



Årsberetning 2014



Innhold:

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | Administrasjonssjefens vurderinger | 3 |
| 2 | Situasjonsbeskrivelse organisasjon..... | 4 |
| 3 | Økonomi..... | 12 |
| 4 | Gjennomgang av enhetene..... | 15 |
| 700 | Politiske organer..... | 15 |
| 701 | Administrasjonssjef..... | 15 |
| 702 | Økonomienheten..... | 16 |
| 703 | IKT-enheten..... | 17 |
| 704 | Organisasjonsenheten | 18 |
| 705 | Kemner | 19 |
| 706 | Landbruk og naturforvaltning..... | 20 |
| 707 | Plan – byggesak – oppmåling – miljø (PBOM)..... | 21 |
| 720 | Servicekontoret..... | 22 |
| 725 | Dokumentsenter | 23 |
| 730 | Brann og redning..... | 24 |

1 Administrasjonssjefens vurderinger

Det opprinnelige målet om *lovfesting av samkommunen som modell for interkommunalt samarbeid fra 2004* ble nådd i 2012, da Stortinget vedtok endring i kommuneloven med virkning fra 1. juli 2012. Endringen etablerte grunnlaget for samkommunen som en varig løsning.

Samkommunens 10 år ble markert våren 2014, men samtidig ble dette også en markering av at regjeringen ikke ønsket at samkommunemodellen skulle være en mulig framtidig samarbeidsform. Det er kjent at samkommune som samarbeidsform skal avvikes innen 1. januar 2020, avstemt med regjeringens framdriftsplan for kommunereformen.

Samkommunen har i mange henseender vist seg å være en god strategi for utviklingen av våre kommuner. Den har gitt resultater som er i overensstemmelse både med de strategiske målene for kommunene og hovedmålene for ISK. God og effektiv drift må ha fokus i samkommunen også fram til 2020.

Arbeidet med kommunereformen krever ressurser også fra ISK, spesielt utviklingsstaben, som har utarbeidet mye faktagrunnlag relevant for både deltakerkommunene og omkringliggende kommuner. Slike leveranser er vesentlige for måloppnåelsen for samkommunen.

Gjennom 2014 er det også utarbeidet ny felles «Kommuneplan samfunnsdel» for Levanger og Verdal. Prosessene for dette har vært drevet fra samkommunen, spesielt med ressurser fra utviklingsstaben, og har gitt resultater i form av planverk med høy standard.

Samkommunen har med dette markert seg med god måloppnåelse, jf samarbeidsavtalen, for både effektiv drift, sterke kompetansemiljø og utviklingsfokus i 2014.

Organisasjon

I 2014 ble enhetene «Landbruk/naturforvaltning» og «Plan/byggesak/oppmåling/miljø» slått sammen under ny felles ledelse, og ny enhet ble navnsatt til «Enhet for samfunnsutvikling».

Kapasiteten for rollen kommuneadvokat ble utvidet fra en til to årsverk i 2014. En viktig faktor for denne utvidelsen er at vi da har kapasitet til å håndtere barnevernssaker selv. Dette skal gi de to deltakende kommuner reduserte kostnader for juridisk bistand i barnevernssaker.

Sykefraværet har vært noe stigende i 2014. Dette er det redegjort for i kapittel 2.7, samt under den enkelte enhet. Arbeidet med stort og godt nærvær er et kontinuerlig arbeid.

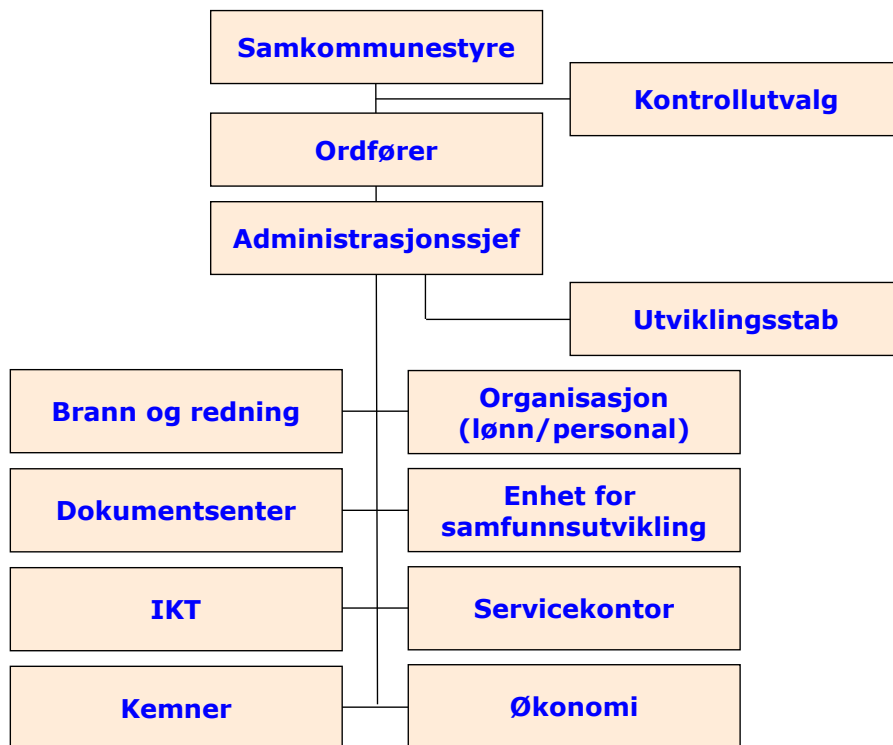
Økonomi

Enhetene i samkommunen ble stilt overfor krevende økonomiske rammer for 2014. Men det er gledelig å se at de økonomiske måltall er nådd – og godt og vel det. Samkommunens regnskap for 2014 viser realnedgang i forbruk, og en samlet tilbakeførsel til deltakerkommunene på ca 4,4 mill kroner. Det er et meget godt økonomisk resultat, og hele organisasjonen fortjener honnør for denne sterke styringen.

Årsberetningens kapittel 3 gir mer utførlig informasjon om økonomisk utvikling, og kapittel 4 beskriver den enkelte enhets aktivitet.

2 Situasjonsbeskrivelse organisasjon

2.1 Organisasjonskart for Innherred Samkommune



Organisasjonskartet er gjeldende pr. 31.12.14. «Enhet for samfunnsutvikling» ble i 2014 etablert gjennom en sammenslåing av enhetene «Landbruk/naturforvaltning» og «Plan/byggesak/oppmåling/miljø». For 2014 avlegges separate regnskap etter gammel organisering.

