

Årsberetning

Karmøy kommune

Regnskap 2013

Rådmannen legger med dette frem årsberetning for regnskapsåret 2013, med bakgrunn i kommuneloven § 48 nr 5 med gjeldende regnskapsstandard nr 6 pkt 3.3. Årsberetningen er ment å utfylle den informasjonen som gis i selve årsregnskapet med tilhørende noter. I tillegg utarbeider rådmannen en egen årsmelding for 2013 som et separat dokument. Den omfatter mer informasjon om regnskapsåret og aktiviteten innen de ulike områdene i kommunen.

Kommunelovens § 48 om Årsregnskapet og årsberetning

5. I årsberetningen skal det gis opplysninger om forhold som er viktige for å bedømme kommunens eller fylkeskommunens økonomiske stilling og resultatet av virksomheten, som ikke fremgår av årsregnskapet, samt om andre forhold av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre betryggende kontroll og en høy etisk standard i virksomheten. Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, samt for å fremme formålet i diskrimineringsloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Netto driftsresultat på 1,9 prosent.

Netto driftsresultat viser kommunens resultat etter at renter og avdrag er betalt, og er et uttrykk for hva kommunen har til disposisjon til avsetninger og investeringer. Et netto driftsresultat på 3 prosent av brutto driftsinntekter er hovedindikatoren på økonomisk balanse i kommunesektoren.

Regnskapet for 2013 er gjort opp med et positivt netto driftsresultat på 47 883 608,95 kroner, eller 1,9 prosent av driftsinntektene. Dette er noe svakere enn i 2012, da netto driftsresultat ble på 2,1 prosent. De siste to årene er likevel en klar forbedring fra de foregående årene, då Karmøy i perioden 2008-2011 hadde negative netto driftsresultat.

Karmøys netto driftsresultat består i 2013 av følgende elementer:

- | | |
|--|-------------------|
| • Overføringer fra drift til investering | 21,4 mill. kroner |
| • Netto avsetning til fond* | 2,1 mill. kroner |
| • Regnskapmessig mindreforbruk | 24,4 mill. kroner |

* I tillegg ble regnskapmessig mindreforbruk i 2012 (18,8 mill. kroner) satt av til disposisjonsfond.

Inntektsføring og avsetning av mindreforbruket i 2012 gir samlet ikke noen netto effekt på netto driftsresultat.

Overføringer fra drift til investering utgjorde 131,9 prosent av mva-kompensasjon påløpt i investeringsregnskapet (og inntektsført i driftsregnskapet). Kravet for 2013 var at minimum 80 prosent skulle overføres. Lavere investeringsaktivitet enn forutsett medførte mindre inntekter fra slik mva-refusjon. Siden 2010 har kommunene blitt pålagt å fase ut slike inntekter fra driftsregnskapet, gjennom krav til å overføre en stigende andel av disse inntektene til investeringer. Utfasingen er nå fullført, og fra 2014 føres disse refusjonene som inntekt i investeringsregnskapet.

Regnskapmessig mindreforbruk er omtalt under.

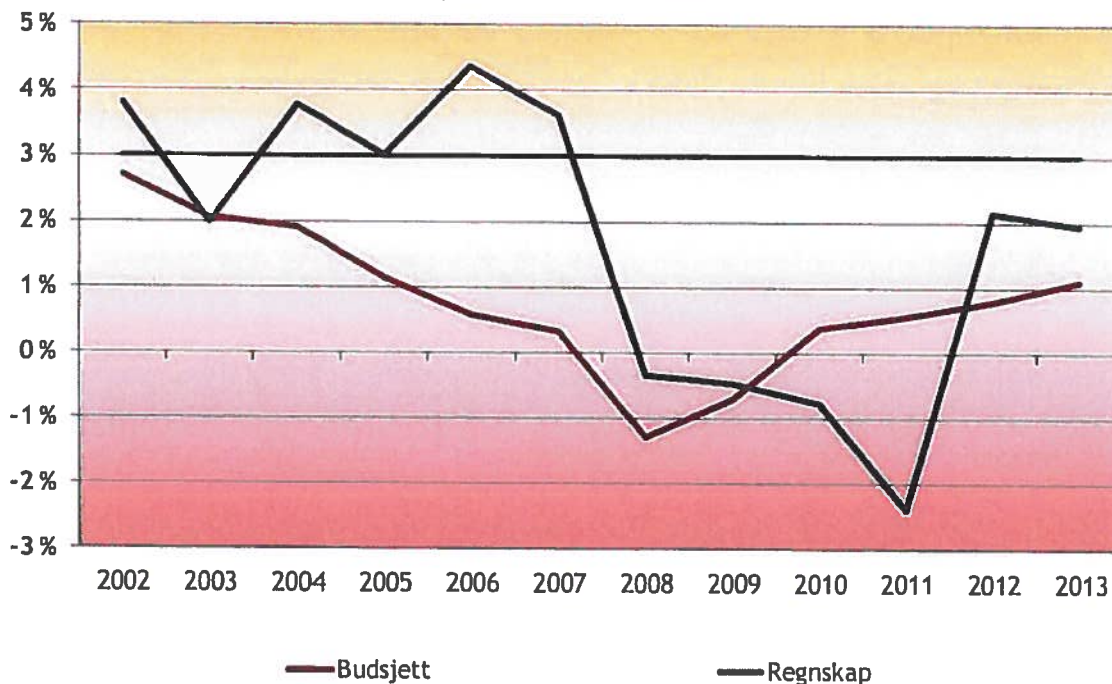
Ved tolkning av kommunens netto driftsresultat bør man være oppmerksom på et par særskilte forhold, premieavviket og merverdikompensasjon fra investeringer.

