



Innherred samkommune

ÅRSRAPPORT 2009

Verdal 26.02.10

1. INNLEDNING	3
1.1 Etablering og organisering av samkommunen (ISK)	3
1.2 Formål og hovedmål for ISK.....	4
1.3 Administrasjonssjefens oppsummering.	4
2. HOVEDTALL FRA REGNSKAPET	5
3. PERSONALET	6
3.1 Utviklingen i sykefraværet	6
3.2 Utviklingen i antall årsverk.....	7
3.3 Redegjørelse for likestilling	7
4. GJENNOMGANG AV ENHETENE	8
4.1. Økonomienheten.....	8
4.2 IKT-enheten.....	10
4.3 Organisasjon	11
4.4. Kemner	13
4.5. Landbruk og naturforvaltning.....	14
4.6. Plan – byggesak – oppmåling - miljø.....	15
4.7. Servicekontoret.....	16
4.8. Dokumentsenter	18

1. Innledning.

1.1 Etablering og organisering av samkommunen (ISK).

Innherrred 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:

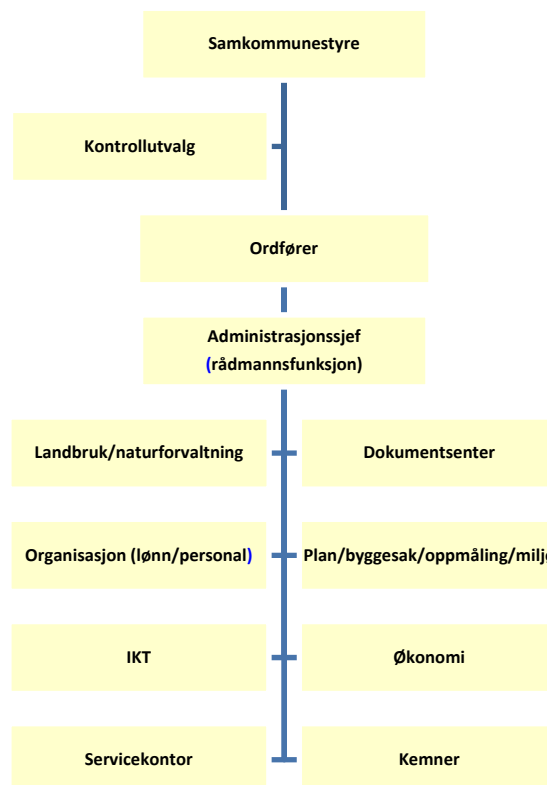
- Barn og familie
- Helse og rehabilitering

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.

Innherrred 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.

Levanger og Verdal har over 6 år(2004-2009) gjennomført forsøk med samkommune som modell for interkommunalt samarbeid. Våre egne erfaringer og den eksterne evalueringen som ble gjennomført av Nord-Trøndelag Forskning og Utvikling, viser at samkommunemodellen og forsøket har vært vellykket. Vi har godt belegg for å hevde at samkommunen har medført følgende gevinster:

- Styrket politisk styring og kontroll av interkommunalt samarbeid. Samkommunen har samlet interkommunale oppgaver til én organisasjon under én felles politisk ledelse. Dette sikrer ryddige ansvarsforhold, oversiktighet og åpenhet i forhold til om ulike samarbeidstiltak hadde vært organisert i ulike selskaper, vertskommuner ol
- Kompetansegevinster, herunder sterkere fagmiljøer, bedre betingelser for rekruttering og økt samordning og samhandling mellom fagmiljøer i de to kommunene
- Økonomiske stordriftsfordeler, herunder innsparing i driftsutgifter og endret ressursbruk som har medført bedre kvalitet.
- Bedre samarbeidsklima, samhold, dialog og arbeidsdeling mellom kommunene, politisk, administrativt og faglig
- Beslutningseffektivitet ved at samkommunen har fått overført vedtaksmyndighet fra kommunestyrene på definerte oppgaveområder
- Mer samordnet regionalt utviklingsarbeid og styrket påvirkningskraft overfor omverdenen.

I 2009 ble det sendt søknad til Kommunal- og regionaldepartementet om et fornyet forsøk med Innherred samkommune i fire år fra 01.01.2010.

Gjennom et nytt forsøk er det intensjonen at Innherred samkommune skal bidra til at det etablerte kommunesamarbeidet mellom Levanger og Verdal kommuner videreutvikles innenfor rammen av at de to kommunene skal bestå som selvstendige kommuner.

En videreutvikling av samkommunen skal styrke det kommunale tjenestetilbudet til innbyggerne i Innherred, bidra til mer effektiv ressursbruk og politisk styring av interkommunal oppgaveløsning.

Svaret på søknaden fra departementet gir godkjenning for en forsøksperiode som gjelder fra 1. januar 2010 til 31. desember 2011.