2.2 Årsverksutvikling

| Resultatenheter | Pr. 31.12.12 | Pr. 31.12.13 | Pr. 31.12.14 | Endring 2013 - 2014 |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| Administrasjonssjef | 5,6 | 7,1 | 6,4 | -0,7 |
| Økonomienheten | 15,5 | 15,6 | 15,1 | -0,5 |
| IKT | 9,0 | 9,0 | 8,0 | -1,0 |
| Organisasjonsenheten | 10,5 | 9,4 | 11,0 | 1,6 |
| Kemner | 12,8 | 7,7 | 7,7 | 0,0 |
| Landbruksforvaltning | 8,0 | 7,0 | | -7,0 |
| Plan/byggesak/oppmåling/miljø | 17,8 | 21,4 | | -21,4 |
| Enhet for samf.utvikling | | | 26,9 | 26,9 |
| Servicekontor | 12,0 | 13,8 | 13,0 | -0,8 |
| Dokumentsenter | 11,3 | 11,7 | 10,3 | -1,4 |
| Brann/redning (eks deltid) | 17,0 | 17,0 | 16,0 | -1,0 |
| TOTALT | 119,5 | 119,7 | 114,5 | -5,3 |

Antall årsverk er relativt stabilt, og de endringer som er skyldes hovedsakelig naturlige svingninger på bakgrunn av permisjoner og vakanser i stillinger. «Enhet for samfunnsutvikling» ble i 2014 etablert gjennom en sammenslåing av enhetene «Landbruk/naturforvaltning» og «Plan/byggesak/oppmåling/miljø».

2.3 Diskriminering og likestilling

Kommunen har plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vern mot diskriminering i arbeidslivet sikres gjennom fire ulike lover:

Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon.

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven stiller også krav om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering og alder. Kommunen er opptatt av å oppfylle målene i alle disse lovene og ved kunngjøring av ledige stillinger opplyses det at kommunene er opptatt av mangfold, og at man oppfordrer alle kvalifiserte til å søke uavhengig av bl.a. alder og funksjonsevne. Videre har kommunen rutiner for tilsetning som sikrer at bestemmelser i lov- og avtaleverk følges. Det gjennomføres i tillegg årlig kompetanseutvikling innen området.

Gjennom innførte seniortiltak motiveres eldre arbeidstakere til å stå lengre i sine stillinger. Vi har seniortiltak i våre kommuner, og retningslinjer ligger i Kvalitetsloven. Kommunens ledere har fokus på god oppfølging av sykemeldte og gjennomfører årlige seniorsamtaler og medarbeider/utviklingsamtaler med ansatte.

Alle nye bygg tar hensyn til universell utforming, samt at en forsøker å tilpasse eksisterende bygg slik at det skal være inkluderende for alle med ulike funksjonshemninger. I 2011 ble

system for opplesing av tekst på kommunens hjemmesider anskaffet slik at også svaksynte kan benytte kommunens tjenester på nettet.

Fokusområder for likestillingsarbeid

Det er bevissthet rundt likestilling ved:

- ansettelser
- lønnsoppgjør
- arbeids- og oppgavefordeling
- tilrettelegging av karrieremuligheter i ulike faser av den yrkesaktive perioden
- lederopplæring
- sammensetting av prosjektgrupper og utpeking av prosjektledere
- møtekultur og nettverk
- menn i kvinnedominerte yrker og kvinner i mannsdominerte yrker
- oppgradering av status for kvinnedominerte yrker
- ordninger med fleksibel arbeidstid
- integrering av fremmedkulturelle menn og kvinner

Hovedtariffavtalen § 2.2 brukes ved ansettelser. "...når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert."

- Det jobbes med at ansatte kan få større stillinger, hovedsakelig innenfor omsorg. Viser her til et prosjekt som startet i 2012 «ufrivillig deltid» dette ble slutført i 2014.. Innføring av vikarpool ved et sykehjem i Verdal kommune og to sykehjem i Levanger kommune
- Utprøving av årsturnus i kombinasjon med innlegging av budsjetterte vikarmidler for å redusere uønsket deltid ved et sykehjem i Verdal kommune.
- Vi har samarbeidsstillinger mellom oppvekstsektoren og avlastningsbolig for barn i pleie- og omsorg i Verdal kommune for å øke kontinuitet og kvalitet i tjenesten og redusere uønsket deltid.

Det ønskes å vurdere effekten av prosjektene opp i mot sykefraværsutvikling og ledernes arbeidssituasjon før og etter iverksetting av prosjekt. Høgskolen i Nord Trøndelag har følgeforskning på dette prosjektet.

2.4 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Arbeidsmiljøutvalget: Det er i 2014 avholdt 6 møter i Levanger og 5 møter i Verdal, 2 av disse møtene har vært felles AMU, hvor AMU Verdal og AMU Levanger har hatt felles saker.

Årsplan HMS: I 2014 har enheter/verneområder i kommunen utarbeidet egen HMS-årsplan

Bedriftshelsetjenesten: AktiMed har levert bedriftshelsetjenester for ansatte i Levanger, Verdal og Innherred samkommune i 2014. Bedriftsavtalen med AktiMed gjaldt for perioden 01.01.2013 til 31.12.2014. Nedenforstående tabell viser forbruk av timer i 2013 og 2014.

| Kommune | Timer 2013 | Timer 2014 |
|----------|------------|------------|
| Levanger | 720 | 678 |
| Verdal | 363 | 290 |
| ISK | 160 | 185 |
| SUM | 1 243 | 1 153 |

IA arbeid: Det ble gjennomført IA dag både i Levanger og Verdal for ansatte i Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune i mars 2014.

Seniortiltak: Seniortiltakene i Innherred samkommune ble endret i 2014, etter samme mal som i Verdal kommune. Det ble gjennomført to seniorseminar dager i Verdal kommune og Levanger kommune i mars 2014, i samarbeid med Kommunal Landspensjonskasse.

HMS – Info: Det er laget en egen fane for HMS info på kommunens intranett. Her legges det ut fortløpende informasjon om treningstilbud, aktiviteter, presentasjoner fra kurs m.m

Ulike prosjekter/kurs:

1. Kvalitetslosen: Det er gjennomført oppfriskningskurs i bruk av kvalitetslosen på flere enheter/avdelinger i løpet av 2014.
2. HMS – Kurs: Det ble gjennomført 40 timers grunnkurs i arbeidsmiljø for nye verneombud, ledere og hovedverneombudene i april måned 2014.
3. Nærværprosjekt: forebygging og ivaretagelse av langtidsfriske medarbeidere. Prosjektet er gjennomført innen renhold og brann og redningstjenesten.

