



# **Innherred samkommune**

## **ÅRSRAPPORT 2008**

**Verdal 20.03.09**



<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>5</b>
1.1 Etablering og organisering av samkommunen (ISK) .....	5
1.2 Formål og hovedmål for ISK.....	6
1.3 Administrasjonssjefens oppsummering. ....	6
<b>2. HOVEDTALL FRA REGNSKAPET</b> .....	<b>7</b>
<b>3. PERSONALET</b> .....	<b>8</b>
3.1 Utviklingen i sykefraværet .....	8
3.2 Utviklingen i antall årsverk.....	8
3.3 Redegjørelse for likestilling .....	9
<b>4. GJENNOMGANG AV ENHETENE</b> .....	<b>9</b>
4.1 IKT-enheten.....	9
4.2 Økonomienheten.....	12
4.3 Organisasjon .....	14
4.4. Kemner .....	16
4.5. Landbruk og naturforvaltning.....	17
4.6. Plan – byggesak – oppmåling - miljø .....	19
4.7. Servicekontoret.....	21
4.8. Dokumentsenter .....	23



## 1. Innledning.

### 1.1 Etablering og organisering av samkommunen (ISK).

Innherred samkommune ble etablert 1. februar 2004 med følgende enheter:

- IKT
- Kemner
- Økonomi
- Organisasjon
- Landbruk/naturforvaltning
- Plan/byggesak/oppmåling/miljø

Fra 1. april 2004 ble ytterligere to enheter innlemmet i samkommunen:

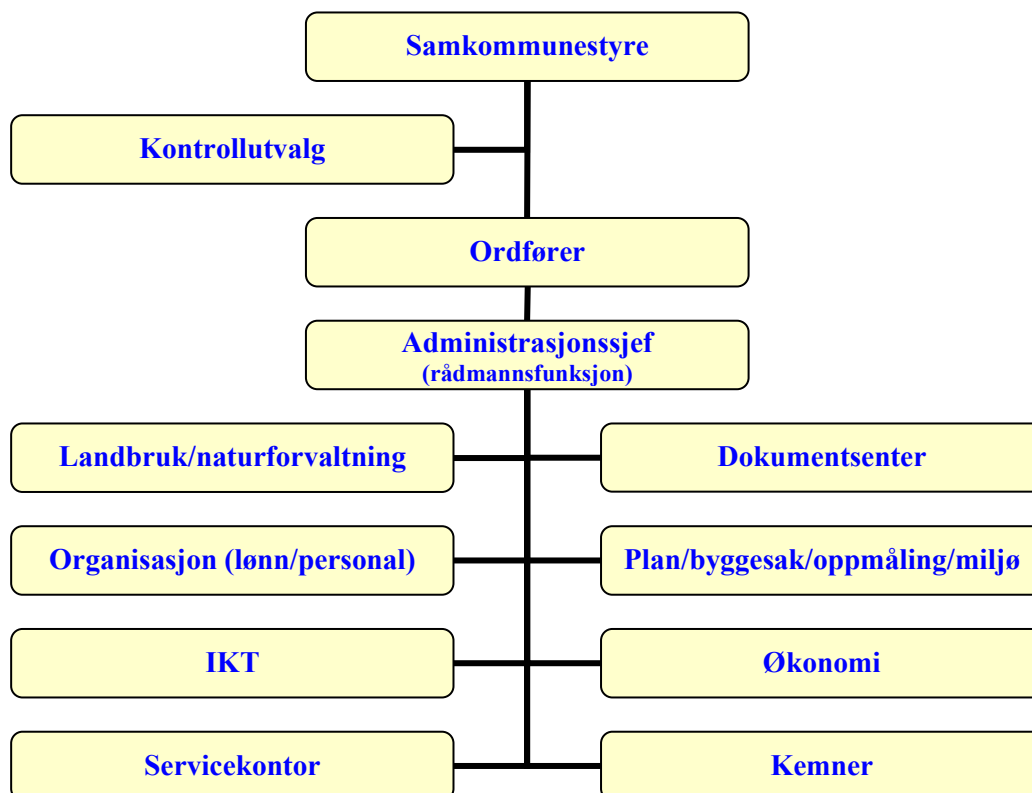
- Barn og familie
- Helse og rehabilitering

Og 15. august 2005 kom de siste to enhetene inn i samkommunen:

- Dokumentsenter
- Servicekontoret

Fra 1. oktober 2006 ble enhetene ”Barn og Familie” og ”Helse og rehabilitering” tilbakeført til morkommunene.

Innherred samkommune består dermed i dag av 8 enheter med følgende organisering:



I henhold til politiske vedtak er følgende enheter samlokalisert slik:

**Levanger:**

- IKT
- Kemner
- Organisasjonsenheten
- Dokumentsenter

**Verdal:**

- Økonomienheten
- Landbruk/naturforvaltning
- Plan/byggesak/oppmåling/miljø

Servicekontoret har kontorer i begge kommunene.

## **1.2 Formål og hovedmål for ISK.**

Innherred samkommune skal bidra til å gi innbyggerne bedre tjenester, effektiv offentlig ressursbruk som skal gi reduserte driftsutgifter på sikt, grunnlag for helhetlig politisk styring over regionale oppgaver og styrkede fagmiljøer.

Det er vedtatt følgende hovedmål for samkommunen:

- Bedre tjenester innenfor eksisterende økonomiske rammer
- Opparbeide/øke beredskap til å møte nye utfordringer
- Være drivkraften i utviklingen av samarbeidet i Innherredsregionen
- Være tyngdepunkt for regional utvikling (kulturbasert forretningsutvikling)
- Det skal skapes et positivt bilde/image av regionen
- Reduserte driftsutgifter på sikt

## **1.3 Administrasjonssjefens oppsummering.**

Innherred samkommune har vært drevet som forsøk etter forsøksloven fra 01.02.2004. Høsten 2007 ble det søkt om nytt forsøk for 4 nye år. Dette ble ikke innvilget av kommunal- og regionaldepartementet, men eksisterende forsøk ble forlenget i 2 nye år.

I 2008 er det arbeidet på brei basis både politisk og administrativt for å finne en løsning for det videre samarbeid. Det er vedtatt å utarbeide ny søknad for 4 år (2010-2013), og det er positive signaler for at departementet og Storting vil gå inn for å lovfeste samkommunemodellen.

Evaluering av samkommuneforsøket viser at forsøket har vært en suksess.

Samarbeidet om de interne støttefunksjonene har gitt store gevinster som man ikke hadde klart å realisere hver for seg. Samlokalisering har vært lite kontroversielt og man har oppnådd samordning av ressurser, kompetanseutvikling, bedring av tjenestetilbudet og samtidig tildels store økonomiske besparelser.

Ved utgangen av 2007 var det utenom IKT dokumentert regnskapsmessige besparelser på 11 mill kr de første 4 årene. Total økonomisk gevinst har sannsynligvis vært ca 20 mill kr.

Levanger og Verdal kommuner har gjennom samkommuneforsøket etablert en arena for utviklingsarbeid også for enheter som ikke inngår direkte i forsøket. Dette gjelder bl.a felles kommuneplan, kvalitetskommuneprosjekt, plan for kunnskapsløftet, næringsutvikling m.v.

Resultatet for 2008 viser at organisasjonen fortsatt høster store fordeler av den krevende omstillingsprosessen.

