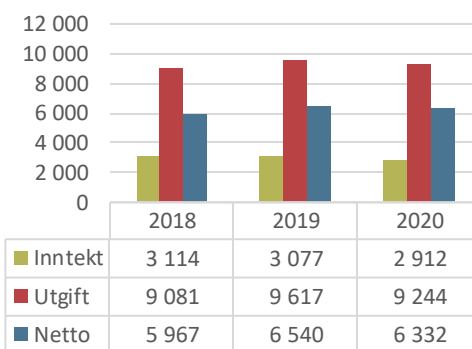
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

2020 har vært et annerledes år. Vi som alle andre har vært påvirket av pandemien. Barnehagen ble stengt ned i flere uker og etter det vært drevet med smitteverntiltak. Vi har i 2020 mange flere barn på 1-2 år avdeling. Det gir større behov for bemanning slik vi fått inn nye medarbeidere. Skjelstadmark barnehagen har i 2020 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 2020 er høyere korttidsfravær enn året før, men det er fortsatt lavt sett mot sektoren. Smittevernrestriksjoner har gitt et høgre korttidsfravær. Vi jobber kontinuerlig med nærværsfaktorer og relasjonsbygging gir resultat. En godt etablert refleksjonskultur gir alle ansatte en mulighet til å ta opp både faglige og andre spørsmål.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Barnehagen viser et regnskap med et stort plussresultat for 2020. Det var et utfordrende år med store uforutsette ekstra kostnader sett mot pandemien. Overskuddet kommer som en konsekvens av store refusjoner fra NAV.

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 2020 med i Trygg før 3. Fortsatt stort fokus på den sensitive voksne, så 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, rause voksne som har en vennlig tydelig holdning til barn og foreldre. Barnehagen har videreført kunnskap og kompetanse fra prosjektet. 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 2020

Oppvekst: Skjelstadmark skole

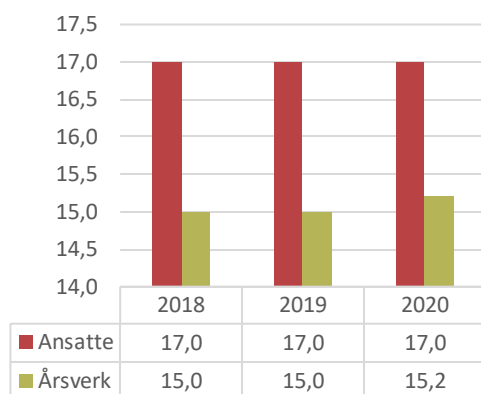
Leder: Anders Westöö



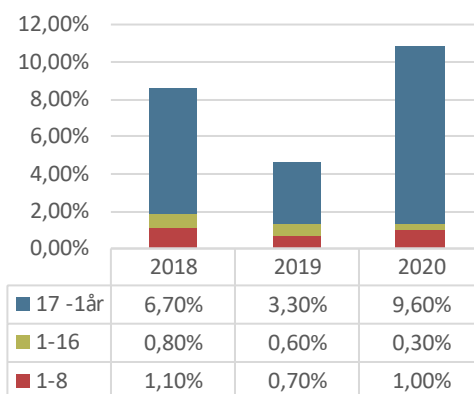
Begivenheter:

- OL dagen. Aktiviteter på tvers av trinn
- Komme tilbake på skolen etter stengte uker

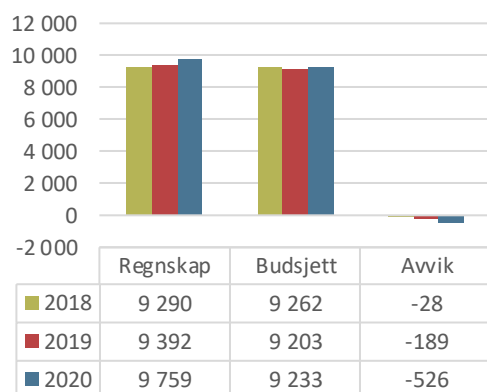
Bemanning



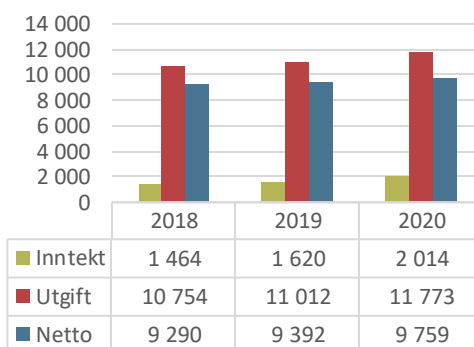
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Skjelstadmark skole og SFO hadde økt bemanning som i 2020. Med flere elever og økt behov for å møte elever med egne behov har skolen fått flere ansatte. 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 2020 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 fordelene det er med et oppvekstsenter som både har barnehage og skole/SFO.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet har over tid vært lavt, spesielt korttidsfraværet. I 2020 var det noe lavere enn i 2019. Det jobbes godt med relasjonsbygging og involvering / tilhørighet som forebyggende tiltak.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Skolen og SFO fikk større minusresultat i 2020. Mye av det kommer av et avvik mellom forventet foreldrebetaling og faktisk regnskap. Det har også vært store kostnader for å kunne drive skole og SFO ette smittevernkrav. 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 har i 2020 hatt fokus på det nye læreplanverket. Hvordan dette påvirker oss og hvordan vi skal bruke det til det beste for elevene. Vi har fortsatt arbeidet med å bli bedre på skolemiljø og at alle elever skal ha det trygt og godt på skolen.

Nasjonale prøver i regning, lesning og engelsk ble gjennomført høsten 20 av årets 5. trinn. Skolen hadde et resultat som var på, eller noe over snittet i Trøndelag.

Skolens arbeids har vært påvirket av smitteverntiltak. Det har redusert mulighetene til tverrfaglige opplegg. Vi samarbeider mye med FAU. Det har i 2020 vært lite samarbeid med lokale aktører som bygdekvinnelaget, idrettslaget og sanitetsforeningen mfl. Dette er også en konsekvens av pandemien. 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 2020

Oppvekst: Stokkan ungdomsskole

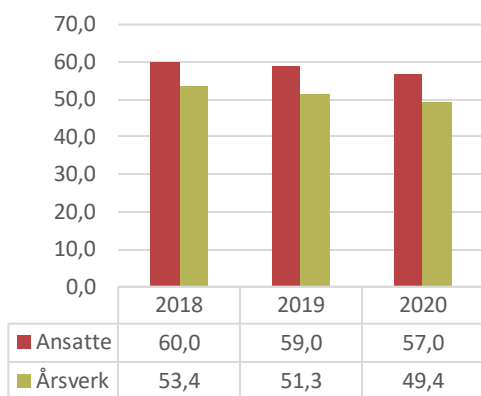
Leder: Torbjørn Morset Størseth



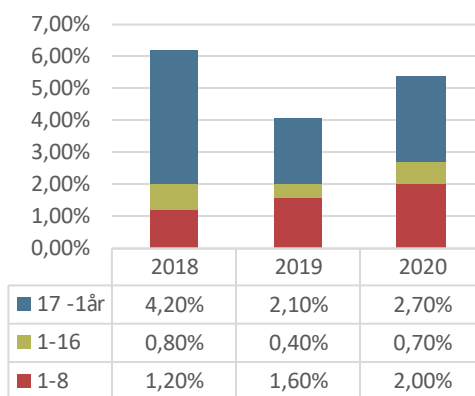
Begivenheter:

- Korona, korona, korona
- Oppsetting av musikalen Hair i februar, av valgfag sal & scene på 10. trinn
- Digital kompetanseheving

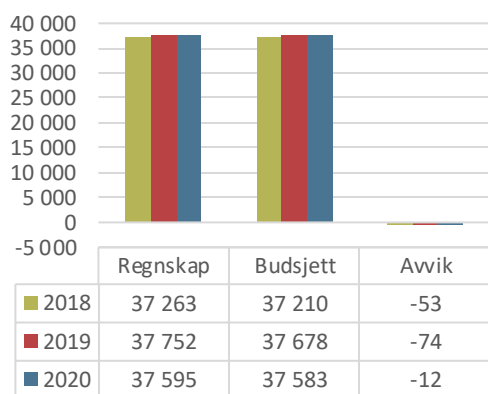
Bemanning



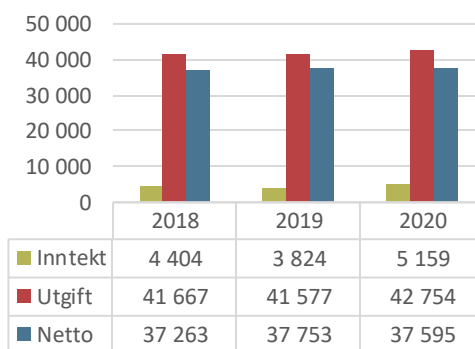
Sykefravær



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 (42 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. 50 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 5,4 %. Dette er lavt, og mye av sykefraværet er i tillegg svangerskapsrelatert. Sykefraværet økte med 1,3 prosentpoeng fra året før. Dette antas å skyldes korona. Trivselen blant arbeidstakerne er høy.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Vi hadde et merforbruk i 2020 på kr 12.000,-. Dette må anses som å være i balanse.

2.2 Fagområder

For avgangskullet 2019/2020 gikk grunnskolepoengene noe ned fra året før. Likevel ligger de over snittet fra de foregående årene. 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.

Til sist, men kanskje viktigst; rektor sitter igjen etter året er omme stum av beundring over hvordan ansatte og elever har håndtert pandemien. Her har alle levert langt over forventning, og de fortjener å bli grundig verdsatt for dette året.

Årsrapport 2020

VR Barneverntjeneste

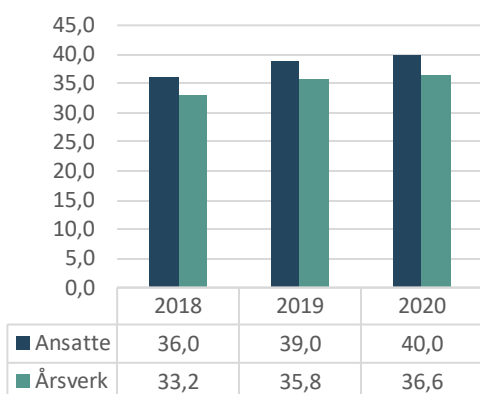
Konstituert leder: Anniken Lund



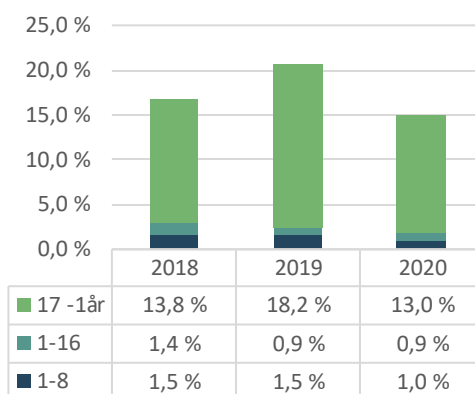
Begivenheter:

- Gjennomføring av arbeidsmiljørettede tiltak
- Omstilling og tilpasninger under en pandemi
- Veiledningsprogram for bedre kvalitet i tjenester

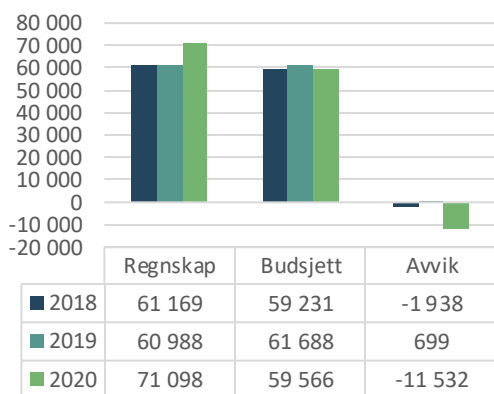
Bemanning



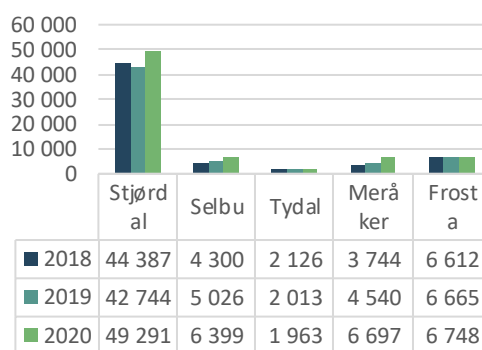
Sykefravær



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

Ved utgangen av 2020 hadde Værnesregionen barneverntjeneste registrert 36,6 årsverk fordelt på 40 ansatte. Reelle ressurser var imidlertid 34,4 årsverk og 37 ansatte. Avviket skyldes ansatte på rehabilitering som fortsatt har et ansattforhold i Stjørdal kommune. I ressursen inngår 2 årsverk merkantilt og 100 % barnevernleder

Tjenesten har pr. 31.12.20, 4,1 årsverk (fordelt på 5 ansatte) familieveiledere som jobber med direkte tiltak i hjemmet.

Barneverntjenesten har i 2020 vært organisert i fem (5) team, ledet av teamleder; barneteam (hjelpetiltak 0-12 år), ungdomsteam (hjelpetiltak 12 -23 år), mottak-/undersøkelsesteam og omsorgsteam. I tillegg til administrativt team og lederteam, samt at det mot slutten av året ble etablert et eget team for familieveilederne.

Det har vært fokus på nærværsfaktorer og stabilitet, samt oppfølging av nyansatte.

1.2 Sykefravær

Tjenesten har i 2020 hatt et sykefravær på 14,9%, fordelt på 1,9% korttidsfravær og 13% langtidsfravær. Dette er en reduksjon fra 2019 som samlet hadde en fraværsprosent på 20,6.

Det har i løpet av 2020 kommet i gang konkrete arbeidsmiljøtiltak for å bedre arbeidsmiljøet og minske sykefraværet. Tjenesten er i avslutningsfasen med prosjekt sammen med Coperio, men ser fortsatt behov for å opprettholde kontakt med ny Bedriftshelsetjeneste, Friskgården.

Barneverntjenesten har utarbeidet tydelige rutiner for oppfølging av sykmeldte. Det er opprettet et samarbeid med NAV ekspertbistand for individuell oppfølging til enkelt ansatte, samt at tiltak fra BHT vil være rettet mot tjenesten som gruppe, og involvere ledelsen og HMS- teamet. Kartlegging av faktorer for høyt fravær og hvordan skape stabilitet har vært fokus, og vil fortsatt være det i 2021.