2.5 Tilstand Innherred samkommune

| Ansatte | Kvinner | Menn | Totalt | |
|--|----------------------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Antall fast ansatte ISK | 61 | 59 | 120 | |
| Gj.sn. ansettelsesprosent | 90,9 % | 93,8 % | 92,4 % | |
| Gj.sn. lønn pr. årsverk | 464.284,- | 498.778,- | 483.129,- | |
| Rådmann og kommunalsjefer | 2 | 6 | 8 | |
| Enhetsledere | 3 | 5 | 8 | |
| Gj.sn. lønn enhetsledere | 634.000,- | 646.200,- | 641.625,- | |
| Andel deltidsstillinger – prosent | | | | |
| 0-49,99 % | 3,3 % | 10,2 % | 6,7 % | |
| 50-99,99 % | 11,4 % | 8,4 % | 10 % | |
| 100 % | 85,3 % | 81,4 % | 83,3 % | |
| Menn i kvinnedominerte yrker og kvinner i mannsdominerte yrker: | | | | |
| Brann/redning | 1 | 17 | 18 | |
| Fravær | Fravær kvinner i dagsverk | Snitt pr.kvinne | Fravær menn i dagsverk | Snitt pr.mann |
| Barns sykdom | 38 | 4,22 | 24 | 3,00 |
| Fravær 1-16 dager | 240 | 4,44 | 179 | 5,60 |
| Fravær >17 dager | 823 | 15,24 | 244 | 7,63 |
| Personalpolitiske tiltak | Kvinner | Menn | Totalt | |
| Seniortiltak | 4 | 9 | 13 | |
| Politiske lederverv | Kvinner | Menn | Totalt | |
| Ordfører | | 1 | 1 | |
| Varaordfører | | 1 | 1 | |

2.6 Etikk

Det er utarbeidet felles etiske retningslinjer for Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune. Etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen. Målet med de etiske retningslinjene er at alle kommuneansatte skal være seg dette bevisst. Retningslinjene er ment å være generelle rettesnorer som igjen krever refleksjon av den enkelte ansatte.

Kommunen som arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for de etiske retningslinjene og for at disse blir fulgt. Lederne har et særlig ansvar for oppfølging. For det første fordi lederne gjennom ord, handlinger og lederstil har stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i organisasjonen. For det andre fordi lederne selv kan bli satt i situasjoner hvor valg og beslutninger krever etisk refleksjon og klokskap. For det tredje fordi det er ledernes ansvar å sørge for at hele organisasjonen er seg bevisst de etiske kravene som stilles i virksomheten, og at det umiddelbart blir tatt opp i organisasjonen dersom det skjer brudd på lover og regler eller det utvikler seg en uheldig sedvane og kultur.

Den enkelte ansatte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for egen stilling, og har et personlig ansvar for å følge retningslinjene på beste måte.

Arbeidet med å utvikle ledelse og ledelsesfundament har fortsatt gjennom hele 2014 også. Et av de gjennomførte tiltakene er etablering av en arena for ledere på de tre nivåer vi har definert. Hensikten er å bruke tid på felles forståelse og utvikling. Etikk og verdibasert ledelse er fortsatt kjernen i det kontinuerlige arbeidet med ledelse, helhet og samhandling. Ytterligere ble en serie med ledertema (lederskole) som understøtter dette videreført med nye tema etter oppstart høsten 2013.

2.7 Fravær

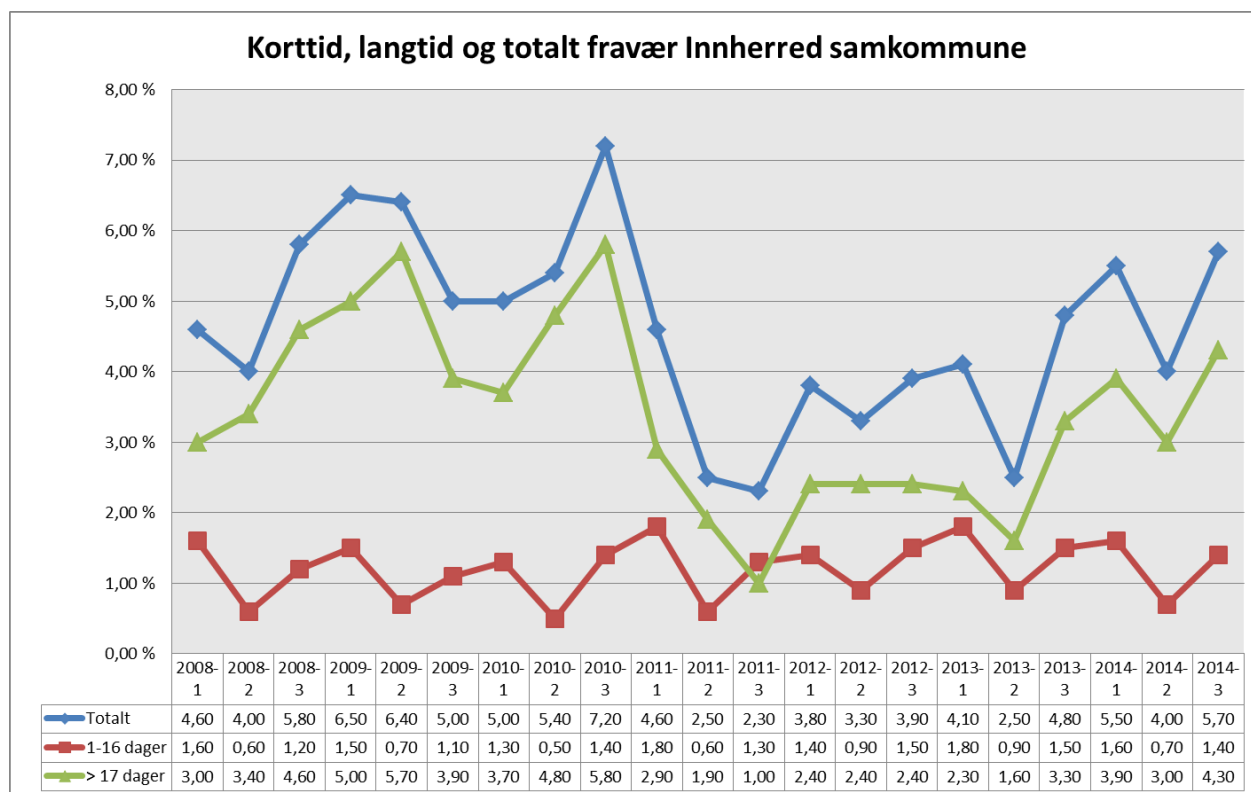
| ENHET | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Endring 2013 -2014 |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|--------|--------|-----------------------|
| 701 Utviklingsstab | - | 0,4 % | 0,3 % | 1,5 % | 1,6 % | 0,1 % |
| 702 Økonomi | 4,6 % | 0,3 % | 2,8 % | 1,1 % | 1,4 % | 0,3 % |
| 703 IKT | 1,1 % | 1,5 % | 1,1 % | 3,9 % | 5,7 % | 1,8 % |
| 704 Organisasjon | 5,7 % | 0,9 % | 3,0 % | 7,4 % | 11,8 % | 4,4 % |
| 705 Kemner | 11,9 % | 2,6 % | 2,4 % | 2,5 % | 2,1 % | -0,4 % |
| 706 Landbruk | 5,5 % | 1,9 % | 0,2 % | 1,7 % | - | -1,7 % |
| 707 Plan/byggesak/oppmåling/miljø | 3,7 % | 1,6 % | 3,0 % | 3,3 % | - | -3,3 % |
| 707 Enhet for samfunnsutvikling | - | - | - | - | 2,2 % | 2,2 % |
| 720 Servicekontor | 9,8 % | 3,9 % | 9,5 % | 10,3 % | 16,6 % | 6,3 % |
| 725 Dokumentsenter | 6,1 % | 8,9 % | 5,8 % | 4,9 % | 3,8 % | -1,1 % |
| 730 Brann og redning | 3,1 % | 6,4 % | 5,1 % | 1,7 % | 1,5 % | -0,2 % |
| SUM | 6,9 % | 3,2 % | 3,8 % | 3,9 % | 4,8 % | 0,9 % |