Like vel kom ISK ut med et betydelig merforbruk for 2008. Dette skyldes i hovedsak økte kostnader til datalicenser som følge av større bruk av data i morkommunene og annen prisstruktur hos Microsoft. Hadde kommunene driftet dataparkene hver for seg, ville kostnadene vært veldig mye større. Det er imidlertid et problem at kostnadene synes i ISK-regnskapet mens gevinstene ved økt databruk skjer i morkommunene. Administrasjonen har startet et arbeid for å endre budsjettpraksis med sikte på endringer i 2009.

## 2. Hovedtall fra regnskapet.

Nedenfor presenteres et tallsammendrag av resultatet for alle enhetene i samkommunen sammenlignet med revidert budsjett 2008, og regnskap 2007. Tallene inkluderer ev. bruk av fond, avsetninger til fond og finansposter for de enheter som har slike poster. I de obligatoriske regnskapsspesifikasjonene, benevnt Regnskapsskjema 1A og 1B i årsregnskapet er dette tatt inn i skjema 1A. Av den grunn blir det forskjellig innhold i skjema 1B og de spesifiserte tall for enhetene i tabellen i avsnittet nedenfor. Forskjellene forklares og avstemmes i følgende oversikt:

	Enhetsvise		Skjema 1B Regnskap -08	Enhetsvise		Skjema 1B Revidert budsjett
	Regnskap -08	Avvik regnskap		Revidert Budsj. -08	Avvik Budsjett	
POLITISKE ORGANER	-52 707 964	53 548 477	840 513	-51 702 966	52 466 966	764 000
ØKONOMIENHETEN	6 176 989	222 129	6 399 118	6 713 500	180 000	6 893 500
IKT	17 574 387	0	17 574 384	14 986 329	0	14 986 329
ORGANISASJONSENHETEN	6 323 969	0	6 323 966	6 867 831	0	6 867 831
KEMNER	3 800 720	0	3 800 717	3 889 300	0	3 889 300
LANDBRUK / NATURFORVALTNING	4 224 711	0	4 224 714	4 370 200	0	4 370 200
PLAN / BYGGESAK / OPPMÅLING	1 188 031	0	1 188 034	1 476 100	0	1 476 100
SERVICEKONTOR	8 233 428	0	8 233 426	8 203 900	27 300	8 231 200
DOKUMENTSENTER	5 185 730	0	5 185 732	5 195 806	0	5 195 806
<b>TOTALT</b>	<b>0</b>	<b>53 770 605</b>	<b>53 770 605</b>	<b>0</b>	<b>52 674 266</b>	<b>52 674 266</b>

Sammenlignet med revidert budsjett for 2008 er det samlet for enhetene et overforbruk på ca 1 million kroner. Dette overforbruket skyldes i all hovedsak overforbruk på IKT-enheten. De øvrige enhetene har holdt sine tildelte budsjetttrammer for 2008, enkelte viser i tillegg til dels store besparelser. Det vises til nærmere kommentarer nedenfor.

Verdal kommune og Levanger kommune dekker ihht grunnavtalen kostnadene for tjenester lagt til ISK i forhold til folketallet i den enkelte kommune pr. 1.1. i regnskapsåret, hhv. 43,43% fra Verdal og 56,57% fra Levanger for 2008.

I løpet av året er rammene justert for høyere lønnskostnader etter samme behandlingsregler som for morkommunene.

Når det gjelder ytterligere informasjon om resultatet for den enkelte enhet vises det til kapittel 4.

### 3. Personalet.

#### 3.1 Utviklingen i sykefraværet

#### UTVIKLING SYKEFRAVÆR 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
702 ISK Økonomi	6,88 %	4,12 %	3,24 %	10,03 %
703 ISK IKT	1,82 %	2,16 %	2,09 %	3,65 %
704 ISK Organisasjon	12,25 %	10,53 %	7,68 %	2,15 %
705 ISK Kemner	11,27 %	2,60 %	6,84 %	5,91 %
706 ISK Landbruk	1,99 %	1,63 %	4,45 %	0,76 %
707 ISK Plan/oppmåling	1,51 %	3,85 %	0,94 %	5,27 %
720 ISK Servicekontor		3,25 %	7,32 %	2,53 %
725 ISK Dokumentsenter		9,05 %	5,78 %	6,09 %
<b>Sum alle enheter</b>	<b>5,77 %</b>	<b>5,06 %</b>	<b>4,65 %</b>	<b>4,80 %</b>

Tabellen ovenfor viser utviklingen i sykefravær for alle ISK-enheter. Fraværstallene har steget noe i forhold til 2007, men er lavere enn i 2005 og 2006. Det er spesielt langtidsfraværet på økonomi, kemner og plan – og byggesak som bidrar til økning i 2008. Sammenliknet med morkommunene og kommunesektoren forøvrig er sykefraværet i samkommunen lavt.

#### Sykefravær 2008 fordelt på kort- og langtidsfravær

	1.kvartal 2008			2.kvartal 2008			3.kvartal 2008			4.kvartal 2008		
	TOTALT	1-16 dager	Over 16 dager	TOTALT	1-16 dager	Over 16 dager	TOTALT	1-16 dager	Over 16 dager	TOTALT	1-16 dager	Over 16 dager
702 ISK Økonomi	6,70 %	1,00 %	6,20 %	10,80 %	0,90 %	9,90 %	10,60 %	0,60 %	10,00 %	12,00 %	0,40 %	11,60 %
703 ISK IKT	3,38 %	3,40 %	0,00 %	5,60 %	0,70 %	4,90 %	4,30 %	4,30 %	0,00 %	1,30 %	1,30 %	0,00 %
704 ISK Organisasjon	7,20 %	1,10 %	6,10 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,40 %	1,40 %	0,00 %
705 ISK Kemner	0,72 %	0,70 %	0,00 %	10,60 %	0,00 %	10,60 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	12,30 %	3,10 %	9,20 %
706 ISK Landbruk	2,13 %	1,90 %	0,00 %	0,70 %	0,70 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,20 %	0,20 %	0,00 %
707 ISK Plan/oppmåling	4,87 %	1,50 %	3,30 %	2,60 %	0,50 %	2,10 %	3,20 %	0,30 %	2,90 %	10,40 %	0,40 %	10,00 %
720 ISK Servicekontor	4,60 %	1,90 %	3,70 %	2,00 %	1,30 %	0,70 %	1,00 %	1,00 %	0,00 %	2,50 %	2,50 %	0,00 %
725 ISK Dokumentsenter	6,54 %	2,20 %	4,30 %	5,20 %	2,20 %	3,00 %	5,60 %	0,30 %	5,30 %	7,00 %	1,00 %	6,00 %
Pr. kvartal	5,03 %	1,60 %	3,40 %	4,20 %	0,80 %	3,40 %	3,60 %	0,70 %	2,90 %	6,40 %	1,20 %	5,20 %

Det vises til nærmere kommentarer under hver enkelt enhet.

#### 3.2 Utviklingen i antall årsverk.

Nedenfor vises utviklingen i antall årsverk.

Resultatenhet	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008
Økonomienheten	17,0	16,2	16,2
IKT-avdelingen	6,8	6,8	6,9
Organisasjonsenheten	13,3	13,1	11,8
Kemneren	8,3	10,5	10,5
Landbruksforvaltning	9,0	9,0	9,0
Plan og byggesak	15,5	16,3	16,7
Servicekontoret	13,4	12,8	12,4
Dokumentsentret	9,7	10,2	10,8
<b>Sum antall årsverk</b>	<b>93,0</b>	<b>94,9</b>	<b>94,3</b>

Det samlede antall ansatte i ISK er på samme nivå som tidligere år.