- Merverdikompensasjon fra investeringer er refusjon av investeringsutgifter, men som føres i driftsregnskapet. Dette har medført at kommunene har kunnet lånefinansiere til en investering, inklusiv mva, og så kunnet finansiere deler av driften med refusjonen av slik mva. En uheldig praksis som også Karmøy kommune i stadig større grad benyttet seg av. Som nevnt over skal denne praksisen fases ut. Karmøy mottok i 2013 ca 16,2 mill. kroner i slik refusjon. Dette var det laveste nivået siden 2006, og som skyldes lavere investeringsaktivitet enn planlagt. Beløpet utgjør ca 0,7 prosent av driftsinntektene – om lag halvparten av gjennomsnittet i sammenlignbare kommuner (kommunegruppe 13 i Kostra).
- Premieavviket oppstår på grunn av regnskapsregler for kommunen som gjør at beregnet pensjonskostnad og innbetalt pensjonspremie beregnes på ulike måter. Differansen kalles premieavvik, og oppstår altså når kommunen skal bokføre et annet beløp enn det som faktisk har påløpt i løpet av året. Hensikten var å jevne ut svingninger i pensjonskostnadene, men i praksis har det medført at kommunene stadig har bokført en lavere kostnad enn faktisk påløpte og betalte pensjonspremier. Premieavviket må dekkes inn gjennom å belaste regnskapet i de påfølgende 10 år (tidligere 15 år). Premieavviket (sum KLP og SPK) i 2013 var på 8,4 mill. kroner, inklusive arbeidsgiveravgift. Amortisering av tidligere års premieavvik utgjorde 7,6 mill. kroner.

Disse postene utgjør dermed ikke de veldig store forskjellene i 2013. I 2012 var både investeringsnivå og premieavvik vesentlig høyere, og differansen var dermed mye større. Premieavviket ligger an til å bli høyt igjen i 2014. Figuren på neste side viser utviklingen i netto driftsresultat - både i budsjett og regnskap – siden 2002.

Netto driftsresultat

I prosent av driftsinntekter



Det svake netto driftsresultatet i 2011 skyldes at Karmøy kommune i 2011 betalte inn 39 mill. kroner i tilskudd til T-forbindelsen, dekket av avsatte midler på fond. Bruk av fond trekker ned netto driftsresultat. I tillegg ble det brukt ca 21 mill. kroner av selvkostfond i VAR-sektoren blant annet til en del ekstra vedlikeholdsprosjektet. Også dette trakk ned netto driftsresultat. Korrigert for dette ville netto driftsresultat i 2011 vært på +0,36 prosent.

Høye finansinntekter, god vekst i de frie inntektene – men fortsatt utfordringer i driften.

Regnskapsmessig mer/mindreforbruk, ofte kalt "resultatet" viser om kommunen samlet har dekning for de utgiftene kommunen har hatt, uavhengig av hvordan dette er finansiert. Den viser også om kommunen samlet sett har hatt et overforbruk eller underforbruk i forhold til budsjett. Dette er viktig å skille fra netto driftsresultat som er målet på økonomisk balanse i kommunesektoren.

Karmøy kommune bokførte et regnskapsmessig mindreforbruk på 24 449 611,95 kroner. Dette er andre år på rad kommunen regnskapsfører et regnskapsmessig mindreforbruk. De foregående årene var regnskapet gjort opp med et resultat på 0 etter anvendelse av strykingsbestemmelsene i forskrift om årsregnskap og årsberetning (for kommuner og fylkeskommuner) § 9. Karmøy kommune har ikke bokført regnskapsmessig merforbruk siden 1980.

De siste årene har situasjonen i driftsbudsjettet endret seg noe. Tilbake i 2011 var utfordringene først og fremst svake tall på finanspostene, mens øvrig drift hadde et netto mindreforbruk. Kommunen har hatt en god tradisjon for å holde budsjetttrammene. I 2012 snudde situasjonen seg. Da var det et merforbruk i egen drift, men dette ble dekket inn og mer til av høye inntekter. Da var det først og fremst høy skatteinntang til kommunesektoren på landsbasis som gav Karmøy merinntekter. Litt av den samme situasjonen har man hatt i 2013. Utfordringer med å holde budsjetttrammene, underskudd i egen drift – men merinntekter fra eksterne kilder. I 2013 er det delvis fremdeles høyere skatteinntang til kommunesektoren enn staten så for seg i Nasjonalbudsjettet for 2013, men særlig er det høy avkastning på penger kommunen har plassert i markedene.

Frie inntekter, finansposter mv.