Tabellen ovenfor viser utviklingen i fravær for alle ISK-enheter. Fraværet har vært litt stigende de siste årene, dette skyldes i hovedsak lengre fravær hos enkeltarbeidstakere som ikke kan relateres til forhold på arbeidsplassen. Det vises ellers til kommentarer under hver enkelt enhets bidrag (Kapittel 4).

Fravær, fordelt på kort- og langtidsfravær

| Enhet | Totalt 2014 | 1-16 dager | >=17 dager |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 701 Utvikling | 1,6 % | 0,5 % | 1,1 % |
| 702 Økonomi | 1,4 % | 1,0 % | 0,4 % |
| 703 IKT | 5,7 % | 3,2 % | 2,5 % |
| 704 Organisasjon | 11,8 % | 1,3 % | 10,5 % |
| 705 Kemner | 2,1 % | 1,1 % | 1,0 % |
| 707 Enhet for samfunnsutvikling | 2,2 % | 0,8 % | 1,5 % |
| 720 Servicekontor | 16,6 % | 2,6 % | 14,0 % |
| 725 Dokumentsenter | 3,8 % | 2,0 % | 1,8 % |
| 730 Brann | 1,5 % | 0,8 % | 0,7 % |
| Gjennomsnitt gjennom året | 4,8 % | 1,3 % | 3,5 % |

Det vises til nærmere kommentarer under hver enkelt enhet i siste del av rapporten.



2.7 Internkontroll

Kommunenes omdømme blir konstant utfordret, og innbyggernes tillit til offentlige institusjoner er sentral i vårt samfunn. Svakheter i kommunens interne kontroll skaper usikkerhet. Negativ oppmerksomhet setter dagsorden, og tar vekk fokus fra kommunens oppgaver. En velfungerende egenkontroll er således viktig ikke bare for å sikre at innbyggerne har tillit til kommunen, men også for å sikre effektiv og riktig bruk av ressursene.

Intern kontroll er et formalisert kontrollsystem der kontrollaktiviteter utformes, gjennomføres og følges opp med basis i vurderinger av risiko for styringssvikt, feil, svakheter og mangler i virksomhetens arbeidsprosesser. Begrepet benyttes ofte opp mot økonomi/regnskap, men har også relevans innenfor drift og forvaltning generelt. Intern kontroll må baseres på risiko- og vesentlighetsvurderinger ut fra størrelse, kompleksitet og kompetanse.

Administrasjonssjefen har de siste årene hatt stor fokus på internkontroll, men samtidig er det områder hvor denne fortsatt kan forbedres. Det er det siste året tatt i bruk nye elektroniske verktøy for å sikre og dokumentere økonomiske avstemminger innen det økonomiske området. Ellers ansvar for de ulike interne kontrolloppgavene tydeliggjort, spesielt knyttet mot økonomi og lønnsområdet i kommunen.

I løpet av 2014 er samkommunens økonomireglement revidert og vedtatt for 2015. Reglement for finansforvaltning har ikke samkommunen hatt tidligere, men etter at driften ikke lenger er etter «Lov om forsøk i offentlig forvaltning» vil man måtte utarbeide et eget reglement innen dette området. Det var en målsetting å få dette etablert i 2014, men på grunn av kapasitetsutfordringer vil ikke dette komme på plass før i 2015. KomRev Trøndelag IKS gjennomførte i løpet av 2014 regnskapsrevisjonsprosjektet «Intern kontroll salgs- og lønnsområdet». Revisjonens anbefalinger i utarbeidet rapport vil gjennom 2015 følges opp av administrasjonssjefen.

Ellers etterleves de vedtatte etiske retningslinjer og arbeidsreglement. Dette blant annet med tanke på ansattes adgang til å inneha ekstraervert og biertvert, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenelige med den kommunale arbeidsgivers legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

Innherred samkommune benytter et eget system (Kvalitetslosen) for både å dokumentere interne rutiner og prosedyrer, samt til å varsle avvik internt i kommunen.

3 Økonomi

3.1 Regnskapsresultat

| Regnskapsresultat | | | Endring |
|--|------------------|-----------------|-------------------|
| Inntekter/utgifter | 2013 | 2014 | 2013-2014 |
| Sum driftsinntekter | 131 057 473 | 128 442 048 | -2 615 425 |
| Sum driftsutgifter | 129 571 498 | 129 206 642 | -364 856 |
| Brutto driftsresultat | 1 485 975 | -764 594 | -2 250 569 |
| Sum eksterne finansinntekter | 771 132 | 911 156 | 140 024 |
| Sum eksterne finansutgifter | 2 627 | 10 483 | 7 856 |
| Resultat eksterne finanstransaksjoner | 768 505 | 900 673 | 132 168 |
| Motpost avskrivninger | | | - |
| Netto driftsresultat | 2 254 480 | 136 079 | -2 118 401 |

Brutto driftsresultat viser hvor mye som er til disposisjon av driftsinntektene etter at ordinære driftsutgifter er dekket.