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 (1.1.20)	%-andel	Andel innb. 0-22 år (1.1.2020)	26,7 % lik fordeling	73,3 % etter andel
Stjørdal	24 145	71,0 %	7 028	26,7 %	74,0 %
Frosta	2 627	7,7 %	692	26,7 %	7,3 %
Meråker	2 422	7,1 %	578	26,7 %	6,1 %
Selbu	4 062	11,9 %	1 035	26,7 %	10,9 %
Tydal	769	2,3 %	164	26,7 %	1,7 %
	34 025		9 497		100,0 %

Regnskap 2020 - VR Barnevern samlet

	Regnskap 2020	Budsjett 2020	Avvik	Regnskap 2019
LØNN OG SOS.UTGIFTER	45 111	40 179	-4 932	42 225
KJØP AV VARER OG TJENESTER	13 960	12 893	-1 067	13 177
KJØP TJENESTER SOM ERSTATTER KOMM. EGE	21 434	11 684	-9 750	16 373
OVERFØRINGER	4 591	3 184	-1 407	3 933
FINANSUTGIFTER	48	-	-48	37
A Sum utgifter	85 144	67 940	-17 204	75 745
SALGSINNTEKTER	-24	-	24	-171
REFUSJONER	-12 336	-7 619	4 717	-12 384
OVERFØRINGER	-751	-755	-4	-1 204
FINANSINNTEKTER	-935	-	935	-1 000
B Sum inntekter	-14 046	-8 374	5 672	-14 759
C = A-B. Til fordeling på kommunene	71 098	59 566	-11 532	60 986
STJØRDALS ANDEL VR	-49 291	-41 424	7 867	-42 744
FROSTAS ANDEL VR	-6 748	-6 721	27	-6 665
MERÅKERS ANDEL VR	-6 697	-4 176	2 521	-4 540
SELBUS ANDEL VR	-6 399	-5 245	1 154	-5 026
TYDALS ANDEL VR	-1 963	-2 000	-37	-2 013
D Sum utgifter kommunene, uavhengig av akonto	-71 098	-59 566	11 532	-60 988
E TOTALT	-	-	-	-

Administrasjon:

Tjenesten viser et negativt avvik på 1,16 mill.kr knyttet til administrasjonskostnader. Merforbruket skyldes i hovedsak innleie av konsulentbistand (frem til og med mai 2020) i forbindelse med nødvendig bistand til saksbehandlingsoppgaver, primært undersøkelser etter barnevernloven. Dette på grunn av for lite ansattressurs kombinert med høy sykmeldingsprosent.

Juridisk:

Tjenesten har hatt 11 saker i fylkesnemnd og 4 saker i tingrett, mot hhv 12 og 5 i 2019. Total 36 saker mot 32 saker i 2019. Samlet ligger kostnadene for juridiske tjenester 170.000 kr høyere enn i 2019.

Tiltak i hjemmet (f.251):

Merforbruk på 3,9 mill.kr der 3,1 mill.kr gjelder Stjørdal. Resterende avvik er spredt på alle kommunene, alle med merforbruk. Antall barn med økonomiske tiltak har vist økning de siste to år. I løpet av 2020 økte antallet fra 56 til 77. Dette forklarer merforbruket, i tillegg til at tjenesten er belastet med 1,1 mill.kr for bruk av ledige ressurser i enhet Barn og Ungdom i Stjørdal under pandemien.

Pr. 31.12.20 hadde Værnesregionen barneverntjeneste totalt 182 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.

Barneverntjenesten har endret sin måte å jobbe med barn, unge og deres familier på og det legges i mye større grad vekt på familie og nettverksfokus og finne tiltak i barnets nærmiljø, samt at det settes inn tett bistand i hjemmet i stedet for at barn plasseres utenfor hjemmet.

Dette er det ikke i like stor grad tatt høyde for i budsjettet for 2020. Det er imidlertid en riktig utvikling for et kvalitativt godt barnevern i fremtiden innenfor gjeldende juridiske, faglige og etiske rammer, samt at det vil virke positivt inn i budsjettet på sikt.

På bakgrunn av det er det en merkbar økning i tiltak som for eksempel familieråd. Barneverntjenesten gjennomførte 21 ordinære familieråd (inkludert oppfølgende) og 10 akutte familieråd i 2020. Med hensikt å samle ressurser og koordinere bistand i nærmiljø og nettverk.

En del av merutgiftene under funksjon 251 – Tiltak i hjemmet – omhandler tiltak til ungdom på ettervern, som barneverntjenesten ofte står alene om. Ettervern er ment å inkludere flere tjenester som sammen koordinerer riktig bistand til ungdommen inn i voksenlivet.

For øvrig oppleves det en uklar ansvarsfordeling mellom barnevern og NAV der barnevern dekker flere økonomiske tiltak som naturlig skulle lagt hos NAV. Det er derfor viktig å få på plass en samarbeidsavtale med NAV i løpet av 2021.

Barnevern har en del kostnadskrevende avlastningstiltak ovenfor barn og unge som oppfyller rettigheter også innenfor andre lovverk. Noen defineres til og med å ikke falle inn under kriterier for bistand etter barnevernloven, men opprettholdes i mangel på annet tilbud i kommunen.

Det er også påstartet arbeid for, og vil være behov for, samarbeidsavtale med Forvaltning i 2021.

Arbeidet med samarbeidsavtaler var ment påstartet i 2020, men har blitt utsatt på grunn av pandemien.

Deler av merforbruket skyldes at enhet barn og ungdom ble omdisponert for å bistå med å følge opp hjelpetiltak på vedtak fra barnevern under pandemien, noe som medførte ytterligere kostnader på barnevernets budsjett. Det kunne imidlertid ha medført ytterligere avvik på hjelpetiltaksområdet om dette ikke ble satt inn som bistand.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Per 31.12.20 hadde tjenesten registrert 93 flyttede barn og ungdom. 54 under omsorg.

Merforbruk på 6,2 mill.kr der 3,6 mill.kr av gjelder Stjørdal og 2,2 mill.kr gjelder Meråker. Resterende merforbruk på 0,4 mil.kr er spredt på de øvrige kommunene.

Ved årets slutt hadde tjenesten kostnader på 14 barn over budsjett, hvorav 7 barn i institusjon over budsjett. Alle kommuner unntatt Selbu har hatt en økning.

Tjenesten hadde i løpet av året kostnader for 15 barn i institusjon. Dette medfører en betydelig større utgift enn ved flytting i fosterhjem. I løpet av året hadde tjenesten kostnader for tilsammen 116 flyttede barn.

Hovedårsaken til merforbruk er at det ble avdekt og flyttet flere barn og unge ut av hjemmet i slutten av 2019 enn det som det var estimert for. Dette påvirket budsjettet for 2020 i stor grad, og særlig det høye tallet på institusjonsplasseringer.

Det er bekymringsfullt, særlig for Stjørdal, at det fortsatt ikke jobbes godt nok forebyggende for å unngå at ungdom som siste mulighet plasseres i institusjon på grunn av rus- og atferdsvansker.

Dette innbefatter også saker hvor det foreligger samtykke fra barn/ unge og foresatte til plassering utenfor hjemmet. På grunn av smitteverntiltak og prioriteringer har det eskalert i mange saker, som det egentlig var i gang med god forebyggende bistand i.