- Kommunens frie inntekter ble vel 9 mill. kroner høyere enn budsjettet i 2013. Karmøy er en lavinntektskommune, med skatteinngang under 90 prosent av landsgjennomsnittet. Endringer i den lokale skatteinngangene, positive eller negative, blir da i stor grad utjevnet mot landsgjennomsnittet. Veksten i de frie inntektene blir dermed avgjort av veksten i skatteinngangen nasjonalt. Skatteinngangen nasjonalt ble bedre enn hva staten så for seg, både i Nasjonalbudsjettet for 2013 og i revidert nasjonalbudsjettet. Veksten ble imidlertid noe lavere enn statens siste anslag, som kom på høsten i forbindelse med statsbudsjettet for 2014.
- Summen av renteinntekter, utbytte og netto tap/gevinst på finansielle instrumenter ble 22,5 mill. kroner bedre enn budsjettet. Karmøy kommune har betydelige midler (overskuddslikviditet) som er plassert i finansmarkedet i tråd med gjeldende finansreglement. Per desember 2013 hadde kommunen 386,5 mill. kroner plassert i markedet. Positiv utvikling i finansmarkedet i 2013 bidro til at avkastningen ble vesentlig høyere enn budsjettet "forventet" avkastning, og også høyere likviditet enn budsjettet bidro til økte renteinntekter. Avkastningen på porteføljen ble på 9,30 prosent i 2013, mot 6,58 prosent i 2012. Avkastningen på denne porteføljen må ventes å svinge en del fra år til år. Senest i 2011 ble avkastningen under forventet avkastning, og kommunen måtte tære på fondsmidler for å dekke opp for lav avkastning på porteføljen. Karmøy kommune har i dag 13 mill. kroner på disposisjonsfondet som er avsatt som "bufferfond" for å unngå at negative svingninger i avkastningen skal påvirke den løpende driften.

Sum av utbytte og renter fra Haugaland Kraft ble som budsjettet, mens renteutgiftene i 2013 ble ca 1,5 mill. kroner høyere enn budsjettet. Det henvises for øvrig til Finansrapport for 3. tertial 2013.

Øvrig drift

- Helse- og omsorgsetaten var den sektoren som hadde størst overskridelser i 2012. I 2013-budsjettet ble det lagt inn betydelig ekstra midler til sektoren i et forsøk på å få balanse mellom budsjetttrammer og faktisk driftsnivå. Det har imidlertid vært nye utfordringer også i 2013, og til tross for at en avdeling ved Veia sykehjem ikke ble åpnet som planlagt i 2013 – har det fortsatt vært en høyere aktivitet enn budsjettet gav rom for. Etaten gikk samlet sett med et underskudd på 9,6 mill. kroner*. Det var tre områder som skilte seg ut:
 - Medfinansiering somatiske tjenester. Karmøy har hatt en veldig høy vekst i utgifter til helseforetakenes behandling av våre innbyggere. Kommunen er gjennom samhandlingsreformen pålagt å betale for 20 prosent av helseforetakenes utgifter til bestemte behandlingstyper – en utgiftspost kommunen i svært liten grad kan påvirke. Disse utgiftene har vokst kraftig i Karmøy. Allerede i 2012 var de høyere enn det anslaget som lå til grunn før reformen ble innført. Fra 2012 til 2013 vokste utgiftene med nye 5,7 mill. kroner (13 prosent).
 - Tiltakskostnader i barnevernet steg også mye. For tiltak utenfor hjemmet var veksten på ca 10 prosent (3,4 mill. kroner). For tiltak i hjemmet økte kostnadene med 43 prosent (1,5 mill. kroner). Både antall barn med tiltak, type tiltak og antall barn på ettervernstiltak medvirker til dette.
 - Innenfor pleie og omsorg var det også et merforbruk. Økt press på tjenestene som følge av utskrivningsklare pasienter er nevnt som en viktig faktor. I perioder har også en del utskrivningsklare pasienter ikke fått sykehjemsplass ved utskrivning fra

sykehus.

- Også oppvekst- og kulturetaten fikk et underskudd i 2012, på 6,0 mill. kroner*. Her er det skolesektoren som har vært den største utfordringen, hvor det ble et merforbruk på 5,1 mill. kroner. Merforbruket er knyttet til variabel lønn, og både økt sykefravær og omfanget av spesialundervisninger pekt på som utfordringer i 2013. I tillegg hadde barnehagesektoren et merforbruk som var knyttet kostnadene til styrket tilbud til barn med spesielle behov. Det er et område hvor kostnadene har økt kraftig de siste årene.
- Sentraladministrasjonen endte opp med et mindreforbruk på 1,4 mill. kroner*, men dette må ses i lys av at formannskapetets disposisjonspost ligger på dette området. Den har fungert som en liten buffer i driftsbudsjettet i 2013, og det stod ca 4 mill. kroner ubrukt ved årets slutt. Sentraladministrasjonen har dermed et underskudd i 2013. Dette skyldes to forhold:
 - Ordningene under NAV har hatt et betydelig merforbruk. Særlig skyldes dette økte sosialhjelpsutgifter og introduksjonsstønader. På sosialhjelpområdet er det ikke oppgitt en vekst i antall mottakere, men kostnadene per mottaker har gått opp mer enn det som var tatt høyde for i budsjettet. Økte husleiekostnader er en faktor, og NAV har også påpekt at de hatt får nye krav om å ha stort fokus på barn og deres mulighet for å kunne drive fritidsaktiviteter. Dette kan også ha bidratt til veksten. Introduksjonsstønader hadde et merforbruk på 3,4 mill. kroner på NAV – men de må ses i sammenheng med integreringstilskudd. De føres på et sentralt ansvar, og viste 4,7 mill. kroner i merinntekter i 2013.
 - Utgravningsprosjektet på Avaldsnes medførte 5 mill. kroner i utgifter i 2013, mens det ble inntektsført 1 mill. kroner. Det var forutsatt at man skulle få hentet inn midler fra stat, fylkeskommune og private midler for å dekke disse utgiftene i 2013, men de midlere var ikke på plass innen regnskapet ble avsluttet.
- Teknisk etat hadde et betydelig mindreforbruk i 2013, på ca 7,9 mill. kroner*. En viktig faktor her var at strømutfgiftene ble 3,6 mill. kroner lavere enn budsjettert. Mindreutgifter her bidro i betydelig grad til at resultatet for egen drift samlet sett ikke ble svakere enn det ble.

