

Kontrollutvalget i Horten kommune

Saksbehandler: Orrvar Dalby

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
07.05.2015

SAK NR. 18/15 **Referatsaker**

Vedlegg:

- Protokoll fra styremøte i VIKS 19.03.2015
- Økonomirapport pr. utgangen av februar 2015
- Tilsynskalender fra fylkesmannen 2015
- «Sammen om en bedre kommune»- PM datert 13.april 2015 om Horten kommunes systematiske arbeid for å redusere sykefraværet.
- Investeringsoversikt pr. februar 2015
- Skyggeregnskap Granly skole pr. februar 2015

Forslag til vedtak:

Referatsakene tas til orientering.

Vedtak:

STYRET

MØTEPROTOKOLL

Dato: 19.03.2015

Møtested: Statens Park, Tønsberg

DISSE MØTTE:

Jan Nærnes, styreleder, Horten
Harald Haug Andersen, nestleder, Tønsberg
Ingar Døler, medlem, Larvik
Gunnar Akerholt, medlem, Hof
Jon Henrik Grindlia, medlem, Andebu
Frode Hestnes, medlem, Re
Terje Fuglevik, medlem, Nøtterøy
Kjetil Holm Klavenes, medlem, VFK
Hanna Therese Berg, medlem, Holmestrand
Kari Stensholt, varamedlem, Lardal
Dag Erichsrud, varamedlem, Tjøme

FORFALL:

Tone Helgesen, medl., Sande
Anders Assev, medl., Lardal
Anne Marie Indseth, medl., Tjøme

DESSUTEN MØTTE:

Heidi Wulff Jacobsen rådgiver VIKS, observatør
Orrvar Dalby daglig leder VIKS, sekretær

MØTELEDER: Styreleder Jan Nærnes

Møtet satt kl. 18.00. Det framkom ingen merknader til innkalling og saksliste.

Styreleder ønsket velkommen til styremøtet og spesielt til fylkesmann Erling Læe og fagdirektør Petter Lodden som orienterte om arbeidet med kommunereformen i Vestfold.

Før det ordinære styremøtet presenterte styremedlemmene flg. forvaltningsprosjekter og selskapskontroller:

Larvik: Forvaltningsrevisjonsprosjektet «Tilpasset opplæring».

Forvaltningsrevisjonsprosjektet «Etikk og varsling»

Hof: Forvaltningsrevisjonsprosjektet «Budsjett – og økonomistyring innenfor pleie- og omsorgstjenester i Hof kommune»

Tønsberg: Forvaltningsrevisjonsprosjektet "Tilpasning til samhandlingsreformen".

Forvaltningsrevisjonsprosjektet "Psykisk helsevern"

Forvaltningsrevisjonsprosjektet "Vedtaksoppfølging»

Tjøme: Forvaltningsrevisjonsprosjektet "Hjemmetjenester"

- Nøtterøy:** Forvaltningsrevisjonsprosjektet «Psykisk helse og rusomsorg»
Vurdering av "Finansreglementet"
- Horten:** Forvaltningsrevisjonsprosjektet «NAV Horten»
- Re:** Forvaltningsrevisjonsprosjektet «Budsjett- og økonomistyring med fokus på offentlige anskaffelser»
Gransking av hendelsen på Linnestad Næringsområde (Revac)
- VFK:** Eierskapskontroll- Vestfold Festspillene AS
Selskapskontroll/forvaltningsrevisjon – Vestviken kollektivtrafikk
Kontroll av spesialundervisning i praksis
Eierskapskontroll «Larvik Arena»
- Holmestrand:** Forvaltningsrevisjonsprosjektet «Nav Holmestrand»
- Andebu:** Undersøkelser av påstander om inhabilitetsforhold i Andebu kommune
Undersøkelser av forholdene i to byggesaker som berører Atle Slettingdalen
- Saksliste:**
- 01/15 Godkjenning av protokoll fra forrige møte 11.09.2014**
- Vedtak:**
Protokoll fra styremøte 11.09.2014 godkjennes.
- 02/15 Regnskap og årsmelding for VIKS 2014**
Daglig leder redegjorde for regnskap og årsmelding og svarte på spørsmål.
- Vedtak:**
1.Årsregnskapet for 2014 som viser et positivt resultat på til sammen kr. 33 308, godkjennes og fastsettes som årsregnskap for VIKS for 2014.
2.Overskuddet på kr 33 308 avsettes til disposisjonsfond.
3.Årsmeldingen for 2014 godkjennes.
4.Egenkapitaltilskuddet i KLP for selskapets ansatte som er ført i investeringsregnskapet for 2014 på kr 3.034 dekkes av disposisjonsfondet.
5.Egenkapitaltilskuddet i KLP for de ansatte for fremtidige år føres som en utgift i investeringsregnskapet og dekkes av disposisjonsfond.
6.Saken oversendes deltakerkommunene/fylkeskommunen til orientering.

03/15

Regnskapsrapport 1 -2015

Daglig leder redegjorde kort for hovedpunktene i rapporten.

Vedtak:

Styret tar regnskapsrapport 1 for 2015 til orientering.

04/15

Plan for opplæring av nye kontrollutvalg

Saken ble drøftet og styret ba om at det ble vurdert å flytte konferansen for nye kontrollutvalg litt fram i tid. Det er ønskelig at en oppdatert perm med viktige dokumenter og retningslinjer blir lett tilgjengelig for nye kontrollutvalg, gjerne på en elektronisk plattform.

Vedtak:

Styret slutter seg til sekretariatets plan for opplæring av nye kontrollutvalg.