Det er videre en forventning om at samkommune som organisasjonsform vil bli lovfestet i løpet av denne forsøksperioden.

Økonomi.

Regnskapet for 2009 viser et meget godt resultat for enhetene i samkommunen. Til sammen er det et mindreforbruk på 2,9 mill. kroner sammenlignet med budsjett. Bortsett fra en enhet er det besparelser i forhold til budsjett for alle enhetene i 2009. Administrasjonssjefen er meget godt fornøyd med de økonomiske resultater som er oppnådd i 2009.

Ved utgangen av 2009 var det utenom IKT dokumentert regnskapsmessige besparelser på 21 mill kroner i løpet av forsøksperioden på 6 år. Total økonomisk gevinst har sannsynligvis vært ca 30 mill kroner.

2. Hovedtall fra regnskapet.

Nedenfor presenteres et tallsammendrag av resultatet for alle enhetene i samkommunen sammenlignet med revidert budsjett 2009, og regnskap 2008. 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 regnskap - 09	Avvik regnskap	Skjema 1B Regnskap -08	Enhetsvise Revidert Budsjett -09	Avvik budsjett	Skjema 1B Revidert budsjett
POLITISKE ORGANER	-51 594 669	-52 502 521	907 852	-54 756 540	-55 707 640	951 100
ØKONOMIENHETEN	5 711 003	-283 541	5 994 544	7 158 359	-180 000	7 338 359
IKT	15 609 170	0	15 609 171	15 689 521	0	15 689 521
ORGANISASJONSENHETEN	6 727 540	0	6 727 542	7 452 832	0	7 452 832
KEMNER	3 803 636	0	3 803 635	4 115 353	0	4 115 353
LANDBRUK / NATURFORVALTNING	4 928 772	0	4 928 770	4 578 519	0	4 578 519
PLAN / BYGGESAK / OPPMÅLING	1 256 819	0	1 256 816	1 607 030	0	1 607 030
SERVICEKONTOR	8 267 185	-2 400 000	10 667 187	8 707 811	0	8 707 811
DOKUMENTSENTER	5 290 546	0	5 290 545	5 447 115	0	5 447 115
TOTALT	0	-55 186 062	55 186 062	0	-55 887 640	55 887 640

Sammenlignet med revidert budsjett for 2009 er det samlet et mindreforbruk på ca 2,9 millioner kroner. Bortsett fra en enhet er det besparelser i forhold til budsjett for alle enhetene i 2009. Enkelte enheter 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. 43,40% fra Verdal og 56,60% fra Levanger for 2009.

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

ENHET	2005	2006	2007	2008	2009
702 ISK Økonomi	6,88 %	4,12 %	3,24 %	10,03 %	7,63 %
703 ISK IKT	1,82 %	2,16 %	2,09 %	3,65 %	5,40 %
704 ISK Organisasjon	12,25 %	10,53 %	7,68 %	2,15 %	6,77 %
705 ISK Kemner	11,27 %	2,60 %	6,84 %	5,91 %	8,13 %
706 ISK Landbruk	1,99 %	1,63 %	4,45 %	7,60 %	1,00 %
707 ISK Plan/byggesak/oppmåling	1,51 %	3,85 %	0,94 %	5,27 %	5,07 %
720 ISK Servicekontor	-	3,25 %	7,32 %	2,53 %	7,00 %
725 ISK Dokumentsenter	-	9,05 %	5,78 %	6,09 %	8,03 %
SUM	5,77 %	5,06 %	4,65 %	4,80 %	5,97 %

Tabellen ovenfor viser utviklingen i sykefravær for alle ISK-enheter. Fraværstallene har steget i forhold til 2008 og er på et høyere nivå enn noensinne i Innherred samkommune. Det er spesielt langtidsfraværet på økonomienheten, organisasjonsenheden, servicekontoret og dokumentsenteret som bidrar til økning i 2009. Sammenliknet med morkommunene og kommunesektoren forøvrig er sykefraværet i samkommunen fortsatt lavt.