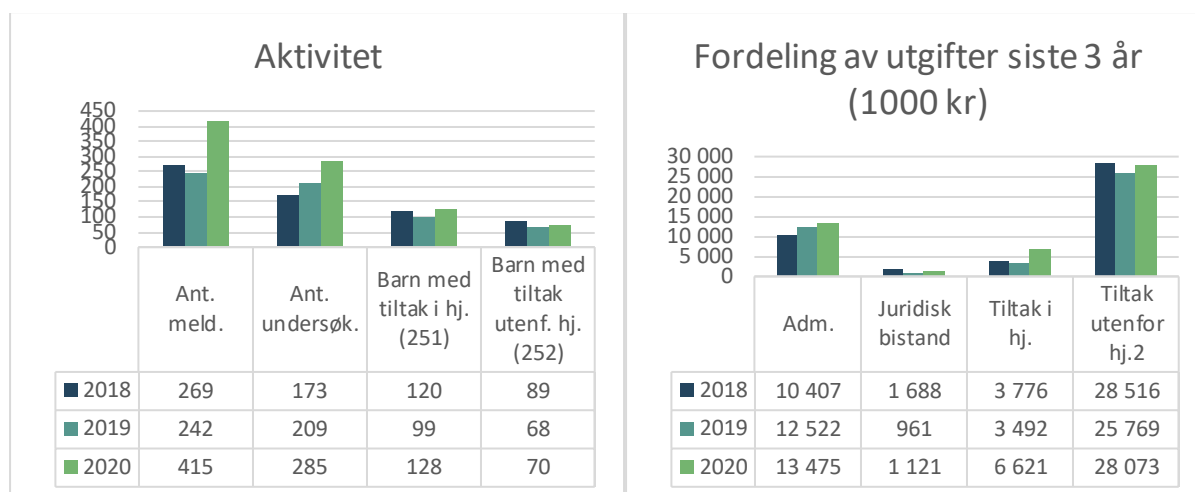
Tidlig innsats og forebygging, samt tiltak i hjemmet og nærområdet, vil være fokus i 2021 og mot innføring av barnevernreformen fra 01.01.22. Det må sees på den samlede tiltaksviften i kommunene i mye større grad. Det haster å få på plass nødvendige tiltak i kommunene før lovendringer og reform trer i kraft.

Forskning viser at det for mange ikke medfører ønsket endring å bli plassert utenfor hjemmet, og da særlig i institusjon, og at det har størst endring for de som ikke har de mest alvorlige og/ eller mest komplekse utfordringene.

Dette sammen med forskning som viser at barn som blir boende i nærmiljøet gir mye større sjanse for å unngå brudd i fosterhjem.

Familier har ofte komplekse utfordringer og det er behov for å samarbeide bedre med andre instanser for å kunne gi samlet bistand. Det ønskes mer fokus på et åpent og samarbeidende barnevern og å gi helhetlige tjenester i kommunene for å sikre god og riktig hjelp til familier.

2.1.1 Økonomi – Stjørdal kommune



Stjørdal har et merforbruk på 7,8 mill.kr i forhold til budsjett, og regnskapet viser en økning på 6,5 mill.kr fra 2019.

2020– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)		0,7	1,0	3,0
Juridisk		0,4	0,2	-0,6
Tiltak i hjemmet (251)		3,1	3,1	2,8
Tiltak utenfor hjemmet (252)		3,6	2,2	-0,4
TOT		7,8	6,5	4,8

Administrasjon:

Felles for samarbeidet. Se pkt. 2.1. Administrasjon. Stjørdals andel er 707.000 kr.

Juridisk:

Merforbruk på 0,4 mill.kr. Det har vært 9 saker i fylkesnemnd og 4 i tingretten, mot 12 og 4 i 2019. Totalt behandlede saker: 29 mot 27 i 2019.

Tiltak i hjemmet (f.251):

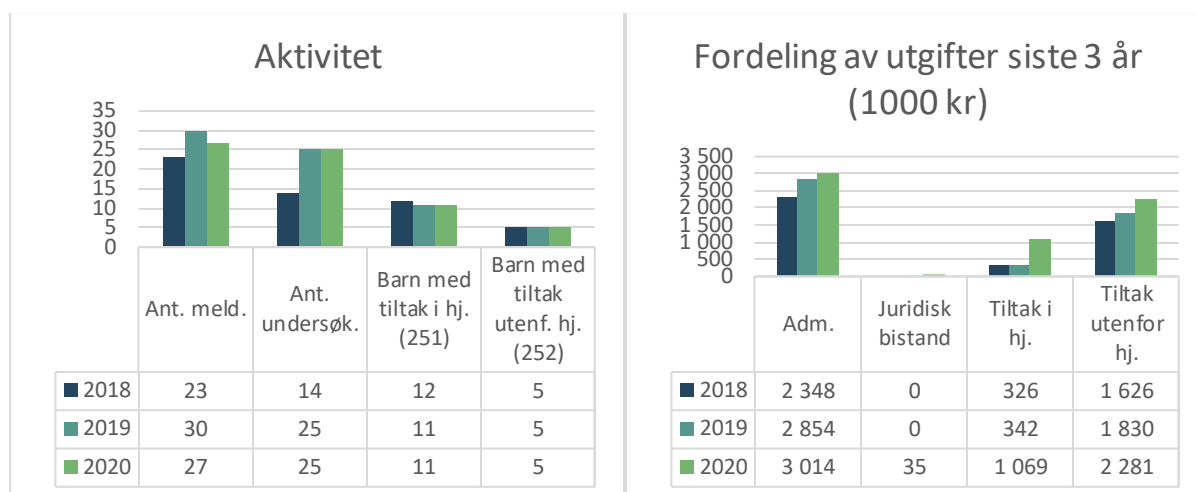
Merforbruket på 3,1 mill.kr skyldes en betydelig økning i antall barn med økonomiske tiltak. Merforbruket inkluderer også 0,7 mill.kr for bruk av ledig ressurs fra Barn og ungdom under pandemien.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Merforbruket på 3,6 mill.kr skyldes økt kjøp av tjenester fra staten (barn/ungdom i institusjon), samt økte forsterkninger i fosterhjem.

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12. Regnskap
Plassert	60	73	70
Herav institusjon	5	11	11
Herav ettervern	12	12	13

2.1.2 Økonomi – Selbu kommune



Selbu har et merforbruk på 1,1 mill.kr i forhold til budsjett for 2020, og en regnskapsmessig økning på 1,4 mill.kr fra 2019.

2020– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)		0,2	0,2	0,7
Juridisk	0		0	0
Tiltak i hjemmet (251)		0,6	0,7	0,7
Tiltak utenfor hjemmet (252)		0,3	0,5	0,7
TOT		1,1	1,4	2,1

Administrasjon:

Felles for samarbeidet. Se pkt. 2.1. Administrasjon. Selbus andel er 159.000 kr.

Juridisk:

Tjenesten har hatt en sak i fylkesnemnd for kommunen i 2020.