### 3.3 Redegjørelse for likestilling

Kommunelovens § 48 krever at kommunen i årsmeldingen skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling samt for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med lov om likestilling mellom kjønnene.

Organisasjonsenheten i samkommunen har ansvaret for det overordna personalarbeidet i begge kommunene og har utarbeidet strategier og tiltak for bedra likestilling.

Det er nødvendig med bevissthet rundt likestilling ved:

- ansettelse
- fastsettelse av lønn
- arbeids – og oppgavefordeling
- tilrettelegging av karrieremuligheter i ulike faser av den yrkesaktive perioden
- rekruttering til fagstillinger
- rekruttering til lederstillinger
- lederopplæring
- sammensetting av prosjektgrupper og utpeking av prosjektledere
- deltidspromatikken

Andre aktuelle områder å bevisstgjøre med tanke på likestilling:

- møtekultur og nettverk (møter bør legges på tidspunkt som passer for familiesituasjonen)
- motarbeide holdninger som kan være diskriminerende
- menn i kvinnedominerte yrker
- oppgradering av status for kvinnedominerte yrker
- lønn som virkemiddel i likestilling
- kvinnerepresentasjon i viktige forum
- motivere kvinner til å gå inn i lederstillinger
- prøve ut ordning med friere arbeidstid og hjemmekontor
- integrering av fremmedkulturelle menn og kvinner

Når det gjelder aktuell statistikk for status for likestilling vises til kommunenes årsrapporter da alle ansatte i samkommunen inngår i oversikter der etter morkommunetilhørighet.

Kjønnsfordelingen i samkommunens lederstillinger er slik:

Stillinger	Kvinner	Menn
8 enhetsledere	3	5

## 4. Gjennomgang av enhetene.

### 4.1 IKT-enheten.

#### 1. Tjenester

Tjenestetilbudet har i 2008 vært svært høyt i forhold til det enheten hadde planlagt. Dette skyldes at IKT er en serviceenhet for alle andre enheter, og aktiviteten her går noe i bølger. I

tillegg har en gjennomført/holder på å gjennomføre mange store prosjekt. Noen av de største prosjektene går over flere år og er svært ressurskrevende, både menneskelig og økonomisk.

Av nye prosjekter kan nevnes It's Learning innen oppvekst, Kvalitetslosen, ny hjemmeside, PDA prosjektet i Pleie- og omsorg og mange andre system som har til hensikt å effektivisere driften.

Enheten har også hatt et stort trykk med å dimensjonere nettverkene våre til å takle den økte databruken. Den største utfordringen her er trådløst nett i alle bygg, spesielt innen skoleverket. Her må vi nå gå fra ”å ha dekning” til ”å ha kapasitet”. Dette fører til store kostnader både til anskaffelse av nødvendig it-utstyr og ikke minst kabling i eksisterende bygg. Ikt har nå koblet hele organisasjonen sammen i et helhetlig telefonnett. Dette fører til store besparelser på sikt, siden vi sparer mange abonnement og har gratis interne samtaler i hele samkommunen.

Konsekvensene av det som er beskrevet er økte driftsutgifter på Ikt.

Når det gjelder driftsutgifter pr pc så har den gått drastisk ned med unntak av lisenser. Ikt drifter i dag godt over 3000 pc-er mot ca 1000 ved samkommunens start. Dette utføres med de samme 7 årsverkene.

Ikt har god kompetanse til å løse dagens oppgaver. En har også gode arbeidslokaler og nødvendig utstyr. IKT holder på med å etablere et nytt datarom i Levanger rådhus. Her er det full fokus på ”grønn it”.

## 2. Økonomisk resultat

ENHET:	703 IKT					
	Regnskap 2008	Budsjett-08 inkl. endring	Forbruk %	Budsjett-08 oppr.	Regnskap-2007	
Netto lønn (inkl sykelønnsref)	4 133 691	3 993 529	103,5	3 780 000	3 828 346	
Øvrige kostnader	21 046 668	12 642 800	166,5	12 757 000	18 162 211	
Driftsinntekter ekskl. sykelønnsref.	-7 605 973	-1 650 000	461,0	-1 650 000	-7 628 086	
<b>Totalt</b>	<b>17 574 386</b>	<b>14 986 329</b>	<b>117,3</b>	<b>14 887 000</b>	<b>14 362 471</b>	

Enheten kom ut med et overforbruk på ca 2,6 mill for året 2008. Dette er selvfølgelig ikke akseptabelt, og det er allerede startet et arbeid for å se på hvordan dette kan unngås i fremtiden.

Når det er sagt så skyldes ikke overforbruket dårlig økonomistyring, eller dårlig arbeid fra enhetens side, men forskjellige omstendigheter som ikt ikke rår over alene. Det som er brukt er utstyr, programmer og tjenester som de andre enhetene, hovedsaklig i morkommunene, etterspør og nyter godt av. Forhåpentligvis har de innsparinger med å benytte datateknologi. Overforbruket kan i hovedsak forklares med økning i antall brukere og antall pc-er. Tre av de viktigste årsakene er kommentert nærmere nedenfor.

### 1. Endringer i lisensavtalene med Microsoft.

Fra 1.januar 2008 har samkommunen gått over på en ny avtale med Microsoft når det gjelder lisenser for administrasjonen (Gjelder ikke lærere). Dette ble gjort etter en nøye vurdering av de muligheter som forelå. Vi kunne velge mellom å kjøpe lisenser, abonnere på lisenser eller en kombinasjon av de to typene. Vi valgte den siste metoden siden vi da får kjøpsprisen fordelt over 3 år (2008-2010) og deretter betaler vi bare vedlikeholdspris. Dette gir oss da rett til fri oppgradering til siste versjon av de produktene som er med i avtalen. Dette er den gunstigste avtalen når en bedrift har så mange pc-er at vi må skifte fra å ha lisenser pr pc til å

ha lisenser pr bruker. Denne endringen alene førte til et merforbruk på over 2,5 mill. på lisenser.

## 2. Endring i fordelingen på drift og investering

Etter samtaler med revisjonen har vi ført mere på drift enn tidligere praktisert. Dette har ført til at regnskapet på drift kommer dårligere ut i 2008 enn i 2007, siden budsjettet var lagt etter tidligere praksis.

## 3. Ikke noe tak på hvor mye datautstyr en enhet kan "kjøpe".

Dette punktet er det vanskeligste for IKT. Etter gjeldende praksis får enhetene lov til å kjøpe datautstyr. IKT anskaffer utstyret og klargjør det, og sender faktura til enheten. Imidlertid er det slik at det en pc koster, bare er en del av de totale kostnader. De virkelige kostnadene består av pc-en, lisenser, servertilganger, økte driftsutgifter på IKT osv. Det betyr at når enheten kjøper en pc, så øker utgiftene hos IKT. Lisensøkningen som omtalt under punkt 1, er en betydelig faktor her. Vi ser i ettertid at denne ordningen må endres. Administrasjonssjefen har satt i gang et arbeid for å endre denne praksisen. Målet er å få plassert en større del av utgiften på den enheten som genererer kostnadene.

