



Stjørdal kommune

ÅRSRAPPORT 2019

Rådmann, økonomi, HR og
innovasjon



Årsrapport 2019

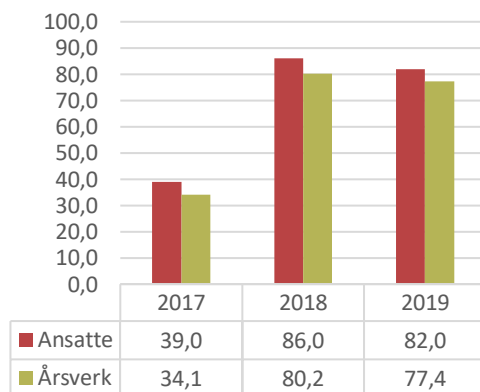
Rådmann, økonomi og HR- og innovasjon

Ledere: Tore Rømo, Roar Størset og Albert Verhagen

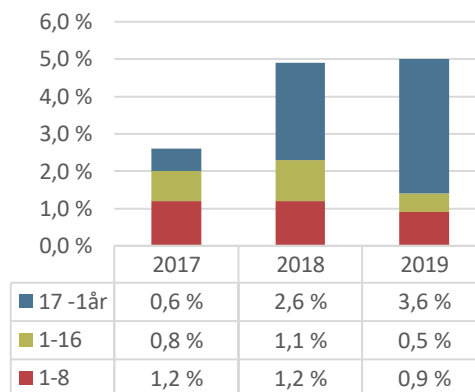
Begivenheter:

- Gjennomføring av kommune- og fylkestingsvalg
- Effektivisering av HR-prosesser
- Oppstart av lederutviklingsprosess for hele organisasjonen

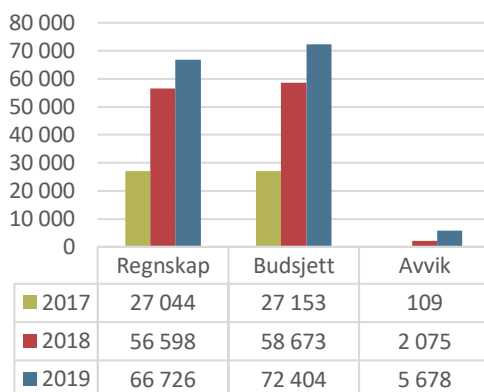
Bemanning



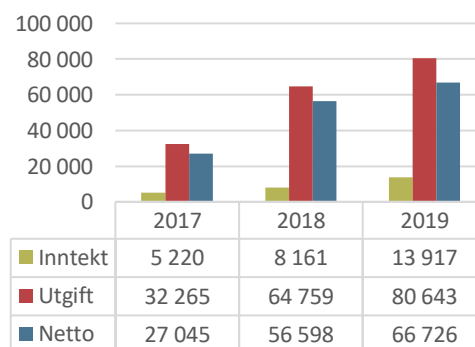
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



1 Organisasjon

1.1 Bemanning

Rapporten omfatter følgende personer og enheter:

- Rådmannen
 - Rådmannens ressursteam, inkludert VR administrativ ressurs
- Økonomienheten
 - Controllere
 - VR Innkjøp
 - VR Lønn/regnskap
- HR- og innovasjonsenheten
 - HR-enheten
 - Kommunikasjon
 - Dokumentasjonssenter
 - VARIT
 - Tillitsvalgte og hovedverneombud

I tråd med budsjettvedtakene for 2019 har bemanningen ved disse enhetene i 2019 samlet sett blitt redusert med 3 personer (1,8 årsverk) for å imøtekomme innsparingskravene.

1.2 Sykefravær

Samlet sykefravær er i 2019 omtrent likt 2018, fra 4,9 % til 5,0 %. For detaljer se enhetenes rapporter. Det er verdt å nevne at korttids sykefraværet har blitt redusert i 2019, mens langtidsfraværet har gått opp fra 2,6 % til 3,6 %. Sykefraværet totalt sett ligger fortsatt godt under målsettingen, men varierer per enhet. Enhetsledere følger opp sykefraværet for sin enhet.

1.3 Heltid/deltid

Enhetene hadde i 2019 samlet sett 78,4 årsverk fordelt over 83 ansatte. Dermed er deltidsandelen relativt lavt. Ved ledighet i stillinger ble det vurdert øking av stillingsprosent for deltidsansatte, men det har ikke alltid vært mulig på grunn av spesifikt kompetansebehov eller eget ønske av ansatte om å jobbe deltid, for eksempel på grunn av ikke-jobbrelaterte helseproblemer. Arbeidet med å øke stillingsprosent for alle ansatte ved enhetene fortsettes i 2020.

2 Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Etat / Enhet	Regnskap	Budsjett	Avvik	Regnskap	Regnskap
	2019	2019	2019	2018	2017
Rådmann inkl. Stj. andel adm.ressurs	6 770	7 007	237	5 746	2 343
Økonomi inkl. Stj. andel innkjøp, lønn/regns. og skatt	18 416	19 833	1 417	16 941	4 793
HR- og innovasjon inkl. Stj.andel VARIT og fellesutg.	47 215	51 177	3 962	42 632	29 474
Overhead	-5 674	-5 614	60		
SUM Regnskap	66 727	72 403	5 676	65 319	36 610
Budsjett	72 403			69 075	37 941
Avvik	5 676			3 756	1 331

Området viset et mindreforbruk på 5,7 mill. Dette knyttes i stor grad til mindreforbruk ved alle VR-samarbeidene som rapporterer her (administrativ ressurs, lønn/regnskap, innkjøp, skatt og IT). Mindreforbruk på VR-områdene kommer av vakante stillinger deler av året og sykepengerefusjon stort sett på alle områdene, samt mindre utgifter på lisenser på innkjøp og tilføring av eksterne prosjektmidler på IT. Regnskap/lønn har også inntekter rundt føring av regnskapet til Fides som ikke var avklart da budsjett 2019 ble fastlagt.

HR- og innovasjon har også mindreforbruk ved seniortiltak på 0,5 mill, en post som er kuttet fra 2020.

Fra 2019 er overhead en ny post i budsjettet. Dette er kostnad utfakturert til alle områdene i Værnesregionen for indirekte kostnader vertskommunen har. Største delen av denne kostnaden blir fakturert tilbake til Stjørdal.

2.2 Fagområder

2.2.1 Rådmannen

- *Rådmannens ressursteam, inkludert VR administrativ ressurs*

Kommuneplanens samfunnsdel:

Planprogrammet ble vedtatt i kommunestyret 16.02.2019.

Arbeidet med selve samfunnsdelen pågikk det meste av 2019, ble sluttført i februar 2020 og skal sendes ut på høring innværende vår med sikte på vedtak i 3. kvartal.

Befolkningsprognoser lages hvert år med boligfeltbase og elevtalls- og befolkningsprognose på sonenivå ble utarbeidet også i 2019, Stjørdal opplever i likhet med resten av landet en redusert vekst og betydelig lavere fødselstall.

Byvekstavtalen ble vedtatt i 2019, Stjørdal er sammen med Malvik og Melhus nye parter i avtalen sammen med Trondheim kommune, stat og fylkeskommune.

Kommunestyre- og fylkestingsvalget 2019

Valget ble gjennomført 9 september i Stjørdal kommune. Det var en fremmøteprosent ca. 66,1%. Noe som var en bedring fra tilsvarende valg i 2015. Det var valgmedarbeidere fra flere etater som deltok under gjennomføringen av valget.

Tilsyn fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn vedrørende lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Det er utarbeidet og innført nye retningslinjer i kommunen ved inngåelse av nye kontrakter på relevante områder etter tilsynet.

Nye politivedtekter

Det har også vært jobbet med nye politivedtekter for Stjørdal kommune i samarbeid med politiet. Disse ble vedtatt av kommunestyret i august 2019 og sendt over til Politidirektoratet for godkjenning.