Sekretariatet får fullmakt til å justere planen i samsvar med styrets innspill og ellers gjøre nødvendige endringer/tilpasninger.

Styret forventer at kontrollutvalgene i neste valgperiode utstyres med elektroniske hjelpemidler, dersom det er/blir innført for kommunestyret/bystyret og andre hovedutvalg.

05/15

Forslag til møteplan for styret 2015.

Vedtak:

Følgende forslag til møteplan for styret i 2015 vedtas:

Torsdag 19.mars 2015

Torsdag 11.juni 2015

Torsdag 3.september 2015

06/15

Vestfold Vann IKS - orientering

Styrets observatør i Vestfold Vann IKS Terje Fuglevik orienterte om saken.

Vedtak:

Saken tas til orientering.

07/15

VIKS orienterer

Daglig leder orienterte om bl.a. flg. saker:

- Anskaffelse av elektronisk arkiv- og dokumenthåndteringssystem
- Avleveringen av kontrollutvalgenes arkiver for perioden 2005 - 2012 til IKA, Kongsberg
- Om nettverkssamarbeidet mellom sekretariatene ved Oslofjorden og deres studietur til Brussel 12.-14.mars 2015.

- KPMG er, etter konkurranseutsetting, valgt som ny revisor i Tønsberg, Nøtterøy og Tjøme.
- VIKS har så langt i år utført 1 eierskapskontroll – vedr. Larvik Arena for Vestfold fylkeskommune.
- Samarbeidet med fylkesmannen om samordning av tilsyn
- Fokus i sekretariatets arbeid de nærmeste ukene vil være årsregnskapene.

Vedtak:

Daglig leders redegjørelse tas til orientering

08/15

Eventuelt

a) Sandefjord, Stokke og Andebu har søkt om å bli slått sammen til en kommune. VIKS har sekretariatsfunksjonen for kontrollutvalget i Andebu i dag, mens kontrollutvalgene i Sandefjord og Stokke har engasjert Deloitte.

Styreleder opplyste at det har vært et møte med rådmannen i Andebu og at man planlegger møter med Sandefjord og Stokke til høsten.

b) På neste møte legges det opp til en drøfting av hvorledes styret er organisert/sammensatt.

c) Behandling av godtgjørelser for det nye styret gjøres i septembermøtet i forbindelse med budsjettbehandlingen.

d) Styremøtet i september legges til Eidsfoss i Hof og kombineres med orientering/befaring på anlegget til Vestfold Vann IKS.

e) Styret sender en oppmerksomhet til styremedlem som er rammet av sykdom.

Alle vedtak var enstemmig.

Møtet slutt kl. 20.45

Reveta, 20.03.2014
for styreleder av VIKS, Jan Nærnes

Orrvar Dalby
daglig leder av VIKS

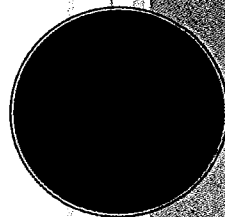
Sendt til:
Medlemmer
Varamedlemmer
Ansattes representant
Fylkesordfører/Ordførere

MÅNEDSRAPPORT

Pr februar

Hver måned utarbeides det månedsrapporter som oversendes kommunestyret, revisjon og kontrollutvalget som informasjon. Rapporten redegjør for status pr kommunalområde på områdene økonomi, personal og internkontroll. Formelle rapporter som meldes opp til politisk behandling i formannskap og kommunestyre skjer i forbindelse med hvert 1. og 2. tertial. Her vil administrasjonssjefen ev foreslå budsjettjustering for det enkelte kommunalområde.

28.02.2015



Innhold

Innhold	1
1. Forklaring til månedssrapporten	2
2. Oppsummering	3
3. Kommunalområde Administrasjon	3
3.1. Økonomi:	3
3.2. Personal:	3
3.3. Internkontroll:	4
4. Kommunalområde Helse og velferd	5
4.1. Økonomi	5
4.2. Personal	5
4.3. Internkontroll	5
5. Kommunalområde Oppvekst	6
5.1. Økonomi	6
5.2. Personal	6
5.3. Internkontroll	6
6. Kommunalområde Kultur og samfunnsutvikling	7
6.1. Økonomi	7
6.2. Personal	7
6.3. Internkontroll	7
7. Kommunalområde Teknisk	8
7.1. Økonomi:	8
7.2. Personal	8
7.3. Internkontroll	8
8. Horten havnevesen	9
8.1. Økonomi:	9
8.2. Personal	9
8.3. Internkontroll	9
9. Finans	10
9.1. Skatteinntekter	10
9.2. Finanskostnader:	10
10. Administrasjonssjefens oppsummering:	11
10.1. Økonomi	11
10.2. Personal	11
10.3. Internkontroll	11

1. FORKLARING TIL MÅNEDSRAPPORTEN

Basert på innspill fra Horten kommunes budsjettansvarlige vurderes status på økonomi, personal og internkontroll i forhold til vedtatte målsettinger.