Tiltak i hjemmet (f.251):

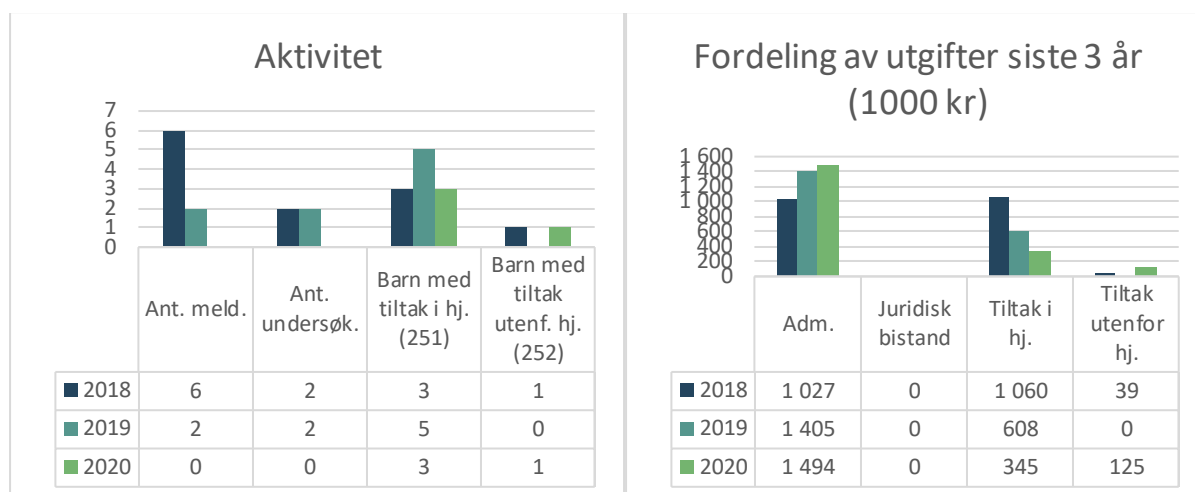
Merforbruk på 0,6 mill.kr skyldes nye tiltak med kjøp av tjenester fra private, samt 70.000 kr for bruk av ledig ressurs fra Barn og ungdom under pandemien. I realiteten er merforbruket 160.000 kr høyere, da Selbu har bokført noe selv.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Merforbruk på 0,3 mill.kr skyldes økt forsterkning til fosterhjem og kjøp av tjenester fra private.

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

2.1.3 Økonomi – Tydal kommune



Tydal har et merforbruk på totalt 0,1 mill.kr i forhold til budsjett for 2020, og en regnskapsmessig økning på 0,1 mill.kr fra 2019.

2020– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)		0,1	0,1	0,5
Juridisk	0		0	0
Tiltak i hjemmet (251)	0,1		-0,3	-0,7
Tiltak utenfor hjemmet (252)		0,1	0,1	0,1
TOT		0,1	-0,1	-0,1

Administrasjon:

Felles for samarbeidet. Se pkt. 2.1. Administrasjon. Tydals andel er 78.000 kr.

Juridisk:

Tjenesten har ikke hatt saker for kommunen i 2020.

Tiltak i hjemmet (f.251):

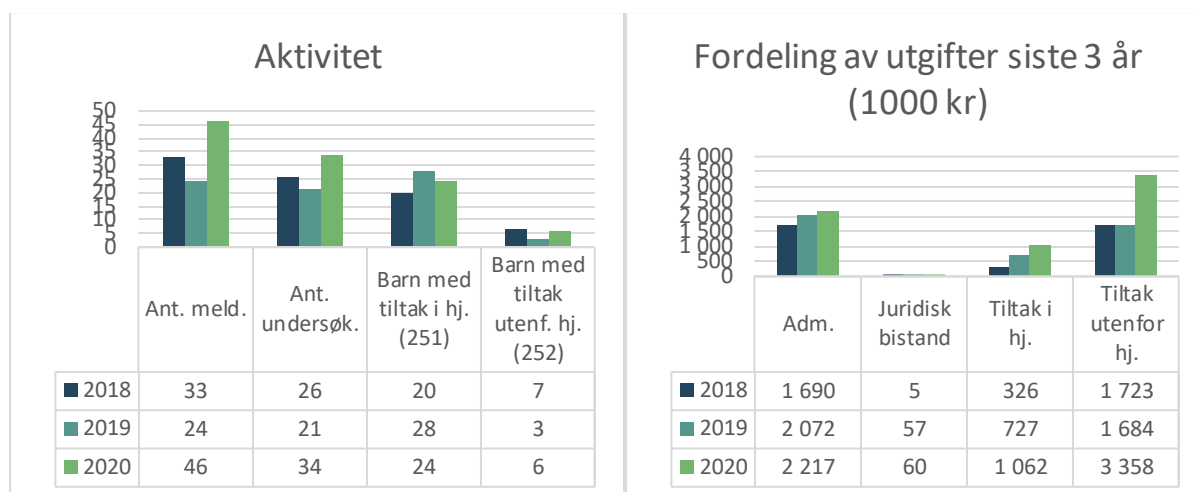
Mindreforbruket skyldes færre tiltak. Tydal er belastet med 10.000 kr for bruk av ledig ressurs fra Barn og ungdom under pandemien

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Merforbruket skyldes nye tiltak.

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

2.1.4 Økonomi – Meråker kommune



Meråker har et merforbruk på 2,5 mill.kr i forhold til budsjett for 2020, og en regnskapsmessig økning på 2,2 mill.kr fra 2019.

2020– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)		0,1	0,1	0,5
Juridisk	0		0	0,1
Tiltak i hjemmet (251)		0,2	0,3	0,7
Tiltak utenfor hjemmet (252)		2,2	1,7	1,6
TOT		2,5	2,1	2,9

Administrasjon:

Felles for samarbeidet. Se pkt. 2.1. Administrasjon. Meråkers andel er 116.000 kr.

Juridisk:

Tjenesten har hatt 3 saker og 1 sak i fylkesnemnd for kommunen i 2020.

Tiltak i hjemmet (f.251):

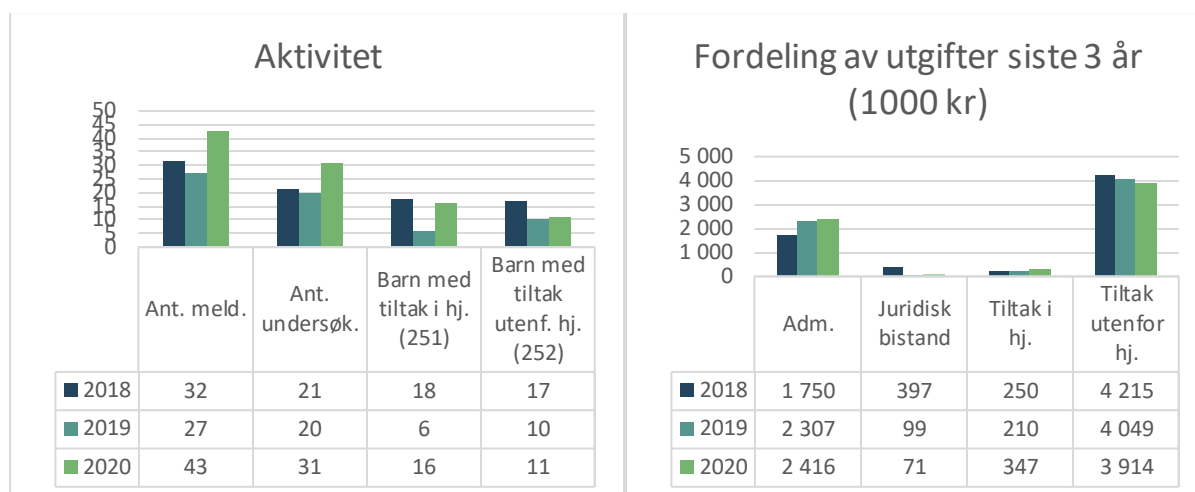
Merforbruk 0,2 mill.kr skyldes i hovedsak bruk av ledig ressurs fra Barn og ungdom under pandemien som er belastet med 170.000 kr.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Merforbruk 2,2 mill.kr skyldes flere flyttede barn.

