



Møteprotokoll - Kontrollutvalget i Meråker kommune

Arkivsak: 23/30

Møtedato/tid: 09.02.2023 kl 09:00-10:50

Møtested: Kommunestyresalen, rådhuset i Meråker

Møtende medlemmer:

Marit Øverkil, møteleder

Geir Arve Krogstad

Gunnar Smedberg

Bjørn Madslangrud, vara for Strøm

Forfall:

Edith Monika Strøm

Torfinn Krogstad

Oddbjørn Kaasa, 2. vara

Nina Stenmo, 3. vara

Mari Anne Gaaserud Høiseth, 4. vara

Andre møtende:

Arne Ketil Auran, kommunedirektør (sak 01/23 og 02/23)

Elisabeth Johansen, konstituerende sektorsjef helse og omsorg (sak 01/23)

Ingunn Røkke Holås, tillitsvalgt sykepleierforbundet (sak 01/23)

Karoline Lorentzen, Konsek Trøndelag

Merknader: Ingen merknader til innkalling og sakliste. Både leder og nestleder var fraværende. Marit Øverkil ble enstemmig valgt som møteleder i tråd med kommuneloven § 11-2 annet ledd, siste setning.

Pga sent varsel om fravær rakk sekretariatet kun å forespørre vara nr. 2-4 om å stille for Krogstad.

Sakliste:

Saksnr.	Saktittel
01/23	Orientering fra kommunedirektøren - forhold ved Helsetunet
02/23	Orientering fra kommunedirektøren - resultater fra Åpenhetsbarometeret 2022
03/23	Rapportering av timer til forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll
04/23	Kontrollutvalgets årsmelding 2022
05/23	Eierskapsoppfølging - Innherred Renovasjon IKS
06/23	Referatsaker
07/23	Eventuelt
08/23	Godkjenning av møteprotokoll

Sak 01/23 Orientering fra kommunedirektøren - forhold ved Helsetunet

Saken behandlet i
Kontrollutvalget i Meråker kommune

Møtedato
09.02.2023

Saknr
01/23

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar redegjørelsen til orientering.

Behandling:

Kommunedirektør Arne Ketil Auran og konstituert sektorsjef Elisabeth Johansen ga en orientering og svarte på de spørsmålene som utvalget hadde stilt. Tillitsvalgt for sykepleierforbundet, Ingunn Røkke Holås, supplerte med de ansattes syn.

Kontrollutvalget vil påpeke at rutinene for medisinerings av a-preparat ikke er i tråd med loven. Det må sørges for at det er to til stede der det gis medisin hvor det er krav om dobbeltkontroll.

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar redegjørelsen til orientering.

Sak 02/23 Orientering fra kommunedirektøren - resultater fra Åpenhetsbarometeret 2022

Saken behandlet i
Kontrollutvalget i Meråker kommune

Møtedato
09.02.2023

Saknr
02/23

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse til orientering.

Behandling:

Kommunedirektøren ga en orientering og svarte på spørsmål fra utvalget. Kommunen har forbedret seg siden ifjor blant annet på innsyn. Kommunedirektøren orienterte også om kommunekompasset. Kommunen har hatt mer fokus på kommunekompasset enn åpenhetsbarometeret da dette er vedtatt politisk.

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse til orientering.

Sak 03/23 Rapportering av timer til forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll

Saken behandlet i
Kontrollutvalget i Meråker kommune

Møtedato
09.02.2023

Saknr
03/23

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar rapporten til orientering.

Behandling:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar rapporten til orientering.

Sak 04/23 Kontrollutvalgets årsmelding 2022

Saken behandlet i
Kontrollutvalget i Meråker kommune

Møtedato
09.02.2023

Saknr
04/23

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget slutter seg til forslag til årsmelding for 2022.
2. Årsmeldingen legges frem for kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
Kommunestyret tar kontrollutvalgets årsmelding for 2022 til orientering.

Behandling:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Kontrollutvalget slutter seg til forslag til årsmelding for 2022.
 2. Årsmeldingen legges frem for kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
Kommunestyret tar kontrollutvalgets årsmelding for 2022 til orientering.
-

Sak 05/23 Eierskapsoppfølging - Innherred Renovasjon IKS

Saken behandlet i
Kontrollutvalget i Meråker kommune

Møtedato
09.02.2023

Saknr
05/23

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

Behandling:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

Sak 06/23 Referatsaker

Saken behandlet i
Kontrollutvalget i Meråker kommune

Møtedato
09.02.2023

Saknr
06/23

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar referatsakene til orientering.

Behandling:

Krogstad stilte spørsmål ved om kommunen har retningslinjer for bruk av sosiale medier og bruk av jobbtelefon og pc mtp. informasjonssikkerhet.

Omforent tilleggsforslag (pkt.2):

Kontrollutvalget ber om at kommunedirektøren kommer i neste møte og gir en orientering om

kommunens rutiner for ansatte og folkevalgtes bruk av sosiale medier, og bruk av jobbtelefon og pc mtp. informasjonssikkerhet.

Vedtak:

1. Kontrollutvalget tar referatsakene til orientering
 2. Kontrollutvalget ber om at kommunedirektøren kommer i neste møte og gir en orientering om kommunens rutiner for ansatte og folkevalgtes bruk av sosiale medier og bruk av jobbtelefon og pc mtp. informasjonssikkerhet.
-

Sak 07/23 Eventuelt

Saken behandlet i
Kontrollutvalget i Meråker kommune

Møtedato
09.02.2023

Saknr
07/23

Forslag til vedtak

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Behandling:

Madslangrud viste til kommunestyrets sak 1/2023 og stilte spørsmål ved om informasjonen i saksfremlegget egentlig burde vært lagt ut åpent på kommunens hjemmeside.

Omforslag til vedtak:

Kontrollutvalget ber om at sekretariatet gjennomgår sakspapirene og ser på om dokumentene inneholder informasjon som burde vært unntatt offentlighet til neste møte.

Vedtak:

Kontrollutvalget ber om at sekretariatet gjennomgår sakspapirene og ser på om dokumentene inneholder informasjon som burde vært unntatt offentlighet til neste møte.

Sak 08/23 Godkjenning av møteprotokoll

Saken behandlet i
Kontrollutvalget i Meråker kommune

Møtedato
09.02.2023

Saknr
08/23

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra dagens møte i kontrollutvalget godkjennes.

Behandling:

Protokollen ble gjennomgått i møtet.

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Møteprotokollen fra dagens møte i kontrollutvalget godkjennes.



Meråker
kommune

Til Kontrollutvalget 9.2.23:

Åpenhetsbarometeret 2022

Tilgjengelighetserklæring for universell utforming av
IKT

Kommunekompasset



Meråker
kommune

Kontrollutvalget 10.11.22 Sak 31/22

Kontrollutvalget ber kommunedirektøren om å komme i neste møte 9. februar og gi en orientering om kommunens tanker om plasseringen i Åpenhetsbarometeret 2022 og hva kommunen kan forbedre



Agenda

1. Åpenhetsbarometeret
2. Tilgjengelighetserklæring
3. Kommunekompasset som forpliktende helhetlig utviklingsverktøy
 1. Grunnlaget for prioritering av forbedringsarbeid politisk vedtatt
 2. I mindre grad andre målinger som:
 1. Kommunebarometeret (KOSTRA)
 2. Åpenhetsbarometeret
 3. Kommune NM – Mest effektive kommune
 3. Resultater status 2022
 4. Arbeid med utviklingsstrategi fra til politisk sak
 5. Vi skal ikke avvike utviklingsstrategien vår (MK) på grunn av en øyeblikksmåling i andre rangeringmetoder – men holde fast på kursen/forbedringsstrategien over år



Meråker
kommune

Åpenhetsbarometeret

- I 2021: mulig score fra 34,5 til –18
- I 2022: mulig score fra 20 til -15
- Endringer i 2022:
 - Redusert antall innsynskrav (fra 2 til 1) og redusert vektlegging av svar på innsynskravet
 - Spørsmål knyttet til publisering av politiske dokumenter fjernet
 - Spørsmål knyttet til styrevervsregisteret fjernet.
- Landsgjennomsnittet i 2022 var på 11,2 poeng, basert på en 96,9% svarprosent



Meråker
kommune

Score for Meråker kommune

- I 2021 fikk Meråker kommune en score på **5,5** poeng av 34,5 mulige. **(15,9% av max poeng)**
- Forventet score for 2022 var 14,5 poeng. (42% av max)
- Score for 2022 var **7,5** poeng **(37,5% av max)**
- I tråd med forventet score og endringene fra 2021



Meråker
kommune

- I 2021 havnet Meråker som nr. 37 av 38 kommuner i Trøndelag og som nr. 328 av 356 kommuner
- I 2022 rangerte Meråker som nr. 30 i Trøndelag og nr. 270 nasjonalt
- Klar forbedring, blant annet som følge av implementeringen av Elements
- At dokumenter er tilgjengelige i kun 3 måneder gir totalt 4 minuspoeng og er det som påvirker scoren til Meråker kommune mest negativt



Meråker
kommune

Arbeidet med å innfri

Tilgjengelighetserklæringen

- En selvdeklarasjon som forteller i hvilken grad virksomhetens nettsider etterlever kravene til universell utforming av ikt.
 - Universell utformings svar på personvernerklæring
- Gjelder offentlig sektor f.o.m. **1. februar 2023**
- Universell utforming av IKT-løsninger styrker demokratiet, hindrer utenforskap og øker graden av åpenhet
- Består av 47 minstekrav
 - Bl.a. korrekt kontrast på nettsider, bruk av tekstalternativ på ikke-tekstlig innhold, unngå glimteffekt, nettsiden er kodet korrekt for skjermleser og tastaturnavigasjon.