2.2.2 Økonomienheten

- *Controllere*
- *VR Innkjøp*
- *VR Lønn/regnskap*

Økonomi har også i 2019 hatt et travelt og stabilt år. Det har gått mye tid og ressurser ved innkjøp, lønn/regnskap og økonomi for å delta aktivt i prosjektet ERP-anskaffelse. Økonomi har også vært deltagende i tverrfaglige prosjekt som har gått på integreringsområdet og oppstart klimabudsjett.

Økonomi har tett oppfølging med lederne som gir grunnlag for å lage oversiktlig økonomirapporter internt og for politisk styring. Enheten har sammen med ledergruppa ansvaret for dokumenter som strateginotat, budsjett og økonomiplan samt årsrapport.

VR lønn/regnskap og VR innkjøp rapporterer til økonomisjefen. For nærmere detaljer rundt deres driftsår henvises til egne rapporter.

Finansforvaltningen til kommunen består i hovedsak av å forvalte kommunens gjeldsportefølje og plassering av overskuddslikviditet. I 2019 valgte vi å utløse opsjonsåret mot vår hovedbank DNB. Avkastningen på plasseringer og overskuddslikviditet 2019 ble på totalt 12,3 mill. Dette innbefatter alle bankinnskudd, pengemarkedsfond og avkastning i «Kraftfondet». 2019 ble også det første året med forvaltning av utbytte fra NTE AS «Stjørdal kommunes kraftfond». Renteutgiftene ble 2,5 mill. lavere enn budsjett. Gjennomsnittlig rente (inklusive fastrenter og rentebytteavtaler) var på 2,3%. I budsjettet ble det forutsatt en snittrente på 2,25%. Imidlertid ble det tatt opp 103 mill mindre i lån enn det som lå til grunn i opprinnelig budsjett. For nærmere analyse og oversikter vises det til eget vedlegg knyttet til gjeldsforvaltningen til kommunen i 2019.

2.2.3 HR- og innovasjonsenheten

- *HR-enheten:* I 2019 ble prosjektet «Fra personal til HR» gjennomført og endret Personalenheten navn til «HR-enheten». En ønsket effekt ved etablering av ny HR-enhet er økt kvalitet og effektivisering av arbeidsprosessene i HR-kjeden. HR-funksjonen skal i sin nye rolle være en sterkere strategisk partner til primærvirksomheten. Effektivisering av arbeidsprosessene vil føre til tidsbesparelse for flere aktører og organisasjonen totalt.

Enheter og etater jobber kontinuerlig med å yte gode kvalitative tjenester innenfor stramme budsjetttrammer. Kommunen har mye fokus på best mulig organisering av virksomheten samt at det er viktig å ha rett kompetanse på rett plass til enhver tid. I slike prosesser er det viktig å følge lov- og avtaleverk med hensyn til medbestemmelse og medinnflytelse. HR-enheten bidrar ofte i disse prosesser. Et godt eksempel på en slik prosess er endringene som i 2019 ble gjennomført i integreringsområdet.

HR-enheten bistår ledere i håndtering av vanskelige personalsaker. Dette er krevende prosesser som krever mye både av leder og ansatte på enhetene vi bistår.

Stjørdal kommune har pr utgangen av 2019 46 lærlinger. Det er i de fleste fag godt søkertilfang til lærlingeplassene. Dette er en viktig rekrutteringsarena for kommunen. I stedet for å kjøpe tjenester av et opplæringskontor for å jobbe med lærlinger, gjør HR-enheten denne jobben for kommunen. Kommunen jobber tett sammen med NAV for å bidra

til at ungdommer og unge voksne som faller utenfor arbeidslivet, får en mulighet til jobb og utdanning i regi av kommunen. Dette er et viktig bidrag til at flere kan bidra i arbeidsmarkedet i årene framover.

HR-enheten har i 2019 vært en viktig bidragsyter i anskaffelsesprosessen av et nytt ERP-system. HR-data er en viktig brikke i ERP, og i samarbeid med andre kommuner og andre fagområder har HR-enheten vurdert funksjonskravene og systemene.

- *Kommunikasjon:* Kommunikasjon har det overordnede ansvaret for all intern og ekstern kommunikasjon. Det vil si hjemmesiden, Innsida, sosiale medier og media for øvrig. Avdelingen skal ivareta kommunens visuelle uttrykk og sikre at denne etterleveres. Klarspråk ligger også til kommunikasjon, men dette vil ikke komme i gang før i 2020. Høsten 2019 lanserte vi ny kommunikasjonsstrategi, hjemmeside og Innsida. Dette er viktige verktøy for å kunne løfte fagområdet kommunikasjon i kommunen. I 2019 flyttet vi en ressurs fra servicetorget til kommunikasjon og ansatte en digital markedsfører. Servicevertene ved Servicetorget gir råd og veiledning til publikum enten ved personlig oppmøte eller ved kontakt på telefon. De svarer også på henvendelser som kommer via sosiale medier, hovedsakelig fra facebook. I 2019 mottok vi ca. 367 søknader (302 av disse søkte elektronisk) om bostøtte som er behandlet i servicetorget. De organiserer også ID-kort og brikke til ansatte, bygger digitale skjema for hjemmesiden, håndterer bilpool og er postmottak for levering av pakker.
- *Dokumentasjonssenter og merkantile støttefunksjoner:* Arkivtjenesten og dokumentasjonshåndtering i kommunen er stadig i endring og veldig sentral ved digitalisering av arbeidsprosesser. I den forbindelse kommer det stadig til nye oppgaver. Disse endringer gjenspeiles i at Arkivet endret navn til «Dokumentasjonssenter» mot slutten av 2019. Dokumentasjonssenterets mål er automatisk datafangst ved oppstart av nye fagsystemer, ikke å være oppsamler av arkiver i ettertid.

Etter at vi var ajour på løpende kontrolloppgaver i 2018, økte etterslepet i journalføringen igjen i løpet av 2019. I november gjaldt det mer enn 15 000 journalposter som ikke var journalført. Årsaken til dette ligger i et betydelig større antall journalposter, en del fravær og ferieavvikling. Ved hjelp av blant annet ekstraressurser og bruk av overtid ble etterslepet redusert betydelig mot slutten av året. Forventningen er at vi er ajour igjen i løpet av første tertial 2020.

Det har vært gjennomført mye opplæring av saksbehandlere både i rutiner for dokumenthåndtering, saksbehandling og i bruk av Ephorte og Documaster. Det er stort sett basert på en-til-en opplæring. Det er fortsatt stort behov på dette området.

- *VARIT:* Aktivitetsnivået har vært høyt, og kommunene tar stadig i bruk nye digitale verktøy som gir muligheter for å jobbe smartere og mer effektivt. Mye ressurser har gått med til store innovative anbud på nye fagsystemer. Enheten har jobbet effektivt med etablering av Værnes Respons, og samtlige trygghetsalarmer i Værnesregionen ble overført til responscenteret. I tillegg er det arbeidet aktivt med å få flere kommuner tilknyttet Værnes Respons, og høsten 2019 ble Vikna (Nærøysund) kommune koblet opp. Nytt oppvekstadministrerende system ble satt i drift. I tillegg er det foretatt utbedringer av nettverk og servere for å sikre fortsatt stabilitet. Det har vært særlig fokus på sikkerhet fra personvernombudet som melder at det fortsatt gjenstår det mye arbeid og kompetanseheving ute i kommunene. I tillegg har teknisk sikkerhet blitt forbedret bla. med bytte av ny oppgradert brannmur.

VarIT jobber kontinuerlig med å bistå kommunene med å digitalisere prosesser og oppgaver for bedre ressursutnyttelse og kvalitet.

- *Tillitsvalgte og hovedverneombud*: Generelt sett er det et godt samarbeid med tillitsvalgte og hovedverneombud. Det ble gjennomført månedlige møter med både Arbeidsutvalget for tillitsvalgte (drøfting, forhandling og diskusjon) og Forum for tillitsvalgte (diskusjon og informasjonsutveksling). For å gi tillitsvalgte en reell mulighet til å medvirke i prosessene ble de invitert inn som medlem i prosjektgrupper, for eksempel i prosjektene «Fra personal til HR» og utarbeidelse av en ny arbeidsgiverpolitikk.