Sykefravær 2009 fordelt på kort- og langtidsfravær

ENHET	1. tertial			2. tertial			3. tertial		
	Totalt	1-16 dager	Over 16 dager	Totalt	1-16 dager	Over 16 dager	Totalt	1-16 dager	Over 16 dager
702 Økonomi	8,50 %	0,60 %	7,90 %	7,20 %	1,50 %	5,70 %	7,20 %	0,80 %	6,50 %
703 IKT	1,70 %	1,70 %	0,00 %	1,20 %	1,20 %	0,00 %	2,50 %	2,50 %	0,00 %
704 Organisasjon	5,30 %	0,50 %	4,80 %	9,80 %	0,60 %	9,20 %	5,20 %	0,60 %	4,60 %
705 Kemner	11,40 %	1,20 %	10,20 %	6,80 %	0,30 %	6,50 %	6,20 %	1,40 %	4,80 %
706 Landbruk	2,20 %	0,90 %	1,30 %	0,60 %	0,00 %	0,60 %	0,20 %	0,20 %	0,00 %
707 Plan/byggesak/oppmåling	8,20 %	2,30 %	5,90 %	5,80 %	0,10 %	5,70 %	1,20 %	0,80 %	0,40 %
720 Servicekontor	4,60 %	2,80 %	1,80 %	8,60 %	0,70 %	7,90 %	7,80 %	0,80 %	6,90 %
725 Dokumentsenter	7,70 %	1,20 %	6,50 %	8,10 %	0,70 %	7,40 %	8,30 %	1,90 %	6,40 %
Pr. tertial	6,50 %	1,50 %	5,00 %	6,40 %	0,70 %	5,70 %	5,00 %	1,10 %	3,90 %

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	31.12.2009
Økonomienheten	17,0	16,2	16,2	16,7
IKT-avdelingen	6,8	6,8	6,9	7,0
Organisasjonsenheten	13,3	13,1	11,8	11,8
Kemneren	8,3	10,5	10,5	10,5
Landbruksforvaltning	9,0	9,0	9,0	8,0
Plan og byggesak	15,5	16,3	16,7	15,5
Servicekontoret	13,4	12,8	12,4	13,0
Dokumentsentret	9,7	10,2	10,8	10,6
Sum antall årsverk	93,0	94,9	94,3	93,1

Det samlede antall ansatte i ISK er på samme nivå som tidligere år. Det må understrekes at flere av enhetene har gjennomført året med til dels betydelige vakanser i deler av året.

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.

Vern mot diskriminering i arbeidslivet sikres gjennom 4 ulike lover:

1. Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon.
2. diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.
3. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven stiller også krav om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.
4. Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering og alder.

Organisasjonsenheten i samkommunen har ansvaret for det overordna personalarbeidet i samkommunen og har utarbeidet strategier og tiltak for bedre likestilling.

Vi har plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Kjønn. – Fremme likestilling mellom kjønnene med særlig sikte på å bedre kvinnens stilling Det er nødvendig med bevisstgjøring rundt rekrutteringsprosessen.

I bevisstgjøring med tanke på likestilling er det viktig med oppgradering av status for kvinnedominerte yrker, og at menn går inn i kvinnedominerte yrker.

Etnisitet, religion m.v. – fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter.

Det er viktig med integrering av fremmedkulturelle kvinner og menn.

40 personer med etnisk bakgrunn er vikar eller fast ansatt i Levanger kommune.

Nedsatt funksjonsevne – fremme likestilling og likeverd for alle uavhengig av funksjonsevne. Bidra til nedbygging av samfunnsskapt barrierer og hindre at nye skapes.

- Alle nye bygg tar hensyn til universell utforming.

- Vi har IA avtalen der vi tilrettelegger for våre ansatte alt etter hvilken grad av funksjonshemming den ansatte har .

Kjønnsfordelingen i samkommunens lederstillinger er slik:

Stillinger	Kvinner	Menn
8 enhetsledere	3	5

4. Gjennomgang av enhetene.

4.1. 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 organisasjonen, Lovbestemt rapportering (tertial-, 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 2009 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. Enheten har i store deler 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. 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. Endringen synes å gi positiv effekt.

Enheten har i 2009 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 videre, bl.a. ved å kjøre kampanjer for alle regningsmottakere om å ta i bruk avtalegiro eller e-faktura. Enheten håper på godt utbytte av kampanjen da dette både er kostnadsbesparende og vil gi en positiv miljøeffekt.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2009	Regnskap 2009	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2008
Netto lønn	7 823 276	8 876 259	88	1 052 983	7 847 992
Øvrige kostnader	1 650 213	895 100	184	-755 113	1 351 066
Inntekter eks. sykelønnsref.	-3 762 486	-2 613 000	144	1 149 486	-3 022 069
Netto forbruk	5 711 003	7 158 359	80	1 447 356	6 176 989

Enheten har et godt økonomisk resultat for 2009. I forhold til revidert budsjett er det en besparelse på 20% eller 1,45 mill. kr. Mye av dette avviket skyldes langtidssykefravær med sykelønnsrefusjon. Det har vært nødvendig å leie inn sykevikar for delvis å kompensere dette. En ansatt har hatt permisjon mesteparten av året.

Øvrige kostnader og tilhørende driftsinntekter, viser begge et høyere regnskapstall, mest som følge av noe høyere volum på innfordringsgebyrene.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.08	Budsjetterte årsverk 2009	Årsverk 31.12.09
16,2	17,2	16,7

Budsjettet dekker 17,2 årsverk og tabellen ovenfor viser at vi har ligget 0,5 årsverk under dette i 2009. Som følge av relativt høy andel ansatte som er 60+, vil det være behov for et planstyrt generasjonsskifte i enheten.