Meråker
kommune

- Kravet er:
 - Virksomheten skal ha publisert en tilgjengelighetserklæring for hvert nettsted som virksomheten er ansvarlig for, og som virksomheten bruker for å tilby informasjon eller tjenester til innbyggere/brukere
 - Virksomhetens nettside skal ha en tilbakemeldingsfunksjon



Meråker
kommune

Status Meråker kommune

- ACOS (kommunens hjemmeside)
- Mikromarc (bibliotekets nettsider)
- Vigilo
- Feide
- Meråker legekantor
- Elements
- Andre nettsider kommunen benytter seg av har/skal ha erklæringer på plass fra bl.a. Stjørdal kommune, Værnesregionen, FHI, osv.



Meråker
kommune

Kontinuerlig arbeid

- Arbeidet med universell utforming er
kontinuerlig
 - Prosedyrer for publisering – hva/ hvordan/ hvem
 - Oppfølging av leverandører
 - Oppfølging av tilbakemeldinger
 - Videre utvikling av IKT-løsninger



Kommunekompasset

- Kartleggingen
- Prosessen med å utarbeide utviklingsstrategi
 - Administrativ involvering
 - Politisk involvering/Workshop i utarbeidelsen 20.3.23
 - Politisk sak hvor strategien påregnes vedtatt April 2023



Agenda for dagen

- Kort oppsummering av kommunekompasset
- Gå gjennom hvert fokusområde grundig.
 - Tanker i fht det som står i rapporten.
 - Våre tanker på hva vi er fornøyde med, og hva vi kan utvikle oss på.
- Hvilke synergier får vi hvis vi velger ulike fokusområdet?
- Sammenfatning av hva vi tenker kanskje kan være aktuelt å se på i fht videre arbeid.



Sammenheng mellom enhetsutgifter og kvalitet?

KS-FoU mai 2011 – Først og Høverstad

Pleie- og omsorgsinstitusjoner:

- Ingen sammenheng mellom utgifter per plass og resultater i bruker- og pårørendeundersøkelser.
 - (83 kommuner med bruker- og 93 kommuner med pårørendeundersøkelser i 2008/09)

Grunnskolen:

- Ingen sammenheng mellom utgifter per elev og læringsresultater (nasjonale prøver, grunnskolepoeng og overgang til videregående opplæring).

Enhetsutgifter i kommunene er avhengig av:

- Kommunens økonomiske handlingsrom – «man bruker de pengene man har».
 - Kommunens valg ift. tjenestestruktur (skole- og institusjonsstørrelse).
 - Og strukturkvalitet – lærertetthet, tilpassede enerom.
-
- **Vi finner ingen tegn på at høy ressursbruk/høye utgifter per tjenesteenhet fører til bedre resultat kvalitet.**

Hvordan ser idealkommunen ut?

- *Idealkommunen er en kommune som:*
 - *jobber systematisk og planmessig*
 - *jobber helhetlig og integrert*
 - *vektlegger resultater og effektivitet*
 - *er åpen og brukerorientert*
 - *kontinuerlig evaluerer sine tiltak og resultater*
 - *evner å lære av denne evalueringspraksisen.*
- **Med andre ord en effektiv, utviklingsorientert, lærende og politisk styrt kommuneorganisasjon**

Kommuneoppdraget

4 perspektiver - 8 fokusområder

A. Demokrati og samfunnsutvikling

- Offentlighet og demokrati
- Kommunen som samfunnsutvikler

B. Styring og effektivitet

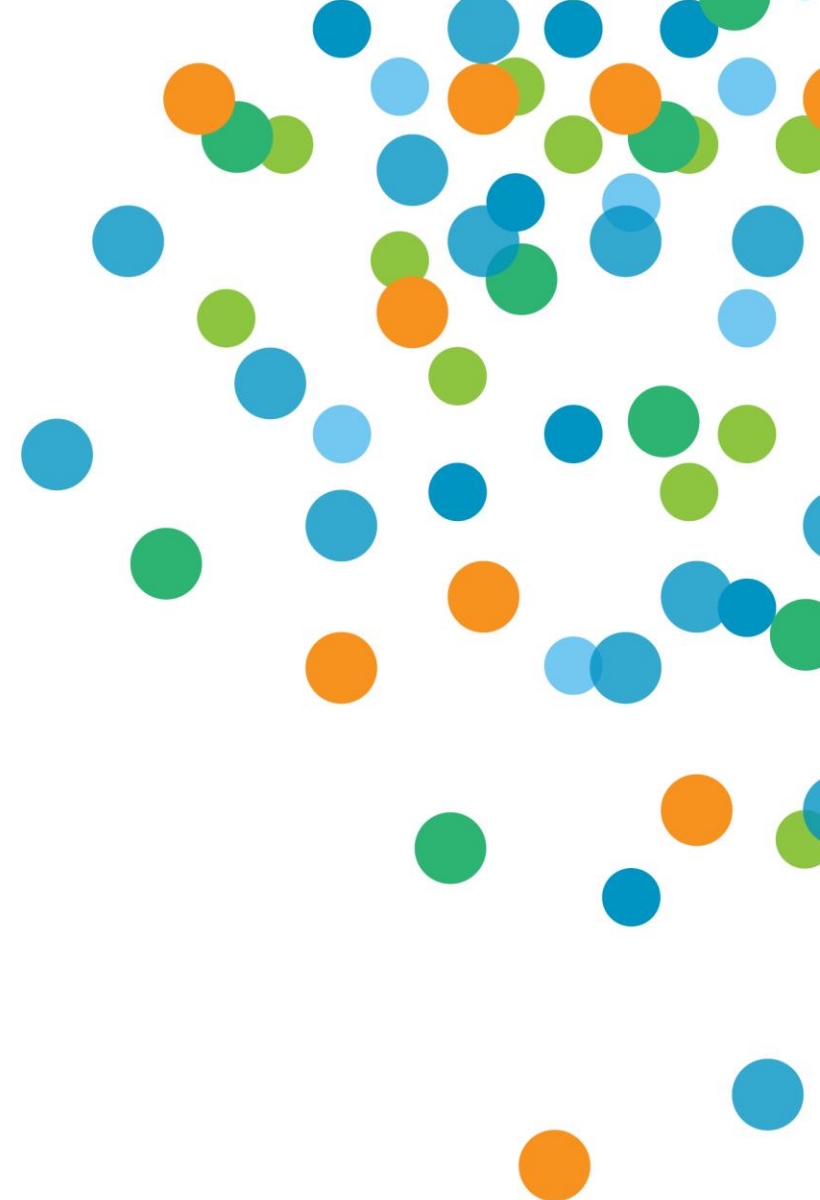
- Styring og kontroll
- Resultatfokus og effektivitet

C. Tjenestekvalitet

- Bruker- og serviceorientering
- Kvalitetsutvikling og innovasjon

D. Organisasjonskvalitet

- Lederskap, ansvar og delegering
- Kommunen som arbeidsgiver

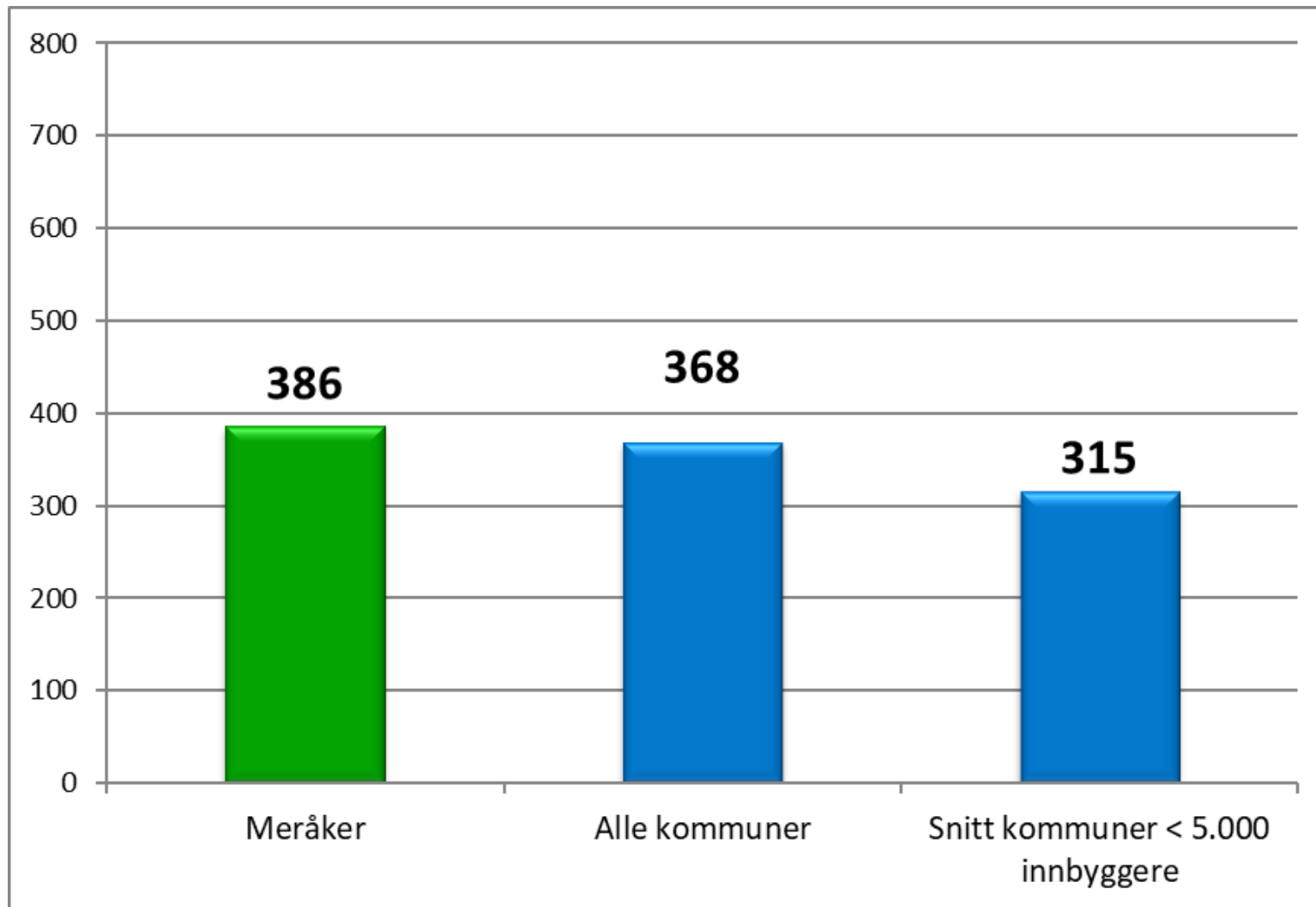


Husk;