3 Kostra og nøkkeltall

KOSTRA 2019,2018 og 2017	År	Stjørdal	Malvik	Levanger	Gruppe 13	Gj.snitt Trøndelag
Netto	2 019	3 694	5 057	3 933	4 557	5 319
driftsutgifter til	2 018	4 005	3 677	4 493	4 150	4 901
adm. og styring i	2 017	3 715	3 853	3 597	3 759	4 432
kr pr innb.						

Kostra-tallene viser at Stjørdal har en nedgang på netto driftsutgifter pr innbygger til administrasjon, styring og fellesutgifter fra 2018, men er ganske nært tallet fra 2017. Dette er en post som kan svinge noe fra år til år, og i 2018 ble det ført variabel lønn for 13 måneder. Tallet fra 2018 er derfor ikke sammenlignbart med 2017 og 2019. Tallene viser at Stjørdal ligger godt under snittet i Trøndelag og for kostra-gruppe 13.

Årsrapport 2019

Økonomi: Økonomi

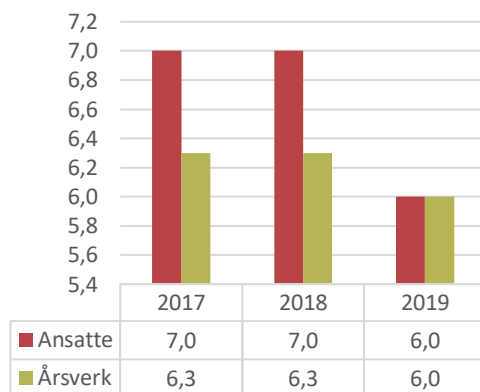
Leder: Roar Størset



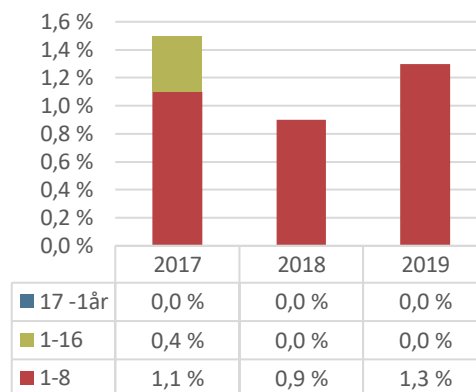
Begivenheter:

- Positivt resultat
- God kostnadskontroll
- Oppstart arbeid med nytt økonomisystem

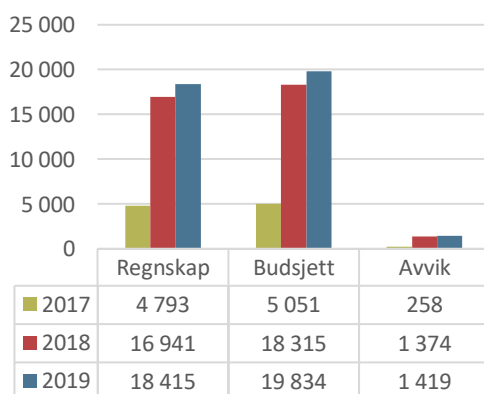
Bemanning



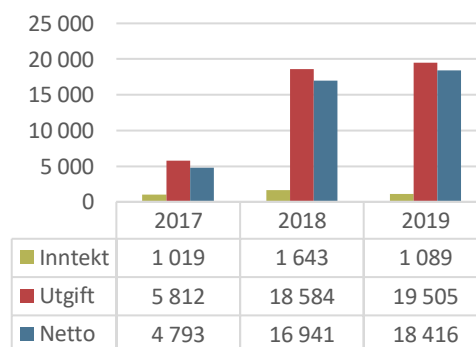
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Enheten består av 6 faste ansatte / årsverk (100 % heltid). Nedgang i antall ansatte og årsverk fra 2018 til 2019 er knyttet til at innkjøpscontroller lagt til enhet innkjøp.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet for økonomienheten var i 2019 på 1,3 %, noe som er litt opp fra 2018.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Regnskapet viser underforbruk på 1,4 mill. Hovedårsaken er at Stjørdals andel av innkjøp, lønn/regnskap og skatt er lavere enn budsjett. Bakgrunnen er økning i utfakturerte tjenester og lavere kostnader knyttet til vakante stillinger. Særsilt fokus i 2019 har vært arbeidet med implementering av nye avtaler for Værnesregionsamarbeidet (VR 2.0). Prioriterte mål i 2019 har vært å lage oversiktlige og lettforståelige økonomirapporter internt og for politisk styring. Videre var utforming og bidrag til strateginotat, økonomiplan, årsmelding, årsrapporter og perioderapporter viktige oppgaver. I budsjettprosessen var spesielt utforming og arbeidsprosessen rundt innsparingstiltak på 20 mill viktig. Finansforvaltningen i 2019 var preget av noe høyere kortrenter og stabilt lave langrenter. Det ble gjort gunstige rentebindinger august 2019 for å sikre forutsigbarhet i forhold til en fremtidig renteøkning. Vi har valgt å bruke noe mer tid på forvaltningen av gjeldsporteføljen. Blant annet har vi stor nytte av å ha tatt i bruk et nytt verktøy fra Kommunalbanken for den løpende oppfølgingen. Samtidig er det også brukt tid på en noe mer aktiv forvaltning av overskuddslikviditet. I tillegg har en forvaltet Stjørdal kommunes kraftfond (utbytte fra NTE) i tråd med eget mandat for dette. Fondet skal i størst mulig grad følge investeringsstrategien til oljefondet.

For hovedbankavtalen med DNB valgte vi å benytte oss av opsjonsåret. Opsjonsåret går frem til 1.september 2020. Arbeidet med ny avtale er startet og 5 av VR-kommunene er med i et felles anbud.

2.2 Fagområder

Enheten har ansvaret for kommunens økonomi- og finansforvaltning, herunder utarbeidelse av budsjett/økonomiplan/årsrapporter, finansforvaltning, innkjøpspolitikk og retningslinjer/reglement/utredninger innenfor økonomiområdet. Videre har enheten ansvaret for oppfølging av økonomistyringen på enhetsnivå, herunder budsjettkontroller og tertialrapporter. Controllere følger opp etater og enheter i økonomi og budsjettspørsmål. Analyserer, utarbeider prognoser og gir råd. Controllerne har også oppgaver knyttet til Værnesregionsamarbeidet hvor Stjørdal er vertskommune. Dette er blant annet budsjettering, tertialrapporter, utfakturerings og avregninger. Fra og med 2018 er regnskap- og innkjøpsenhet for Værnesregionen lagt i linja i Stjørdal. Enhetsleder Ketil Aas rapporterer til økonomisjef Stjørdal. I regnskapsenheten inngår regnskap, lønn og fakturamottak. VR-områdene skriver sine egne rapporter der bemanning og sykefravær kommer fram.