Andre store utgiftsposter som kopiering – både leie og drift, telefoni – fast og mobil viser en synkende utvikling. Dette er på grunn av standardisering og stordriftsfordeler. Linjeleie er en stor post som det jobbes med å få ned. Her har vi et godt samarbeid med NTE Bredbånd og Verdal kabel tv.

Vedlikehold/utskifting av pc-er er en stor utgiftspost som må ses nærmere på. Vi må i fremtiden skifte ut 1/4 til 1/5 av pc-parken pr år. Det utgjør mellom 600 – 800 pc-er pr år.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.06	Årsverk 31.12.07	Årsverk 31.12.08
6,8	6,8	6,9

Antallet ansatte er konstant i enheten. Det er stort behov for flere ansatte, men det betinger økte ressurser. Sett i lys av den økonomiske situasjonen som morkommunene er i, så er bemanningen på et nivå som kommunene har råd til. Problemer er å kommunisere til de andre enhetene at ting kan ta tid.

### 3.2 Kompetanse

Enheten har høy kompetanse på nødvendige områder. Det er en utfordring å beholde eksisterende kompetanse, og videreutvikle den i takt med den teknologiske utviklingen.

### 3.3 Sykefravær

År	1. kvartal		2. kvartal		3. kvartal		4. kvartal	
2007	1,2		1,5		0,6		5,0	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	3,40	0	0,70	4,90	4,30	0	1,30	0

Sykefraværet er relativt lite. Enheten har stadig fokus på sykefravær, og prøver å forebygge så godt som mulig.

### **3.4 Likestilling**

Enheten består av 5 menn og 2 kvinner. Det er 2 fagansvarlige ved enheten – en av hvert kjønn. Det er ikke mulighet til å øke kvinneandelen når vi ikke har nyrekruttering.

## **4.2. Økonomienheten**

### **1. Tjenester**

Enheten har fra medio 2004 vært samlokalisert til Verdal rådhus som en del av samkommuneforsøket.

De viktigste tjenester enheten utfører er:

Ajour og korrekt regnskap, Økonomisk forståelse internt/eksternt, Økonomisk oversikt i alle ledd i org. Lovbestemt rapportering (kvartals-, årsregnskap - KOSTRA), Kontroller- Analyser- Kommentarer, Budsjettarbeid/Økonomiplan, Finansforvaltning, Innfordring, Innkjøpskoordinering, Ad hoc-oppgaver

Målsettingen for enheten er:

Brukerne av tjenestene innen økonomiområdet skal gis optimal tjenesteyting og service. Kvaliteten på arbeidet som enheten utfører skal være høy og bli profesjonelt utført. Enheten skal ha en bemanning med høy kompetanse som gjør det mulig å følge opp kompliserte saker på en tilfredsstillende måte. Enheten må vise stor grad av fleksibilitet og det skal søkes etter kostnadseffektive metoder for produksjon. Holde kompetansen samlet og utvikle denne i et tilstrekkelig stort fagmiljø til å være en attraktiv organisasjon som kan rekruttere nødvendig fagkompetanse. Hvert område innen enheten skal ha tilstrekkelig beredskap for å unngå at enkeltområder blir sårbare ved endring i bemanning, herunder ferie og sykdom. Gi muligheter for å kunne ta i bruk ny teknologi som kommer brukerne til gode og som skaper mer interessante arbeidsplasser.

Tjenestetilbudet:

Tjenestetilbudet i 2008 har vært omtrent som planlagt når det gjelder omfang og kvalitet. Sykefraværet har vært høyt og det har i perioder vært vanskelig å være åjour på enkelte områder, spesielt innfordring. Noe mer kapasitet settes på dette fra og med 2009. Enheten har mesteparten av året avgitt ressurser til utarbeidelse av kommuneplan for Verdal og Levanger. Dette var ikke en planlagt oppgave for enheten i utgangspunktet. I store trekk har likevel enheten utført tjenester på planlagt nivå og med tilfredsstillende kvalitet. En gjennomført brukerundersøkelse har gitt overveiende positive tilbakemeldinger. Det er også en prioritert oppgave for enheten å kvalifisere alle enheter i forhold til best mulig økonomisk kompetanse ute i de tjenesteytende enheter.

Enheten ble høsten 2008 noe omorganisert; fra tidligere å ha tre fagenheter, gikk vi over til to fagenheter, en for regnskaps”produksjon”, dvs. all inn- og utgående bilagsbehandling og i tillegg alt innfordringsarbeid. Den andre fagenheten utfører regnskapsrapportering, budsjettutarbeidelse/-koordinering, avviksanalyser, innkjøpskoordinering og bistand/veiledning til alle enheter. Arbeidet med økonomiplanen og koordinering av dette arbeidet er også lagt til denne enheten. Endringen til to-delt fagorganisering synes å gi positiv effekt.

Enheten har i 2008 også prøvd å utvikle og rasjonalisere prosessene gjennom å utnytte fagsystemene på en bedre måte, og ved å ta i bruk nyutviklede moduler. Dette krever både økonomiske midler og tilstrekkelige ressurser. Dette arbeidet fortsetter i 2009, bl.a. også ved å kjøre kampanjer for alle regningsmottakere om å ta i bruk avtalegiro eller efaktura. Enheten håper på godt utbytte av kampanjen da dette både er kostnadsbesparende samt også vil ha en positiv miljøeffekt.

## 2. Økonomisk resultat

ENHET:	702 ØKONOMIENHETEN				
	Regnskap 2008	Budsjett-08 inkl. endring	Forbruk %	Budsjett-08 opp.	Regnskap- 2007
Netto lønn (inkl sykelønnsref)	7 847 992	8 385 500	93,6	8 170 000	6 889 499
Øvrige kostnader	1 351 066	884 000	152,8	867 000	1 260 378
Driftsinntekter ekskl. sykelønnsref.	-3 022 069	-2 556 000	118,2	-2 556 000	-2 857 548
<b>Totalt</b>	<b>6 176 989</b>	<b>6 713 500</b>	<b>92,0</b>	<b>6 481 000</b>	<b>5 292 329</b>

Enheten har et godt økonomisk resultat for 2008. I forhold til revidert budsjett er det en besparelse på 8% eller 537.000 kr. Mesteparten av dette avviket skyldes mye langtidssykefravær med sykelønnsrefusjon. Det har vært nødvendig å leie inn sykevikar for delvis å kompensere dette. Man ser at redusert bemanning i enkelte sammenhenger kan ha gått ut over tjenestetilbudet, og vil i større grad kompensere for dette i 2009. De innsparte midlene kan derfor ikke antas å gi varig effekt.

Øvrige kostnader og tilhørende driftsinntekter, viser begge et høyere regnskapstall, mest som følge av noe høyere volum på innfordringsgebyrer. Det forventes å bli press på gebyrsatsene, men også en mulig utvikling mot større behov for innfordringskapasitet som følge av finanskrisen og økt arbeidsledighet.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.06	Årsverk 31.12.07	Årsverk 31.12.08
17,0	16,2	16,2

Budsjettet dekker ca 17,5 årsverk og tabellen ovenfor viser at enheten har ligget ca. 1,3 årsverk under dette i 2008. Dette betyr en økonomisk innsparing på lønn i størrelsesorden 0,5 mill. kroner og forklarer avviket i rammebehov totalt. Som følge av relativt høy andel ansatte som er 60+, vil det være behov for et styrt generasjonsskifte i enheten.