** I tallene for etatene er det her gjort en korreksjon for pensjonsposter. Sum regnskapsførte pensjonskostnader (netto pensjonskostnad) er en rimelig forutsigbar størrelse. Forholdet mellom de ulike komponentene, premieinnbetalinger og bokført premieavvik, er derimot mye mer uforutsigbare. Til og med 2013 har pensjonspremiene blitt belastet de enkelte etater, mens avregninger og premieavvik er ført på sentralt ansvar. Dette gir opphav til en del avvik på etatene som ikke er "reelle", da de motsvares av endringer på sentrale ansvar. Disse effektene er det korrigert for i disse tallene. Fra og med 2014 føres all pensjon på sentrale ansvar.*

Forventninger for 2014-2017

Karmøy kommune vedtok i 2012 å gjennomføre en full revisjon av kommuneplanen, og det er arbeidet frem planstrategi og planprogram for arbeidet med kommuneplanen. Dette er et arbeid som skal legge mange premisser for utviklingen av kommunen fremover. Det er lagt opp til at både samfunnsdelen og arealdelen skal politisk behandles i 2014 med sikte på endelig vedtak i kommunestyret i 2015.

De økonomiske utfordringene for Karmøy kommune er ikke over. Resultatene har nærmet seg den økonomiske balansen kommunen skal ha over tid, men det er ennå et stykke igjen til målet. Også i 2014-budsjettet er budsjettert netto driftsresultat langt under målet på økonomisk balanse i kommunesektoren, og det er ikke lagt inn overføringer fra drift til investering. Slike overføringer er det lagt opp til å trappe forsiktig opp i økonomiplanperioden. Men ikke i slik utstrekning at Karmøy vil nærme seg et netto driftsresultat på 2 prosent i løpet av perioden med de forutsetningene. Et netto

driftsresultatet på 2 prosentventes å være det nye målet for økonomisk balanse etter at man fra 2014 har endret regnskapsreglene knyttet til føring av mva-refusjon fra investeringer.

Økonomiplanen tilsier heller ikke at tjenestene kan vente å bli fullt ut kompensert for økt behov og flere innbyggere som skal ha tjenester. Anslaget på handlingsrom i driften er lavere enn beregningen av hva flere innbygger og demografiske endringer vil koste. Selv om dette er en teoretisk beregning er det et tydelig signal på at det vil være betydelig behov for å effektivisere om man skal klare å dekke økte behov og økt etterspørsel etter kommunale tjenester. Alt dette bygger på anslag, blant annet om realveksten i de frie inntekter. Årsaken til at denne regneøvelsen gir et slikt resultat er blant annet at deler av denne realveksten vil gå med til å dekke økende pensjonskostnader og fordi økt gjeld og forventninger om økende rentenivå utover i perioden vil gjøre at kommunen må bruke mer på renter og avdrag. En annen vesentlig faktor er signaler om lavere utbytte fra Haugaland Kraft. Karmøy kommune bruker i dag hele dette utbyttet til å finansiere løpende drift – en sårbar situasjon å sette seg i. Signalene tyder på at årlig utbytte i løpet av et par år vil kunne bli redusert med 18 mill. kroner. Dette er imidlertid usikre tall.

I denne situasjonen er det viktig å få begrenset kostnadsveksten i de kommunale tjenestene. De siste årene har man sett til dels veldig høy kostnadsvekst på enkelte områder, som for eksempel:

- Tiltakskostnader til barnevernet er økt med 27 prosent (nominelt) fra 2011 til 2013.
- Utgiftene til brukerstyrt personlig assistenter er økt med 85 % (nom.) fra 2011 til 2013.
- Utgiftene til økonomisk sosialhjelp er økt med 39 prosent (nominelt) fra 2011 til 2013
- Utgiftene til styrket tilbud førskolebarn er doblet fra 2010 til 2013.
- Kommunen har også hatt en stigende etterspørsel etter barnhageplasser. Fra 2009 til 2011 økte andelen barn 1-5 år med barnehageplass fra ca 81 til ca 89-90 prosent. De siste par årene har dette vært mer stabilt, men samtidig ser man at andelen av disse som ønsker heltidsplass har økt mye. Andelen barn i barnehage med kortere oppholdstid (under 32 timer per uke) har falt fra 17,1 prosent i 2011 til 9,6 prosent i 2013.

Dette er langt på vei rettighetsbaserte ordninger, hvor veksten ikke kan forklares med befolkningsvekst alene. Fortsetter slike ordninger å øke utover det befolkningsveksten skulle tilsi, vil det naturlig nok gjøre kommuneøkonomien mer krevende.

Likestilling

Den gjennomsnittlige månedslønnen for kvinner ansatt i kommunen var 93 prosent av den gjennomsnittlige månedslønnen for ansatte menn i 2013. Når det gjelder denne forskjellen mellom menns og kvinners lønn/lønnsutvikling har denne de senere år vært temmelig stabil. Korrigert for stillingsgruppe/stillingskode jevnes imidlertid denne forskjellen mellom kvinner og menn bort.