Årsrapport 2019

VR innkjøp

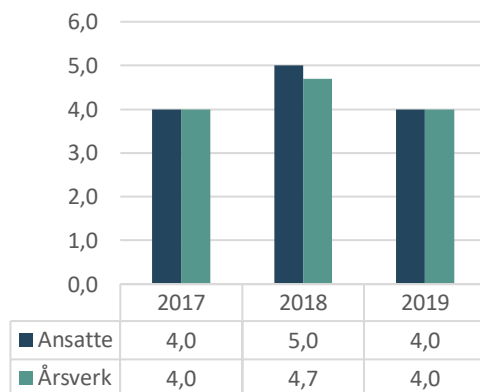
Leder: Ketil Aas



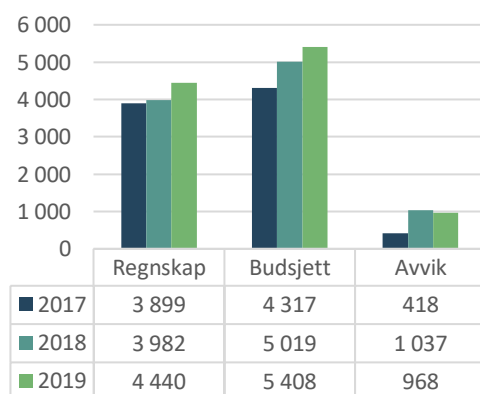
Begivenheter:

- Anbudskonkurranse, kontraktsoppfølging og rådgivning
- Gjennomføring av ERP anskaffelsen
- Fra 1/1-19 er Holtålen kommune en del av Værnesregionen Innkjøp

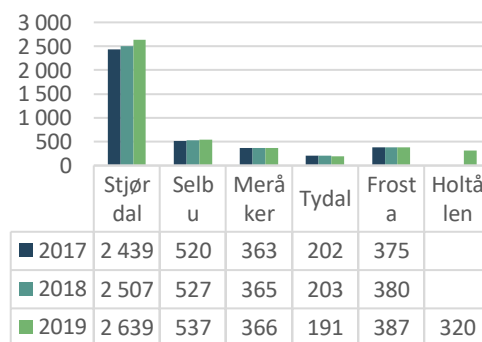
Bemanning



Regnskap (1000 kr)



Fordeling på kommunene siste 3 år (1000 kr)



Fordelingsnøkkel:

15% fast 85% variabel etter innbyggertall

1 Organisasjon

1.1 Bemanning

I 2019 har vi hatt 5 årsverk. Vakanse på 1 årsverk høsten 2019.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet i 2019 var lavt.

2 Resultatvurdering

Regnskapsresultatet viser et regnskapsmessig underforbruk på kr. 968.000. Dette skyldes noe sykefravær og vakanse i stilling høsten 2019 samt reduserte kostnader på kjøp av varer og tjenester, herunder kostnader til lisenser.

2.1 Regnskap

		Regnskap	Per budsjett	Avvik	Regnskap
		2019	2019		2018
	LØNN OG SOSIALE UTGIFTER	3935	4020	-85	3386
	KJØP VARER OG TJENESTER	808	1388	-580	597
	KJØP TJENESTER SOM ERSTATTER KOMM.EGEN	0	0	0	0
	OVERFØRINGER	160	102	58	104
	FINANSUTGIFTER	0	0	0	0
A	Sum utgifter	4903	5510	-607	4087
	SALGSINNTEKTER (minus art 1696)	-32	0	-32	0
	REFUSJONER (minus art 1750,1755,1757,1758,1759)	-431	-102	-329	-104
	FINANSINNTEKTER	0	0	0	0
B	Sum inntekter	-463	-102	-361	-104
c	= A-B. Til fordeling på kommunene	4440	5408	-968	3983
	STJØRDALS ANDEL (art 1696)	2639	3210	-703	2507
	HOLTÅLENS ANDEL (art 1750)	320	379		0
	SELBUS ANDEL (art 1758)	537	659	-132	527
	MERÅKER ANDEL (art 1757)	366	450	-85	365
	FROSTA ANDEL (art 1755)	387	471	-91	380
	TYDAL ANDEL (art 1759)	191	239	-35	204
D	Sum utfakturert kommunene	4440	5408	-968	3983
E	Totalt	0	0	0	0

2.2 Fagområder/Aktivitet

Aktiviteten i 2019 har vært høy, men noe mindre enn ønskelig pga vakanse og noe fravær for øvrig. Vår aktivitet tar utgangspunkt i den prioriteringslista som kommunene blir enige om administrativt, men vi ser også at det dukker opp nye behov som det må jobbes med uavhengig av denne listen. Vi har gjennomført flere store og ressurskrevende anbudsprosesser for Værnesregionen alene, og

sammen med andre kommuner og regioner med godt resultat for kommunene. Vi merker spesielt at anskaffelser innen IKT er omfattende og tidkrevende. Hverdagen er veldig hektisk med flere omfattende anbudsprosesser. ERP anskaffelsen Værneskommunene er midt opp i, er veldig omfattende og utfordrer leverandørmarkedet på en annen måte enn tidligere. Værnesregionen har stort fokus i arbeidet på å gjennomføre markedsdialoger og møter med leverandørene i forkant av utlysning. Dette er utfordrende og lærerikt både for oss og leverandørmarkedet, men gevinstene er store. Disse prosessene gir rom for nye og framtidsrettete løsninger. Værnesregionen Innkjøp har gjennomført flere andre anbudsprosesser i 2019 som for eksempel: Brukernært utstyr (helseteknologi), pasientvarslingsanlegg, lekeplassutstyr og fallunderlag, småkjøkkenutstyr, vaskeritjenester, tolketjenester, juridiske tjenester barnevern, frittstående arkivkjerne, kvalitetssystem, medisinsk forbruksmateriell, intranett og hvite-/brunevarer.

3 Måloppnåelse og utfordringer

Innkjøp er strategisk arbeid og mye av det innkjøpsfaglige arbeidet handler om hvordan kommunene skal legge til rette for og utnytte de mulighetene og handlingsrommet som ligger innenfor fagfeltet. Man kan arbeide slik som man bestandig har gjort eller man kan bruke det for å utfordre markedet og ikke minst strategisk internt i kommunene. Lojalitet overfor avtaler er avgjørende for et godt framtidig resultat. Innkjøp må gis mulighet til å komme tidlig nok på banen i de aktuelle prosesser som skjer.

Godt innkjøpsfaglig arbeid gir ofte handlingsrom på bunnlinja.

Årsrapport 2019

VR regnskap og lønn

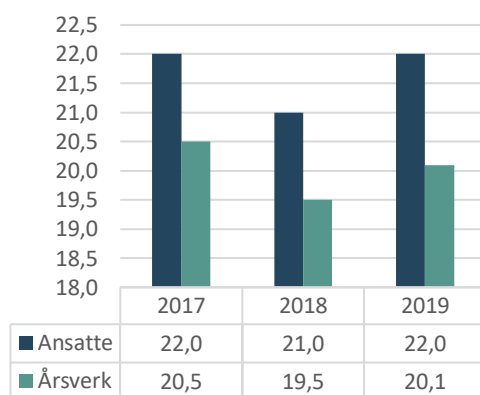
Leder: Ketil Aas



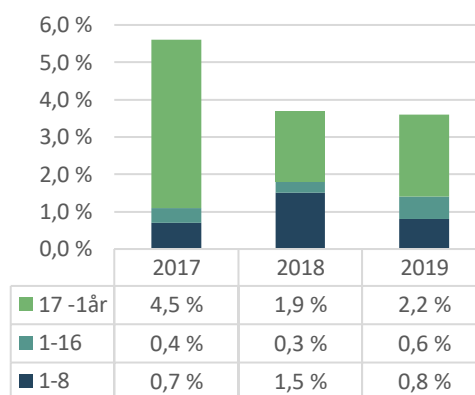
Begivenheter:

- Deltagelse i prosjektgruppe for ERP anbud.

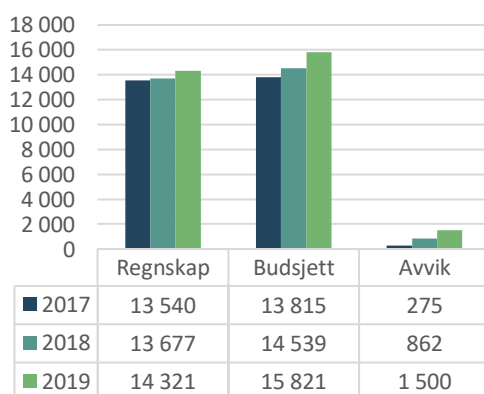
Bemanning



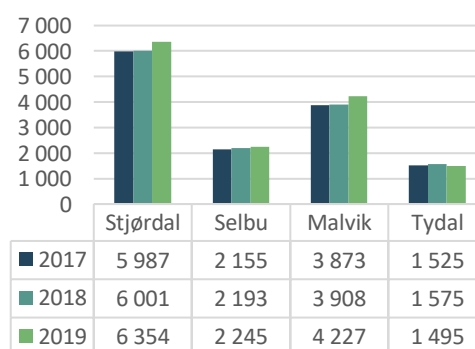
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Fordeling på kommunene siste 3 år (1000 kr)



Fordelingsnøkkel:

Regnskap/ fakturering: 29,8% fast og 70,2% variabel etter utgående faktura

Fakturabehandling: 23,3% fast og 76,7% variabel etter inngående faktura.