### 3.2 Kompetanse

Enheten har en klar oppfatning av at samkommuneforsøket har gitt positive effekter i forhold til kompetanse og kompetanseutvikling. Samarbeidet gir stordriftsfordeler. Når kompetansen innen tjenesteområdene økes, kan dette gi raskere og faglig sett bedre oppgaveløsning, og dermed et bedre tjenestetilbud til brukerne. Det er lettere å rekruttere kvalifiserte medarbeidere til miljøer som kan tilby spesialoppgaver og større fagmiljøer.

Større fagmiljøer er mindre sårbare ved at det er mer enn én person som kan ivareta oppgavene.

Samarbeid kan resultere i at det gjøres fellesinvesteringer i stedet for anskaffelser i den enkelte kommune. Dette gir en direkte innsparing, samtidig som ressursene kan utnyttes større deler av tiden.

Og sist, men ikke minst, samarbeidet fører til mer aktive og engasjerte medarbeidere.

### 3.3 Sykefravær

År	1. kvartal		2. kvartal		3. kvartal		4. kvartal	
2007	1,5		3,0		4,7		3,8	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	1,00	6,20	0,90	9,90	0,60	10,0	0,40	11,60

Som tidligere beskrevet, har enheten hatt høyt langtidssykefravær i hele 2008. Alle sykefravær er fulgt opp med samtaler/møter ihht. IA-avtalen. I de fleste tilfellene er årsaksforholdene generelt helse relatert, men en kan heller ikke utelukke at relativt høyt arbeidspress kan ha en indirekte årsak. Tilbakemeldinger viser at det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet oppfattes å være godt. Det vil også for 2009 være fokus på dette området, og det forventes en gradvis bedring av dette forholdet.

### 3.4 Likestilling

Enheten har 18 ansatte fordelt med 12 kvinner og 6 menn. Alle stillingene er individuelt avlønnet ut fra stillingsinnhold, erfaring og kompetanse. Ingen i enheten antas å ha uønsket deltid. To ansatte har 50% stillinger og én ansatt har 70% stilling etter egne ønsker/tilpasset helsetilstand.

## 4.3 Organisasjon

### 1. Tjenester

Tjenestetilbudet på organisasjonsenheten for 2008 har vært som planlagt. Enheten har årshjul med aktiviteter som skal gjennomføres, og dette er fulgt. I tillegg til å utbetale riktig lønn til rett tid, bidrar enheten med rådgivning i personalsaker, organiserer lærlingeordningen og traineeordningen. Økningen på lærlinger i de to kommunene er stor og er godt ivaretatt.

Enheten har holdt budsjettet, dette er beskrevet i kvartalsrapportene gjennom hele året. Enheten er inne i et ”generasjonsskifte”, og har avgang på i del stillinger på grunn av alder. Det er stor kompetanse på de ansatte som slutter og derfor ønskes det overlapping i 2009 for å fylle deres rolle.

Enheten har hovedsaklig ansvar for:

- lønnskjøring, og veiledning i forhold til dette
- gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger

- redigering av avtaler, og kontakt med tillitsvalgte for utøvelse av medbestemmelse
- inntak av lærlinger
- inntak av trainee
- HMS-arbeid i begge kommunene

Enheten har et nært samarbeid med IKT-enheten innen utvikling av fagsystemer slik at disse blir tatt i bruk. Videre samarbeides det med økonomienheten og dokumententeret på flere områder.

Når det gjelder tiltak med tanke på det ytre miljø, så er det viktig for oss at vi får mest mulig digitalisert slik at vi får ned bruken av papir.

## 2. Økonomisk resultat

ENHET:	704 ORGANISASJONSENHETEN				
	Regnskap 2008	Budsjett-08 inkl. endring	Forbruk % oppr.	Budsjett-08	Regnskap- 2007
Netto lønn (inkl sykelønnsref)	5 887 443	6 625 131	88,9	6 356 000	5 256 562
Øvrige kostnader	709 262	567 700	124,9	508 000	955 344
Driftsinntekter ekskl. sykelønnsref.	-272 736	-325 000	83,9	-325 000	-155 384
<b>Totalt</b>	<b>6 323 969</b>	<b>6 867 831</b>	<b>92,1</b>	<b>6 539 000</b>	<b>6 056 522</b>

Det positive avviket for 2008 skyldes at enheten har vakanse i stillinger. Det er i 2009 behov for ”overlapping” på to ansatte som har nådd aldersgrensen for pensjon, dette for enheten på best mulig måte skal kunne beholde den kompetansen som i dag finnes.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.06	Årsverk 31.12.07	Årsverk 31.12.08
13,5	13,1	11,8

Årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnutgifter. Enheten har 13,1 stillingshjemler, og har på grunn av gjennomført seniortiltak 1,3 årsverk ubesatt.

### 3.2 Kompetanse

Organisasjonsenheten har god kompetanse. Man vil ved nytilsetting etterspørre kompetanse i og med at det skal ansettes en person med høgskoleutdanning. Ut over dette så er det viktig at ansatte gis skoloring etter behov.

### 3.3 Sykefravær

År	1. kvartal		2. kvartal		3. kvartal		4. kvartal	
2007	3,6		7,6		8,1		11,4	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	1,10	6,10	0,00	0,00	0,00	0,00	1,40	0,00

Sykefraværet er kraftig redusert siste år. Enheten har gjennomført flere tiltak for å forebygge sykefravær. Dette er tiltak som både går på fysiske arbeidsforhold samt på mer sosiale forhold ved enheten.

### 3.4 Likestilling

Av totalt 15 ansatte er det 3 menn ved enheten. Det gis lik lønn for arbeid av lik verdi ved enheten. Ved tilsetning tas det hensyn til søkers kvalifikasjoner uavhengig av kjønn.

## 4.4. Kemner

### 1. Tjenester

Tjenestetilbudet har vært som planlagt. Imidlertid synes enheten at arbeidsgiverkontrollaktiviteten er for lav.

Enhetens virksomhet er rettet mot innbyggerne i Levanger og Verdal. Skatteavregningen er koordinert med Skattedirektorat/Skatt Midt-Norge.

Kort oversikt over enhetens arbeid i 2008:

- Innfordring av skatter og avgifter.
- Det er avholdt 163 utleggsforretninger.
- 20 arbeidsgiverkontroller har avdekket:
  - Økning i inntektsgrunnlag kr. 808.251
  - Økning i grunnlag arbeidsgiveravgift kr. 666.893
  - Antall uregistrerte arbeidstakere var 53 stk.
- Utskriving av eiendomsskatt.
- Det er behandlet 70 saker om ettergivelse av billighet. Dette er 4 færre enn for 2007. Fra og med 2009 er lokale skatteutvalg avvirket når det gjelder skatt men ikke for eiendomsskatt. For skatt er regionale utvalg etablert.
- Det er behandlet 50 eiendomsskattesaker etter enkle klager som 2.gangbehandling i skattetakstnemnda.
- Det er behandlet 511 eiendomsskattesaker i overskattetakstnemnda.