Oppsummeringen i kapittel 2 for det enkelte kommunalområde gjengis med ulike fargekoder. Tabellen under forklarer hvordan fargekodene skal forstås:

Farge	Forklaring
Grønt	Kommunalsjefen vurderer at status er i rute og det anses ikke som nødvendig å iverksette tiltak for å oppnå vedtatte målsettinger.
Gult	Kommunalsjefen vurderer at det må gjennomføres tiltak for å oppnå vedtatte mål, men tiltakene vil ikke gå utover delegerede fullmakter eller påvirke tjenesteproduksjonen i vesentlig grad.
Rødt	Kommunalsjefen vurderer at det må iverksettes tiltak som kan kreve vesentlige endringer på tjenesteproduksjonen. Formelle forslag til endringer i tjenesteproduksjonen kan muligens fremmes for politisk behandling i førstkommende tertialrapport

2. OPPSUMMERING

Kommunalområde	Faktor	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
Hortensregionen	Økonomi	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personal	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Internkontroll	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regionen	Økonomi	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personal	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Internkontroll	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regionen	Økonomi	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personal	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Internkontroll	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regionen	Økonomi	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personal	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Internkontroll	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regionen	Økonomi	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personal	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Internkontroll	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regionen	Økonomi	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personal	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Internkontroll	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regionen	Økonomi	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3. KOMMUNALOMRÅDE ADMINISTRASJON

3.1. Økonomi:

Inngangen til året er preget av at vi har gjort nødvendige endringer i HR-seksjonen, i tillegg til at vi har vurdert kjøp av konsulenttjenester som risikodempende tiltak for å sikre overgang fra prosjekt til drift når vi nå har overtatt ansvaret for lønnskjøring. Dette har hensyn til både kompetanseoverføring og kapasitet i produksjonen. Kommunalområdet har i øyeblikket en utfordring på 1-2 mill. kr. Kommunalsjefen vurderer at det er for tidlig å sette inn korrigerende tiltak som får konsekvenser for fremdrift i prosjekter eller tjenesteproduksjon. Kommunalområdet har startet et arbeid med grundig regnskaps- og budsjettanalyse, og vil bl.a. vurdere om utgifter er korrekt ført på investeringer og om solgte tjenester er korrekt priset (Havna, Kirken, VKS, IKA, HMS KF). Det synes klart at det for eksempel ikke er rom for å gjennomføre tilpasninger med møbler og inventar (rådhusprosjektet), eller økte oppgavemengder innenfor årets budsjett. Vi vil følge nøye med på utviklingen, og balansere risiko i HR opp mot risiko i budsjettet. I løpet av 1. kvartal bør vi ha et tydeligere bilde av behovet for innsparinger. Hvis de viser seg nødvendig vil vi synliggjøre tiltakene (og konsekvensene av disse) i kommende rapporter.

3.2. Personal:

Sykefraværet er redusert i forhold til gjennomsnittet for 2014. Ved inngangen til 2015 ligger kommunalområdet på 6,4 %. Langtidsfraværet er på 4 %. Dette vurderes å være et akseptabelt nivå. Økonomiseksjonen er mest utsatt så langt. Vi følger opp i hht IA-avtalen.

HKI-målingen fra høsten 2014 er fulgt opp gjennom workshops.

3.3. Internkontroll:

Det er en travel årstid i hht årshjulet, og vi henger etter med ROS-analyser bl.a. Kommunalsjefen har lagt opp til en full gjennomgang av alle IT-systemer som eies av kommunalområdet, med sikte på å prioritere ROS-analyser av de systemene som håndterer sensitiv informasjon, samt å sikre databehandleravtaler for de samme systemene.

Totalt sett vurderes det å være kontroll, med tett oppfølging.

4. KOMMUNALOMRÅDE HELSE OG VELFERD

4.1. Økonomi

Helse og velferd rapporterer et potensielt merforbruk på kr 8 mill. Hjemmetjenesten har merforbruk knyttet til flere oppdrag til pasienter med stadig større bistandsbehov. Fortsatt er det krevende med mottak av utskrivingsklare pasienter fra SIV hvor kommunen betaler for overliggerdøgn. Forebygging og samhandling har merforbruk i forbindelse med drift av øyeblikkelig hjelp plasser. Det er iverksatt tiltak for alle enheter som forventes å ha en kostnadsreducerende effekt, samtidig med at man arbeider med økning i inntektene. I løpet av våren skal alle enheter utarbeide planer og iverksette tiltak.

4.2. Personal

Sykefraværet er 12,21 % for kommunalområdet. Økningen fra 9,53 % i januar er til dels bekymringsfull, men i januar var sykefraværet i enkelte enheter rapportert for lavt. Utviklingen følges nøye med henblikk på ytterligere tiltak. Helseservice har høyt langtidsfravær. Ledelsen i Rus og psykisk helse er nye på rapportering.

4.3. Internkontroll

Kommunalområdet har fokus på internkontroll og kommunalsjefen vurderer at man har god kontroll på området.

5. KOMMUNALOMRÅDE OPPVEKST

5.1. Økonomi

Pr dato ser ikke kommunalsjefen store utfordringer ved å holde budsjettamme. Vi har stor fokus på eksterne kostnader og mulige inntekter/refusjoner. Det blir store endringer i barnehagetilbudet fra høsten ved at flere plasser blir overført til stor private aktør - Espira fra høsten 2015. Beregnet budsjett til private barnehager virker noe høyt. Eventuelt mindreforbruk vil styrke andre områder innen barnehage. Søknadsfrist for barnehageplass er 1.mars. Da vil vi se eventuelt behov for flere barnehageplasser totalt for å dekke lovpålagt.

5.2. Personal

Siste HKI måling viser resultat over målsetting, 25.5 mot 24. Totalt fravær 8,66%. En del korttidsfravær som skyldes "sesongsykdommer". Noe høyt fravær i Barnehage som vil følges opp. Prosess med overføring av barnehageansatte til Espira fra høsten 2015 har gått fint.

5.3. Internkontroll

Kommunalområdet er i prosess med 6 nasjonale tilsyn fra Fylkesmannen. 4 i skole, 1 i barnevern og 1 i barnehage. Barnehagemyndigheten har planlagt tilsyn med 5 familiebarnehager. Vi er i prosess med oppdatering av CIM innenfor alle tjenesteområdene. Rutineportalen er i kontinuerlig utvikling. Vi har ingen alvorlige avvik.