Lønn: fast 25,2% og 74,8% variabel etter lønnsoppgaver

1 Organisasjon

1.1 Bemanning

VR lønn/regnskap/ innkjøp ble en felles enhet i 2013. Det leveres egen årsmelding for VR innkjøp. VR lønn/regnskap er 22 ansatte inkludert leder, fordelt på 20,5 årsverk. Bemanningssituasjonen er stabil med lite turnover.

1.2 Sykefravær

Totalt 3,6 % i 2019

2 Resultatvurdering

Enheden har et regnskapsmessig mindreforbruk på kr. 1.500.000.-. Dette skyldes redusert bemanning ved sykefravær, og da inntekter ved sykepengerefusjon, samt noe reduserte driftsutgifter på andre områder, inntekter ved regnskapsføring av Fides og økte inntekter ved innfordring da vi driver egeninkasso.

2.1 Regnskap

		Regnskap	Per budsjett	Avvik	Regnskap
		2019	2019		2018
	LØNN OG SOSIALE UTGIFTER	13 982	14 062	-80	13 553
	KJØP VARER OG TJENESTER	4 107	4 119	-12	3 019
	KJØP TJENESTER SOM ERSTATTER KOMM.EGEN	0	200	-200	206
	OVERFØRINGER	349	292	57	213
	FINANSUTGIFTER	11	0	11	1
A	Sum utgifter	18 449	18 673	-224	16 992
	SALGSINNTEKTER (minus art 1690)	-2 772	-1 715	1 057	-2 537
	REFUSJONER (minus art 1750)	-1 161	-1 012	149	-552
	FINANSINNTEKTER	-195	-125	70	-227
B	Sum inntekter	-4 128	-2 852	1 276	-3 316
c	= A-B. Til fordeling på kommunene	14 321	15 821	1 500	13 676
	STJØRDALS ANDEL(art 1690)	6 354	7 143	-789	6 001
	MALVIK ANDEL (art 1750)	4 227	4 553	-326	3 908
	SELBUS ANDEL (art 1750)	2 245	2 475	-230	2 193
	TYDAL ANDEL (art 1750)	1 495	1 650	-155	1 574
D	Sum utfakturert kommunene	14 321	15 821	-1 500	13 676
E	Totalt	0	0	0	0

2.2 Fagområder/Aktivitet:

Enheten har en omfattende oppgaveportefølje, hvor arbeidshverdagen er spennende, utfordrende og hektisk. En del av våre arbeidsoppgaver er av rutinepreget karakter, men en større og større andel av våre oppgaver handler om råd, veiledning og opplæring av ledere og andre ansatte i den enkelte kommune. Dette er spennende og gir oss et stort kontaktnett, hvor vi får mulighet til å bruke og dele med andre, den kompetanse vi besitter. I tillegg til de 4 kommuner vi arbeider for, har vi også lønns- og regnskapsoppgaver knyttet til IKA Trøndelag, 4 fellesråd/sokn, 6 menighetsråd/sokn og Selbu Næringssselskap

Aktivitetsnivået er høyt. Vi arbeider med digitalisering av arbeidsprosesser hele tiden. Dette gir også effektiviseringsgevinster gjennom å gjøre mer med samme bemanning og vi har også i 2019 tatt ned bemanning. VR lønn/regnskap er sentrale aktører i Værnesregionen sitt ERP anbud. Det brukes mye tid, og det er i perioder utfordrende at dette er ekstra oppgaver som skal løses sammen med ordinær drift.

3 Nøkkeltall

Her ser vi en positiv utvikling i forhold til inngående faktura som kommer elektronisk. Vi begynner å nærme oss at 90 % kommer elektronisk til fakturamottaket i Tydal. Vi har hatt stor økning siden la til rette for elektroniske inngående faktura. Dette er også viktig for oss i en tid da Posten endrer sine leveringsrutiner. Vi ser også at vi har en økning på LT oppgaver og inngående faktura.

	Stjørdal	Malvik	Selbu	Tydal
Lønnsoppgaver 2019	3 919	2 192	900	329
Lønnsoppgaver 2018	3 912	2 121	871	357
Inngående faktura 2019	40 459	20 183	10 245	5 554
Inngående faktura 2018	38 183	21 226	10 744	6 104
Utgående faktura 2019	44 353	31 385	10 736	4 488
Utgående faktura 2018	46 340	31 283	10 665	6 639
Inngående EI- faktura i % av skannede faktura 2019	87,30 %	85,30 %	84,50 %	85,40 %
Inngående EI- faktura i % av skannede faktura 2018	76,10 %	77,90 %	72,00 %	77,30 %

4 Måloppnåelse og utfordringer

Å arbeide mot 4 kommuner av ulik størrelse og med ulike strukturer er utfordrende. Vi har siden oppstarten fått på plass gode rutiner både internt og eksternt. Dette er et kontinuerlig arbeid som vi og kommunene hele tiden må ha fokus på. Som det siste leddet i oppgaveporteføljen er vi avhengig av at kommunene og selskapene oversender den dokumentasjon vi skal ha for å gjøre våre oppgaver, i god tid før ulike frister, slik at vi kan gjøre vår jobb i rett tid. Her er det muligheter for forbedringer. 2018 har vært et hektisk år og krevende år, hvor de ansatte har stått på og gjort en god jobb for de kommuner og selskaper vi bistår. Årsoppgjørprosessene er svært krevende og medfører en stor arbeidsbelastning for våre ansatte hvor fristen 15. februar er svært vanskelig å overholde. Mye overtid og lange arbeidsdager preger vår hverdag i denne perioden. Årsoppgjøret skjer i nært samarbeid med den enkelte kommune og øvrige selskaper. Vi er et tjenesteområde hvor det fortsatt ligger muligheter for utvikling, endring og forbedring. Det må skje i samarbeid med kommunene. Vi har også mulighet til å utvide tjenestesamarbeidet med de resterende kommuner i VR. Pr 1. mars 2020 har Frosta valgt å tiltre i løpet av 2020. Pr i dag har vi størst utfordringer innen brukeradministrasjon og organisasjonsstrukturer som blir mer og mer sentralt styringsressurs i våre systemer. Dette gjelder spesielt nå når flere og flere oppgaver blir digitalisert. Vi har de siste årene brukt betydelig tid på dette. ERP prosjektet er sentralt ifht å få forbedret disse prosessene. Brukeradministrasjon er i dag tett knytt mot lønssystemet.