I samsvar med hovedtariffavtalen er de kommunale stillinger gruppert i ulike kapitler:

- Kapittel 3 lederstillinger med budsjett-, økonomi-, og personalansvar (36 % menn)
- Kapittel 4 assistenter, fagarbeider, høyskolegrupper, undervisning mv (14 % menn)
- Kapittel 5 i hovedsak akademikere + ingeniørgruppen (62 % menn)

Det er spesielt i kapittel 3 og 5 av kvinner og menn har ulike stillingsgrupper/-koder og dermed også der ulikhetene i lønn fremgår.

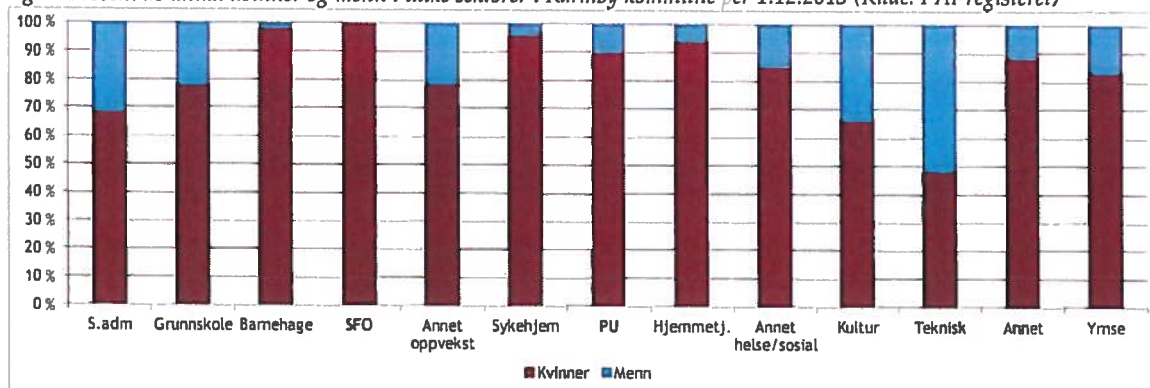
Når det gjelder lønnsutviklingen synes denne å være noe høyere for kvinner enn for menn i 2013.

Kjønnsfordeling i kommunen.

Andelen kvinnelige ansatte utgjorde 83 prosent i 2012, noe som er opp fra 82 prosent i 2012. SFO (100 prosent), barnehage (98 prosent) og områdene innenfor helse- og sosialsektoren (93 prosent) er der kvinneandelen er høyest. Også i skolesektoren er det en høy overvekt av kvinner. I teknisk sektor er det samlet sett noenlunde lik fordeling mellom kjønnene, men samtidig veldig kjønnsdelt når man ser

på grupper av stillinger og yrker. For eksempel er det svært få kvinner i håndverker- og fagarbeidergruppen, mens det er svært få menn i gruppen renholdere.

Figur: Prosent av antall kvinner og menn i ulike sektorer i Karmøy kommune per 1.12.2013 (Kilde: PAI-registeret)



På ledernivå har det de siste årene vært en trend med økende andel kvinner i rektorstillinger i kommunen, mens det har vært stabile tall for toppledere og andre mellomledere. På toppledernivå har tallene vært identiske de siste årene etter som det ikke har vært utskiftninger i toppledergruppen på en del år. Fra årsskiftet er det imidlertid kommet inn en ny kvinne, slik at to av seks personer i toppledergruppen er kvinner fra årsskiftet 2012/2013. Andelen mellomledere økte noe i 2012 og 2013 etter å ha vært stabil gjennom flere år. Andelen kvinnelige ledere er størst innen helse- og omsorgssektoren og i barnehagesektoren. Andelen kvinnelige rektorer har jevnt over vist en økende trend.

Kvinneandel	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Toppledere	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	33 %
Mellomledere	60 %	62 %	58 %	60 %	60 %	64 %	66 %
Rektorer	33 %	45 %	40 %	50 %	50 %	56 %	60 %

Deltidsproblematikk

Karmøy kommune har gjennomgående fokus på å få større stillingsstørrelser ved å redusere småstillinger og få bort ufrivillig deltid. Karmøy kommune har en målsetting om at helse- og omsorgssektoren, som er den sektoren med mest bruk av deltids- og småstillinger, skal oppnå en gjennomsnittlig stillingsprosent på 80 prosent innen 2020. Ved utgangen av 2013 var dette tallet på 70,9 prosent.

Oversiktene under viser en reduksjon i andelen kvinner som har deltidsstilling under 50 %, mens andelen kvinner som har over 75 % stilling er uforandret det siste året. Med bakgrunn i at andelen menn totalt/andelen menn i deltidsstillinger er få, vil selv marginale endringer gjøre utslag her.

Andel ansatte med under 50 prosent stilling							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kvinner	13,3 %	12,6 %	11,7 %	12,8 %	12,0 %	11,4 %	11,1 %
Menn	9,2 %	8,9 %	9,0 %	11,3 %	9,4 %	9,2 %	9,6 %

Andel ansatte med mer enn 75 prosent stilling							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kvinner	52,4 %	53,4 %	54,0 %	52,8 %	53,6 %	55,3 %	55,3 %
Menn	81,6 %	81,6 %	83,0 %	79,7 %	81,8 %	81,4 %	81,7 %

Kjønnsfordelt statistikk for sykefravær

Sykefraværet i Karmøy kommune økte i 2013 fra 6,9 til 7,5 prosent. Denne negative utviklingen kom etter flere år med fallende sykefravær, og fraværet var dermed det høyeste siden 2009. Tabellen under viser at fraværet økte for både kvinner og menn, men mest for kvinner.