6. KOMMUNALOMRÅDE KULTUR OG SAMFUNNSUTVIKLING

6.1. Økonomi

Kommunalområdet har ingen vesentlige økonomiske avvik pr februar og vurderes å styre mot balanse for inneværende år. I budsjettet ligger det imidlertid inne lønnsmidler til ansettelse av fagsjef regulering (ny stilling). Etter en nærmere vurdering av realistiske gebyrinntekter forventes en evt. ansettelse. Vakant stilling som arealplanlegger i 2 mnd i PUT. Kulturskolen har både vakant stillingsressurs, en lærer vil gå av med pensjon. Billettsalget på egne arrangementer på Bakkenteigen har så langt vært godt og prognosen for enheten viser et lite mindreforbruk.

6.2. Personal

Enhetene vil jobbe med å kartlegge kompetansebehov og utarbeide opplæringsplaner. Det er fastlagt datoer for HMS- og kvalitetsutvalg i kommunalområdet i 2015. I HMS og kvalitetsutvalg gjennomføres det blant annet styringsdialog med utgangspunkt i rapporteringen per enhet. Sykefraværet er samlet på 6,22 % i kommunalområdet.

6.3. Internkontroll

Det ble jobbet aktivt med Internkontroll i kommunalområde i 2014 og et godt grunnlag er lagt for enhetenes jobb i 2015. Enhetene vil fortsette å oppdatere Rutineportalen og jobbe aktivt med Internkontroll og ROS analyser, det er lagt opp til egne møter om dette våren 2015. Enhetslederne har fått opplæring i CIM og er i gang med arbeidet.

7. KOMMUNALOMRÅDE TEKNISK

7.1. Økonomi:

Mild vinter gir lavere kostnader til energi, samt at brøyting ligger noe lavere enn budsjettet. Øvrige faktorer ligger iht budsjett. Det rapporteres samlet et lite mindreforbruk.

7.2. Personal

Samlet fravær i perioden jan - febr er 7,78 %, kort 2,46%, lang 5,32%, Øvrige indikatorer er iht krav.

7.3. Internkontroll

Det arbeides bra med internkontroll. HMS og kvalitet er prioritert, sammen med eksterne kvalitetskrav fra Tilsynsmyndigheter.

8. HORTEN HAVNEVESEN

8.1. Økonomi:

Horten havnevesen har et positivt driftsresultat i perioden på ca 2 millioner kroner og akkumulert (jan-feb) på ca 2,5 millioner kroner. Justert for periodiserte finansielle kostnader (renter og avdrag) er akkumulert resultat på ca kr 1,1 mill. Horten havnevesen styrer mot et årsresultat på kr 5 mill mot budsjett på kr 4,6 mill som vil settes av på bundet driftsfond og benyttes på havnerelaterte formål.

8.2. Personal

Det er gjennomført en oversikt over alle ansvars- og arbeidsoppgaver, og som er drøftet/ avtalt med hver enkelt. Det vil bli gjennomført medarbeidersamtaler med ansatte i mars. Sykefraværet i mars er samlet på 10%.

8.3. Internkontroll

Vårt internkontroll system er gjennomgått og oppdatert pr februar.

Det er meldt et avvik i perioden. Ikke personskade, kun materiell skade.

9. FINANS

Pr februar synes finansområdet å være noe anstrengt med ca 8 millioner kroner. Dette skyldes følgende forhold:

9.1. Skatteinntekter

Horten kommune budsjetterer sine forventede frie inntekter (rammeoverføring, skatteinntekter og inntektsutjevning) i henhold til føringer fra sentrale myndigheter. Årets to første måneder viser imidlertid reduserte skatteinntekter i forhold til periodisert budsjett. Årsaken til dette er p.t ikke kartlagt, men fortsetter den negative utviklingen ut året vil dette kunne gi ca 1,5 milliarder i reduserte inntekter for landet. For Horten kommune synes dette å medføre reduserte frie inntekter på ca 10 millioner på årsbasis.

KS har diskutert utfordringen med regjeringen i årets første konsultasjonsmøte. Kommunalministeren har signalisert at det muligens kan komme tiltak i forbindelse med revidert budsjett som offentliggjøres i starten av mai. Administrasjonssjefen vil følge utviklingen for Horten kommune nøye. Det vil på dette grunnlag utarbeides en detaljert analyse i 1.tertialrapporten som fremmes for politisk behandling i juni.

9.2. Finanskostnader:

Horten kommune har i sitt budsjett lagt til grunn en gjennomsnittlig rentekostnad på 2,7% i 2015. Dette synes å være noe høyt og kan bidra til å redusere avviket på redusert skatteinntang. Blir gjennomsnittlig rentekostnad 0,25% lavere vil kommunen redusere sine rentekostnader med ca 2,5 millioner kroner.

Øvrige poster på finansområdet synes å være i balanse i forhold til vedtatt budsjett

10. ADMINISTRASJONSSJEFENS OPPSUMMERING:

10.1. Økonomi

Basert på rapportering fra kommunalsjefene vurderer administrasjonssjefen at økonomistyringen er god i Horten kommune.

Kommunalområdene Administrasjon og Helse og velferd rapporterer om samlet merforbruk på sitt kommunalområde. Det iverksettes tiltak som skal redusere netto driftskostnader og hvor det jobbes med å sikre så lave konsekvensene for innbyggerne og ansatte i Horten kommune. I tillegg vurderes kommunens egen skatteinntekt å være bekymringsfull lav for årets første måned. Pr februar har gjennomsnittlig skatteinntekt blitt redusert til 76,8%. Administrasjonssjefen vil følge utviklingen nøye og utarbeide detaljerte analyser frem mot 1.tertialrapporten som fremmes for politisk behandling i juni.