Årsrapport 2019

HR- og innovasjonsenheten: HR

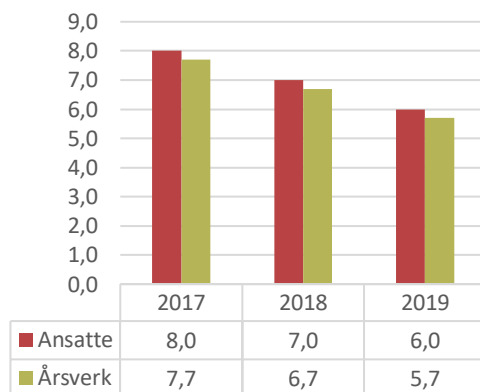
Leder: Albert Verhagen



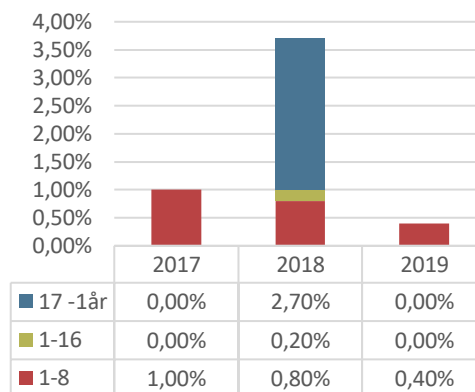
Begivenheter:

- Gjennomføring av prosjektet «Fra personal til HR» og navnskifte for enheten
- Effektivisering av arbeidsprosesser
- Anskaffelsesprosess ERP

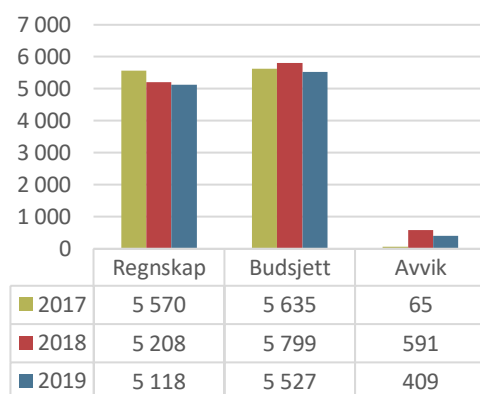
Bemanning



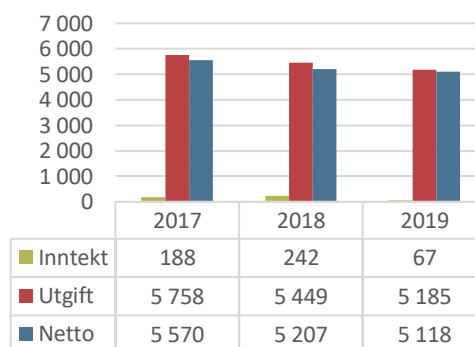
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Fra 2017 til 2019 har antallet ansatte ved HR-enheten blitt redusert med 2 personer (2 årsverk). Dette med bakgrunn i innsparingskravene i budsjettet og effektiviseringstiltak relatert til prosjektet «Fra personal til HR». Ultimo 2019 var det på HR-enheten 6 ansatte fordelt på 5,7 årsverk.

1.2 Sykefravær

HR-enheten har i 2019 i likhet med forrige årene hatt et ekstremt lavt sykefravær. Det har ikke vært langtidsfravær, og korttidsfraværet er på 0,4%.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

I likhet med 2018 har enheten også i 2019 hatt et relativt stort positivt resultat. Årsaken til det positive avviket er bl.a. at en av stillingene har vært vakant store deler av året for å bidra til resultatkravene. Dette har imidlertid medført en uforholdsmessig stor arbeidsbelastning for de ansatte, som forventes å bli redusert gjennom effektiviseringstiltakene i prosjektet «Fra personal til HR».

2.2 Fagområder

I 2019 ble prosjektet «Fra personal til HR» gjennomført og endret Personalenheten navn til «HR-enheten». En ønsket effekt ved etablering av ny HR-enhet er økt kvalitet og effektivisering av arbeidsprosessene i HR-kjeden. HR-kjeden er definert og utgjør stikkordsmessig denne kjeden: tiltrekke – rekruttere – beholde – utvikle – belønne – avslutte. HR-funksjonen skal i sin nye rolle være en sterkere strategisk partner til primærvirksomheten. Effektivisering av arbeidsprosessene vil føre til tidsbesparelse for flere aktører og organisasjonen totalt.

Enheter og etater jobber kontinuerlig med å yte gode kvalitative tjenester innenfor nøkterne budsjettrammer. Kommunen har mye fokus på best mulig organisering av virksomheten samt at det er viktig å ha rett kompetanse på rett plass til enhver tid. I slike prosesser er det viktig å følge lov- og avtaleverk med hensyn til medbestemmelse og medinnflytelse. HR-enheten bidrar ofte i disse prosesser. Et godt eksempel på en slik prosess er endringene som i 2019 ble gjennomført i integreringsområdet.

HR-enheten bistår ledere i håndtering av vanskelige personalsaker. Dette er krevende prosesser for både leder og ansatte på enhetene vi bistår, og medfører ofte en stor belastning for alle involverte parter.

Stjørdal kommune har per utgangen av 2019 49 lærlinger. Det er i de fleste fag godt søkertilfang til lærlingeplassene. Dette er en viktig rekrutteringsarena for kommunen. I stedet for å kjøpe tjenester av et opplæringskontor for å jobbe med lærlinger, gjør HR-enheten denne jobben for kommunen.

HR-enheten har i 2019 vært en signifikant bidragsyter i anskaffelsesprosessen av et nytt ERP-system. HR-data er en viktig brikke i ERP, og i samarbeid med andre kommuner og andre fagområder har HR-enheten vurdert funksjonskravene og systemene. I tillegg er HR-enheten en viktig bidragsyter i anskaffelse av et nytt kvalitets- og avvikssystem for hele Værnesregionen.

Årsrapport 2019

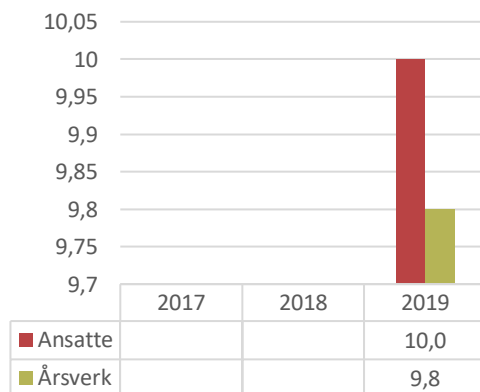
HR- og innovasjonssenheten: Dokumentasjonssenter og merkantil
Leder: Albert Verhagen



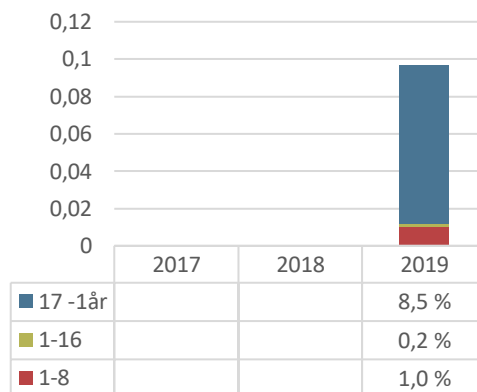
Begivenheter:

- Reduksjon av etterslep i journalføring
- Robotisering av arbeids- og arkivprosesser
- Digitale skjema internt og på kommunens hjemmeside

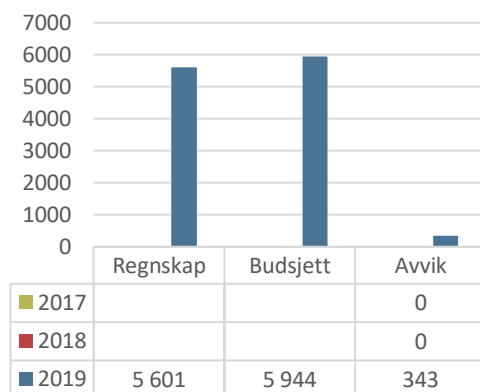
Bemanning



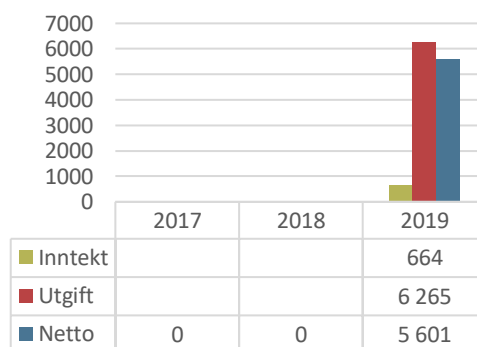
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Enhet Dokumentasjonssenter/merkantile ressurser har 9,8 årsverk fordelt på 10 ansatte. De fleste av disse jobber i Dokumentasjonssenteret (tidligere Arkivet), mens 3 ansatte jobber med administrative støtteoppgaver (merkantil). På grunn av nyrekruttering og sykdom har det vært noe vakanse i 2019, selv om det ble satt inn vikarer.