### 2. Økonomisk resultat

ENHET:	705 KEMNER			
	Regnskap 2008	Budsjett-08 inkl. endring	Forbruk % oppr.	Regnskap- 2007
Netto lønn (inkl sykelønnsref)	4 862 722	4 758 300	102,2	4 677 000
Øvrige kostnader	512 357	528 000	97,0	522 000
Driftsinntekter ekskl. sykelønnsref.	-1 574 359	-1 397 000	112,7	-1 397 000
<b>Totalt</b>	<b>3 800 720</b>	<b>3 889 300</b>	<b>97,7</b>	<b>3 802 000</b>

På grunn av større gebyrinntekter og sykepenger enn budsjettert har enheten et overskudd i 2008. Driften i 2008 har vært som normal.

### 3. Ansatte



### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.06	Årsverk 31.12.07	Årsverk 31.12.08
8,3	10,5	10,5

Antall årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. Ingen endringer i antall årsverk i 2008.

### 3.2 Kompetanse

Enhetens/virksomhetens kompetanse er bygget opp over flere år og er tilfredsstillende i forhold til dagens oppgaver.

### 3.3 Sykefravær

År	1. kvartal		2. kvartal		3. kvartal		4. kvartal	
2007	2,5		12,0		2,5		10,4	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	0,7	0,0	0,3	4,5	0,00	0,00	3,20	7,4

Sykefraværet har gått ned fra 6,8 % i 2007 til 4,0 % i 2008. Dette er meget positivt.

### 3.4 Likestilling

Lønnsnivået til kvinner og menn på samme ansvarsnivå, utdanning og praksis er likt. Enheten har ingen tilsatte med uønsket deltid.

## 4.5. Landbruk og naturforvaltning

### 1. Tjenester

Enhet landbruk og naturforvaltning har behandlet lovpålagte oppgaver som tidligere år. Innføring av nye gårdskart både i Verdal og Levanger er en arbeidskrevende oppgave. På grunn av godt samarbeid med Plan, byggesak, oppmåling og miljøjø (PBOM) har enheten greid dette uten å leie inn ekstra mannskap. Konklusjonen så langt viser at de nye arealtalla fører til en reduksjon av jordbruksarealet i samkommunen på ca. 5 %. Dette samsvarer bra med andre kommuner i Norge.

I jordbruksavtalen for 2007 ble det bestemt at den kommunale landbruksvikarordningen skulle overføres til de private avløserlaga. 2008 var et overgangså hvor den ene landbruksvikaren på vår enhet hadde sitt siste arbeidsår. Ved årsskiftet 2008/2009 har enheten greid å skaffe den tidligere landbruksvikaren en prosjektstilling på 19 ukeverk for 2009.

Vaktordningen for veterinærene ble overført til kommunene pr. 01.01.08. For ISK ble Landbruk/naturforvaltningsenheten i samarbeid med økonomienheten tillagt administrasjonen av denne nye arbeidsoppgaven.

På grunn av at to av de faste medarbeiderne har vært ute i permisjon har det siste året ført til flere arbeidsoppgaver på de øvrige medarbeiderne, sjøl om det til tider har vært innleid vikar.

Enheten er samlokalisert med PBOM i Herredshuset på Verdal. Denne samlokaliseringa er fornuftig da man har mange sammenfallende arbeidsoppgaver. Samarbeidet med de øvrige ISK-enhetene fungerer også godt.

## 2. Økonomisk resultat

ENHET:	706 LANDBRUK / NATURFORVALTNIN				
	Regnskap 2008	Budsjett-08 inkl. endring	Forbruk % oppr.	Budsjett-08	Regnskap- 2007
Netto lønn (inkl sykelønnsref)	4 821 020	4 691 200	102,8	4 630 000	4 421 405
Øvrige kostnader	1 425 005	352 000	404,8	343 000	662 096
Driftsinntekter ekskl. sykelønnsref.	-2 021 314	-673 000	300,3	-673 000	-1 096 361
<b>Totalt</b>	<b>4 224 711</b>	<b>4 370 200</b>	<b>96,7</b>	<b>4 300 000</b>	<b>3 987 140</b>

Årsregnskapet for 2008 viser et overskudd i forhold til budsjett. Dette overskuddet skyldes vakanser og ekstra inntekter.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.06	Årsverk 31.12.07	Årsverk 31.12.08
9	9	9

Antall faste stillinger er i samsvar med budsjettet, en medarbeider sluttet pr. 31.12.08. Ny medarbeider er tilsatt og begynner 01.05.09. De som har vært ute i permisjon er også tilbake pr. 01.01.09.

Enheten har dyktige og effektive medarbeidere som utfører arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte.

### 3.2 Kompetanse

Enheten har styrket sin juridiske kompetanse med ansettelse av ny medarbeider.

### 3.3 Sykefravær

År	1. kvartal		2. kvartal		3. kvartal		4. kvartal	
2007	2,3		0		7,7		7,8	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	1,90	0,00	0,70	0,00	0,00	0,00	0,20	0,00

Sykefraværet på enheten er lavt. Foruten vanlige HMS-tiltak er det ikke igangsatt andre tiltak for å redusere sykefraværet.

### 3.4 Likestilling

Enheten består av åtte faste stillinger og en prosjektstilling, hvorav tre er kvinner og fem er menn. Avlønningen på enheten er relatert til kompetanse og oppgaver, dette innebærer at det lønnes likt for arbeid av lik verdi. Ingen ansatte har uønsket deltid.

## 4.6. Plan – byggesak – oppmåling - miljø

### 1. Tjenester

OPPGAVER 2008	VERDAL	LEVANGER	SUM -08	SUM -07
DELEGERTE PLAN- og BYGGESAKER	416	552	968	954
BEHANDLINGER I PUK			167	183
PLAN	47	58	105	
BYGGE-/DELINGSSAKER	28	34	62	
MÅLEBREV			260	260
MEGLERPAKKER	137	265	402	530

Oversikten omfatter ikke saker til politisk behandling i kommunestyret eller samkommunestyret. Behandlinger av referatsaker og klagesaker inngår i oversikten.

Antall saker har holdt seg på et høyt nivå også i 2008, og stort sett på samme nivå som for året før. Etterspørselen etter meglerpakker har som forventet gått ned i 4. kvartal.

Tjenestetilbudet har i 4.kvartal vært noe redusert pga. langtidssykdom og permisjon i planseksjonen. Løpende saker med tidsfrister har blitt prioritert mens saker på overordnet nivå som kommuneplans arealdel og planarkiv har blitt utsatt. Kommuneplanens arealdel etterspørres sterkt og er et pionerarbeid ettersom en behandler to kommuner i samme planprosess. At planarkivet ikke er à jour resulterer i at hjemmesidene ikke er oppdatert og at byggesaksbehandlingen ikke kan baseres på planarkivet for nyere saker.

Saker etter forurensningsloven/forurensningsforskriften er delegert enheten. Kapasitet og kompetansenivået på dette fagområdet er begrenset. I samarbeid med Landbruk og naturforvaltning, teknisk side i morkommunene og PBOM har det ikke vært plass til å avsette ressurser til arbeid med vanddirektivet. PBOM har vært prosjektansvarlig for utøvelse av pilotkommunestatusen for universell utforming i Verdal. Verdal kommune er av Miljøverndepartementet tilbudt status som en av ressurskommunene for universell utforming. Kommunen legger det koordinerende arbeid til PBOM. Enheten har lagt ned mye arbeid i planlegging og forarbeid til gjennomføring av en jernbaneundergang (med tilliggende urban park) i Verdal.

Utviklingen mot flere klager på i utgangspunktet ubetydelige saker er tydelig. Arbeidet er meget ressurskrevende og lite inntektsbringende.