3.2 Kompetanse

Enheten har en klar oppfatning av at samkommuneforsøket har gitt positive effekter ift. 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 større 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. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2008	1,60	6,10	0,30	10,30	1,20	10,20
2009	0,60	7,90	1,50	5,70	0,80	6,50

Som beskrevet tidligere, har enheten hatt høyt langtidssykefravær i hele 2009. 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.

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. En ansatt har annen etnisk bakgrunn enn norsk.

4.2 IKT-enheten.

1. Tjenester

Tjenestetilbudet har i 2009 har vært svært høyt. Tjenestene er utført på en effektiv måte og med god kvalitet.

I 2009 har enheten tatt i bruk et nytt datarom. Her er det fokusert på å legge til rette for gjenvinning av energi, men ingen har funnet det økonomisk lønnsomt å utnytte denne energien (Min 20kW).

Enheten har hatt store ekstraoppgaver i forbindelse med bygging av nye skoler. Dette er oppgaver som kommer i tillegg til den vanlige driften, og er derfor svært utfordrende. Enheten tar stadig i bruk ny teknologi som forenkler og effektiviserer driften. Dette er helt nødvendig for å klare den store økningen av pcer og brukere med samme bemanning. Dette er store tekniske løft, som krever stor kompetanse og andre ressurser. Teknologisk rår enheten over tilfredsstillende ressurser for å løse dagens oppgaver.

Ellers har driften i 2009 gått etter planen. Utfordringene de nærmeste 2 årene er lisenssituasjonen. Så lenge vi øker i antall brukere og pcer, så må lisensene også økes og fornyes. I tillegg så er vi i full gang med å fornye de første bærbare pcene som ble tatt i bruk som elevpcer i 2004/2005. Disse er nå 5-6 år gamle og må nå skiftes.

Ikt drifter i dag nesten 4000 pcer. Driftsutgiftene pr pc varierer noe, men i gjennomsnitt har vi en driftsutgift pr pc på under kr 400 pr mnd.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2009	Regnskap 2009	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2008
Netto lønn	4 448 554	4 793 521	93	344 967	4 133 691
Øvrige kostnader	24 047 851	13 346 000	180	-10 701 851	21 046 668
Inntekter eks. sykkelønsref.	-12 887 235	-2 450 000	526	10 437 235	-7 605 972
Netto forbruk	15 609 170	15 689 521	99	80 351	17 574 387

Det er ingen store avvik mellom budsjett og regnskap i 2009, enheten går så vidt i pluss. Driften i 2009 har vært preget av høy aktivitet. Spesielt er det utfordrende med store nybygg som Skogn Bu og Vuku BU.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.08	Budsjetterte årsverk 2009	Årsverk 31.12.09
6,9	6,9	7,0

Økningen i årsverk skyldes en avsluttet omsorgspermisjon. Antallet ansatte er konstant i enheten. Sett i lys av den økonomiske situasjonen som morkommunene er i, så er bemanningen på et nivå som kommunene har råd til.

3.2 Kompetanse

Ikt har høy kompetanse på de områder som enheten trenger. På noen områder er kompetansen langt over det som kan forventes i en kommune på vår størrelse. Ufordringen er å beholde eksisterende kompetanse, og videreutvikle den i takt med den teknologiske utviklingen.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,50	0,00	2,40	3,60	1,50	0,00
2009	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	1,70	0,00	1,20	0,00	2,50	0,00

Sykefraværet er svært lavt. Dette skyldes blant annet et ekstremt godt arbeidsmiljø.

3.4 Likestilling

Enheten består av 7 personer, 5 menn og 2 kvinner. En ansatt har annen etnisk bakgrunn enn norsk. Ellers er det ikke noe å rapportere her.

4.3 Organisasjon

1. Tjenester

Tjenestetilbudet på organisasjonsenheten for 2009 har vært som planlagt. Enheten har årshjul med våre aktiviteter som skal gjennomføres, dette er fulgt. I tillegg til utbetaling av riktig lønn til rett tid, bidrar enheten med rådgivning og støtte i personalsaker, samt lærlingeordning og traineeordning. Økningen av antall lærlinger i levanger og Verdal kommunene er stor og er godt ivaretatt .

I henhold til kommuneplanen skal enheten jobbe aktivt med rekruttering og dette har ført til at vi i dag har 61 lærlinger, og to kontrakter for trainee.

Tjenestetilbudet har hatt ett omfang og kvalitet som planlagt, da man stadig vekk tilstreber økt kvalitet på ulike fagsystemer. Enheten har blitt mer digitalisert og ved overgang fra papir til skjerm er dermed en del feilkilder fjernet.