1.2 Sykefravær

Enheten har hatt et relativt høyt sykefravær i 2019, spesielt når det gjelder langtids sykefravær.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

I sum leverer enheten et regnskap med positivt resultat de 4 siste årene. Selv om vi har tilsatt vikarer for å redusere arbeidspresstet på de ansatte, viser også regnskapet for 2019 et positivt avvik på grunn av vakansene og refusjon av lønn under sykefravær.

2.2 Fagområder

Arkivtjenesten og dokumentasjonshåndtering i kommunen er stadig i endring og veldig sentral ved digitalisering av arbeidsprosesser. I den forbindelse kommer det stadig til nye oppgaver. Disse endringer gjenspeiles i at Arkivet endret navn til «Dokumentasjonssenter» mot slutten av 2019. Dokumentasjonssenterets mål er automatisk datafangst ved oppstart av nye fagsystemer, ikke å være oppsamler av arkiver i ettertid.

Etter at vi var ajour på løpende kontrolloppgaver i 2018, økte etterslepet i journalføringen igjen i løpet av 2019. I november gjaldt det mer enn 15 000 journalposter som ikke var journalført. Årsaken til dette ligger i et betydelig større antall journalposter, en del fravær og utakt mellom antall journalposter og ferieavvikling. Ved hjelp av blant annet ekstraressurser og bruk av overtid ble etterslepet redusert betydelig mot slutten av året. Forventningen er at vi er ajour igjen i løpet av første tertial 2020.

Det har vært gjennomført mye opplæring av saksbehandlere både i rutiner for dokumenthåndtering, saksbehandling og i bruk av Ephorte og Documaster. Det er stort sett basert på en til en opplæring. Det er fortsatt stort behov på dette området.

De merkantile ressursene i enheten har bistått på mange ulike områder med administrasjon og saksbehandling. Arbeidsområder som er verd å nevne er kontroll av refusjoner til barnehager, innføring av Vigilo, redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid, bistand til vigsler, Kimensommer og salgs-, serverings- og skjenkebevillinger. Valget i 2019 har medført en hektisk hverdag for de merkantile ressursene i enheten, ikke bare før og under valget, men også etterpå. Endring i utvalgene, oppnevning av nye medlemmer og opplæring i saksbehandling samt forberedelse og gjennomføring av politiske møter har krevd en del tid. Også utdelingen av erkjentlighetsgaver er en større oppgave som kommer på slutten av året.

Årsrapport 2019

HR- og innovasjonsenheten: Kommunikasjon

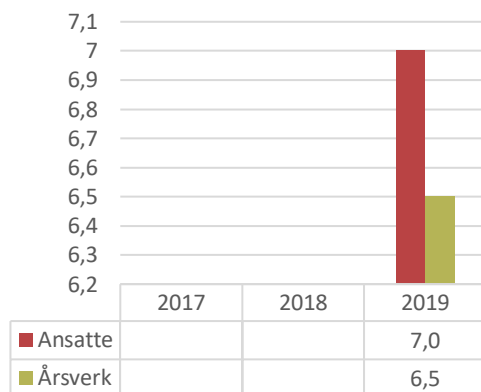
Leder: Tove Nervik



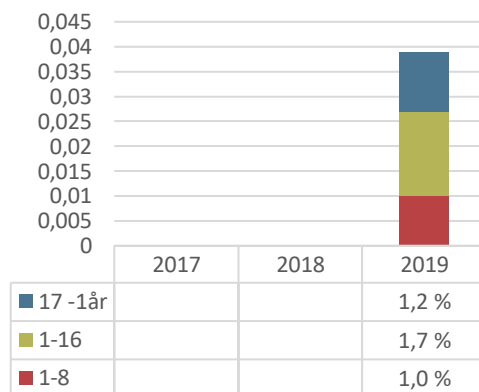
Begivenheter:

- Etablert kommunikasjonsavdeling med 3 ansatte
- Lansert kommunikasjonsstrategi
- Nye hjemmesider

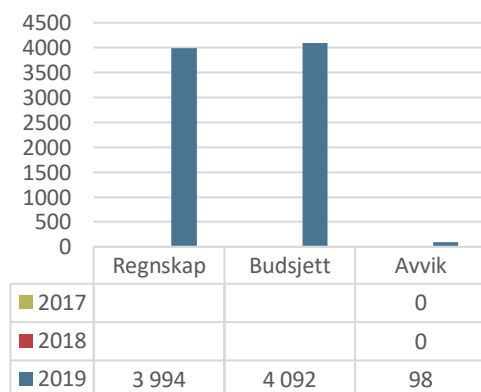
Bemanning



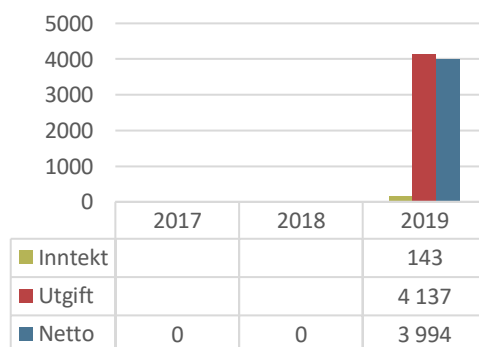
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Driftsutgifter/-inntekter (1000 kr)



Organisasjon

1.1 Bemanning

Kommunikasjon er en ny avdeling som ble opprettet i 2019. Avdelingen består av to enheter; kommunikasjon og servicetorget. I kommunikasjon er det 3 ansatte i 100 % stilling:

- Kommunikasjonsleder
- Web-redaktør
- Digital markedsfører

I servicetorget er det 4 ansatte; 1 i 100 % stilling (vikariat for en fast ansatt), 2 i 90 % og 1 i 65 %:

- Samtlige er ansatt som serviceverter

1.2 Sykefravær

Enheten har hatt lite sykefravær inntil senhøsten 2019. Da merker vi en økning i antall sykefravær, både når det gjelder korttids- og langtidsfravær. Egenmelding 1-8 dager: 1 %. Sykmelding 1-16 dager: 1,7 %. Sykmelding mer enn 17 dager: 1,2 %. Totalt sykefravær: 3,8 %.

Resultatvurdering

2.1 Regnskap

Kommunikasjon leverer et regnskap med positivt resultat i 2019. Dette skyldes hovedsakelig en vakant stilling som digital markedsfører fra 1. juli, som ikke ble besatt før den 12. august. De ekstra midlene ble brukt til å oppgradere IT-utstyr både for kommunikasjon og servicetorget.

2.2 Fagområder

Kommunikasjon

Kommunikasjon har det overordnede ansvaret for all intern og ekstern kommunikasjon. Det vil si hjemmesiden, Innsida, sosiale medier og media for øvrig. Avdelingen skal ivareta kommunens visuelle uttrykk og sikre at denne etterleves. Klarspråk ligger også til kommunikasjon, men dette vil ikke komme i gang før i 2020. Høsten 2019 lanserte vi ny kommunikasjonsstrategi, hjemmeside og Innsida. Dette er viktige verktøy for å kunne løfte fagområdet kommunikasjon i kommunen. I 2019 flyttet vi en ressurs fra servicetorget til kommunikasjon og ansatte en digital markedsfører.

Servicetorget

Servicevertene gir råd og veiledning til publikum enten ved personlig oppmøte eller ved kontakt på telefon. De svarer også på henvendelser som kommer via sosiale medier, hovedsakelig fra facebook. I 2019 mottok vi ca. 367 søknader (302 av disse søkte elektronisk) om bostøtte som er behandlet i servicetorget. De organiserer også ID-kort og brikke til ansatte, bygger digitale skjema for hjemmesiden, håndterer bilpool og er postmottak for levering av pakker.

