

Inderøy kommune



# **VIRKSOMHETSPLAN 2011 (-2014)**

**FOR**

**LYNGSTAD SKOLE OG BARNEHAGE**

**INDERØY KOMMUNE**

## 1. Om resultatenheten

414 Lyngstad skole og barnehage		
Enhetsleder	Følgende tjenestesteder inngår i enhet	Tjenesteleder
Kåre Mandal	2010 Barnehage	Olaug Vang
	2020 Grunnskole 1. – 7. klasse	Kåre Mandal
	2150 SFO	Olaug Vang

Budsjett 2011				
Kostrafunksjon*	Navn tjenesteområde	Faste årsverk	Brutto drift**	Netto drift**
2010	Barnehage	5,95	2173	2133
2020	Grunnskole 1. – 7. klasse	6,18	3802	3802
2150	SFO	0,42	166	166
414	Lyngstad skole og barnehage	12,55	6141	6101

\*mest sentrale funksjoner i enheten

\*\*brutto drift = driftsutgifter – driftsinntekter

\*\*\*netto drift = samlet utgift – samlet inntekt (dvs. både drift og finans.)

Enheden er, gjennom vedtatt budsjett, gitt en økonomisk ramme og enhetsleder har fullmakt til å disponere den samlede økonomiske rammen etter delegasjon fra rådmannen.

Mer informasjon om resultatenheten finnes på kommunes nettsider: [www.inderoy.kommune.no](http://www.inderoy.kommune.no)

## 2. Kvalitets- og utviklingsmål for 2011 (-2014)

Målene skal bygge oppunder mål satt i overordnede planer, for eksempel kommuneplan, budsjett og økonomiplan m.v.

<b>Samfunnsperspektivet</b>				
<b>-viser kommunens prioriteringer for å bidra til positiv samhandling med innbyggere, offentlige virksomheter, næringsliv og frivillige organisasjoner</b>				
<b>Fokusområde: Miljø</b>				
<b>Målsetting</b>	<b>Resultatindikator og målemetode</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar</b>
Kildesortering i tråd med retningslinjer gjennomføres.	Søppel håndteres og sorteres riktig.	Ansatte motiverer barn/elever for daglig oppfølging av riktig søppelhåndtering. Gjennomføre en miljøuke pr år.	Vår og høst	Ansatte

<b>Medarbeiderperspektivet</b>				
<b>-viser kommunens prioriteringer for å utvikle medarbeidernes kompetanse, trivsel og engasjement</b>				
<b>Fokusområde: Kompetanse</b>				
<b>Målsetting</b>	<b>Resultatindikator og målemetode</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar</b>
Alle ansatte har kompetanse tilpasset den enkeltes arbeidsoppgaver.	Formelle krav. Ansattes tilbakemeld. i medarb.samtaler. Arb.givers vurderinger.	Drøfte temaet i medarbeidersamtalene. Motivere for deltakelse på kurs og etterutdanning.	Vår	Enh.leder
Alle ansatte kjenner bruken av bibliotekssystemet Mikromarc.	Ansatte bruker systemet.	Opplæring av alle ansatte i løpet av våren.	Høst	Bibl.ansv.

<b>Fokusområde: HMS</b>				
<b>Målsetting</b>	<b>Resultatindikator og målemetode</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar</b>
Nærværprosenten er høyere enn 92%.	Registrert fravær.	Synliggjøre den enkeltes betydning på jobb. Drøfte betydning av forebygging og nærvær. Tilrettelegge ved særlige behov. Gi hver enkelt ansatt tett og målrettet oppfølging ved redusert arbeidsevne.	Vår og høst	Enh.leder Styrer Ansatte
Alle ansatte har ønsket stillingsstørrelse.	Tilbakemeldinger fra ansatte.	Avdekke behov i medarbeidersamtaler. Klargjøre muligheter i egen enhet og/eller i andre enheter i kommunen.	Vår og høst	Enh.leder
<b>Fokusområde: Bedriftskultur</b>				
<b>Målsetting</b>	<b>Resultatindikator og målemetode</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar</b>
Benytter dialog og medbestemmelse som styringsprinsipp.	Tilbakemeldinger i medarbeiderundersøkelsen og i medarbeidersamtalene.	Praktisering av ledelse som funksjon. Medvirkning i planprosesser. Aktiv bruk av åpen dialog. Drøftinger med ATV.	Vår og høst	Enh.leder Styrer Ansatte