Sykefravær fordelt på kjønn					
	2009	2010	2011	2012	2013
Kvinner	8,6 %	7,8 %	7,6 %	7,7 %	8,4 %
Menn	5,4 %	5,0 %	4,1 %	3,9 %	4,2 %
Totalt	7,9 %	7,2 %	6,9 %	6,9 %	7,5 %

Kommunens hovedmålsetting er å nå et arbeidsnærvær på 94 %. Nærværet i 2013 var 92,5 %. Dette er noe lavere enn de to foregående år som begge lå på 93,1 %. IA-arbeid rommer både sykefraværsoppfølging, forebyggende arbeid og arbeidsmiljøtiltak av psykososial, fysisk og organisatorisk art. Dessuten rommer det utviklingsarbeid og seniorarbeid.

IA-arbeid, diskriminering og tilgjengelighet

Karmøy kommune har nå vært IA-bedrift i vel 10 år. I løpet av disse årene er det utført et betydelig arbeid i hele organisasjonen på mange ulike områder. De første årene var det stort fokus på sykefraværsoppfølging og forebygging. De siste årene har det også vært jobbet mye med holdningsskapende arbeid og utvikling; involvering, ansvarliggjøring og medvirkning på alle nivå. HMS/IA-gruppene på den enkelte arbeidsplass har hovedansvar for at utviklingsarbeidet skal nå fram til den enkelte ansatte.

Overordnede mål og handlingsplaner blir utarbeidet av partssammensatt og tverretattlig IA-arbeidsgruppe og forelagt IA-forum. IA-forum består av toppledelsen og IA-arbeidsgruppa. Nav arbeidslivssenter er representert i begge disse fora og bidrar ellers med å støtte opp om kommunens IA-arbeid på forskjellige måter, blant annet i prosjekter.

I 2013 ble det gjennomført medarbeiderundersøkelse i hele organisasjonen. HMS/IA-gruppene er delaktige i oppfølgingsprosessene på respektiv arbeidsplass.

I 2013 ble det startet opp et omfattende nærværprosjekt i helse- og omsorgsetaten, i samarbeid med Nav arbeidslivssenter Haugesund og kommunens bedriftshelsetjeneste. Prosjektet skal jobbe målrettet med tidlig oppfangning og målrettet oppfølging av ansatte som står i fare for å bli sykemeldt eller som er i tidligfasen i sykefraværet. Prosjektet skal også jobbe målrettet med oppfølging av de som er langtidssykemeldte.

Andre prosjekter i året som gikk:

- Videreføring av pågående lederopplæringsprogram.
- Medvirkningsbasert metode for utviklingsarbeid for seniorer i barnehager.
- Prøveprosjekter med økt grunnbemanning og langturnus i helse-/omsorgsetaten.

IA-fokusområdene for 2013 var bl.a.:

- opplæring for alle HMS/IA-gruppene
- gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelse i hele organisasjonen
- prosjektarbeid med tidlig/målrettet oppfølging
- at IA blir integrert i systematisk opplærings- og utviklingsarbeid
- å opprettholde fokus på forebygging og god oppfølging av sykemeldte
- formidle tydelighet rundt rammer for oppfølging og tilrettelegging
- implementere kommunens verdier – ansvar, respekt og kvalitet – i målsettinger og
- holdningsskapende arbeid
- fokus på bruk av egenmelding framfor sykemelding fra lege/behandler

Fokusområdene for 2013 er stort sett i rute.

Samarbeid med NAV:

Karmøy kommune har 2 IA-kontaktpersoner ved Nav arbeidslivssenter Haugesund. Kontaktpersonene er med i kommunens IA-gruppe og IA-forum og er viktige medspillere i ulike prosjekter. Kommunens attføringskonsulent er IA-kontaktperson for Karmøy kommune.

Lokalt Nav-kontor er viktige samarbeidspartnere i oppfølgingen av våre sykemeldte. Ledere og personalmedarbeidere som jobber med sykefraværsoppfølging kan, etter samtykke fra arbeidstaker, henvende seg direkte til den sykemeldtes veileder på Nav. Representanter fra Nav deltar i kommunens attføringsutvalg ved behov. Karmøy kommune mottok etter søknad, bortimot 1,7 million kroner i tilretteleggingstilskudd fra NAV i 2013. Dette er midler som skal kompensere for arbeidsgivers merutgifter/merinnsats tilknyttet konkrete tilretteleggingstiltak på arbeidsplassene.

Attføringsutvalg

Attføringsarbeidet er organisert med ett lokalt attføringsutvalg i hver etat og ett sentralt attføringsutvalg som også fungerer som lokalt utvalg for sentraladministrasjonen.

- Det har vært en økning i antall saker (enkeltpersoner) behandlet i attføringsutvalgene.
- Dette er første året antallet det har vært over 100 saker og det er 16 flere saker enn året før.
- Sakene har stor overvekt av kvinner. Av 105 saker var det kun 18 menn.
- Det har aldri før vært tilført så mange nye saker, særlig fra helse/omsorg som hadde 29 nye saker mot 17 året før, men det er også et stort antall som er avklart og hvor det er funnet interne løsninger.
- 41 (27) av sakene er avsluttet, herav 23 (13) tilbakeført i jobb og 18 (14) opphør av ansettelsesforholdet (foregående år i parentes).
- 64 saker videreføres til 2014. Året før var det 62 videreførte saker.