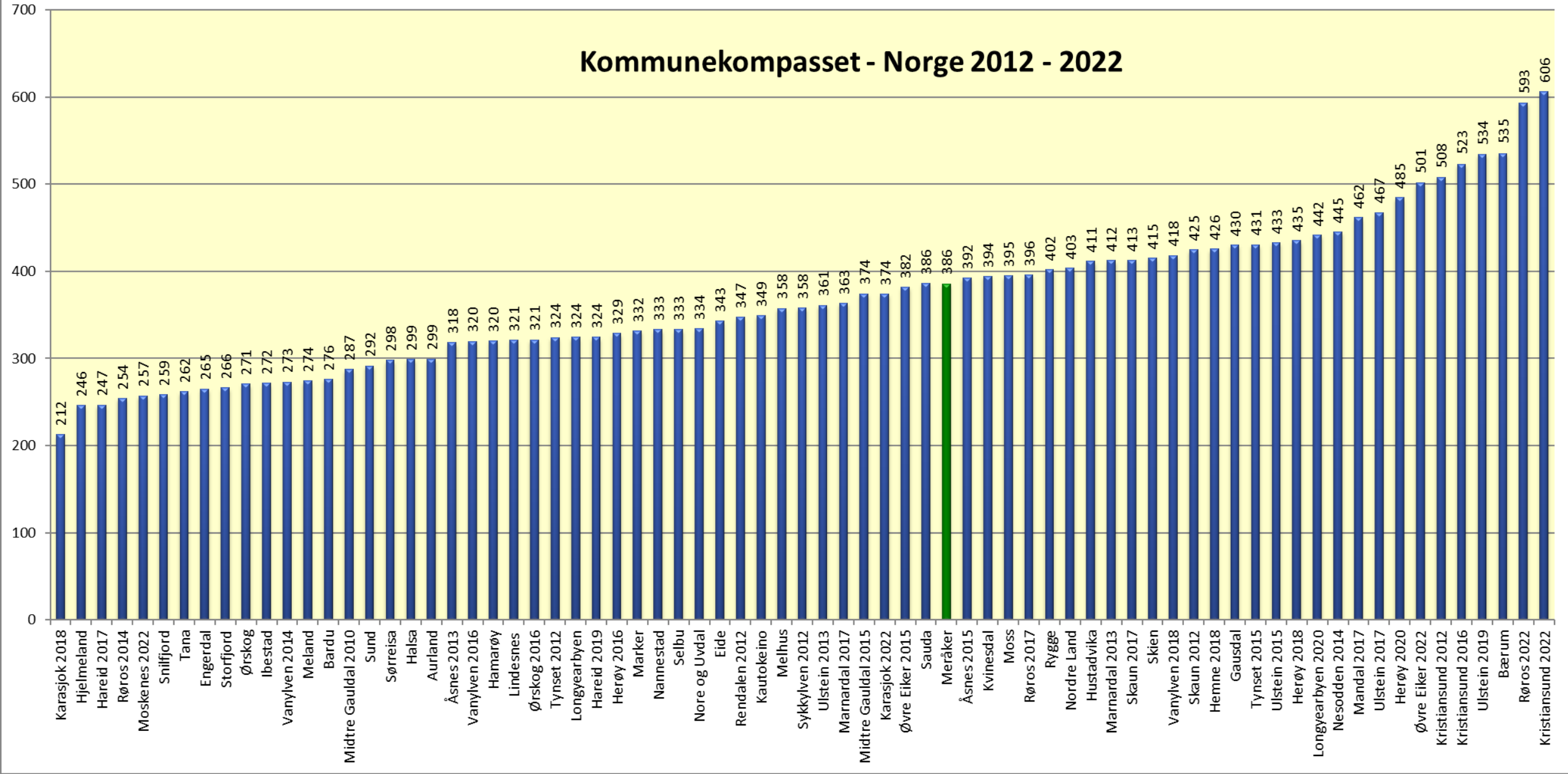
- Kommunekompasset er ikke et revisjonsverktøy (rett/galt), men et strategiverktøy (hva skal vi velge/prioritere)!
- Kommunekompasset sier ikke noe om tjenestekvalitet
 - Det er mulig å skåre lavt, men fortsatt gi gode tjenester
 - (men sannsynligheten er da stor for at produktiviteten er lav)
- Kommunekompasset måler først og fremst *hva du har implementert og fått til å virke* i organisasjonen
 - Vedtatte og planlagte tiltak gir ikke uttelling
- Noen av indikatorene kan det være at Meråker kommune ikke ønsker å fokusere på.
 - Det er derfor ikke sikkert at den teoretiske høyeste skåren for Meråker er 800 poeng