<b>Brukerperspektivet</b>				
<b>-viser kommunens prioriteringer for å bygge velferd og livskvalitet gjennom dialog og samhandling med innbyggerne</b>				
<b>Fokusområde: Brukertilfredshet</b>				
<b>Målsetting</b>	<b>Resultatindikator og målemetode</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar</b>
Ansatte er tydelige ledere som bidrar til å skape et optimalt oppvekst- og læringsmiljø.	Tilbakemeldinger bl a gjennom elev- og foreldreundersøkelsene.	Gjennomføre spørreundersøkelser. Drøfte resultater i etablerte fora og innarbeide SUs anbefalinger for mål og tiltak i årsplanene.	Vår og høst	Enh.leder Ansatte
Ansatte møter foresatte og andre samarb.partnere på en saklig og profesjonell måte som inviterer til samarbeid og medvirkning.	Tilbakemeldinger fra foresatte og andre relev. samarbeidspartnere.	Forventningsavklaring, drøfting og bevisstgjøring i kollegiet.	Vår og høst	Enh.leder Styrer Ansatte
<b>Fokusområde: Dokumentert kvalitet</b>				
<b>Målsetting</b>	<b>Resultatindikator og målemetode</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar</b>
Barn med spesielle behov kartlegges tidligst mulig og gis relevant oppfølging umiddelbart.	Systematiske drøftinger. Tilbakemeldinger fra foresatte, PPT og barnevern.	Observasjoner og systematiske kartlegginger. Kollegiale drøftinger med fokus på barn med spesielle sosiale og/eller faglige behov. Drøfte tvilstilfeller med relevante fagmiljøer.	Vår og høst	Enh.leder Styrer
Barn sikres en forutsigbar og trygg overgang fra barnehage til skole.	Tilbakemeldinger fra foresatte og andre relev. samarbeidspartnere.	Gjennomføre utarbeidet OBS-plan. Gjennomføre "Utomhus".	Vår og høst	Enh.leder Styrer Ansatte
Barn har optimalt utviklede leseferdigheter ut fra egne forutsetninger ved slutten av 4. klasse.	Språkutv. i barnehagen. Nasjonale prøver i lesing. Sjekkliste ifht vedtatte tiltak.	Systematisk vurdering og testing i barnehage og skole for å avdekke avvik. Rask oppfølging, f eks lesekurs, i et samarbeid mellom ansatte og foresatte.	Vår og høst	Enh.leder Styrer Ansatte

Målsetting	Resultatindikator og målemetode	Tiltak	Tidsfrist	Ansvar
Barn opplever forutsigbarhet og god arbeidsro.	Tilbakemeldinger fra barn og foresatte. Resultater fra elev- og foreldreundersøkelsene.	Bevisstgjøring av ansatte ifht fokus på <ul style="list-style-type: none"> <li>– krav og forventninger</li> <li>– mål og arbeidsformer/arbeidsprosesser</li> <li>– oppsummering og vurdering</li> </ul>	Vår og høst	Enh.leder Styrer Ansatte

### Organisasjonsperspektivet

- viser kommunens prioriteringer for å fremme organisasjonskultur, resultat og omdømme gjennom å utvikle medarbeidere og arbeidsmiljø

#### Fokusområde: Informasjon og kunnskap

Målsetting	Resultatindikator og målemetode	Tiltak	Tidsfrist	Ansvar
Foresatte har fått informasjon om forventninger, rettigheter og plikter.	Skriftlig info foreligger. Tilbakemeldinger fra foresatte bl a i foreldreundersøkelsen.	Drøfte forventninger med foresatte til elever i 1. klasse og nytilflyttede. Sende ut info til foresatte. Legge ut info på hjemmesiden.	Vår og høst	Enh.leder

<b>Økonomiperspektivet</b>				
- viser kommunens evne til en forsvarlig økonomiforvaltning som sikrer et forsvarlig vedlikehold og utbygging av kommunens infrastruktur, fremmer kostnadseffektivitet og ivaretar kvalitet i tjenesteproduksjonen				
<b>Fokusområde: Produktivitet/effektivitet</b>				
<b>Målsetting</b>	<b>Resultatindikator og målemetode</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar</b>
Krav og forventninger i rammeplan, læreplan og lokale planer oppfylles optimalt innenfor de gitte økonomiske rammene enheten får disponere.	Tilbakemeldinger fra skoleeier. Resultater på nasjonale prøver. Brukerundersøkelser. Resultater på lokale tester.	Tydelige voksne som er bevisste på å <ul style="list-style-type: none"> <li>– klargjøre mål og forventninger</li> <li>– gi veiledning som skaper utvikling</li> <li>– forebygge og stoppe mobbing</li> <li>– sikre god arbeidsro</li> <li>– ivareta enkeltmenneskets behov</li> <li>– tilrettelegge for samarbeid</li> </ul>	Vår og høst	Enh.leder Styrer Ansatte
<b>Fokusområde: Kostnadsstyring</b>				
<b>Målsetting</b>	<b>Resultatindikator og målemetode</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tidsfrist</b>	<b>Ansvar</b>
Budsjettrammene overholdes.	Regnskapstall.	Månedssrapportering. Rapporteringer og drøftinger i kollegiet. Bruk av ledelse som funksjon for å oppnå budsjett disiplin.	Vår og høst	Enh.leder Styrer Ansatte