Netto driftsresultat viser hvor mye som er til disposisjon etter at netto finansutgifter er dekket. Beløpet tilsvarer summen av avsetninger til fond og bruk av bundne fond i 2014.

Driftsinntekter

Tabellen nedenfor viser kommunens eksterne inntekter og fordelingen av disse de siste år.

| Utvikling i inntekter (1000 kr) | | | Endring |
|------------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Type inntekt | 2013 | 2014 | 2013-2014 |
| Brukerbetalinger | 100 | 0 | -100,0 % |
| Andre salgs- og leieinntekter | 35 526 | 34 227 | -3,7 % |
| Overføringer | 14 549 | 13 842 | -4,9 % |
| Overføringer fra deltakerkommunene | 80 883 | 80 373 | -0,6 % |
| Sum driftsinntekter | 131 058 | 128 442 | -2,0 % |

De samlede driftsinntektene synker med drøye 2,0 prosent fra 2013 til 2014. Dette gjenspeiler samkommunes driftsutgifter.

Driftsutgifter kommune

Tabellen under viser utviklingen de siste årene når det gjelder driftsutgiftene.

| Utvikling i utgifter (1000 kr) | | | Endring |
|--------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Type utgift | 2013 | 2014 | 2013-2014 |
| Lønn, inkl. sos. utgifter | 82 960 | 85 865 | 3,5 % |
| Kjøp av varer og tjenester | 43 346 | 40 027 | -7,7 % |
| Overføringsutgifter | 3 266 | 3 314 | 1,5 % |
| Avskrivninger | 0 | - | - |
| Sum driftsutgifter | 129 572 | 129 206 | -0,3 % |

Samkommunens samlede driftsutgifter ligger på samme nivå i 2014 som i 2013. En av årsakene til dette er overføring av ansvaret for leasede kommunale biler i løpet av året er overført deltakende kommuner. I tillegg er det i 2014 reduserte leasingkostnader på kopimaskiner/skrivere ettersom kommunene ikke har hatt leasing av maskiner i 2014. Dette innebærer at kommunene i 2014 har hatt en svært gammel maskinpark. Denne ble byttet ut gjennom høsten 2014 da kommunene kjøpte nye maskiner.

3.2 Balanseregnskapet

Følgende tabell viser hovedtallene fra samkommunens balanseregnskap.

| Balanseregnskapet - tall i hele 1000 | 2013 | 2014 |
|--------------------------------------|---------------|---------------|
| Eiendeler: | | |
| Omløpsmidler | 23 190 | 19 637 |
| Anleggsmidler | 18 660 | 24 625 |
| Sum eiendeler | 41 849 | 44 262 |
| Gjeld og egenkapital: | | |
| Kortsiktig gjeld | 10 726 | 7 038 |
| Langsiktig gjeld | 24 616 | 33 813 |
| Bokført egenkapital | 6 507 | 3 412 |
| Sum gjeld og egenkapital | 41 849 | 44 262 |

I 2014 inngår det 24,6 mill. i anleggsmidler som er pensjonsmidler. I posten for langsiktig gjeld inngår 33,8 mill. kroner som er framtidige pensjonsforpliktelser.

3.3 Finansstrategi

Låneporteføljen.

Innherred samkommune hadde ved utgangen av 2014 ingen låneportefølje.

Omløpsmidler

Innherred samkommune har i 2014 hatt sin likviditet på konto i kommunens hovedbank, til en avkastning knyttet til utviklingen i 3M Nibor korrigert for fast margin.

3.4 Hovedtall fra regnskapet.

Nedenfor presenteres et tallsammendrag av resultatet for alle enhetene i samkommunen sammenlignet med revidert budsjett 2014. 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 2014 | Differanse regnskap | Skjema 1 B Regnskap 2014 | Enhetsvise Revidert Budsjett 2014 | Differanse budsjett | Skjema 1 B Revidert Budsjett 2014 |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| POLITISKE ORGANER | 200 623 | 338 691 | 539 313 | 670 400 | - | 670 400 |
| ADMINISTRASJONSSJEF | 7 181 600 | 286 495 | 7 468 095 | 6 535 204 | - | 6 535 204 |
| ØKONOMIENHETEN | 6 679 310 | 379 367 | 7 058 677 | 7 327 584 | 226 910 | 7 554 494 |
| IKT | 15 222 744 | - | 15 222 744 | 16 587 481 | - | 16 587 481 |
| ORGANISASJONSENHETEN | 7 571 427 | -500 000 | 7 071 427 | 6 941 994 | -373 000 | 6 568 994 |
| KEMNER | 4 091 168 | - | 4 091 168 | 4 255 935 | - | 4 255 935 |
| LANDBRUK / NATURFORVALTNING | 4 393 271 | -132 048 | 4 261 224 | 4 843 269 | - | 4 843 269 |
| PLAN / BYGGESAK / OPPMÅLING | 2 970 121 | -29 444 | 2 940 677 | 3 712 805 | 730 000 | 4 442 805 |
| SERVICEKONTOR | 8 232 106 | - | 8 232 106 | 9 022 974 | - | 9 022 974 |
| DOKUMENTSENTER | 5 303 716 | - | 5 303 716 | 5 914 827 | - | 5 914 827 |
| BRANN OG REDNING | 18 526 776 | 421 532 | 18 948 309 | 18 947 993 | 167 175 | 19 115 168 |
| Overført fra deltagerkommuner | -80 372 863 | 80 372 863 | | -84 760 466 | 84 760 466 | |
| TOTALT | - | 81 137 457 | 81 137 457 | - | 85 511 551 | 85 511 551 |

Differanse mellom de enhetsvise regnskap og Skjema 1B ovenfor er kun som følge av forskjellig bokføringsprinsipper. I kolonnene ovenfor forklares dette med poster som består av finansposter og bruk/avsetning til bundne fond.

Sammenlignet med revidert budsjett for 2014 er det samlet et mindreforbruk på ca 4,4 millioner kroner. Det vises til nærmere kommentarer nedenfor under hver enkelt enhet. Verdal kommune og Levanger kommune dekker ihht grunnavtalen i utgangspunktet kostnadene for tjenester lagt til ISK i forhold til folketallet i den enkelte kommune pr. 1.1. i regnskapsåret. For enheten Innherred brann og redning dekker imidlertid den enkelte kommune sine egne kostnader knyttet opp mot beredskap (dette skyldes ulike nivåer på og krav til tjenestene i kommunene).