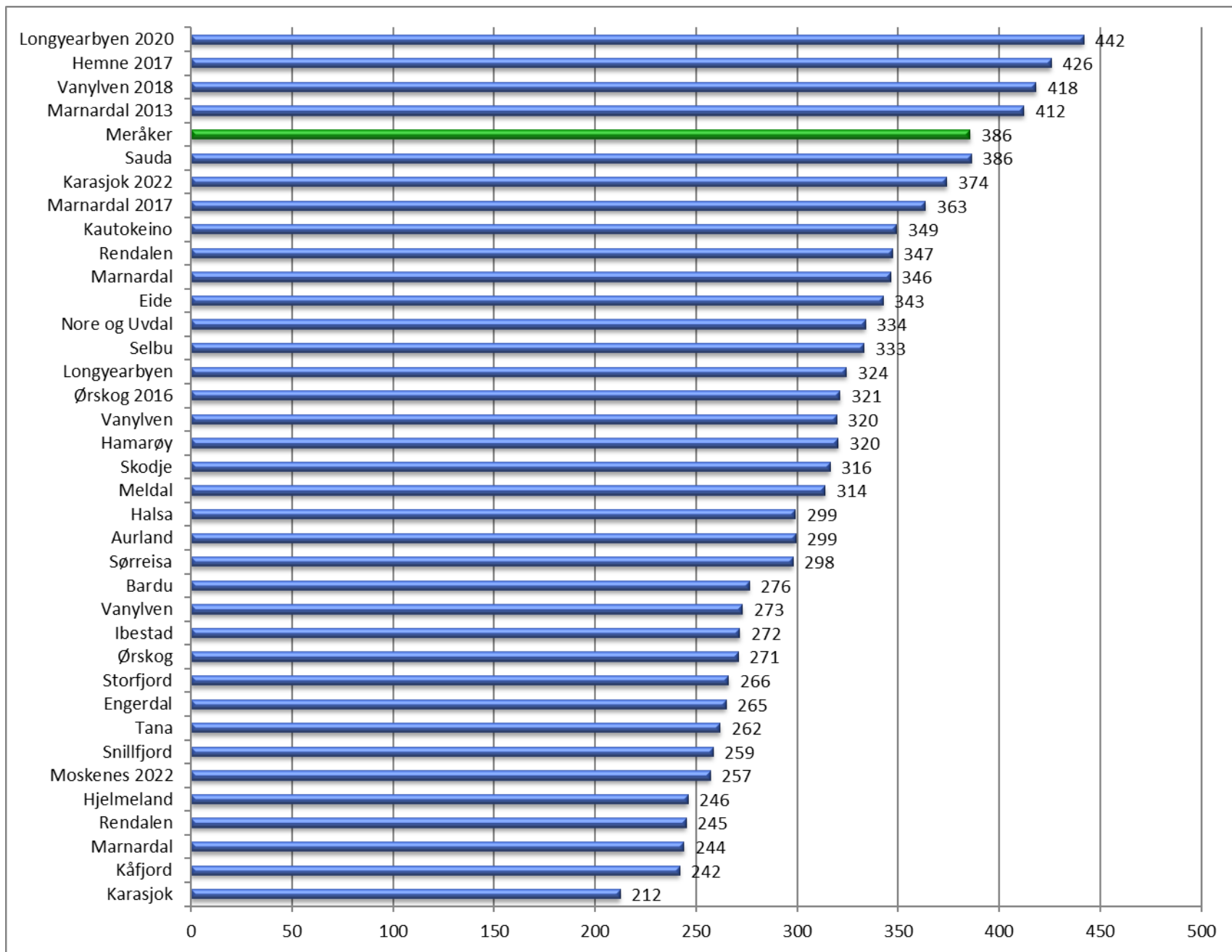


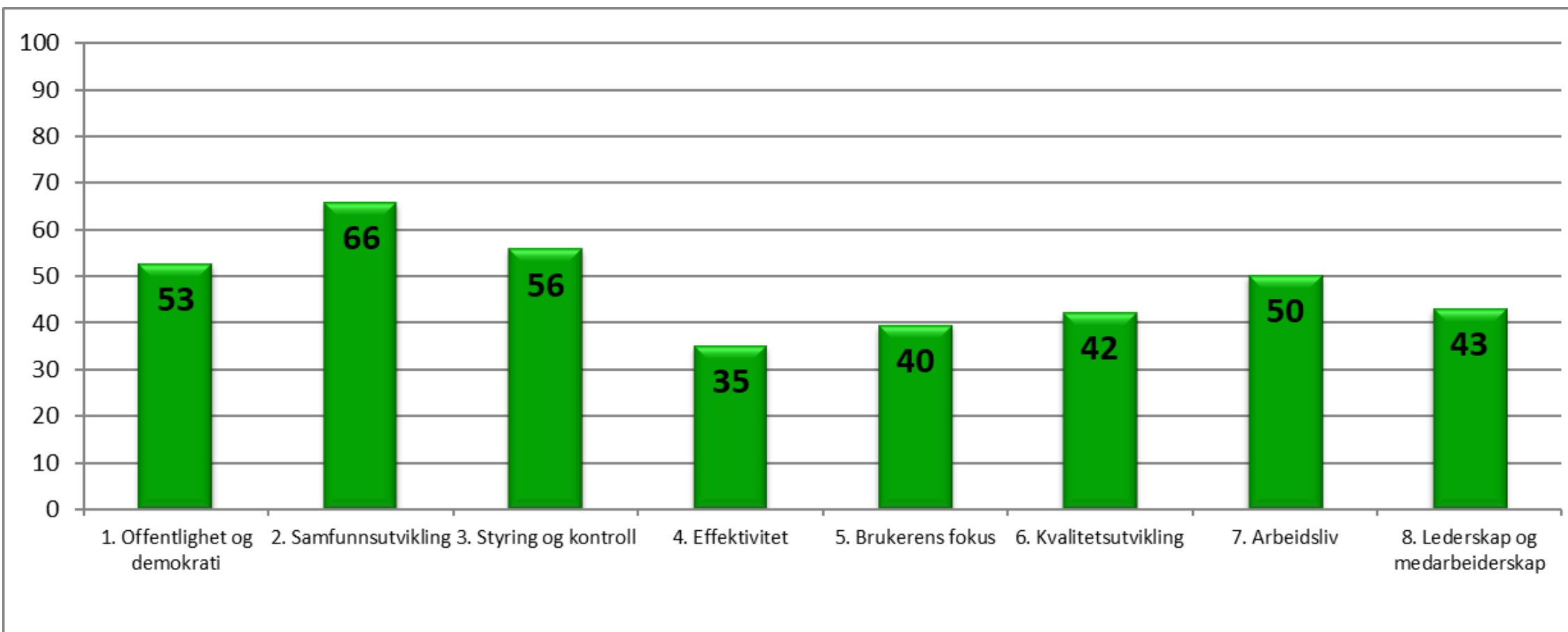
Meråker skårer 386 poeng



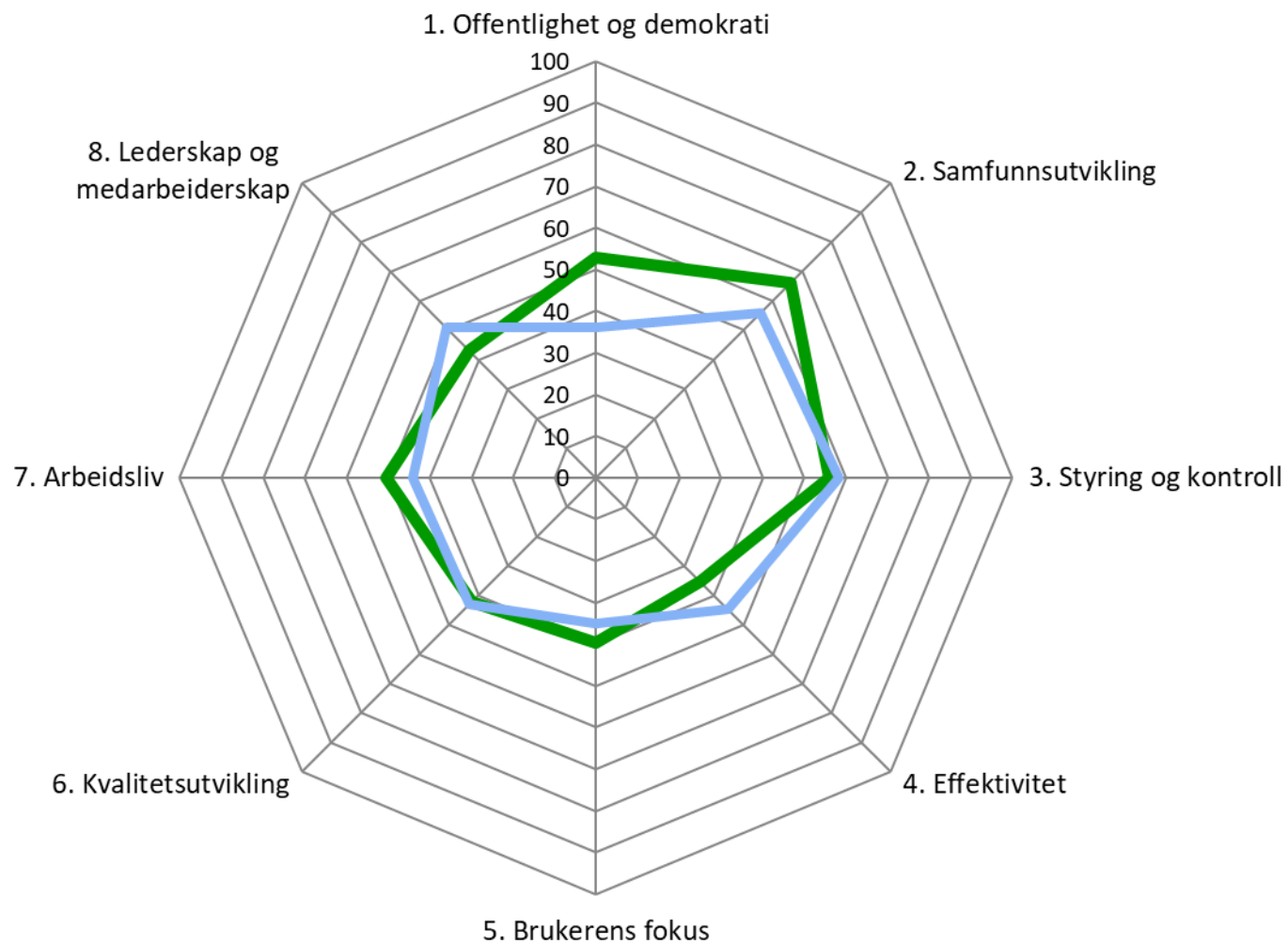
Kommunekompasset - Norge 2012 - 2022







Meråker kommune vs gjennomsnittet for alle kommuner evaluert med Kommunekompasset



— Meråker

— Gjennomsnitt Norge

Oppsummert

«Meråker skårer 386 av 800 mulige poeng i Kommunekompasset. Dette er over gjennomsnittlig skår blant de 70 evalueringene som er gjennomført med Kommunekompasset som metode siden 2013, og også over gjennomsnittet for kommuner i gruppa med under 5.000 innbyggere. Meråker gjør mye bra i daglig drift i den enkelte enhet og virksomhet. Men kommunen fremstår også relativt sektorisert og fragmentert organisasjon, der de fleste systemer og rutiner bare er implementert i deler av organisasjonen. Kommunen vil ha et stort potensial til forbedring hvis man i større grad klarer å få den til å henge sammen som én organisasjon med felles systemer, rutiner og læring på tvers i organisasjonen»



Demokrati og samfunn



KS KONSULENT

Kommuneoppdraget 4 perspektiver - 8 fokusområder

A. Demokrati og samfunnsutvikling

- Offentlighet og demokrati
- Kommunen som samfunnsutvikler

B. Styring og effektivitet

- Styring og kontroll
- Resultatfokus og effektivitet

C. Tjenestekvalitet

- Bruker- og serviceorientering
- Kvalitetsutvikling og innovasjon

D. Organisasjonskvalitet

- Lederskap, ansvar og delegering
- Kommunen som arbeidsgiver



Område 1

Demokrati



KS KONSULENT

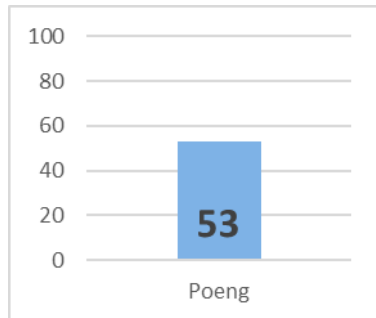


Poengfordeling område 1

		SUM	Maks
1.	Offentlighet og demokrati	53	100
1.1	Strategi for kommunikasjon og demokratiutvikling	11,0	20,0
1.2	Kommunens informasjon til innbyggerne	4,7	10,0
1.3	Innbyggernes mulighet til dialog med politikken	10,0	30,0
1.4	Transparens om resultater	6,7	10,0
1.5	Forutsetninger for gode politisk prosesser	20,5	30,0

Fokusområde 1: Offentlighet og demokrati

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
• Har en oppdatert kommunikasjonsstrategi • Gode og oppdaterte nettsider med mange elektroniske skjemaer • Har kontaktinformasjon til politikerne lett tilgjengelig på nett	• Gode rutiner for å kvalitetssikre saksfremstillingene, men det bør vurderes om man kan forenkle og korte ned antall saker og mengde igjennom å se på delegeringsreglementet • God og oppdatert Facebook-profil, men vurder om man også bør være til stede på andre sosiale plattformer • Bruke video mer systematisk for å informere om politiske saker • Kommuniserer ikke kommunens resultater systematisk ut til innbyggerne, men forteller om det på nett/Facebook når det er oppnådd gode resultater • Kommunen har etiske retningslinjer - men det må lages en rutine som sikrer at alle reflekterer over disse årlig • Kommunestyremøtene overføres med enkel løsning på nett, men det bør vurderes om denne bør utvikles med sekvensiell oppdeling og koblinger mot sakspapirer og protokoll («kommune-TV») • Jobber ikke systematisk for å forebygge trusler og hatretorik mot de folkevalgte, men har hatt det som tema på et kommunestyremøte	• Har ikke en egen strategi for utvikling av lokaldemokratiet • Har ikke samlet informasjon om hvordan man kan komme i kontakt med politikerne på nett («Slik kan du påvirke») • Lager ikke sammendrag/kortversjoner av politiske saker myntet på innbyggerne • Jobber ikke systematisk med innbyggerdialog/ medborgerskap for å involvere innbyggerne i beslutningsprosesser • Markedsføre ikke politiske møter for innbyggerne • Har ikke gjennomført noe innbyggerundersøkelse for å fange opp innbyggernes og fritidsinnbyggernes syn på kommunen