Bedriftshelsetjenesten

Karmøy kommune har egen ordning med bedriftshelsetjeneste (BHT), og alle ansatte i kommunen har tilbud om tjenester fra BHT. Tilnærmingen innenfor bedriftshelsetjenesten er tverrfaglig og det kreves kompetanse innenfor arbeidsmedisin, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i tillegg til teknisk og kjemisk kompetanse. Det stilles krav om at alle ansatte skal ha kunnskap om systematisk HMS arbeid. Generelt sett er oppgaver og forpliktelser definert ved lov og forskrifter. Bedriftshelsetjenesten sikrer tjenesten i samsvar med tilgjengelige resurser ved BHT. Ansvaret for oppfølging ligger i arbeidsgiverlinjen.

Forskrift om arbeidsgivers bruk av BHT krever godkjenning fra Arbeidstilsynet. Karmøy kommunes BHT ble godkjent 8.1.2013. Ansatte i BHT har en fri og uavhengig rolle i det forebyggende og helsefremmende arbeidet. Bedriftshelsetjenesten er organisert under personalsjefen

/personalavdelingen. Bedriftshelsetjenesten fikk i 2013 egen teamleder. Ny bedriftslege tiltrådte i oktober.

Hovedoppgaver for bedriftshelsetjenesten er:

- Grovkartlegging av arbeidsmiljø som fører til periodevis plan,
- arbeidsmiljøkartlegging/psykososialt arbeidsmiljø,
- individuell arbeidsplassvurdering,
- ergonomisk kartlegging av arbeidsplasser/hele virksomheter,
- kartlegging av arbeidsmiljø i henhold til yrkeshygiene,
- forebygging av sykefravær og helsefremmende arbeidsplasser, samt helsekontroller.
- Bedriftshelsetjenesten er videre en sentral aktør i dialogmøter i forbindelse med sykefraværsoppfølging.

Av andre faste oppgaver/møtearenaer kan nevnes; AKAN-arbeid, IA-arbeid, vaksineringskursvirksomhet/opplæring, samt deltakelse i arbeidsmiljøutvalg og attføringsutvalg.

I løpet av 2013 har BHT tatt i bruk HMS-visjon som programvare for sikker dokumentering av arbeidet. Det jobbes med å få utbedret løsninger med programvaren knyttet opp til medisinsk utstyr.

Internkontroll

Rådmannen skal etter kommuneloven sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll. På oppdrag fra kontrollutvalget gjennomførte Deloitte i 2013 forvaltningsrevisjon av internkontroll og vedtaksoppfølging i kommunen. Den avdekket en del mangler. Blant annet knyttet til manglende formalisering og systematisering av arbeidet med internkontroll. Kommunen manglet blant annet felles standarder for risikovurdering, et felles kvalitetssystem med prosedyrebibliotek, felles avvikssystem mv.

Kommunestyret fulgte opp rapporten med å peke på særlig fire punkter rådmannen ble bedt om å arbeide med:

1. Etablere system for oppfølging og rapportering av om kommunens internkontroll fungerer slik den var tenkt.
2. utvikle felles standarder for risikovurderinger og i større grad tar i bruk risikovurderinger som verktøy i internkontrollen for å sikre identifikasjon av fare for svikt eller feil i tjenestene,
3. etablere felles avvikssystem og sikre at avvik meldes og følges opp i alle enheter,
4. utarbeide en oversikt hvor man løpende kan føre politiske vedtak, ansvarlig saksbehandler og frister.

Kommunestyret ba om tilbakemelding via kontrollutvalget om hvordan dette vedtaket er fulgt opp 6 måneder etter kommunestyrets vedtak.

Rådmannens ledergruppe har besluttet at innsatsen i denne omgang skal fokuseres på å styrke internkontrollen gjennom utvikling av et enhetlig/felles og helhetlig internkontrollsystem for alle administrative enheter i kommunen. Rådmannens ledergruppe er styringsgruppe for dette arbeidet, og har det overordnede resultat- og fremdriftsansvaret – og fastsetter mål/delmål for arbeidet med internkontroll. Det er også etablert en ressursgruppe bestående av representanter fra hver etat, en fra stabene tilknyttet sentraladministrasjonen samt to personer som skal være henholdsvis leder og sekretær for gruppen. De ansatte inviteres også til å stille med et medlem som representant for de ansattes organisasjoner. Ressursgruppen skal bistå rådmannens ledergruppe med planlegging, gjennomføring, oppfølging mv. Etats-/statbssjef har resultat- og fremdriftsansvaret for internkontrollarbeidet innen egen enhet og at det avsettes tilstrekkelige ressurser på etats-/stabsnivå og på enhetsnivå.