Enheten har i 2009 hatt god økonomistyring jfr. tertialrapporter gjennom året.

Enheten vil også i 2010 forsøke å benytte digitalisering av tjenester til ytterligere økonomiske innsparinger. Det forventes at enheten etterhvert vil komme inn i en rolle som kontroller – der man kvalitetssikrer opplysninger som kommer inn fra enhetene/virksomhetene.

Hvert år deltar enheten på NTNU på Trøndelagsdagene, og markedsfører Levanger og Verdal som attraktive arbeidsgivere.

Enheten har blant annet 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-arbeide i begge kommunene

Enheten samarbeider for øvrig nært med flere enheter i samkommunen gjennom året.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2009	Regnskap 2009	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2008
Netto lønn	6 430 169	7 246 132	89	815 963	5 887 443
Øvrige kostnader	671 876	446 700	150	-225 176	709 262
Inntekter eks. sykelønnsref.	-374 505	-240 000	156	134 505	-272 736
Netto forbruk	6 727 540	7 452 832	90	725 292	6 323 969

Driften i 2009 fraviker ikke fra normalår - nettoforbruket er på 90 % og dette på grunn av at enheten har hatt vakante stillinger. Det forventes at denne vakansen opphører i 2010.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.08	Budsjetterte årsverk 2009	Årsverk 31.12.09
11,8	12,3	11,8

Enheten har 50% stilling vakant – denne vil i 2010 bli besatt.

3.2 Kompetanse

Organisasjonsenheten har høy fagkompetanse. Denne vil vi utvikle ved at ansatte for kontinuerlig oppdatering etter behov.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2008	0,80	4,30	0,00	0,00	1,00	0,00
2009	0,50	4,80	0,60	9,20	0,60	4,60

Det er iverksatt flere tiltak for å legge de fysiske arbeidsforhold til rette for enhetens ansatte (eks. heve/senkepult, to-skjerm-løsninger, trådløse telefoner m/headsett). I tillegg satser enheten på få til sosiale samlinger utenfor arbeidstid som bidrar til et godt arbeidsmiljø.

3.4 Likestilling

15 ansatte ved org – av disse er det tre menn. Enheten tenker på mangfold, men har pr. 31.12.09 ingen som har spesielle behov for tilrettelegging. Enheten har dette inn i sin plan, og vil jobbe med å finne plass til denne type arbeidskraft.

4.4. Kemner

1. Tjenester

Enheten har ansvaret for innfordring av skatter og avgifter i henhold til skattebetalingsloven av 17.06.2005 nr. 67. Skatteavregningen er koordinert med Skattedirektoratet/Skatt Midt-Norge.

Enheten har også ansvaret for utskrivning av eiendomsskatt. Det er avholdt eiendomsskattekurs for skattetakstnemnd og overskattetakstnemnd i begge kommune.

Fra og med 2009 er lokale skatteutvalg som behandler skattesøknader i medhold av skattebetalingsloven i hver enkelt kommune avviklet. Lokale skatteutvalg behandler i dag bare saker som gjelder eiendomsskatt. For skatt er det opprettet regionale utvalg.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2009	Regnskap 2009	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2008
Netto lønn	4 924 532	5 177 153	95	252 621	4 862 722
Øvrige kostnader	598 811	566 600	106	-32 211	512 357
Inntekter eks. sykelønnsref.	-1 719 707	-1 628 400	106	91 307	-1 574 359
Netto forbruk	3 803 636	4 115 353	92	311 717	3 800 720

Avvik mellom budsjett og regnskap pr. 31.12.09 skyldes refusjon av sykepenger. Dette vil med andre ord si at enheten i 2009 har sykefravær hvor det ikke er satt inn vikar.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.08	Budsjetterte årsverk 2009	Årsverk 31.12.09
10,5	10,5	10,5

Antall årsverk var i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter.

3.2 Kompetanse

Enhetens/virksomhetens kompetanse er bygget opp over mange år og er tilfredsstillende i forhold til dagens oppgaver, men det er viktig at det gis mulighet til å vedlikeholde kompetansen i forhold til nye behov og utfordringer i årene framover.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2008	0,50	0,00	0,20	5,90	2,70	5,60
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	1,20	10,20	0,30	6,50	1,40	4,80

Sykefraværet er økt fra 4% i 2008 til 8,1% for 2009.

3.4 Likestilling

Lønningsnivået til kvinner og menn på samme ansvarsnivå, utdanning og praksis er likt. Enheten har ingen personer med annen etnisk bakgrunn.