Samfunnsutvikling

Område 2



KS KONSULENT

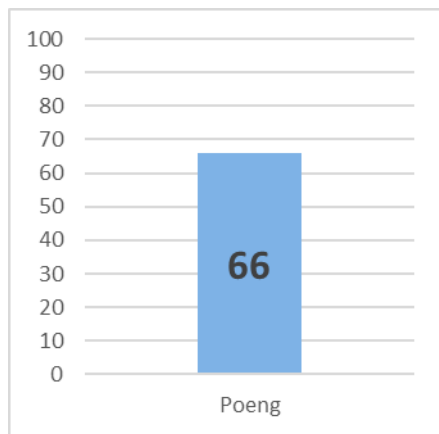


Poengfordeling område 2

		SUM	Maks
2.	Samfunnsutvikling	66	100
2.1	Strategisk fokus	8,0	15
2.2	Sosial holdbarhet	21,5	30
2.3	Bærekraft og økologisk holdbarhet	18,4	30
2.4	Sivilsamfunn, næringsliv og kultur	18,2	25

Fokusområde 2: Samfunnsutvikling

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
• Har et aktivt kulturliv • Godt utviklet kulturskoletilbud • Gir støtte til personer og organisasjoner som aktivt bidrar til utviklingen av lokalmiljøet • Jobber med folkehelse som en gjennomgående virksomhetsprosess/ perspektiv i alle deler av organisasjonen • Jobber systematisk med å øke opplevd trygghet og sikkerhet (ut ifra det som er det opplevde behovet)	• Har en kommuneplan, men denne må følges opp og implementeres gjennomgående i styringssystemet slik at man får en helhetlig virksomhetsstyring • Er støttespiller for lokalt næringsliv igjennom næringskonsulent, men det må vurderes om dette gir ønsket/tilstrekkelig effekt • Bli mer systematiske på samspillet med sivilsamfunnet og frivilligheten som bidrag til å utvikle lokalmiljøet • Jobbe mer systematisk for å redusere klimapåvirkningen fra lokalsamfunnet • Jobbe mer systematisk for å fremme sirkulær økonomi og forbruk i egen organisasjon og i lokalsamfunnet for øvrig • Jobbe mer helhetlig og systematisk for å sikre likeverd og likestilling i befolkningen • Jobber mer systematisk for å fremme inkludering og motvirke utenforskap	• Har ikke en oppdatert klima- og miljøplan • Har få tiltak for å jobbe med klimatilpasning (da det ikke oppleves som et stort behov)

Kommuneoppdraget 4 perspektiver - 8 fokusområder

A. Demokrati og samfunnsutvikling

- Offentlighet og demokrati
- Kommunen som samfunnsutvikler

B. Styring og effektivitet

- Styring og kontroll
- Resultatfokus og effektivitet

C. Tjenestekvalitet

- Bruker- og serviceorientering
- Kvalitetsutvikling og innovasjon

D. Organisasjonskvalitet

- Lederskap, ansvar og delegering
- Kommunen som arbeidsgiver



Styring og effektivitet



KS KONSULENT

Styring og kontroll

Område 3



KS KONSULENT

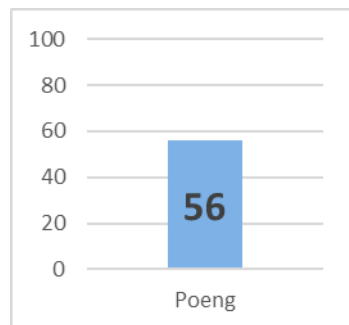


Poengfordeling område 3

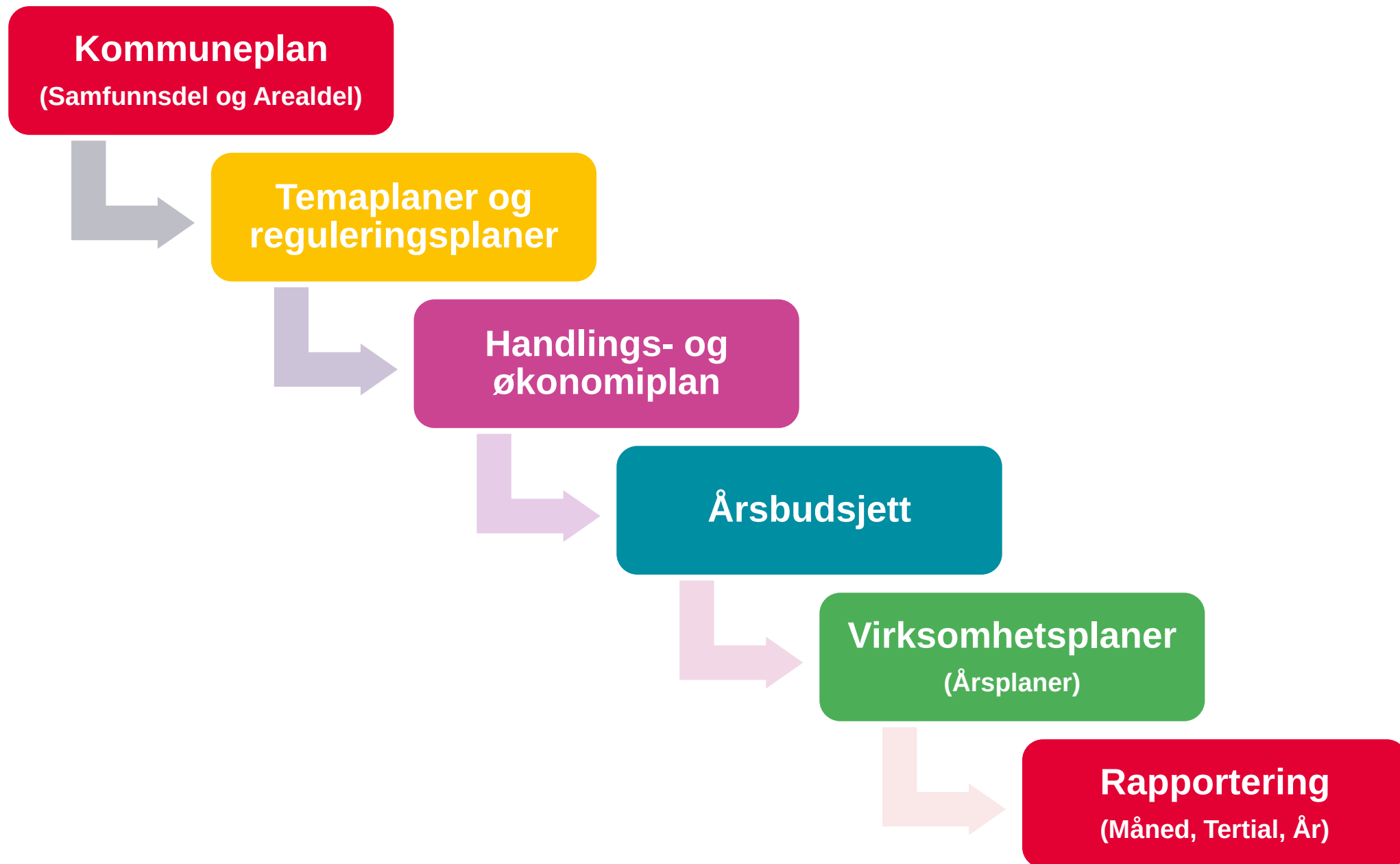
		SUM	Maks
3.	Styring og kontroll	56	100
3.1	Strategi for styring	4,3	10
3.2	Politisk styring	28,7	40
3.3	Analyse og rapportering	16,3	30
3.4	Samspill politikk og administrasjon	6,7	20