Overføringer fra deltakende kommuner til samkommunen er for 2014 utført slik:

| | Regnskap | Budsjett | Mindreforbruk | %-fordeling |
|-----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|-----------------|
| Overført fra Levanger | kr 46 799 512 | kr 48 987 266 | kr 2 187 754 | 58,23 % |
| Overført fra Verdal | kr 33 573 351 | kr 35 773 620 | kr 2 200 269 | 41,77 % |
| SUM | kr 80 372 863 | kr 84 760 466 | kr 4 387 603 | 100,00 % |

I løpet av året er rammene justert for høyere lønnskostnader, samt for innsparingskrav i de deltakende kommuner som også har overslag til drift i Innherred samkommune. Når det gjelder kommentarer knyttet til hver enkelt enhet vises til kapittel 4 "Gjennomgang av enhetene".

4 Gjennomgang av enhetene

700 Politiske organer

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endring | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|------------------|----------------|---------------------------|-------------|----------------|----------------|
| Brutto lønn | 219 414 | 262 430 | 83,6 | 43 016 | 175 062 |
| Øvrige kostnader | 359 899 | 441 884 | 81,4 | 81 985 | 249 823 |
| Øvrige inntekter | -378 691 | -33 914 | 1116,6 | 344 777 | -245 521 |
| Totalt | 200 622 | 670 400 | 29,9 | 469 778 | 179 364 |

Det er ingen ansatte på resultatområdet. Lønn er godtgjøring til politisk virksomhet. De økonomiske tallene må sees i sammenheng med området Administrasjonssjef mht kostnader for felles aktiviteter. Høyere inntekter enn budsjettet skyldes renteinntekter av bankinnskudd.

701 Administrasjonssjef

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endring | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|------------------|---------------------------|--------------|-----------------|------------------|
| Brutto lønn | 6 922 256 | 5 861 204 | 118,1 | -1 061 051 | 6 285 772 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -20 906 | 0 | | 20 906 | -14 910 |
| Øvrige kostnader | 5 932 506 | 2 956 600 | 200,7 | -2 975 906 | 6 642 465 |
| Øvrige inntekter | -5 652 256 | -2 282 600 | 247,6 | 3 369 656 | -5 655 778 |
| Totalt | 7 181 600 | 6 535 204 | 109,9 | -646 395 | 7 257 549 |

Lønnsforbruket er noe høyere enn budsjettet (hovedsakelig grunnet ansettelse av en ny kommuneadvokat), dette er dekt inn gjennom lavere forbruk på andre enheter i samkommunen (i tillegg har barnevernstjenestene i de deltagende kommunene gjennom året fått reduserte kostnader knyttet til kjøp av advokattjenester). Avviket på øvrige kostnader skyldes hovedsakelig avsetninger til bundne driftsfond.

Avviket på inntektene skyldes hovedsakelig tilskudd til næringsfond.

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 5,6 | 7,1 | 6,4 |

Bemanningen har gjennom året vært rimelig stabil. Ved utgangen av året er det en kortvarig vakanse i en stilling som kommuneadvokat.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 2,4 % | 0,7 % | 0,2 % | 0,6 % | 0,1 % | 0,4 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 0,5 % | 0,0 % | 0,9 % | 0,0 % | 0,3 % | 3,2 % |

Området har gjennom hele året hatt lavt sykefravær.

702 Økonomienheten

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endring | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|------------------|---------------------------|-------------|----------------|------------------|
| Brutto lønn | 9 349 935 | 9 532 800 | 98,1 | 182 865 | 8 854 874 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -28 681 | 0 | | 28 681 | -12 236 |
| Øvrige kostnader | 1 425 687 | 1 663 773 | 85,7 | 238 086 | 2 010 286 |
| Øvrige inntekter | -4 067 631 | -3 868 989 | 105,1 | 198 642 | -4 651 806 |
| Totalt | 6 679 310 | 7 327 584 | 91,2 | 648 274 | 6 201 118 |

Enheten har et godt økonomisk resultat for 2014. I forhold til revidert budsjett er det et underforbruk på ca 0,6 mill. kr. Avviket er jevnt fordelt mellom noe lavere lønnskostnader enn budsjettet, lavere driftskostnader og økte inntekter (gebyrer og forsinkelsesrenter).

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 15,5 | 15,6 | 15,1 |

Enheten har ved utgangen av 2014 en bemanning på nivå med det som var vedtatt i budsjett for 2014. Endringen gjennom 2014 skyldes at en lærling ble ferdig med sin praksis i løpet av året. Enheten har i 2014 videreført arbeidet med kompetanseheving på utvalgte områder, og det har i løpet av året vært fokus på kommunal økonomi og innfordring.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 0,2 % | 0,0 % | 0,3 % | 0,7 % | 1,8 % | 0,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 1,0 % | 0,1 % | 0,8 % | 0,6 % | 1,5 % | 0,3 % |

Enheten har hatt et høyt nærvær. Det er ikke gjennomført spesielle tiltak direkte rettet mot å redusere sykefraværet, men enheten har fokus på å skape, og opprettholde videreutvikle et godt arbeidsmiljø slik at ansatte trives og ser fram til å gå på jobb.

703 IKT-enheten

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endring | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|-------------------|---------------------------|-------------|------------------|-------------------|
| Brutto lønn | 5 567 393 | 5 971 660 | 93,2 | 404 267 | 5 770 680 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -58 713 | 0 | | 58 713 | -10 902 |
| Øvrige kostnader | 23 884 810 | 27 462 385 | 87,0 | 3 577 575 | 25 425 772 |
| Øvrige inntekter | -14 170 746 | -16 846 564 | 84,1 | -2 675 818 | -14 672 038 |
| Totalt | 15 222 744 | 16 587 481 | 91,8 | 1 364 737 | 16 513 512 |

IKT har et mindreforbruk i forhold til budsjett for 2014. Dette skyldes perioder med lavere bemanning enn budsjettet, og at man har klart å benytte eksisterende kopimaskiner i organisasjonen et år ekstra. Denne forlengelsen medførte at man slapp å betale leasingkostnader på maskinene dette året.

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 9,0 | 9,0 | 8,0 |

Enheten har gjennom året slitt med lav bemanning. I store deler av 2014 har en stilling stått vakant.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 3,9 % | 1,9 % | 1,2 % | 0,0 % | 3,8 % | 0,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 3,7 % | 4,6 % | 1,8 % | 0,0 % | 3,4 % | 2,9 % |

Sykefraværet er lavt, men har økt noe i 2014. Dette skyldes ikke arbeidsrelaterte forhold. Arbeidsmiljøet ved enheten er godt.