Antall barn	01.01. Budsjett	01.01. Regnskap	31.12. Regnskap
Plassert	4	4	6
Herav institusjon	0	0	1
Herav ettervern	0	0	0

2.1.5 Økonomi – Frosta kommune



Frosta har et merforbruk på 0,1 mill.kr i forhold til budsjett for 2020, og en regnskapsmessig økning på 0,1 mill.kr fra 2019.

2020– mill kr	Mindreforbruk	Merforbruk	Kostn.økn siste år	Kostn.økn siste 3 år
Adm (nøkkelfordelt)		0,1	0,1	0,7
Juridisk	0,1		-0	-0,3
Tiltak i hjemmet (251)		0,1	0,1	0,1
Tiltak utenfor hjemmet (252)	0		-0,1	-0,3
TOT		0,1	0,1	0,2

Administrasjon:

Felles for samarbeidet. Se pkt. 2.1. Administrasjon. Frostas andel er 127.000 kr.

Juridisk:

Tjenesten har hatt 3 saker for kommunen i 2020, ingen i fylkesnemnd.

Tiltak i hjemmet (f.251):

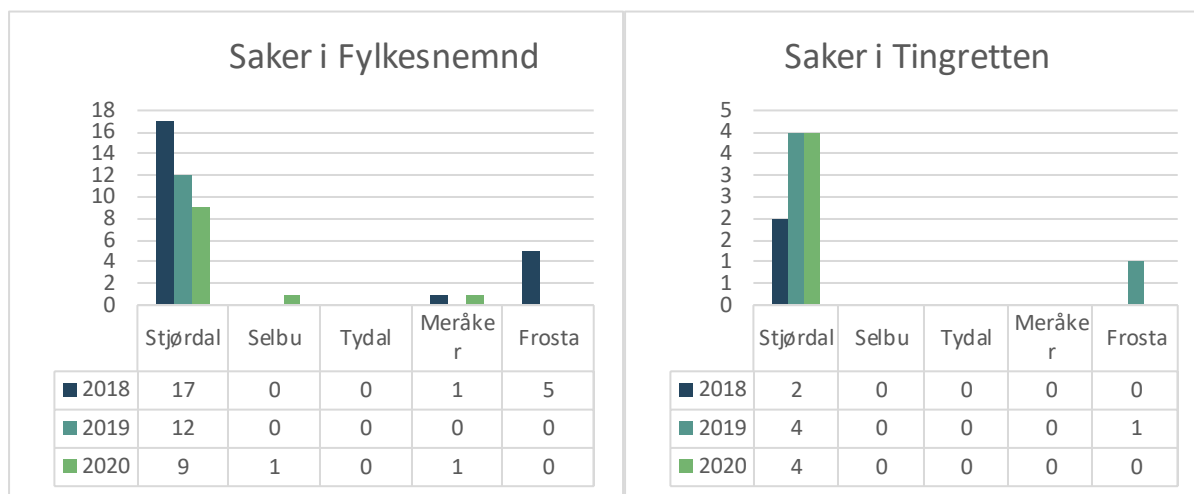
Merforbruk 0,1 mill.kr skyldes i hovedsak bruk av ledig ressurs fra Barn og ungdom under pandemien som er belastet med 100.000 kr.

Tiltak utenfor hjemmet (f.252):

Mindreforbruk på 50.000 kr som skyldes lavere utgiftsdekninger.

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

2.2 Aktivitet og tilsyn



Tjenesten har totalt hatt 36 saker i 2020, hvorav 11 saker i fylkesnemnd og 4 saker i tingrett og 9 hevet, mot hhv 32, 12, 5 og 7 i 2019.

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.

Tabell for utvikling av fristbrudd undersøkelse og tiltaksplaner:

	Fristbrudd undersøkelse per 31.12.18	Fristbrudd undersøkelse per 31.12.19	Fristbrudd undersøkelse per 31.12.20	Status tiltaksplan per 31.12.18	Status tiltaksplan per 31.12.19	Status tiltaksplan per 31.12.20
Frosta	22 %	35%	7,7%	Avvik 3 barn	Avvik 0	3 av 17 har ikke
Meråker	0 %	35%	25%	Avvik 7 barn	Avvik 3 barn	6 av 22 har ikke
Tydal	0 %	0	0	Ingen avvik	Avvik 0	4 av 4 har ikke
Selbu	40 %	7,7%	0	Ingen avvik	Avvik 0	4 av 13 har ikke
Stjørdal	12 %	16,3%	11,6%	Avvik 26 barn	Avvik 14 barn	58 av 154 har ikke
Gj.snitt	Avvik 15%	Avvik 18,1%		Total 36 barn	Avvik på 17 barn totalt	Avvik på 75 barn totalt

Barneverntjenesten har hatt fokus på å nå samfunnsmandatet, sikre lovkrav og inneha en forsvarlig tjeneste i 2020. Det er foretatt intern omorganisering for å lukke avvik på området melding og undersøkelse, noe som viser en bedring i rapporteringsbildet for 2020. Det er fortsatt ikke full måloppnåelse på dette og det vil være fokus også i 2021. Det er imidlertid en merkbar endring fra 1. halvår til 2. halvår i rapporteringen til Bufdir. for 2020. Det er i 2. halvår ingen fristbrudd i bekymringsmeldinger i VR- kommunene og ikke fristbrudd på undersøkelser for Frosta, Meråker, Selbu og Tydal. Det er 4, 1 % fristbrudd på undersøkelser i Stjørdal, som likevel er en svært positiv utvikling.

Det har imidlertid samtidig vært større utfordringer med å følge lovkrav knyttet til hjelpetiltak og også omsorgstiltak. Det å ha kontaktperson på plass innen rimelig tid og følge opp tiltaksplaner og evalueringer, samt oppfølgingsbesøk og tilsynsbesøk hos plasserte barn.

Avvikene her vurderes å henge sammen med høyt arbeidspress, økning i saker og alvorlighet, sykemeldinger i tjenesten, samt at pandemi og prioritering av oppgaver har påvirket tiltaksområdet i større grad. Tjenesten må jobbe for å sikre lovkrav i alle ledd av tjenesten i 2021.

Dette henger som sagt sammen med utfordringer med fravær og ha nok ansatte på jobb. Mot slutten av året har det vært fokus på å tilsette ansatte i tjenesten og det er viktig med fokus på opplæring, veiledning og stabilitetsfaktorer i tjenesten. Det har vært jobbet med en kartlegging av utfordringsbildet og det vil lages en bemanningsplan for tjenesten. Tjenesten må ha fokus på utvikling av et stabilt og 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, helhetlig oversikt og styring mot mandat.

Det har vært unntakstilstand og nødvendig med tydelig prioritering av oppgaver for barneverntjenesten i 2020. Det har vært et stabilt meldingstall for våren og ikke nedgang som for mange andre kommuner. Det eskalerte i meldinger høsten 2020, og det har vært en økning i alvorlighet i sakene. Dette kombinert med en vanskeligere arbeidssituasjon for den enkelte på grunn av nødvendigheten av å sikre smitteverntiltak. Det har vært behov for jevnlig avveininger mellom smittevern og barnevern for ledelsen.

Pandemi, smitteverntiltak og sykemeldinger har gitt utfordringer med å holde frister og lovkrav.