Dette arbeidet er i gang og vil pågå i en tid fremover. I 2014 er følgende områder prioritert:

1. Utarbeide informasjons- og kommunikasjonsstrategi for arbeidet med internkontroll.
2. Planlegging og implementering av digital internkontroll-/kvalitetssystem.
3. Kompetanseutvikling
4. Import av dokumenter og prosesser inn i systemet.
5. Planlegge og implementere helhetlig system for avvikshåndtering (digital løsning).
6. Utarbeide prinsipper, hovedinnhold i rammeverk/tilnærning og konkrete retningslinjer for internkontroll.
7. Utarbeide helhetlig delegeringsreglement - administrative fullmakter på alle nivåer/funksjoner - og hvor ansvar for internkontrollen framgår,
8. Utarbeide prosedyre/ dokumenter som sikrer styring og kontroll med oppfølging av politiske vedtak.
9. Etablere system for rapportering/ oppfølging av internkontrollarbeidet som en del av dagens rapporteringssystem.
10. Planlegge og gjennomføre risikokartlegging/-vurdering – samt utforme og planlegge implementering av kontrollaktiviteter på tjenestenivå og i støtteprosesser.

Når det gjelder økonomisk internkontroll ble det våren 2013 lagt frem en forvaltningsrevisjon for økonomistyringen i Karmøy kommune. I Deloitte's vurderinger heter det at: *"Ut fra en samlet vurdering er det vår oppfatning at Karmøy kommune har etablert prosesser som bidrar til å sikre realistiske budsjetter"* og at *"Etter revisjonens vurdering har kommunen etablert hensiktsmessige rutiner for økonomistyring, herunder rutiner for budsjettering, budsjettoppfølging og rapportering."* Videre skriver de at *"forvaltningsrevisjonen viser at kommunen har tilstrekkelig kompetanse til de funksjoner som ivaretar økonomifunksjoner i organisasjonen, men at bemanningen innenfor enkelte enheter og funksjoner i perioder oppleves som noe knapp"*. Revisjonen påpekte også noen svakheter, blant annet knyttet til rutiner som ikke var beskrevet og oppdatert i økonomihåndboken. Dette er nå rettet opp. Det var også noen merknader om videreutvikling av arbeidet med økonomiske analyser, ta i bruk mer funksjonalitet i fagsystemene, og gi skriftlige føringer for hvilke elementer som skal inngå i enhetenes arbeid med og utarbeidelse av årsprognoser. Dette arbeides det med. Det vil også bli lagt frem en evaluering av ISF-finansieringsordningen, den siste av de foreslåtte tiltakene i revisjonen.

Etikk

Etikk og etiske utfordringer er tema som blir drøftet kontinuerlig. Politisk ble det blant annet satt på dagsorden i hovedutvalg administrasjon høsten 2013. Kommunens vedtatte etiske retningslinjer hadde inntil da kun omfattet de ansatte. Utvalget drøftet denne situasjonen, og fattet slikt vedtak:

1. Hovedutvalg administrasjon ber formannskapet ta initiativ til at det utarbeides etiske retningslinjer for politikerne.
2. Hovedutvalg administrasjon ber om det foretas en revidering av gjeldende etiske retningslinjer for de ansatte.

Nye etiske retningslinjer for ansatte og politikere i Karmøy kommune skal behandles og iverksettes på nyåret 2014.

Helse- og omsorgsetaten i Karmøy kommune ble høsten 2013 tatt opp i prosjekt etisk kompetanseheving, et samarbeidsprosjekt mellom Helse- og omsorgsdepartementet, Helsedirektoratet, arbeidstakerorganisasjonene innen helse- og omsorg, samt KS. Prosjektet har en varighet på to år. Hovedmålet for vårt prosjekt er:

- Styrke kvaliteten på tjenesteytingen gjennom å heve ansatte og ledernes kompetanse innen etisk refleksjon.
- Styrke de ansattes og ledernes evne til å avdekke og reflektere over etiske dilemma, og gjennom dette mestre utfordringer i hverdagen.
- Utvikle modeller og verktøy for etablering av møteplasser og systematisk etisk refleksjon i helse- og omsorgsetaten.
- Stimulere helse- og omsorgsetaten til å integrere etikkarbeid og etisk refleksjon i etablerte møter i de ulike avdelingene for å sikre systematisk refleksjon i det daglige arbeidet.

De enhetene som er med i prosjekter er Skudenes BBH, Kopervik BBH og kommuneomfattende tjenester for utviklingshemmede (treningsverksted og avlastning Liarfjell). Prosjektgruppen hadde 3 møter i 2013. Virksomhetene i har denne perioden arbeidet med å kartlegge hvordan/når og på hvilken måte virksomhetene på best mulig måte kan etablere en arena for systematisk etisk refleksjon. Alle i prosjektgruppen har gjennomgått kurset "metoder og verktøy for etisk refleksjon", arrangert av Utviklingssenteret for sykehjem og hjemmetjenester Helse Fonna. Dette ble oppfattet som et veldig bra kurs, og flere ansatte vil få det samme kurset i 2014. KS følger kommunen tett på dette prosjektet, og kommunen har mottatt god faglig støtte og veiledning, i tillegg til gode verktøy til bruk i prosessen.

Virksomhetene skal også være med i det internasjonale forskningsprosjekt "Utvikling av et europeisk skjema for vurdering av utfall av etisk refleksjon". Prosjektet ledes i Norge av Universitetet i Nordland. Kriteriene er at vi må gjennomføre grupper mer etisk refleksjon 1 time, 1 gang per måned, i en periode på 8 måneder. De ansatte vil få et spørreskjema i forkant, underveis og ved slutt i denne perioden. Dette oppleves som spennende av de ansatte, og vil være til hjelp også med vårt eget prosjekt på etisk refleksjon.

Rådmannen i Karmøy kommune


Sigurd Eikje