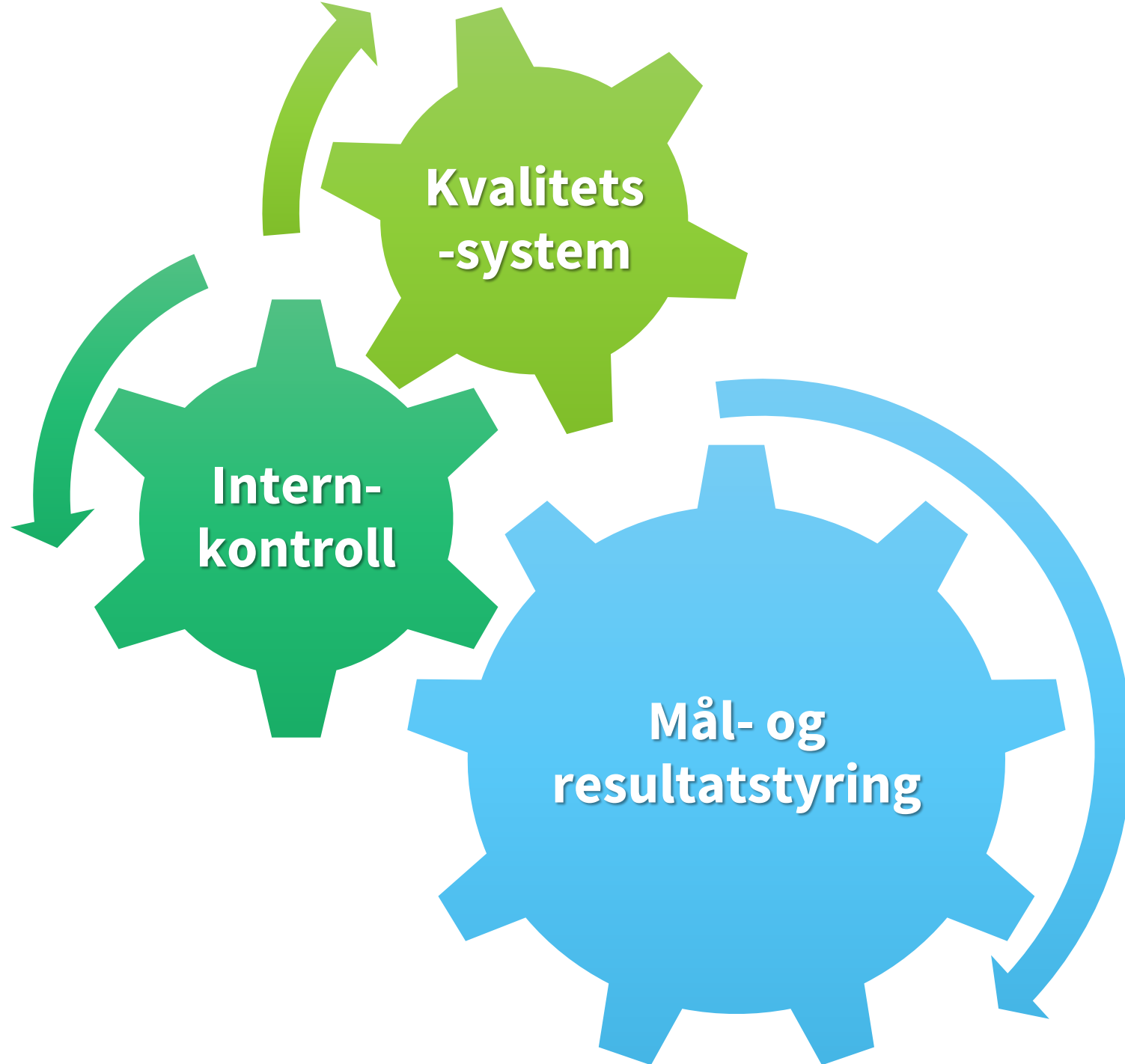
Fokusområde 3: Styring og kontroll

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
Har en helhetlig kommunevisjon	- Har kommuneverdier i samfunnsdelen som er god forankret administrativt, men som må løftes opp, forankres og tydeliggjøres også i politikken - Tydeliggjøre og visualisere styrings- og oppfølgingsmodellen for helhetlig virksomhetsstyring - Rapporterer tertialvis gjennom året til politisk nivå, men disse er ikke på samme mal og form som budsjettet - Jobber mer systematisk med analyser av resultat og korrigerende tiltak i forhold til forventet resultat igjennom året - Har et veldig godt dokument som beskriver Internkontrollen, men det gjenstår fortsatt en god del på å få det godt forankret i hele organisasjonen - Videreutvikle internkontrollaktivitetene i et helhetlig kvalitetssystem med tydelig årshjul og en «kvalitetsorganisasjon» for oppfølging av systemet - Videreutvikle det politiske resultatfokus på mer enn bare økonomi og sykefravær - Jobbe systematisk med å utvikle samspill mellom politikk og administrasjon - Tydeliggjøre rolleavklaring på hva som er den politiske oppgaven (hva/når) og den administrative oppgaven (hvordan/hvem)	- Har ikke helhetlige gjennomgående mål, som er brutt ned på sektor, og som fanges opp i virksomhetsplaner - Har ikke målbare indikatorer i styringssystemet på andre områder enn sykefravær og økonomi - Har ikke et system med virksomhetsplaner - Bruker ingen systemer for helhetlig virksomhetsstyring - Har ikke en eller flere årlige arenaer med fokus på systematisk og åpen dialog mellom politikere og administrasjon for felles læring og refleksjon





Effektivitet

Område 4



KS KONSULENT

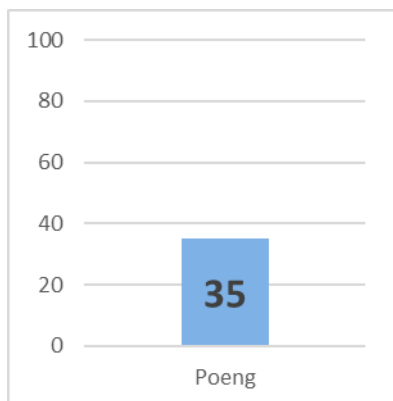


Poengfordeling område 4

		SUM	Maks
4.	Effektivitet	35	100
4.1	Strategi for effektivitet	0,0	20
4.2	Langsiktig planlegging for å øke effektiviteten	6,0	20
4.3	Sammenligninger for å øke effektiviteten	8,7	20
4.4	Nye arbeidsmåter og ny teknikk som øker effektiviteten	8,7	20
4.5	Samarbeid for å øke effektiviteten	11,9	20

Fokusområde 4: Effektivitet

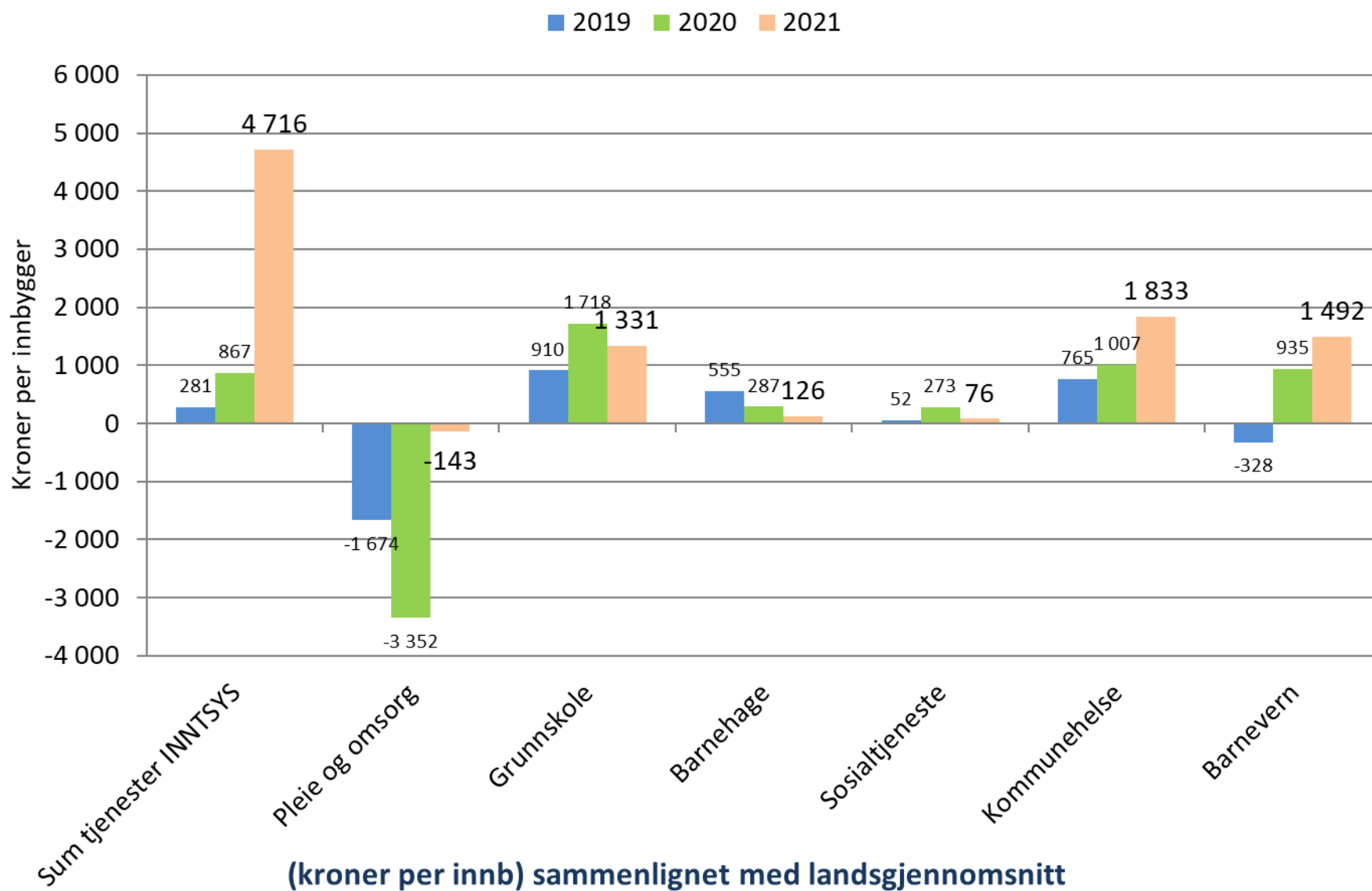
Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
• Samarbeider god med andre kommuner i Værnesregionen for å kutte kostnader og utvikle kvaliteten	• Har ikke en tydelig gjennomgående strategi for effektivitet, men det ligger en del om det i økonomiplanen • Jobbe mer helhetlig med å utvikle og forenkle administrasjonen gjennom ny teknikk og nye arbeidsmåter • Har ikke en egen prosjektmetodikk for planlegging, gjennomføring og oppfølging av investeringsprosjekter (men kjøper denne kompetansen ved behov) • Gjennomføre mer systematisk og gjennomgående sammenligninger av kostnader (KOSTRA-analyser) og kvalitet for å identifiser utfordringsbildet og mulighetsrom • Jobbe mer systematisk med frivilligheten for å utvikle kvaliteten og effektiviteten i tjenestetilbudet	• Jobber ikke systematisk gjennom verktøy og modeller for å tilpasse sin virksomhet til endringer i den demografiske utviklingen • Jobber lite med LEAN, Tjenestedesign eller lignende for å utvikle effektiviteten • Har ikke en fastlagt metodikk for å beskrive og følge opp større utviklingsprosjekter og prosesser • Benytter lite sammenligninger internt mellom enheter i kommunen for å øke effektiviteten • Jobber lite på tvers av sektorer for å øke effektiviteten og lære av hverandre