Det er likevel tydelig at barneverntjenesten har prioritert riktig og nådd de som trenger det mest.

3 KOSTRA og nøkkeltall

KOSTRA tallene viser ikke et helhetlig godt nok bilde når det gjelder antall barn med undersøkning per årsverk. Dette fordi fordelingsnøkkelen på regnskap sett opp imot arbeidsgiveravgift medfører en skjev fordeling av ansatte mellom kommunene.

KOSTRA		Stjørdal	Steinkjer*	Levanger	Malvik	Selbu	Frosta	Meråker	Tydal	Snitt Trøndelag	Gruppe 9 fra 2020. Tidl.gr. 13
Andel barn med barnevernstiltak ift. Innbyggere 0-22 år	2020	3,4	4,7	4,5	4,1	2,7	5,4	7,4	2,5	3,8	3,6
	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
Brutto driftsutgifter per barn som ikke er plassert av barnevernet (funksjon 251), kr	2020	43 013	26 147	56 507	21 617	46 478	13 385	24 042	239 000	43 675	44 430
	2019	26 548	20 206	64 089	24 042	18 944	11 722	:	101 500	41 750	43 069
	2018	39 731	27 188	51 698	30 092	27 167	13 211	17 158	245 250	43 394	40 287
Brutto driftsutgifter per barn som er plassert av barnevernet (funksjon 252), kr	2020	358 200	469 587	380 025	346 133	456 200	356 000	367 000	125 000	406 488	421 235
	2019	464 772	464 945	363 868	367 000	366 000	368 273	:	:	441 027	450 754
	2018	501 226	416 872	372 783	388 355	325 200	281 133	246 143	:	453 233	464 908
Barn med undersøkning eller tiltak per årsverk (funksjon 244) (antall)	2020	74,0	17,7	24,2	24,3	27,5	54,0	24,3	:	19,0	19,7
	2019	43,1	18,1	22,3	24,3	26,3	71,7	65,0	:	18,0	19,1
	2018	12,8	15,2	22,1	31,9	58,3	:	80,0	:	18,1	18,9
Undersøkelser med behandlingstid innen 3 måneder (prosent)	2020	93	43	85	91	:	97	92	:	86	88
	2019	78		59	91	81	68	63	:	85	88
	2018	91		83	84	79	95	100	:	89	

*Ny kommune fra 2020

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 og fokus på overordnet ledelse mot mål, mandat og visjon.
- Tydelig ledelse og styring av tjenestens kjerneområder og barnevernets mandat.
- En forbedret og systematisert praksis som medfører bedre kvalitet i barnevernarbeidet og bedre tjenester til barna og familiene.
- Følge lovkrav og lukke avvik.
- Fokus på medarbeiderskap og et godt arbeidsmiljø.
- 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. Dette arbeidet ble i 2020 påvirket av pandemi og prioritering i oppgaver.
- Ta i bruk nye stillingsinstrukser.
- Følge opp utviklingsplanen for tjenesten og tiltak etter arbeidsmiljøprosjekt som nå ferdigstilles.
- Fortsette arbeidet med forberedelser til struktur- og kvalitetsreformen, og ny barnevernlov – slik at tjenesten og samarbeidsparter er «rigget» for fremtiden.

Tjenestens hovedutfordringer framstår fortsatt både med behov for fokus på lovkrav og forsvarlig barnevernarbeid, sikre et trygt, stabilt og godt arbeidsmiljø og kvalitativt bedre tjenester til innbyggerne.

Det er et stort endrings- og utviklingsarbeid som er påstartet, og som tjenesten ikke er i mål med. Det er et fremtredende mål for tjenesten å jobbe for et godt arbeidsmiljø og for mestring og utvikling i arbeidsoppgaver. Det er sentralt også for 2021.

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, samt med internkontroll og overordnet ledelse.

Barneverntjenesten har gjennomført Tjenestestøtteprogrammet i løpet av 2019 som ble ferdigstilt 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.

Ledelsen mottar bistand gjennom Bufdir og Statsforvalterens tilbud om "Veiledningsteam" for å styrke ledelsen og øke dialog og samarbeid med administrativ og politisk ledelse. Dette arbeidet vil pågå frem til høsten 2022.

Det er vedtatt en omorganisering i Stjørdal, VI2030, som vil legge til rette for økt samarbeid mellom instansene i kommunen. Det vil også foregå endringer/omorganiseringer av det forebyggende arbeidet i Meråker, Selbu og Frosta i 2021.

Vi har gjennomført Barneløftet i 2020 med fokus på økt eierskap til barneverntjenesten, og dialog og samarbeid mellom barnevern og administrativt og politisk nivå. Det ønskes å jobbe for økt samarbeid og forventningsavklaringer med alle kommunene, og det vises særlig til prosessen som har pågått i Selbu kommune i 2020. Det vil for 2021 være fokus på økt tilstedeværelse i kommunene og kartlegging av tiltak/ressurser i nærmiljøet som reformforberedende arbeid.

Det er påstartet forberedelse til ny lov og reformendringer. 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. Noe som stiller krav til ledelsen i barnevernet. Hovedfokuset er å sikre tidlig og riktig bistand til barn og familier i nærmiljøet.

Fram til iverksettelse av reformen vil det foregå planlegging og forberedelser på ulike områder. I Barnevernstjenesten er det igangsatt arbeid med en plan, der en ser på de ulike områdene det skal arbeides med selv om detaljer rundt hvilke tilbud det statlige barnevernet fortsatt skal gi eller kostnadsnivået og retningslinjene for bruk av disse fortsatt er under utarbeiding. Dette er ledelse, organisasjon, kartlegging, kompetanse, informasjon, ansettelser, samarbeid med interne og eksterne, samt økonomi.

Barnevernet vil se på sin organisasjon med henblikk på nye oppgaver. Man må endre organisasjonen for å imøtekomme nye krav og forventninger. Dette gjelder for eksempel overtakelse av oppgavene rundt fosterhjem, å skaffe, godkjenne og følge opp. I dette arbeidet kan det bli nødvendig å ansette flere medarbeidere og å øke kompetansen på aktuelle områder for medarbeidere som allerede er ansatt.

Pandemien har vært medvirkende i en allerede utfordrende tjeneste, samtidig som det også har vært positiv utvikling på flere områder og det er igangsatt prosesser for endring i organisasjonen.