4.5. Landbruk og naturforvaltning

1. Tjenester

Tjenestetilbudet i 2009 har i hovedsak vært som tidligere med behandling av lovpålagte oppgaver. Både søknader om avlingsskader og oppretting av grunnlagsdata i forbindelse med innføring av nye gårdskart har påført enheten ekstraarbeid. Etter at landbruksvikarordningen ble overflyttet fra kommunene til de private avløserlagene fra 01.01.2009 er dette tjenestetilbudet en saga blott i samkommunen. Det flerårige kulturlandskapsprosjektet ble avsluttet pr. 01.10.2009. I etterkant av dette prosjektet ble enheten sammen med Fylkesmannen og Fylkeskommunen i Nord-Trøndelag med på en traineeordning knyttet til næringsutvikling basert på kulturminner osv. På grunn av reduksjon i total melkemengde i Samkommunen og låg investeringslyst de siste åra, er det to-årige prosjektet "Melk i fokus" igangsatt.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2009	Regnskap 2009	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2008
Netto lønn	4 854 785	4 732 019	103	-122 766	4 821 020
Øvrige kostnader	3 264 105	2 286 500	143	-977 605	1 425 005
Inntekter eks. sykelønnsref.	-3 190 118	-2 440 000	131	750 118	-2 021 314
Netto forbruk	4 928 772	4 578 519	108	-350 253	4 224 711

Enheden har for første gang et merforbruk i forhold til budsjett. Dette skyldes landbruksvikarordningen, melkeprosjektet, vaktordningen for veterinærer og deltakelse i den nevnte traineeordningen. Fra 01.05.2010 overføres traineen til Fylkesmannens landbruksavdeling.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.08	Budsjetterte årsverk 2009	Årsverk 31.12.09
9,0	8,0	8,0

Enheden disponerer normalt 8 årsverk etter at landbruksvikarordningen er utflagget.

3.2 Kompetanse

Enheden består av ansatte som har lang erfaring. De har både formell og reell kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2008	1,50	0,00	0,50	0,00	0,20	0,00
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2009	0,90	1,30	0,00	0,60	0,20	0,00
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr

Gjennomsnittsalderen på de ansatte er høy, men sykefraværet er meget lavt. Dette skyldes hovedsakelig at de fleste driver med fysisk aktivitet på fritida.

3.4 Likestilling

Av enhetens åtte faste ansatte er det seks menn og to kvinner. Alle er av etnisk norsk opprinnelse.

4.6. Plan – byggesak – oppmåling - miljø

1. Tjenester

OPPGAVER	VERDAL	LEVANGER	SUM -09	SUM -08
DELEGERTE PLAN- og BYGGESAKER	368	625	993	927
BEHANDLINGER I PUK PLAN/ BYGGE-/DELINGSSAKER	42	70	112	146
MÅLEBREV	96	152	248	260
MEGLERPAKKER	146	235	381	402

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

2009 har vært et år i finanskrise. Siste del av -08 var også påvirket av krisen slik at det er vanskelig å se tabellen i forhold til et normalår. Tross krisen har enheten behandlet totalt flere saker enn noen gang. Totalantallet for delegerte saker og PUK-saker er 1105 for -09 mot 1073 i -08. Så langt har finanskrisen ikke påvirket antall vanlige saker, men saksbehandling av større boligprosjekter har nærmest vært fraværende. Når det gjelder meglerpakken (grunnlagsopplysninger for salg av eiendommer via megler) har det vært en atypisk utvikling ved at det ikke kom noen topp etter ferien som vanlig, mens november og desember lå godt over gjennomsnittet. Totalt for året er det en nedgang i antall saker i forhold til -08 både for meglerpakken og målebrev.

Pga langtidssykdom og en stilling i vakanse i deler av året har tjenestetilbudet vært noe redusert. Løpende saker med tidsfrister har blitt prioritert mens arbeidet med kommuneplanens arealdel har blitt forsinket. En begynner imidlertid å komme à jour med planarkivet. Kommuneplanens arealdel etterspørres sterkt og er et pionerarbeid etter som en behandler to kommuner i samme planprosess.

Enheden har ikke hatt kapasitet til å fullføre arbeidet for enheten med hjemmesidene. Dette resulterte i relativt dårlig karakter i Forbruksrådets forbrukerundersøkelse. At henvendelsen gikk til bare en av morkommunene forsterket dette. Tilfredsheten blant enhetens brukere er nok større enn det som kom fram i undersøkelsen.