10.2. Personal

Sykefraværet viser fortsatt reduksjon, og det går sakte men sikkert nedover. Godt og langsiktig arbeid ute i enhetene er med på å øke tilstedeværelsen blant ansatte. Vi går inn i siste året i Nærværprosjektet "Saman om ein betre kommune", og det ser ut til at tiltakene i prosjektet kan videreføres som faste rutiner. Særlig gjelder dette nær og tett oppfølging av ansatte med spesielt høyt sykefravær.

Ift medarbeidersamtaler er det tidlig på året.

Ny HKI undersøkelse er nå sendt ut, og skal følges opp av HKI verksteder i alle enheter.

10.3. Internkontroll

Kommunalområdene melder at de i rute mht internkontroll og årshjulets aktiviteter.

Fokus på planlegging og ROS viktige prioriteringer i februar. I tillegg er nytt avvikssystem i ferd med å bli rullet ut i organisasjonen. Status februar – internkontroll er gjennomgått i styringsdialog på administrasjonssjefens ledermøte. Arbeidet med internkontroll forutsetter en strukturert tilnærming for kontinuerlig forbedring og implementering.

Administrasjonssjef vektlegger å legge til rette for tilpasninger ved endrede forutsetninger og risikoer.

Tilsynskalender 2015 - Oversikt fordelt på kommuner

Kommune	Tilsynstema og metodikk	Deltakere fra kommunen	Deltakere fra regional stat	Tilsyn Tidspunkt
Andebu	Kriseøvelse (utsatt fra 2014)	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Truls Dix Brochmann, Reidun Mangrud	25. februar 2015
Andebu	Observatør til kriseøvelse i Stokke	Kommunens kriseledelse		14. oktober 2015
Andebu (HSO)	Helse- og omsorg (psykisk utviklingshemmede) Avlastning - internkontroll	Ledelse i helse- og omsorg	Arve Mosand, Nils Erik Fjeldvik, Reidun Borrebæk	05.03.15
Andebu (HSO)	Landsomfattende tilsyn – NAV – tjenester til 17-23 år	NAV-leder/kontor og kommuneledelse	Lise Jebesen, Inge B. Sandvold, Ellen Roberg	Juni 2015
Hof	Tilsyn samfunnsikkerhet og beredskap	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Per Schjelderup, Truls Dix Brochmann, John Sverre Dahl	28. mai 2015
Hof	Kriseøvelse	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Truls Dix Brochmann, Reidun Mangrud, John Sverre Dahl	24. september 2015
Hof (HSO)	Tilsyn fengsel	Fengsel + kommuneoverlege	Maria Willand, Henning Mørland, Ruth-Anne Rojahn.	November 2015
Holmestrand	Observatør til kriseøvelse i Hof	Kommunens kriseledelse		24. september 2015
Horten	Tilsyn samfunnsikkerhet og beredskap	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Per Schjelderup, Truls Dix Brochmann, John Sverre Dahl	22. april 2015
Horten	Kriseøvelse	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Truls Dix Brochmann, Reidun Mangrud, John Sverre Dahl	12. november 2015
Horten (HSO)	Tilsyn fengsel	Fengsel + kommuneoverlege	Maria Willand, Henning Mørland, Ruth-Anne Rojahn	
Larvik(HSO)	Samhandlingstilsyn - kommune/SIV	Kommunens ledelse + helse- og omsorg	Cathrine Hefte, Per Schjelderup, Ingvild M. Ludviksen, Reidun Borrebæk	Mai til oktober 2015

	Fastleger					
Nøtterøy	Observatør til kriseøvelse i Tønsberg	Kommunens kriseledelse				3. desember 2015
Re	Observatør til kriseøvelse i Hof	Kommunens kriseledelse				24. september 2015
Re (HSO)	NAV – sosiale tjenester	NAV-leder/kontor og kommuneledelse	Olav Øyaseter, Inge B. Sandvoldt			Oktober 2015
Sande	Observatør til kriseøvelse i Horten	Kommunens kriseledelse				12. november 2015
Sandefjord	Observatør til kriseøvelse i Andebu	Kommunens kriseledelse				25. februar 2015
Sandefjord	Observatør til kriseøvelse i Stokke	Kommunens kriseledelse				14. oktober 2015
Stokke	Tilsyn samfunnsikkerhet og beredskap	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Per Schjelderup, Truls Dix Brochmann, John Sverre Dahl			30. april 2015
Stokke (HSO)	NAV – sosiale tjenester	NAV-leder/kontor og kommuneledelse	Olav Øyaseter, Lise Jepsen, Ellen Roberg			Uke 25 2015
Stokke	Kriseøvelse	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Truls Dix Brochmann, Reidun Mangrud, John Sverre Dahl			14. oktober 2015
Stokke	Observatør til kriseøvelse i Andebu	Kommunens kriseledelse				25. februar 2015
Svelvik	Observatør til kriseøvelse i Horten	Kommunens kriseledelse				12. november 2015
Tjøme	Observatør til kriseøvelse i Tønsberg	Kommunens kriseledelse				3. desember 2015
Tønsberg	Tilsyn samfunnsikkerhet og beredskap	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Per Schjelderup, Truls Dix Brochmann, John Sverre Dahl			16. april 2015
Tønsberg	Kriseøvelse	Kommunens kriseledelse	Jan Helge Kaiser, Truls Dix Brochmann, Reidun Mangrud, John Sverre Dahl			3. desember 2015
Tønsberg (HSO)	Dokumenttilsyn 2 private og 1 kommunalt sykehjem	Sykehjemsledelse	Randi Askjer, Per Schjelderup, Ingvild M. Ludviksen			06.05.15, 20.05.15 og 04.06.15
Tønsberg (HSO)	Samhandlingstilsyn - kommune/SIV Fastleger	Kommunens ledelse + helse- og omsorg	Cathrine Hefte, Per Schjelderup, Ingvild M. Ludviksen, Reidun Borrebæk			Mai til oktober 2015