704 Organisasjonsenheten

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endr | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|----------------------------|------------------|------------------------|--------------|-----------------|------------------|
| Brutto lønn | 7 025 499 | 7 147 394 | 98,3 | 121 895 | 5 687 253 |
| Refusj. sykkelønn/nedkomst | -500 004 | -500 000 | 100,0 | 4 | -228 866 |
| Øvrige kostnader | 2 062 604 | 1 481 200 | 139,3 | -581 404 | 1 386 954 |
| Øvrige inntekter | -1 016 671 | -1 186 600 | 85,7 | -169 929 | -1 023 554 |
| Totalt | 7 571 428 | 6 941 994 | 109,1 | -629 434 | 5 821 787 |

Avvik i 2014 skyldes i vesentlig grad forbruk på øvrige kostnader, samt en liten svikt i øvrige inntekter. Økte kostnader skyldes i en viss grad at enheten gjennom året har hatt behov for å leie inn arbeidskraft fra eksterne aktører for å løse løpende driftsoppgaver.

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 10,5 | 9,4 | 11,0 |

Organisasjonsenheten har en ansatte-gruppe med bred og god kompetanse/erfaring. Fagfeltene krever jevnlig påfyll og oppdatering for å kunne holde seg ajour. Det er i siste del av 2014 fokusert ekstra på juridisk kompetanse i enheten.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 1,6 % | 8,0 % | 0,9 % | 5,7 % | 1,8 % | 3,7 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 1,8 % | 3,5 % | 1,0 % | 11,9 % | 1,0 % | 16,4 % |

Enhetens sykefravær har økt vesentlig i 2014. Dette skyldes hovedsakelig alvorlig og langvarig sykdom hos en medarbeider.

705 Kemner

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endr | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|------------------|------------------------|-------------|----------------|------------------|
| Brutto lønn | 4 524 439 | 4 625 978 | 97,8 | 101 539 | 4 423 767 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -25 820 | -20 000 | 129,1 | 5 820 | -33 237 |
| Øvrige kostnader | 129 814 | 242 082 | 53,6 | 112 268 | 222 537 |
| Øvrige inntekter | -537 265 | -592 125 | 90,7 | -54 860 | -631 807 |
| Totalt | 4 091 168 | 4 255 935 | 96,1 | 164 767 | 3 981 260 |

Det positive avviket skyldes i hovedsak nøktern drift, kostnadskontroll, stabil og dyktig arbeidsstokk.

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 12,8 | 7,7 | 7,7 |

Ingen endring i antall årsverk i løpet av 2014.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 2,2 % | 3,5 % | 0,5 % | 0,0 % | 0,7 % | 0,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 1,8 % | 0,0 % | 1,3 % | 0,0 % | 1,1 % | 2,9 % |

Stabilt lavt sykefravær i 2014.

706 Landbruk og naturforvaltning

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endr | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|------------------|------------------------|-------------|----------------|------------------|
| Brutto lønn | 4 738 439 | 4 907 531 | 96,6 | 169 092 | 5 027 450 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -12 174 | -20 000 | 60,9 | -7 826 | -9 355 |
| Øvrige kostnader | 7 874 223 | 1 623 766 | 484,9 | -6 250 457 | 8 161 835 |
| Øvrige inntekter | -8 207 217 | -1 668 028 | 492,0 | 6 539 189 | -8 270 064 |
| Totalt | 4 393 271 | 4 843 269 | 90,7 | 449 998 | 4 909 866 |

Regnskapet viser avvik både på inntekter og øvrige kostnader sammenlignet med budsjettet. Dette skyldes inntektsføring av fondsmidler, og samtidig avsetninger til fond. Dette er midler som vil bli benyttet til ulike prosjekter i tiden fremover. Samlet sett ligger området omtrent på budsjettet nivå.

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 8,0 | 7,0 | 7,0 |

Ingen endringer i årsverk gjennom året.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 1,2 % | 0,0 % | 3,1 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 1,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,7 % | 0,8 % | 0,0 % |

Enheten har et stabilt og høyt nærvær. Foruten tradisjonelle HMS- tiltak er det ikke iverksatt spesielle tiltak for å redusere sykefraværet.

707 Plan – byggesak – oppmåling – miljø (PBOM)

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endr | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|------------------|------------------------|-------------|----------------|------------------|
| Brutto lønn | 13 559 860 | 13 730 005 | 98,8 | 170 145 | 13 983 695 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -1 136 023 | -640 000 | 177,5 | 496 023 | -608 057 |
| Øvrige kostnader | 4 536 230 | 3 168 980 | 143,1 | -1 367 250 | 6 090 259 |
| Øvrige inntekter | -13 989 946 | -12 546 180 | 111,5 | 1 443 766 | -15 845 095 |
| Totalt | 2 970 121 | 3 712 805 | 80,0 | 742 684 | 3 620 802 |

Brutto lønn er i henhold til budsjettert nivå. Merforbruk på øvrige kostnader skyldes bruk av fond og kostnader knyttet til konsulenthjelp i forbindelse med eiendomsskatt. Dette var ikke budsjettert. Hovedgrunnen til områdets mindreforbruk skyldes refusjoner knyttet til sykdom og nedkomst. I tillegg er salgs- og gebyrinntektene noe høyere enn budsjettert.

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 17,8 | 21,4 | 20,0 |

Ny enhetsleder for den nye «Enhet for Samfunnsutvikling» ble tilsatt i 2014. Bemanningen har gjennom året vært rimelig stabil, men et par stillinger er ubesatte ved årsskiftet. Disse er lyst ut og, tilsetning vil skje tidlig i 2015.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 1,6 % | 0,0 % | 0,2 % | 0,0 % | 0,7 % | 6,3 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 0,7 % | 4,6 % | 0,1 % | 4,0 % | 0,8 % | 2,8 % |

Enheten har gjennom 2014 hatt et stabilt fravær, men noe høyere enn foregående år. Dette er ikke relatert til forhold på arbeidsplassen. HMS-arbeidet vektlegges og det jobbes for at de ansatte skal ha en hverdag som ikke skal bidra til økt fravær.