Enheden er avhengig av oppgradert datautstyr og dette ble i stor grad fornyet i 2009.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2009	Regnskap 2009	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2008
Netto lønn	8 881 928	9 807 130	91	925 202	8 909 974
Øvrige kostnader	1 868 412	1 169 900	160	-698 512	1 477 633
Inntekter eks. sykelønnsref.	-9 493 521	-9 370 000	101	123 521	-9 199 576
Netto forbruk	1 256 819	1 607 030	78	350 211	1 188 031

Som beskrevet ovenfor så har de store boligprosjektene uteblitt. Større prosjekt bidrar sterkt i den finansielle driften av enheten. Økning i antall saker ellers har bidratt at regnskapet avsluttes med drøyt kr. 350.000 i overskudd.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.08	Budsjetterte årsverk 2009	Årsverk 31.12.09
16,7	18,3	15,45

Lavt antall ansatte pr. 31.12 skyldes at en stilling var ubesatt og en stilling gikk over fra sykemelding til rehabilitering. Det ansettes 2 nye medarbeidere i totalt 180 % i 2010. Økte lønnsutgifter skal dekkes innen budsjett.

3.2 Kompetanse

Enheten oppgraderes kunnskapsmessig jevnlig. Dette skjer vesentlig i forhold til nye tilbud og muligheter innen data og/eller lovendringer.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2008	1,40	3,00	0,50	0,60	0,30	9,90
2009	2,30	5,90	0,10	5,70	0,80	0,40

Enheten har nå et lavt sykefravær og tradisjonelt hatt et lavt fravær. I innkomne fraværsmeldinger har det ikke vært bedt om ekstraordinære samtaler eller tiltak. Utstyrmessig har det blitt gjort noen innkjøp av utstyr for å bedre fysiske plager.

3.4 Likestilling

Enheten har med 3 kvinnelige medarbeidere betydelig overvekt av mannlige medarbeidere. Det er ikke forskjell i lønnsnivå. Enhetsleder og fagansvarlige er menn.

4.7. Servicekontoret

1. Tjenester

Servicekontoret skal være en aktiv pådriver i kommuneorganisasjonen for å gi et helhetlig servicetilbud til alle innbyggere i Verdal og Levanger kommune (Innherred samkommune). Servicekontoret har gjennom forpliktende samarbeidsavtaler (serviceavtaler) med enheter fått avklart en rekke ansvarsforhold i tjenesteproduksjonen som gir et bedre og mer effektivt servicetilbud til innbyggerne. Servicekontoret har siden 2007 vært initiativtaker til årlig utdeling av intern servicepris, noe som bidrar til økt fokus på service i organisasjonen. Servicekontoret skal være et naturlig kontaktpunkt for alle brukere av offentlige tjenester, det skal legges til rette for en mer brukervennlig offentlig forvaltning i tett samarbeid med det Nye Arbeids og Velferdskontoret (NAV). Servicekontoret bidrar med veiledning og informasjon for Statens Vegvesen og Skatteetaten. Egen samarbeidsavtale med NAV er vurdert, spesielt innenfor området bostøtte og økonomiske utbetalinger for flyktninger.

Servicekontoret har en jevn strøm av telefonhenvendelser, i Innherred samkommune, betjenes ca 3000 samtaler pr uke, lite ventetid og god svarprosent. Servicekontoret gjennomførte intern brukerundersøkelse i 2009, positive tilbakemeldinger på tilgjengelighet

og service, bedre oppfølging av enkelte faglig tjenester var ønskelig, dette følges opp gjennom årlig evaluering av samarbeidsavtaler. Ekstern brukerundersøkelse er ikke gjennomført i 2009

Servicekontoret har jobbet med varemerkebygging og har etablert et felles varemerke med egen logo:



Servicekontoret skal være omstillingsdyktig, kreativ og utføre de nødvendige endringer som fører til bedre service overfor våre brukere. Kontinuerlig oppdatering/opplæring i bruk av dataverktøy, samarbeid med dokumentcenteret ved bruk av mer nettbaserte tjenester (elektroniske skjema). Gjennom mer tydelig ansvars plassering av tjenester som skal ligge til førstelinjetjenesten, fører dette til mer effektiv tjenesteoverføring og bedre service overfor brukerne.

Servicekontoret skal ha kontinuerlig fokus på HMS arbeid, opprettholde godt arbeidsmiljø, motiverte medarbeidere, utfordrende arbeidsoppgaver og lavt sykefravær. Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig med alle ansatte. Følges opp meg årlig HMS plan

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2009	Regnskap 2009	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2008
Netto lønn	5 795 257	6 055 411	96	260 154	5 725 192
Øvrige kostnader	8 347 672	3 562 400	234	-4 785 272	4 240 396
Inntekter eks. sykelønnsref.	-5 875 744	-910 000	646	4 965 744	-1 732 160
Netto forbruk	8 267 185	8 707 811	95	440 626	8 233 428

2009-regnskapet viser positive regnskapstall for servicekontoret. Langtidsfravær har ført til inntekter gjennom sykelønnsrefusjon. Øvrige områder hvor det har vært avvik i 2009 er:

- Høye portoutgifter - negativt avvik på 200.000,-
- Kommunale leiebiler, positivt avvik 150.000,-
- Turistinformasjon – negativt avvik på ca 150.000,- gjelder leie av 6 infokiosker, ingen lokal midler til turistinformasjon.