Tønsberg(HSO)	NAV – sosiale tjenester	NAV-leder/kontor og kommuneledelse ?	Olav Øyaseter, Lise Jølsen, Ellen Roberg	Mars 2015
HSO – for øvrig:				
SIV	Samhandlingstilsyn - kommune/SIV	Samhandling med spesialisthelsetjenesten (LOT)	Cathrine Hefte, Per Schjelderup, Ingvild M. Ludviksen, Reidun Borrebæk	Mai til oktober 2015
3 kommuner	Egenvurderingsrapport- NAV	NAV-ansatte/NAV-ledelse	Ellen Roberg, Lise Jølsen og Inge B. Sandvold	
Private (3)	Private tjenesteaktører som utfører helse- og omsorgstjenester på oppdrag fra kommuner – bemannede boliger psykisk utviklingshemmede		Arve Mosand, Linda Endrestad, Ingvild Møller Ludviksen, Nils-Erik Fjeldvik, Freddy Dahl	
Spesialisthelsetilse (2 på SIV)				



Regjeringen.no

Gode resultater fra "Sammen om en bedre kommune"

Pressemelding | Dato: 13.04.2015

Nå offentliggjøres resultatene fra prosjektet "Sammen om en bedre kommune". - Særlig hyggelig er det med mindre sykefravær og flere heltidsstillinger, dette er viktig både for innbyggere og ansatte, sier kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner.

Programmet er et samarbeid mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet, KS og hovedsammenslutningene i arbeidslivet. 102 kommuner deltok i det kommunale utviklingsprogrammet i 2014.

Det er kompetansemiljøet Fafo, Agenda Kaupang og RO som har gjennomgått og analysert kommunenes årsrapporter på oppdrag fra departementet.

Sykefravær

16 av 21 kommuner har forbedret sykefraværet siden de ble med i programmet. Horten (<http://www.regjeringen.no/nb/tema/kommuner-og-regioner/sammenomenbedrekommune/nyheter-sammen-om-en-bedre-kommune/Mer-av-det-som-ikke-virker-eller-noe-helt-annet/id2008247/>) og Songdalen (<http://www.regjeringen.no/nb/tema/kommuner-og-regioner/sammenomenbedrekommune/nyheter-sammen-om-en-bedre-kommune/Imponerende-snuoperasjon-fra-barnehagene-i-Songdalen/id2340839/>) er blant kommunene som utmerket seg i fjor. Begge kommunene vant IA-prisen i sine respektive fylker i 2014.

- Arbeidet for å få ned sykefraværet er viktig både for ansatte og innbyggere. I tillegg er det viktig for kommunene som får mulighet til å gi bedre tjenester. Gode resultater her viser at systematisk arbeid virker, sier Sanner.

Programmet viser at dette temaet krever systematisk jobbing og kontinuerlig fokus. Etter over tre år med prosjektarbeid, er det ikke uvanlig at oppmerksomheten synker litt. Statsråden oppfordrer derfor kommunene til å integrere sykefraværsarbeidet i det generelle HMS-arbeidet.

Heltidskultur

Nesten alle kommunene som jobber med heltidskultur melder at de har fått større stillinger og flere over på heltid. En økt andel av tiltakene omfatter utprøving av nye arbeidstidsordninger, blant annet langvakter i helgene. Kommunene som lykkes best, er de som forsøker ut flere tiltak samtidig.

Drammen er en av kommunene som kan skilte med gode resultater i arbeidet med etablere en heltidskultur. De ansatte i Drammen (<http://www.regjeringen.no/nb/tema/kommuner-og-regioner/sammenomenbedrekommune/nyheter-sammen-om-en-bedre-kommune/hyllet-det-gode-arbeidet-i-drammen/id2402511/>) hadde en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 75,4 prosent i fjor.

- Vi vet at mange ønsker heltidsstillinger og at dette må til for å løse rekrutteringsutfordringene vi står overfor. Jeg besøkte Drammen i februar, og er veldig imponert over arbeidet de har lagt ned. De har jobbet veldig systematisk og er i ferd med å knekke heltidskoden, sier Sanner.

To andre kommuner som utmerket seg med gode resultater i 2014 var Fræna (<http://www.regjeringen.no/nb/tema/kommuner-og-regioner/sammenomenbedrekommune/nyheter-sammen-om-en-bedre-kommune/suksess-med-langvakter-i-frana/id2402505/>) og Eigersund (<http://www.nrk.no/rogaland/jubler-over-fulltidsstillinger-i-eigersund-1.12276337>).

Kompetanse og omdømme

Kompetanseprosjektene handler gjerne om å gjennomføre kartlegginger og lage gode planverk. Omdømmeprosjektene handler om tilfredse ansatte, fornøyde brukere, å gjøre seg attraktiv som arbeidsgiver og å bli mer attraktive bosteder.

De fleste kommunene som arbeider med kompetanse og omdømme rapporterer at det fremdeles er vanskelig å vise til konkrete effekter. Arbeidet er i stor grad langsiktig, og mange av kommunene som jobber med kompetanse og omdømme planlegger innbyggerundersøkelser og medarbeiderundersøkelser i prosjektets slutfase.