Det er lagt ned betydelige ressurser på: Kommuneplanens arealdel, store reguleringsplaner som Levanger havn, Levanger sentrum, Ørin Nord, Tromsdalen. Det har bl.a. vært arbeid med overgang til ny matrikkelføring og adresseprosjekt i Levanger. Det er innført elektronisk byggsøk, men tilbudet benyttes lite. Enheten har et godt utbygd geografisk informasjonssystem, og dette blir mye benyttet. Det er stort press innenfor oppmåling, kart- og delingssaker samtidig som det legges ned en betydelig egeninnsats i konstruksjon av kart. PBOM har over tid vært tidlig ute med bruk av digitale løsninger. Utstyrmessig holder enheten en høy standard, men en del dataverktøy vil bli utskiftet i inneværende år.

Siste året har gitt noen utfordringer på samordning/samarbeid mellom enhetene innen ISK og morkommunene. For å rå bot med dette er det opprettet et fagforum. Dette skal bedre kommunikasjonen internt og samordne kommunikasjonen utad.

Herredshuset er et hus med sjel, men er på mange måter uhensiktsmessig og har begrensninger når det gjelder plass for nye medarbeidere og universell utforming.

## 2. Økonomisk resultat

ENHET:

707 PLAN / BYGGESAK / OPPMÅLIN

	Budsjett-08				Regnskap-2007
	Regnskap 2008	inkl. endring	Forbruk % oppr.	Budsjett-08	
Netto lønn (inkl sykelønnsref)	8 909 974	9 346 900	95,3	9 086 000	8 679 405
Øvrige kostnader	1 477 633	1 245 200	118,7	1 238 000	2 187 203
Driftsinntekter ekskl. sykelønnsref.	-9 199 576	-9 116 000	100,9	-9 116 000	-9 532 585
<b>Totalt</b>	<b>1 188 031</b>	<b>1 476 100</b>	<b>80,5</b>	<b>1 208 000</b>	<b>1 334 023</b>

Regnskapet er oppgjort med et overskudd på knapt 0,3 mill. kroner. Overskuddet er et resultat av stor oppdragsmengde og vakanse i stillinger.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.06	Årsverk 31.12.07	Årsverk 31.12.08
15,5	16,3	16,7

Enheten har i 4. kvartal arbeid for opprettelse av en ny fast stilling. Stillingen skulle erstatte en medarbeider som skulle lønnes gjennom prosjektoppgaver for morkommunene. Stillingen har vært vanskelig å fylle. Personen som gikk ut i permisjon i slutten av oktober erstattes i mars -09.

Generelt kan det sies at bemanningen er lav i forhold til de lovpålagte oppgaver. Sammenligning med sammenlignbare kommuner viser også dette

### 3.2 Kompetanse

Viser til kapitler ovenfor.

### 3.3 Sykefravær

År	1. kvartal		2. kvartal		3. kvartal		4. kvartal	
2007	0,9		0,3		2,4		0,2	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	1,50	3,30	0,50	2,10	0,30	2,90	0,40	10,00

Enheten har over lang tid hatt et meget lavt sykefravær. Høyt sykefravær i 4. kvartal 2008 skyldes langtidsfravær. En kan ikke se at det er spesielle tiltak som kan settes inn. 3 medarbeidere har fått en arbeidsplass med motoriserte heve/senkebord. Enheten utarbeider HMS-plan for vært år.

### 3.4 Likestilling

Enheten har med 3 kvinnelige medarbeidere betydelig overvekt av mannlige medarbeidere. En kvinnelig medarbeider begynner i mars -09. Det er ikke forskjell i lønnsnivå. Enhetsleder og fagansvarlige er menn.

## 4.7. Servicekontoret

### 1. Tjenester

Tjenestetilbudet i 2008 har i hovedtrekk vært som planlagt i omfang og kvalitet, beskrivelse av tjenestetilbudet og avvik kommenteres under servicemålene til servicekontoret i 2008

#### **Servicemål 2008**

Servicekontorets varemerke er ”Service i sentrum”

#### **Servicekontorene skal være et naturlig kontaktpunkt for innbyggerne i Innherred samkommune.**

Statistikk og registreringer viser et jevnt og høyt antall telefonhenvendelser og direkte kundehenvendelser i servicekontoret. Det generelle inntrykk er at både interne og eksterne brukere er fornøyd med den servicen de får på servicekontoret. Det er ikke foretatt brukerundersøkelse i 2008, dette vil bli gjennomført i 2009.

#### **Servicekontorene vil gjennom tett samarbeid tilby like tjenester av samme servicegrad overfor innbyggerne i Verdal og Levanger kommune.**

Oppfølging av etablerte samarbeidsavtaler, fagsamlinger og avlastning av telefoner mellom servicekontorene bidrar til økt samarbeid og lik servicegrad.

#### **Servicekontorene vil ha kontinuerlig fokus på utvikling gjennom å inngå samarbeidsavtaler mellom servicekontorene og enhetene i ISK og de øvrige enhetene i morkommunene.**

Flere samarbeidsavtaler er underskrevet i 2008, i tillegg til evaluering av etablerte samarbeidsavtaler. Servicekontoret har som målsetting og få på plass samtlige samarbeidsavtaler i løpet av 2009. Servicekontoret har gjennomført felles fagsamling med enheten Plan byggsak oppmåling og miljø. I tillegg inviteres saksbehandlere/ledere til ”morgenmøter” på servicekontoret for informasjon og fagutveksling.

#### **Servicekontoret skal drive effektiv og servicevennlig kundebetjening gjennom tilgang til nødvendig fagprogram og oppgradering av IT-verktøy og sentralbordsystemer.**

Servicekontoret har i 2008 fått på plass et velfungerende telefonisystem og oppgradert IKT utstyr. Servicekontoret har blitt mer ”moderne” organisert, sentralbordfunksjonen er avviklet og erstattet med et helhetlig kundesenter, dvs at alle kundebehandlere betjener telefonhenvendelser. Servicekontoret i Innherred samkommune har bistått med konsulentvirksomhet til våre to nabokommuner Steinkjer og Inderøy, i opplæring og drift av telefonisystemet.

Servicekontoret plasserte ut 6 selvbetjente infokiosker i 2008 for å bedre tilgjengeligheten til turistinfo og offentlig info til turister og innbyggere i Verdal og Levanger kommune.

#### **Eventuelle tiltak som er gjennomført med tanke på det ytre miljø.**

Verdal og Levanger kommune har fått på plass en ny leiebilavtale i 2008 med miljøvennlige hybridbiler. Portokampanje, som oppfordrer til redusert brevutsendinger og til bruk av nettbaserte løsninger.

## 2. Økonomisk resultat

ENHET:

720 SERVICEKONTOR

	Regnskap 2008	Budsjett-08		Regnskap-2007
		inkl. endring	Forbruk % oppr.	
Netto lønn (inkl sykelønnsref)	5 725 192	5 612 500	102,0	5 339 182
Øvrige kostnader	4 240 396	4 528 700	93,6	4 120 354
Driftsinntekter ekskl. sykelønnsref.	-1 732 160	-1 937 300	89,4	-2 129 374
<b>Totalt</b>	<b>8 233 428</b>	<b>8 203 900</b>	<b>100,4</b>	<b>7 330 162</b>

Regnskapet til servicekontoret går i balanse for 2008. Det er iverksatt sparetiltak i 2008 for å sikre balanse mellom budsjett og regnskap. Blant annet ble en ”Portokampanje” startet i 2008 for reduksjon av økende portoutgifter og mer bevisstgjøring i forhold til utsendinger av brev, oppfordring til bruk av nettbaserte løsninger.