Hovedsakelig har 209 vært et normalt driftsår på servicekontoret, noe høyt sykefravær i perioder, fører til noe lavere svarprosent på telefoner og en mer "stressende" hverdag på servicekontoret. Lite bemanning fører også til at opplæring og kursing må avvike for opprettholdelse av den daglige driften.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.08	Budsjetterte årsverk 2009	Årsverk 31.12.09
12,4	12,6	13

Årsverkene er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter. Det er foretatt fast ansettelse av sykevikar i 2009. Langtidsfravær og permisjoner i forbindelse med sykefravær vil avvikles og årsverktallet vil justeres ned i 2010.

3.2 Kompetanse

Det er behov for kontinuerlig faglig opplæring av kundebehandlere på servicekontoret, mye av opplæringen utføres internt i samarbeid med andre enheter. Kompetansekravet på servicekontoret er økende på grunn av stadig krav om oppdatering og innføring av nye dataprogram.

3.3 Sykefravær

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
2008	1,50	3,20	1,30	0,00	2,20	0,00
	2,80	1,80	0,70	7,90	0,80	6,90

Oppfølging og avklaring av langtidsfravær og tilrettelegging for intern attføring i samarbeid med andre enheter. Oppfølging av årlig HMS plan, tilrettelegging av HMS tiltak både i og utenfor arbeidstid.

I perioder store vakanser ved sykefravær i Levanger, sykevikar kom på plass, men fortsatt utfordringer å dekke opp bemanning ved langtidsfravær.

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 19 ansatte, hvorav 16 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 har støttefunksjoner ut i mot morkommunene og ISK. Informasjon og arkivering er de sentrale oppgavene. I 2009 har vi gjennom opplæring av de ansatte i ny offentlighetslov og i sak- arkivsystemet, bidratt til åpnere kommuner. Det ble journalført og arkivert ca 40.000 dokumenter fordelt på ca 10.000 saker.

Ny hjemmeside for begge kommunene ble igangsatt. Arbeidet med kvalitetsforbedring av innholdet er en kontinuerlig prosess som vi er i gang med i samarbeid med enhetene.

Arbeidet videreføres med spesielt fokus på elektroniske skjemaer og selvbetjening i 2010.

Teknologisk status: Intranettleverandøren har meldt i fra om at dagens system ikke videreutvikles, noe som fører til behov for nytt intranettsystem i 2010.

2. Økonomi

Nettoresultat 31.12.2009	Regnskap 2009	Årsbudsjett inkl. endr.	% forbruk	Avvik	Regnskap 2008
Netto lønn	5 010 690	5 035 915	100	25 225	4 750 591
Øvrige kostnader	1 409 815	1 516 200	93	106 385	1 575 354
Inntekter eks. sykelønnsref.	-1 129 959	-1 105 000	102	24 959	-1 140 215
Netto forbruk	5 290 546	5 447 115	97	156 569	5 185 730

Det er ingen store avvik mellom budsjett og regnskap i 2009. Det har vært et normalt driftsår. Innsparingstiltak for å sikre balanse mellom budsjett og regnskap ble iverksatt for kontorutgifter/kopipapir.

3. Ansatte

3.1 Årsverksutvikling

Årsverk 31.12.08	Budsjetterte årsverk 2009	Årsverk 31.12.09
10,8	10,4	10,6

Årsverkene er i samsvar med lønnsutgifter. Enheten har i tillegg hatt en kontorlærling.

3.2 *Kompetanse*

Håndtering av opplysninger er i økende grad en del av vår verdiskapning. Krav til behandling og beskyttelse må ivaretas ihht i samsvar med personopplysningsloven. Generelt er det et behov for opplæring av de ansatte på nytt lovverk, slik at enheten er i stand til å håndtere rettigheter til innsyn og nye krav om publisering. Informasjonssikkerhet og internkontroll må prioriteres for å kunne ivareta kommunens tillit. Informasjonsberedskapsplaner må utarbeides.

3.3 *Sykefravær*

År	1. tertial		2. tertial		3. tertial	
2008	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	2,90	4,00	0,70	4,80	1,00	5,20
2009	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr	1-16 dgr	+ 16 dgr
	1,20	6,50	0,70	7,40	1,90	6,40

HMS-tiltak er gjennomført i samarbeid med HMS-kordinator. I tillegg gjennomføres jevnlig IA-samtaler med de sykemeldte, NAV og fastlegen.

3.4 *Likestilling*

Enheten består av 13 personer (inkl. lærling) hvorav 3 menn og resten kvinner. Alle av norsk opprinnelse.