Årsrapport 2019

VARIT

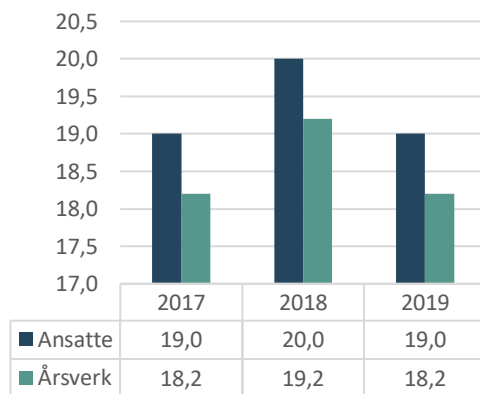
Leder: Elin Wikmark Darell



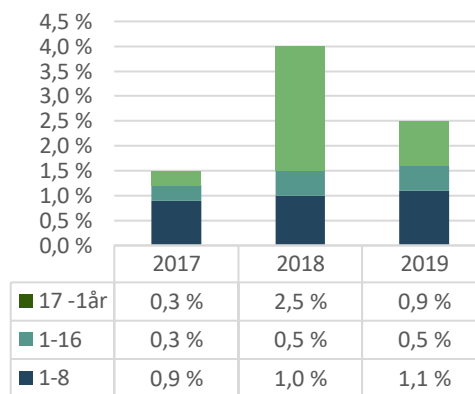
Begivenheter:

- Nytt oppvekstadministrerende system
- Etablert Værnes Respons, svartjeneste og teknisk løsning
- Positivt resultat

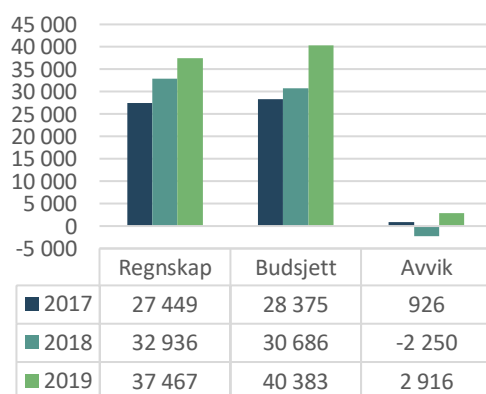
Bemanning



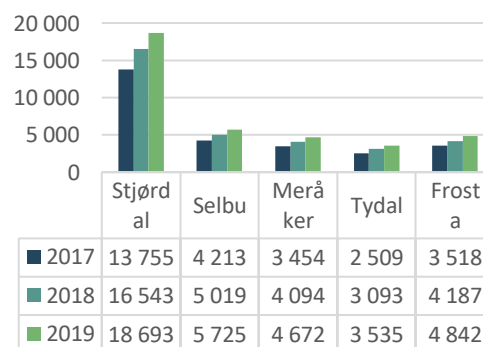
Sykefravær



Regnskap (1000 kr)



Fordeling på kommunene siste 3 år (1000 kr)



Fordelingsnøkkel: 41%, flatt og 59% etter innbygger

1 Organisasjon

1.1 Bemanning

Værnesregionen IT (VARIT) har 18,25 årsverk fordelt på 19 ansatte og en vakant stilling pr 31.12.19. I tillegg har enheten 4 lærlinger. Tjenestesenteret har ansvar for personvernombud, teknisk løsning Værnes Respons, drift og utvikling av samtlige datasystemer, nettverk og telefoni med mer for kommunene Stjørdal, Selbu, Meråker, Tydal og Frosta. Bemanningen er stabil. Samlet kompetanse i VARIT er meget høy, og enheten har et svært godt arbeidsmiljø.

1.2 Sykefravær

Sykefraværet er svært lavt, og ikke arbeidsrelatert.

2 Resultatvurdering

Regnskapet for 2019 viser et positivt resultat på kr 2,9 mill. Dette skyldes god økonomistyring, vakanse i stilling høsten 2019, og tilføring av eksterne prosjektmidler.

2.1 Regnskap

	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik	Regnskap 2018
Lønn og sosiale utgifter	15945	17642	1698	15 304
Kjøp av varer og tjenester	23767	23853	86	21324
Kjøp av tjenester som erstatter kommunens egne	0	0	0	22
Overføringer	5122	5291	169	4692
Finansutgifter	5499	0	-5499	706
A Sum utgifter	50 333	46 786	-3 546	42 048
Salgsinntekter(minus art 1690 og 1696)	-3 843	-368	-3475	-1291
Refusjoner(minus art 1755 til 1759)	-6622	-6036	-586	-7121
Overføringer	-2400	0	-2400	-700
Finansinntekter	0	0	0	0
B Sum inntekter	-12865	-6404	6461	-9112
C A-B Til fordeling på kommunene	37 467	40 383	2 916	32 936
Stjørdals andel(art 1696)	-18 693	-20 157	-1464	-16 543
Selbus andel(art 1758)	-5 725	-6 180	-455	-5019
Meråkers andel(art 1757)	-4 672	-5 017	-345	-4094
Frostas andel(art 1755)	-4 842	-5 153	-311	-4187
Tydals andel(art 1759)	-3 535	-3 876	-341	-3093
D	-37 467	-40 383	-2 916	-32 936
E TOTALT	0	0	0	0

Investering:

Investeringsregnskapet (fordeling 59% innbygger, 41% flatt)				
	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Avvik
IT Investeringer	4421	5687	6 100	413

Regnskapet viser et mindreforbruk på kr. 413 000-.

	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019
Stjørdal	2 224	2 839	3 045
Selbu	673	870	933
Frosta	546	726	779
Meråker	557	707	758
Tydal	418	545	584
Total	4 421	5 687	6 100

2.2 Fagområder/Aktivitet:

Aktivitetsnivået har vært høyt, og kommunene tar stadig i bruk nye digitale verktøy som gir kommunene muligheter for å jobbe smartere og mer effektivt. Mye ressurser har gått med til store innovative anbud på nye fagsystemer.

Enheten har jobbet effektivt med etablering av Værnes Respons, og samtlige trygghetsalarmer i Værnesregionen ble overført til responscenteret. I tillegg er det arbeidet aktivt med å få flere kommuner tilknyttet Værnes Respons, og høsten 2019 ble Vikna (Nærøysund) kommune koblet opp.

Nytt oppveksadministrerende system ble satt i drift. I tillegg er det foretatt utbedringer av nettverk og servere for å sikre fortsatt stabilitet. Det har vært særlig fokus på sikkerhet fra personvernombudet som melder at det fortsatt gjenstår det mye arbeid og kompetanseheving ute i kommunene. I tillegg har teknisk sikkerhet blitt forbedret bla. med bytte av ny oppgradert brannmur.

VarIT jobber kontinuerlig med å bistå kommunene med å digitalisere prosesser og oppgaver for bedre ressursutnyttelse og kvalitet.

3 Nøkkeltall

Nøkkeltall	2016	2017	2018	2019
Antall henvendelser på IT-hjelpe	4 398	4 071	4246	4086
Antall telefonhenvendelser	8 187	8 196	9240	8521

4 Måloppnåelse og utfordringer

Utfordringer:

- Sørge for at informasjonssikkerhet og personvern blir ivaretatt internt og mot eksterne trusler.
- Å kunne gjenbruke data ved å sørge for samordning, standardiseringer og integrasjoner mellom systemer.
- Å ha riktig kompetanse og nok ressurser til å håndtere stadig økende og komplekse oppgavene knyttet til digitalisering.
- Å drive utviklingsarbeid for stadig å tilpasse teknologien til de oppgavene kommunene skal løse.
- Å ha kontroll og styring på et stort antall prosjekter.
- Å legge til rette for at kommunene utnytter eksisterende og nye digitale verktøy, for å oppnå effektiviseringsgevinster og bedre ressursutnyttelse

Måloppnåelse:

- Ferdigstilt anskaffelse av brukernært utstyr (velferdsteknologi) og pasientvarsling
- Alle trygghetsalarmer i Værnesregionen sender varsler via Værnes Respons
- Ferdigstill anbud på oppvekstadministrerende system
- I gang med automatisering av arbeidsprosesser med bruk av robotisering.
- Ferdigstilt større teknisk sikkerhetsoppgradering med bla. skifte av brannmur