720 Servicekontoret

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endr | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|------------------|------------------------|-------------|----------------|------------------|
| Brutto lønn | 7 311 634 | 7 113 325 | 102,8 | -198 309 | 6 670 460 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -782 932 | -150 000 | 522,0 | 632 932 | -298 798 |
| Øvrige kostnader | 2 960 896 | 3 412 439 | 86,8 | 451 543 | 2 992 407 |
| Øvrige inntekter | -1 257 493 | -1 352 790 | 93,0 | -95 297 | -1 281 125 |
| Totalt | 8 232 105 | 9 022 974 | 91,2 | 790 869 | 8 082 944 |

Overforbruket på lønn skyldes innleie av vikarer i forbindelse med fravær. Dette er dekt inn ved økte refusjoner fra NAV. Innleie av vikarer dekker ikke opp for fravær og dette gir underforbruk på lønn samlet sett. Generelt er det innsparing på driftspostene for begge rådhusene. I slutten av 2014 ble ansvaret for de kommunale bilene flyttet fra Servicekontoret til de deltakende kommunene (ved inngåelse av nye leasingavtaler). Budsjettet ble ikke justert for dette og denne endringen bidrar derfor til et positivt avvik i 2014.

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 12 | 13,8 | 13,0 |

Årsverkene er i samsvar med budsjetterte lønnsutgifter.

Enheten har hatt en vakanse på 0,35 årsverk fra medio mai til medio september, fra september og ut året har det vært langtidsfravær på 1,7 årsverk. 0,35 og 0,7 årsverk har ikke vært bemannet i periodene.

Husbanktjenesten i Verdal ble redusert med 0,2 årsverk. Det er nå 0,7 årsverk på Levanger og 0,8 årsverk på Verdal.

Lav bemanning gir også mindre rom for nødvendig kompetanseutvikling ved enheten.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 3,1 % | 3,7 % | 1,9 % | 5,0 % | 3,4 % | 12,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 2,8 | 19,0% | 1,7 % | 7,8 % | 1,8 % | 15,3 % |

Servicekontoret har i 2014 hatt fravær både i form av egenmeldinger og lengre sykmeldingsperioder. Langtidssykefraværet er ikke arbeidsrelatert. Sykefravær er fulgt opp i form av oppfølgingssamtaler med de sykmeldte, fastleger og NAV.

Enheten har fulgt opp aktivitetene i HMS-planene samt tilrettelagt HMS tiltak både i og utenfor arbeidstiden. Det er gjennomført vernerunde i enheten.

Servicekontoret startet i september et prosjekt i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Fokus på psykososialt arbeidsmiljø og å se på servicekontoret som en enhet. Kartlegge arbeidsoppgaver, hva gjøres likt/ulikt på kontorene. Prosjektet synes bra så langt.

725 Dokumentsenter

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endr | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|------------------|---------------------------|----------------|----------------|------------------|
| Brutto lønn | 5 865 956 | 6 424 731 | 91,3 | 558 775 | 6 453 347 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -70 547 | -70 130 | 100,6 | 417 | -96 898 |
| Øvrige kostnader | 1 263 868 | 1 290 891 | 97,9 | 27 023 | 1 657 607 |
| Øvrige inntekter | -1 755 561 | -1 730 665 | 101,4 | 24 896 | -1 597 635 |
| Totalt | 5 303 716 | 5 914 827 | 89,7 | 611 111 | 6 416 421 |

Enhetens leder har hatt permisjon uten lønn i 2014, og innsparingen på lønn forklares med dette. For øvrig er det små avvik i forhold til budsjetten 2014.

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 11,3 | 11,7 | 10,3 |

Enhetens leder har hatt permisjon uten lønn i hele 2014, og 1,5 årsverk står vakant ved utgangen av året.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 3,1 % | 1,5 % | 1,7 % | 0,0 % | 1,0 % | 6,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 2,6 % | 1,8 % | 0,6 % | 2,8 % | 2,5 % | 1,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |

Dokumentsenteret har i 2014 hatt fravær med egenmeldinger og sykmeldingsperioder. Sykefravær er fulgt opp med oppfølgingssamtaler og medarbeidersamtaler.

Aktiviteter vedtatt i HMS-planen for enheten er fulgt opp. Det ble gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte i februar 2014.

730 Brann og redning

Økonomi

| | Regnskap 2014 | Årsbudsjett inkl. endr | Forbruk i % | Avvik | Regnskap 2013 |
|---------------------------|-------------------|---------------------------|----------------|----------------|-------------------|
| Brutto lønn | 20 599 520 | 20 244 930 | 101,8 | -354 590 | 19 402 748 |
| Refusj. sykelønn/nedkomst | -70 615 | 0 | | 70 615 | -95 497 |
| Øvrige kostnader | 5 799 229 | 5 014 338 | 115,7 | -784 891 | 5 737 575 |
| Øvrige inntekter | -7 801 358 | -6 311 275 | 123,6 | 1 490 083 | -7 146 411 |
| Totalt | 18 526 776 | 18 947 993 | 97,8 | 421 217 | 17 898 415 |

Enheten har et lite negativt avvik på lønnspostene. Dette er poster det er vanskelig å styre ettersom store deler av aktiviteten er knyttet opp mot hendelser hvor ansatte må rykke ut til alle døgnets tider.

Avvik på andre utgiftsposter skyldes i stor grad nødvendig vedlikehold, reparasjoner og innkjøp av nødvendig utstyr/verneutstyr.

Enheten har på inntektssiden et positivt avvik knyttet refusjoner fra andre kommuner i forbindelse med bistand under oppdrag (Flatangerbrannen og bygningsbrann på Steinkjer).

Ansatte

| Årsverk 31.12.12 | Årsverk 31.12.13 | Årsverk 31.12.14 |
|------------------|------------------|------------------|
| 17,0 | 17,0 | 16,0 |

Enhetsleder for Brann og redning har siden våren 2014 hatt permisjon fra sin stilling. Leder for forebygging har i denne perioden vært konstituert som leder for enheten uten at erstatter er tatt inn. Ellers ingen endring i antall årsverk. Fortsatt er det en god del av deltidsmannskapene som mangler påkrevd kompetanse, og enheten vil fortsette å prioritere dette. Alle heltidsansatte har nødvendig formell kompetanse.

Sykefravær

| År | 1. tertial | | 2. tertial | | 3. tertial | |
|------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2013 | 0,8 % | 1,3 % | 0,3 % | 1,3 % | 1,4 % | 0,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |
| 2014 | 0,8 % | 1,1 % | 0,2 % | 0,0 % | 1,6 % | 1,0 % |
| | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr | 1-16 dgr | + 16 dgr |

Ingen særskilte tiltak er gjennomført for å redusere sykefraværet.