Tjenester innenfor inntektssystemet

Kommunens ressursbruk korrigert for forskjeller i utgiftsbehov m.m



Tjenestekvalitet



KS KONSULENT

Brukers fokus og service

Område 5



KS KONSULENT

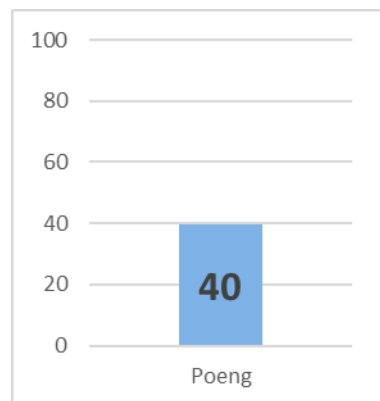


Poengfordeling område 5

		SUM	Maks
5.	Brukernes fokus	40	100
5.1	Strategi for å ha brukerens fokus	4,0	20
5.2	Medarbeidernes fokus på service	4,3	20
5.3	Tilgjengelighet	11,3	20
5.4	Informasjon om tjenestetilbud	13,3	20
5.5	Muligheten til å påvirke utformingen av egne tjenester	6,7	20

Fokusområde 5: Brukers fokus

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
• Gode oppdaterte og innholdsrike nettsider	• Har ikke en dedikert strategi eller servicepolicy for brukerorientering og service, men det ligger litt om det i personalpolitiske retningslinjer • Har ikke et servicekontor, men et veiledningstorg • Gode Facebook-sider, men ikke til stede på andre sosial medier • Jobber mer systematisk med å forenkle kontakten med kommuneorganisasjonen gjennom ulike digitale løsninger • Fortsatt et potensial for å bli bedre på å ta i bruk digitale skjemaer og e-service • Enkelte gode initiativ og rutiner for å innhente brukernes synspunkter gjennom brukerråd/dialogmøter – men fortsatt et potensial for utvikling • Mer systematisk gjennomføring og oppfølging av brukerundersøkelser på andre områder enn de lovpålagte	• Har ikke noe system for å trene og utdanne medarbeiderne for å utvikle det gode brukermøte og god service • Ingen samarbeid med andre eksterne aktører for å sette fokus på og for å lære opp ansatte i servicekultur og brukerorientering • Lite bruk av video som verktøy for å fortelle om kommunens servicetilbud og for å lære opp brukerne • Ingen verktøy eller metodikk for å gi oppmerksomhet til arbeidsgrupper/eller personer som utmerker seg positivt med god service og gode brukeropplevelser

Tjenestens kvalitet og kontinuerlig forbedring

Område 6



KS KONSULENT

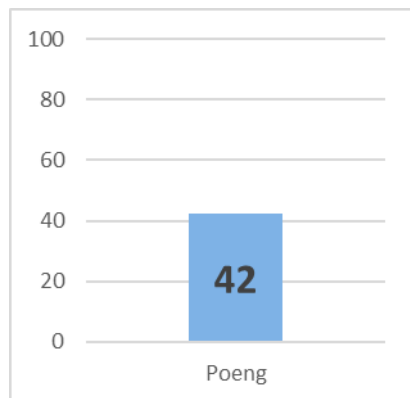


Poengfordeling område 6

		SUM	Maks
6.	Kvalitetsutvikling	42	100
6.1	Strategi for kvalitetsutvikling	10,7	20
6.2	Sentral koordinering av kvalitetsarbeidet	6,7	20
6.3	Kontinuerlig forbedring	13,0	30
6.4	Samarbeid for kvalitetsutvikling	12,0	30

Fokusområde 6: Kvalitetsutvikling

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
	• Har en helhetlig strategi for kommunens arbeid med kvalitetsutvikling i tjenestene, men det gjenstår mye på å implementere denne • Har et kvalitetsverktøy (Compilo) men det gjenstår fortsatt en del før systemet er godt implementert hele organisasjonen. • Jobbe mer systematisk og proaktivt med å ta i bruk digitalisering og ny teknikk for å utvikle kvaliteten på tjenestene • Jobbe mer systematisk med kontinuerlig forbedring i hele organisasjonen ved å løfte opp avvikrapporter og ROS-analyser i faste kvalitetsnettverk • Jobbe mer systematisk med å involvere brukerne i kvalitetsutvikling • Jobber godt sammen med andre kommuner for å utvikle kvaliteten på tjenestene på enkelte sektorer og enheter, men fortsatt potensial for større samarbeid på alle enheter • Samarbeide mer systematisk med organisasjoner (høyskole, konsulenter, etc) som arbeider med forskning og utvikling	• Har ikke en helhetlig utviklingsstrategistrategi for kommunens arbeid med organisasjonsutvikling • Jobber lite systematisk med å samordne arbeidet med kvalitetsutvikling i strategisk ledergruppe, på både organisasjons- og tjenesteperspektivet • Jobber lite med læring på tvers i organisasjonen for å identifisere gode eksempler og beste praksis for arbeidet med kvalitetsutvikling • Har ikke et helhetlig system på kommunenivå for å etterspørre og måle kontinuerlig forbedring • Har ikke et system som tilrettelegger og stimulerer medarbeiderne til kreativitet og nytenkning

Kvalitetsorganisasjonen

ADM/AMU

Kommunedirektør

Strategisk ledergruppe

Kvalitetsteamet

Kvalitetsgrupper på tjenestene

Organisasjonskvalitet



KS KONSULENT

Arbeidsgiverpolitikk

Område 7



KS KONSULENT

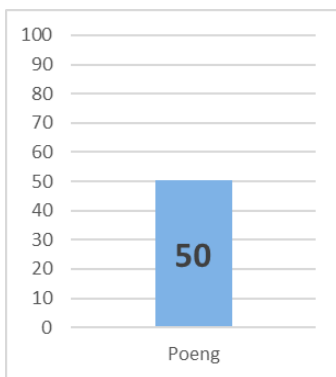


Poengfordeling område 7

		SUM	Maks
7.	Arbeidsliv	50	100
7.1	Strategi for et bærekraftig arbeidsliv	6,5	15
7.2	Strategisk kompetansemobilisering	26,0	40
7.3	Arbeidsmiljø og sykefravær	17,9	25
7.4	Likeverd og mangfold	0,0	20

Fokusområde 7: Arbeidsliv

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
• Jobbe helhetlig og systematisk for å øke nærværet og redusere sykefravær • God tilgang på kompetansemidler for medarbeiderne	• Har personalpolitiske retningslinjer, men disse er lite kjent i organisasjonen og har behov for revisjon • Profilere kommunen mer systematisk som en attraktiv arbeidsgiver • Bruker 10-Faktor for å utvikle arbeidsmiljøet, men bør vurder hvordan denne kan følges opp bedre/evt byttes med et annet mer hensiktsmessig verktøy • Jobbe mer systematisk med strategisk kompetanseutvikling for å møte framtidens behov • Har en felles mal/metodikk for gjennomføring av medarbeidersamtaler koblet opp 10-Faktorundersøkelsen, men denne brukes i varierende grad • Alle enheter har ikke oppdaterte kompetanseplaner • Se på hvordan prosessen rundt rekrutteringer kan optimalisere	• Jobber ikke med strategisk kompetansekartlegging på kommunenivå • Jobber ikke systematisk for å øke mangfoldet i organisasjonen • Jobber ikke systematisk for å motvirke diskriminering og særbehandling blant kommunens ansatte

Lederskap og medarbeiderskap

Område 8



KS KONSULENT

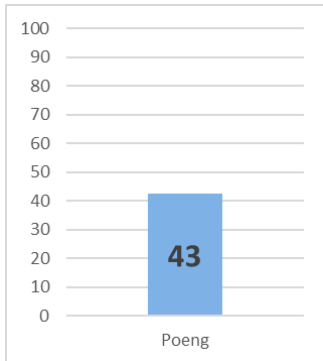


Poengfordeling område 8

		SUM	Maks
8.	Lederskap og medarbeiderskap	43	100
8.1	Strategi for lederskap og medarbeiderskap	6,7	20
8.2	Lederskapets oppdrag og forutsetninger	18,0	30
8.3	Intern kommunikasjon og ledelsesinformasjon	6,7	20
8.4	Utvikling av lederskap og medarbeiderskap	11,8	30

Fokusområde 8: Lederskap og medarbeiderskap

Poengskår:



Styrker	Utfordringer	Svakheter
Lederne har gode forutsetninger og støtte for å kunne utøve et godt lederskap (effektive støttesystemer, håndterbart kontrollspenn, gode stabs/støttefunksjoner, etc)	- Har en strategi for lederskap i «Kommunaldirektørens internkontroll», men dette er ikke konkretisert tydelig i handlingsplaner hvordan det skal implementeres/følges opp - Strategisk ledelse må være mer synlig og tilgjengelige for organisasjonen - Strategisk ledelse må bli mer synlig og tydelig i utviklingsarbeidet - Har ikke et gjennomgående system med lederavtaler med årlig rullering og oppfølging, selv om enkelte leder har det - Ledelsesinformasjonen fremstår som litt fragmentert og tilfeldig - Hadde et godt lederutviklingsprogram gående før pandemien, men som ikke er videreført - Ledelsesstrukturen fungerer godt på sektor – men mindre godt på tvers i organisasjonen - Jobbe mer systematisk med hvordan kommunen skal jobbe med utvikling av medarbeiderskapet (tydeliggjøring av oppdrag og ansvar, medarbeidersamtaler og medarbeiderskapsutdanning) - Utvikle HMS-gruppene til et mer helhetlig og gjennomarbeidet system for å gi de ansatte innflytelse og delaktighet igjennom partsgrupper	- Har ikke en strategi for medarbeiderskap - Har ikke faste tverrfaglige enhetsledermøter hver måned for å sikre at lederne agerer som forbilde og er bærere av kommunens visjon, verdigrunnlag og mål – dvs en felles ledelses-organisasjonskultur - Har ikke et system med faste årlige ledersamtaler på bakgrunn av lederavtalen for alle ledere

Veien videre?