Fokusområder



Årsrapport 2020

VR Pedagogisk Psykologisk Tjeneste

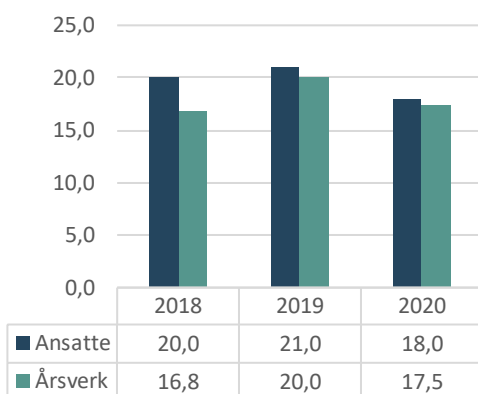
Konstituert leder: Kristin Hognestad



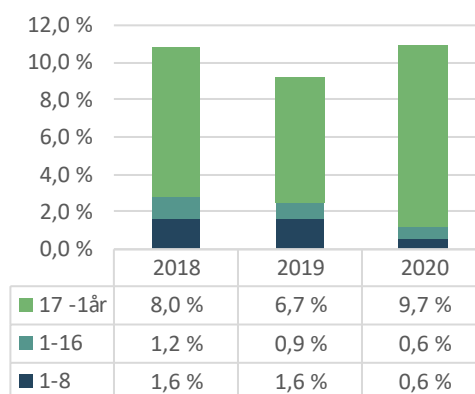
Begivenheter:

- Ingen venteliste
- Stabil bemanning i en forutsigbar tjeneste
- Lederskifte fra 01.09.20
- Ikke lenger en gjennomgående tjeneste (førskole til videregående)

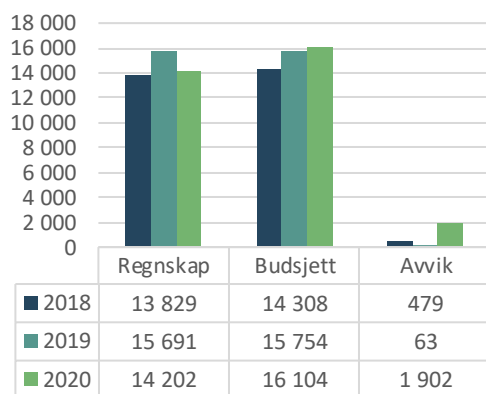
Bemanning



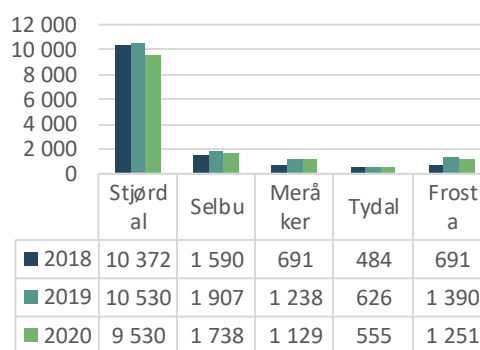
Sykefravær



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

Ny ansatt i desember 2020. Har hatt tre ansatte langtidssykemeldt i 2020, men ellers en stabil gruppe medarbeidere.

1.2 Sykefravær

Totalt på 10,9% for 2020, en økning fra 2019. Korttidsfraværet er lavt og redusert fra 2019 til 2020. Langtidsfraværet er økt, men 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 (1.1.20)	%-andel	Andel innb. 0- 15 år (1.1.2020)	%-andel
Stjørdal	24 145	71,0 %	4 731	73,8 %
Frosta	2 627	7,7 %	462	7,2 %
Meråker	2 422	7,1 %	399	6,2 %
Selbu	4 062	11,9 %	713	11,1 %
Tydal	769	2,3 %	103	1,6 %
	34 025		6 408	

Regnskapet for 2020 viser et positivt avvik på 1,9 mill. kr i forhold til budsjett. Årsaken til avviket er stort sett mindreforbruk på lønn.

Regnskap 2020 - VR PPT

	Regnskap 2020	Budsjett 2020	Avvik	Regnskap 2019
LØNN OG SOS.UTGIFTER	14 423	14 303	-120	16 327
KJØP AV VARER OG TJENESTER	1 692	1 801	109	1 801
KJØP TJENESTER SOM ERSTATTER KOMM. EGEN.				
OVERFØRINGER	91	62	-29	104
FINANSUTGIFTER	-	-	-	27
A Sum utgifter	16 204	16 166	-38	16 470
SALGSINNTEKTER	-	-	-	-
REFUSJONER	-2 001	-62	1 939	-2 568
OVERFØRINGER	-	-	-	-
FINANSINNTEKTER	-	-	-	-
B Sum inntekter	-2 001	-62	1 939	-2 641
C = A-B. Til fordeling på kommunene	14 203	16 104	1 901	13 829
STJØRDALS ANDEL	-9 530	-10 791	-1 261	-10 530
FROSTAS ANDEL VR	-1 251	-1 421	-170	-1 390
MERÅKERS ANDEL VR	-1 129	-1 286	-157	-1 238
SELBUS ANDEL VR	-1 738	-1 969	-231	-1 907
TYDALS ANDEL VR	-555	-637	-82	-626
D Sum utfakturert kommunene	-14 203	-16 104	-1 901	-13 829
E TOTALT	-	-	-	-

2.2 Fagområder/Aktivitet

Antall henviste til tjenesten har gått ned i 2020, noe skyldes at vi ikke mottok henvisninger på elever i videregående skoler fra medio august, og koronapandemien. Tradisjonelt sett har antallet henvisninger til PPT vært stabilt over år og vi antar at nedgangen i 2020 ikke er en varig endring. Siste halvdel av 2020 er det jobbet med innspill til ny organisering i Stjørdal kommune.

3 Kostra og nøkkeltall

Antall elever med tilrådning om spesialundervisning holder seg relativt stabilt i de fem kommunene. Sammenlignet med landsgjennomsnittet ligger alle kommuner med unntak av Selbu lavere i prosentandel av elever som får spesialundervisning i grunnskolen. Frosta ligger lavest.

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. Statped, som er PPTs statlige støttesystem på det spesialpedagogiske feltet skal fremover avgrenses i sitt mandat. Det betyr at PPT må overta en del av kompetansen som Statped har i dag. Ressurser i Statped skal brukes til å styrke kommuner og fylkeskommuner, spesielt PPT. Kompetanseløftet skal møte lokale kompetansebehov, og det betinger gode analyse- og forankringsprosesser. Analysedelen av arbeidet starter vår 2021.

PPT har hatt en sentral rolle i arbeidet med å redusere behovet for spesialundervisning i skolene – etter kommunestyrevedtak i Stjørdal kommune. Det arbeidet har fortsatt i 2020. Intensjonen om å øke kvaliteten på den ordinære opplæringen for å inkludere et større mangfold av elever har det vært enighet om i alle fem kommuner.

Det er fortsatt krevende å ha oppgaven med å definere hva som er særskilt og hva som er ordinært. Likevel har arbeidet med å forvalte skjønnsarbeidet på en uavhengig og likeverdig måte blitt godt ivaretatt.

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 fortsatt arbeidet med å ivareta barnets stemme i våre vurderinger, og tjenestens forvaltning av barnekonvensjonen.

Vi ser fortsatt en utvikling i vanskebildet hos de som henvises oss – det er oftere faktorer i systemene rundt som forårsaker, og sjeldnere medfødte, iboende vansker. Dette krever noe annet av tjenesten og ser at skal vi skape endring hos de henviste barna og ungdommene må det arbeides tverrfaglig. Vi ser fortsatt at ressursbruk og prioriteringer av tiltak kan føre til et økt press for å definere enkeltbarn som klienter. Dette er en uheldig utvikling.

Koronapandemien har preget måten tjenesten har utført sine arbeidsoppgaver i 2020. Svingninger i smittevernrestriksjoner har ført til at særlig utredning av henviste barn har tatt lenger tid enn normalt og vi har vært mindre fysisk til stede i barnehager og skoler. Det har gjort at vi må tenke annerledes for de vi skal yte tjenester til. Vi har blant annet tilbud om konsultasjonstid via teams 2 dager i uka à 1,5 time hvor skoler kan ta kontakt for å spørre om råd, drøfte saker/problemstillinger og lignende. Barnehage har et tilsvarende tilbud på Stjørdal, men ikke like hyppig. Konsultasjonstidene er godt benyttet av alle kommunene i Værnesregionen og tilbudet kommer til å fortsette.