Kommunene som jobber med kompetanse og rekruttering rapporterer at de har fått færre ledige stillinger, færre ansatte med dispensasjoner og flere med formalutdanning.

Vi vet at behovet for kompetanse i kommunesektoren er stort og vil øke fremover. Derfor er det gledelig at flere av kommunene opplever mindre vansker med å rekruttere og får flere ansatte med formell kompetanse, sier Sanner

- [Lenke til rapporten Bearbeiding av kommunenes årsrapportering for 2014](#)

<http://www.regjeringen.no/contentassets/cde1a6a026d4440484bfcb31986f6d53/bearbeiding-av-arsrapporter-2014.pdf> (PDF)

Kommunal- og moderniseringsdepartementets pressetelefon: 22 24 25 00

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

TEMA

Kommuner og regioner



Regjeringen.no

Ansvarlig for Kommunal- og moderniseringsdepartementets sider:

Ansvarlig redaktør: Kjersti Bjørge

Nettredaktør: Ann Kristin Lindaas

Tlf. 22 24 90 90

E-post: postmottak@kmd.dep.no

Ansatte i KMD: Depkatalog

Organisasjonsnummer: 972 417 858

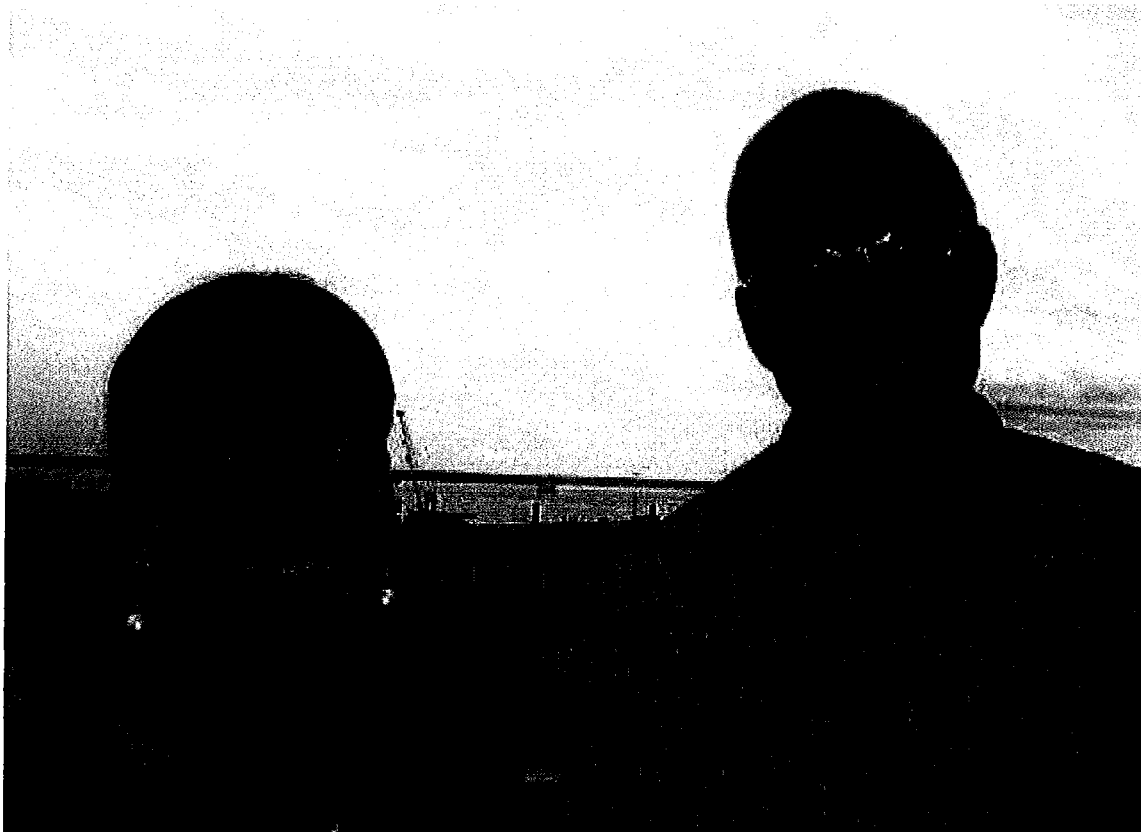


Regjeringen.no

Mer av det som ikke virker, eller noe helt annet?

Artikkel | Sist oppdatert: 27.10.2014

Horten kommune har gjennom flere år jobbet systematisk for å redusere sykefraværet. Nå gjør kommunen noe nytt og spennende - nemlig å spisse innsatsen mot de av arbeidstakerne som har det aller høyeste sykefraværet. Resultatet så langt: en kraftig reduksjon i fraværet.



Enhetsleder for forebygging og samhandling, Vibeke Kristiansen og prosjektleder for Sammen om en bedre kommune, Kjell Arne Lie i Horten kommune (foto: Bjørn Pettersen, Fagforbundet).

Horten kommune har gjennom flere år jobbet systematisk for å redusere sykefraværet. Nå gjør kommunen noe nytt og spennende - nemlig å spisse innsatsen mot de av arbeidstakerne som har det aller høyeste sykefraværet. Resultatet så langt: en kraftig reduksjon i fraværet.

En kommune er ikke et testlaboratorium. Vi vet aldri med sikkerhet om tiltakene vi tester ut virker i vitenskapelig forstand. Vi lærer at det er vanskelig å redusere sykefraværet. Det finnes ingen beste praksis eller en oppskrift for å redusere sykefraværet og øke nærværet. Vi kan likevel ikke la være å gjøre noe.