Driften i 2008 har vært normal, ingen større avvik enn det som allerede er nevnt ovenfor.

## 3. Ansatte

### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.06	Årsverk 31.12.07	Årsverk 31.12.08
13,4	12,8	12,4

Årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter.

Bemannings situasjonen ved servicekontoret både i Verdal og Levanger har i perioder vært noe ”kritisk” på grunn av kortidssykefravær, ferieavvikling, nyrekruttering og kompetanseoppbygging gjennom opplæring/kursing. Redusert bemanning og ”nyrekruttering” har direkte innvirkning på kvaliteten av tjenestetilbudet til våre kunder.

Bemannings situasjonen ser ut til å bli mer stabil i 2009, avklaringer rundt intern attføring og kompetanseheving av nytilsatte vil bidra til mer stabilitet.

### 3.2 Kompetanse

Servicekontoret har kontinuerlig behov for tverrfaglig opplæring i forhold til de krav som stilles til førstelinjetjenesten. Servicekontoret imøtekommer kompetansebehovet med jevnlig opplæring jfr samarbeidsavtaler vi har utarbeidet med enheter vi betjener i Verdal og Levanger kommune. Kompetansekravet til servicekontoret er økende i forhold til omfang av oppgaver/tjenester og krav til betjening av datateknologi.

### 3.3 Sykefravær

År	1. kvartal		2. kvartal		3. kvartal		4. kvartal	
2007	7,1		5,7		5,5		10,9	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	7,1	5,7	5,5	10,9	7,1	5,7	2,50	0,00

Enheten gjennomfører flere tiltak for å forebygge sykefravær. Dette er blant annet:

- Forebyggende tiltak gjennom trivsel på arbeidsplassen og sosiale tiltak jfr årsplan.
- Forebyggende tiltak gjennom tilrettelegging på arbeidsplassen (ergonomi)

- Oppfølging av sykmeldte i henhold til IA avtalen.
- Gjennomføring av utviklingssamtaler (Fokus på personlige mål og løsningsfokuserede tiltak)

### **3.4 Likestilling**

Kvinner og menn i servicekontoret som utfører arbeid av lik verdi er på sammen lønnsnivå. Servicekontoret er i hovedsak et kvinnedominerende fagområde, servicekontoret har i alt 17 ansatte, hvorav 14 kvinner og 3 menn. En av mennene jobber som kundebehandler og de to andre jobber mer spesifisert innen fagområdet husbank og bostøtte.

Deltidsansatte på servicekontoret jobber deltid pga helsemessige årsaker, alle som har hatt ønske om høyere stillingsandel har fått innfridd dette, gjennom vakanser og sykevikariat.

## **4.8. Dokumentsenter**

### **1. Tjenester**

Enhetens hovedmål er å få kommunene opp som moderne eForvaltninger, som er lett tilgjengelig for innbyggerne, og som ivaretar dokumentasjonsplikten ihht til offentlighetslov, forvaltningslov, arkivlov og personopplysningsloven.

- Enheten har støttefunksjoner ut i mot morkommunene og ISK. Hovedoppgavene er arkiv og informasjonstjeneste, i tillegg til at det utføres en del merkantilt arbeid.
- Det arbeides kontinuerlig med opplæring for å få alle enhetene over til elektronisk post- og saksbehandlingsrutiner. Her må det meldes i år som i fjor, om at man ennå ikke nådd målet. Ulikt ståsted og ulik kompetanse ute hos enhetene, gjør sitt til at det tar tid å oppnå ønsket innsparinger.
- Høsten 2008 startet enheten portalprosjektet som har som mål å samordne og forbedre hjemmesidene til morkommunene. Dette forventes ferdigstilt i april 2009.
- Personvernombudsrollen som leder ved enheten ble tillagt i 2007 bistår enhetene i personvernarbeidet gjennom jevnlig opplæringsdager.
- Høyt sykefravær gjør posttjenesten sårbar, noe som fører til at man i enkelte perioder blir liggende på etterskudd med innføring av post og restanseoppfølging.
- Ny offentlighetslov medfører større krav om publisering og innsyn. Enheten sliter med å få satt av nok ressurser til kvalitetssikring før publisering. Rydding i bortsettingsarkivene har blitt nedprioritert.
- Man er godt i gang med å få på plass elektronisk personalarkiv, men ser at dette er et stort stykke arbeid, som kommer opp på ordinære arbeidsoppgaver. Enheten har i 2008 hatt opplæring ute på andre enheter for å få effektivisert rutinene, men ser at det tar tid før alle saksbehandlerne tar inn over seg nye rutiner.

### **2. Økonomisk resultat**

**ENHET:**

**725 DOKUMENTSENTER**

	Budsjett-08			Budsjett-08 Regnskap- 2007
	Regnskap 2008	inkl. endring	Forbruk % oppr.	
Netto lønn (inkl sykelønnsref)	4 750 591	4 731 106	100,4	4 507 000
Øvrige kostnader	1 575 354	1 464 700	107,6	1 444 000
Driftsinntekter ekskl. sykelønnsref.	-1 140 215	-1 000 000	114,0	-1 000 000
<b>Totalt</b>	<b>5 185 730</b>	<b>5 195 806</b>	<b>99,8</b>	<b>4 951 000</b>

Dokumentsentret går i balanse i 2008. Året har vært et normalt driftsår. En pålagt innsparing på 40.000 er gjennomført ved innskrenking på annonsering. I tillegg har enheten gått aktivt ut og oppfordret til å begrense papirbruken ute på enhetene.

### 3. Ansatte

#### 3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.06	Årsverk 31.12.07	Årsverk 31.12.08
9,7	10,2	10,8

Antall årsverk er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. Økningen i utførte årsverk skyldes tilbakeføring av tidligere langtidssjuktmeldt.

#### 3.2 Kompetanse

Gjennom portalprosjektet tilføres nå ny kompetanse på informasjonsarbeid til flere personer ved enheten enn tidligere. Ny offentlighetslov krever at man oppgraderer de ansatte på nytt lovverk, slik at enheten er i stand til å håndtere rettigheter til innsyn og nye krav om publisering.

#### 3.3 Sykefravær

År	1. kvartal		2. kvartal		3. kvartal		4. kvartal	
<b>2007</b>	5,0		2,5		3,7		11,8	
<b>2008</b>	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,20	4,30	2,20	3,00	0,30	5,30	1,00	6,00

HMS tiltak er gjennomført i samarbeid med HMS-koordinator. I tillegg gjennomføres jevnlig IA-samtaler med de sykemeldte og fastleger.

#### 3.4 Likestilling

Ved enheten er det 3 menn og 7 kvinner. Mennene ligger høyere i lønn. Ansvarsområdet er ikke helt likt og det er derfor vanskelig å si noe konkret om lønnsnivået i forhold til kjønn. Enheten har en mann i kvinnedominert yrke. Ved overgang til elektroniske arkiver er yrket i sterk utvikling fra å være et arkivyrke til å bli rene it-stillinger. Enheten har to personer i ønsket deltid, ingen med uønsket deltid.