I Horten ser de ut til å ha fått tak i noe viktig. Gjennom deltakelse i Kvalitetskommuneprogrammet og Sammen om en bedre kommune har de etablert en god forankring blant politikere, ledere, vernetjenesten, ansatte og tillitsvalgte. Kommunen har også et godt samarbeid med NAV, som jobber tett opp mot fastlegene.

Kommunen har økt bruken av egenmelding, tatt i bruk bedriftshelsetjenesten tidlig i oppfølgingsarbeidet, og de har hatt møter med alle fastlegene ute på legesentrene. De driver i tillegg kurs og opplæring av ledere. Sist, men ikke minst har de begynt å følge opp medarbeidere med høyt sykefravær for å øke jobbmestringen til denne gruppen.

10 prosent har over 40 prosent

Horten kommune har jobbet med å øke nærværet gjennom lang tid, og har derfor god oversikt over fraværet. De oppdaget at 10 prosent av de ansatte har et gjennomsnittlig fravær på over 40 prosent. Dette er høyt – og uholdbart både for den som er sjuk, for arbeidsgiver, for kollegene, for arbeidsmiljøet og ikke minst for kvaliteten og tjenesteutøvelsen.

Høyt fravær betyr økt vikarbruk, slitasje på arbeidsmiljøet, flere ansikter å forholde seg til for brukerne, merkostnader og merarbeid for arbeidsgiver.

Utfordringen for Horten var: Dette vet vi. Dette er uholdbart. Hva gjør vi?

- vårt fokus på systematisk arbeid over tid er med på å skape en kulturendring. Vi skaper et fokus som fører til endring. Dette tar tid og kan være vanskelig å måle, men tallene viser at det skjer noe positivt. Det har vært en stabil reduksjon i fraværet gjennom flere år, sier Prosjektleder Kjell Arne Lie, som er hovedverneombud og blant annet har bakgrunn som barnevernspedagog.

Den individuelle samtalen

Etter en prosess med ledere, arbeidslivssenteret, tillitsvalgte og vernetjeneste jobber Horten kommune nå konkret med ansatte med høyt sykefravær på fire sykehjem. Delprosjektet omfatter 44 personer av totalt 225 årsverk.

Enhetsleder for forebygging og samhandling, Vibeke Kristiansen, forteller at de har hentet inspirasjon fra Ullern bydel i Oslo, hvor ansatte med høyt fravær har blitt tilbudt individuelle samtaler.

Kommunen opprettet kontakt med organisasjonspsykolog Ivar Fløistad for å gjennomføre første del, og for å sikre opplæring internt. Kristiansen er opptatt av å komme i dialog om situasjonen, og at det ikke skal oppleves truende.

- At den første samtalen foregår med en ekstern som verken er leder eller tillitsvalgt, kan oppleves mindre truende enn om man skal i møte med arbeidsgiver.

Den første samtalen skjer mellom organisasjonspsykologen og den sykemeldte. Samtalen følger en viss struktur. Den ansatte beskriver sitt arbeid og sine oppgaver, og går deretter inn på hva som gjorde at vedkommende søkte akkurat denne jobben, om motiverende faktorer i jobben, om hva som er mest og minst interessant.

Neste steg er at de i fellesskap kartlegger hvilke forventninger den ansatte og arbeidsgiver har til hverandre. De snakker om konsekvenser ved fravær, som at jobben ikke blir utført, belastning på brukeren, fraværets betydning for kollegaene og at det har noen økonomiske og personmessige konsekvenser. Avslutningsvis går man inn på selvledelse og den ansattes eget ansvar. At høyt fravær kan føre til passivitet og at det forsterker vanskelighetene med å komme tilbake i jobb, vektlegges.

På neste møte deltar den sykemeldte, avdelingsleder og organisasjonspsykologen. Hensikten er å opprett en god dialog der målet er å komme tilbake til jobben fullt og helt.

Kristiansen og Lie understreker at det parallelt med dette arbeidet foregår en opplæring av avdelingsledere. Det er de som skal ta samtalen og gå i dialog med den sykemeldte.

- Dette handler i bunn og grunn om ledelse, og hvilke holdninger vi skal ha som ledere. *Det handler om å være personlig som leder. Ikke være privat, men personlig. Vi må våge å være profesjonelle*, sier Kjell Arne Lie.

Det virker

De fire sykehjemmene hvor prosjektet gjennomføres, har hatt kraftig reduksjon i sykefraværet. Gjennomsnittsfraværet i 2013 var på 13,7 prosent. I 2014 er fraværet redusert med 4,5 prosentpoeng til 9,2 prosent.

Med 225 årsverk og en gjennomsnittlig stillingsstørrelse innen pleie og omsorg på rundt 50 prosent, innebærer dette 20 flere ansatte på jobb. Dette gir store økonomiske gevinster for kommunen, men enda viktigere – det utgjør en stor forskjell for den enkelte som kommer seg tilbake i jobb, for kollegaene og for kvaliteten på tjenestene.

Sammen om en bedre kommune



Regjeringen.no

Sekretariatet i KMD:

Fagdirektør Ina Ruud

Telefon: 22 24 68 68,

[Send e-post](#)

Seniorrådgiver Karin Dokken Austvik

Telefon: 22 24 72 42,

[Send e-post](#)

Rådgiver Ingebjørg Sørenes

Telefon: 22 24 72 22,

[Send e-post](#)



Kontrollutvalget i Horten kommune

Saksbehandler: Orrvar Dalby

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
07.05.2015

SAK NR. 19/15
Eventuelt