IGP – (Individuell, gruppe og plenum)

1. Hva tenker du/ vi er de tre viktigste fokusområdene bør ha?
2. Hva tenker du/ vi er de to fokusområdene vi ikke bør

To hovedstrategier for å lykkes:

Helhetlig

Systematisk



GJENNOMGANG AV GRUPPESVARENE?

Har vi noen fokusområder som går igjen som aktuelle?

Har vi noen som går igjen som «uaktuelle»?

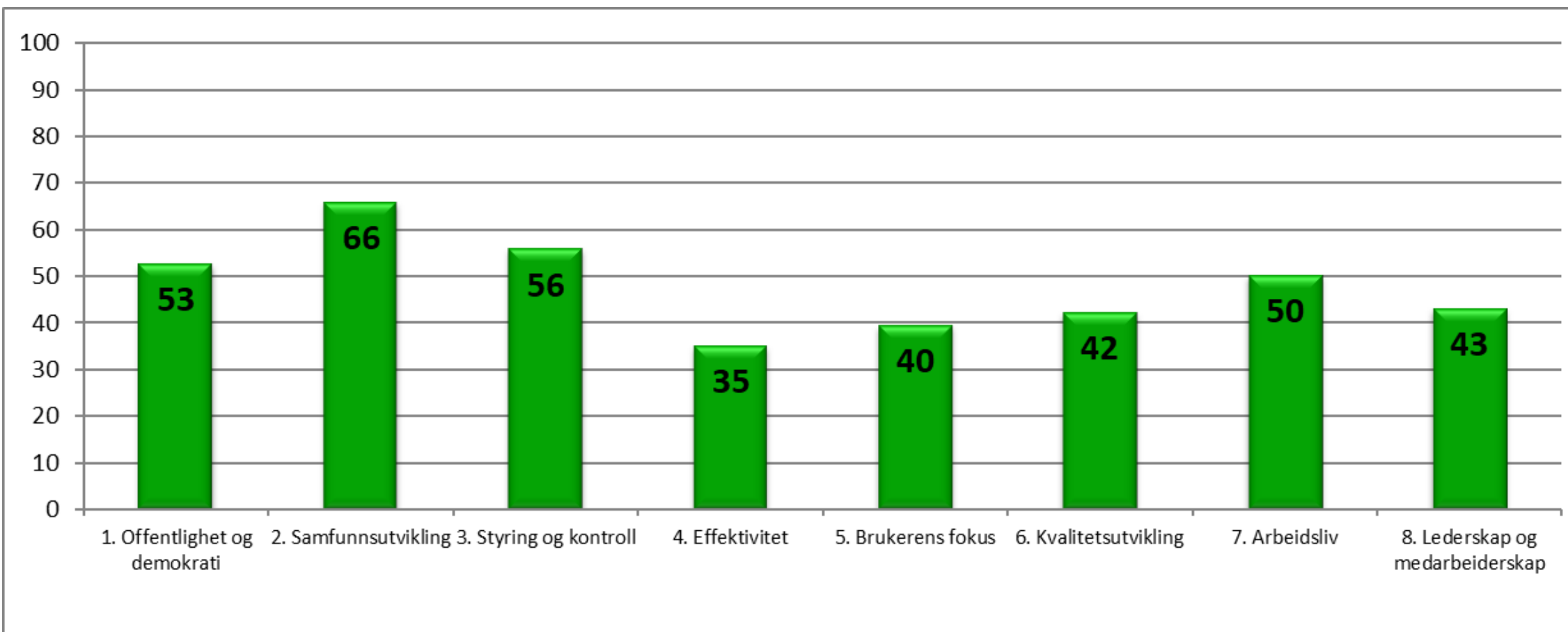
Det blir ny ledersamling i slutten av mars der prioriteringer fra denne samlinga, ledergruppa og politikerne sammenstilles i en rapport???????

Utviklingsstrategi

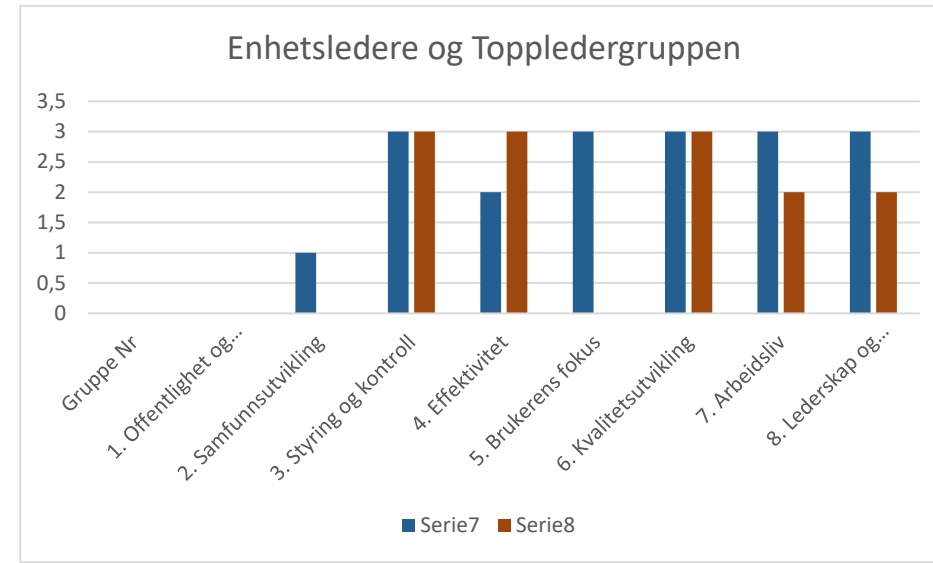
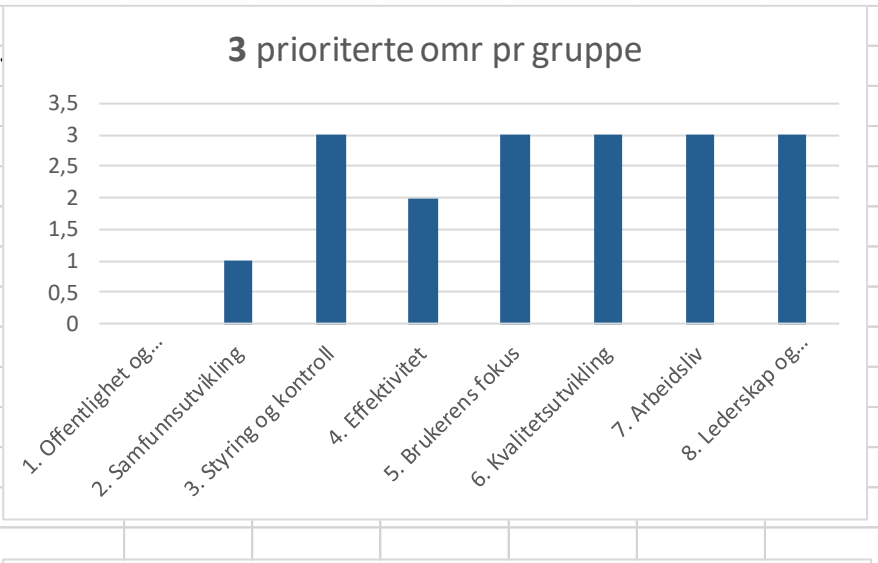


Neste
steg?

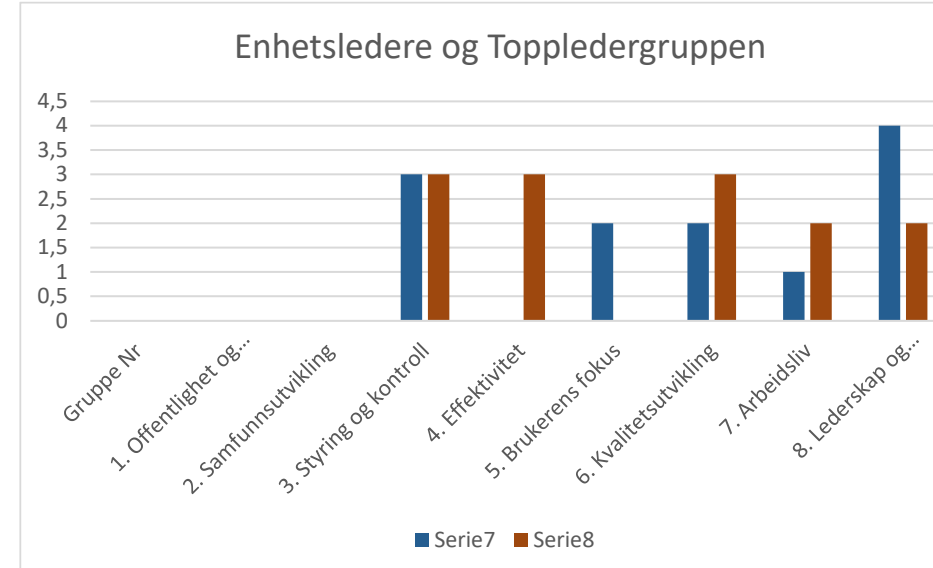
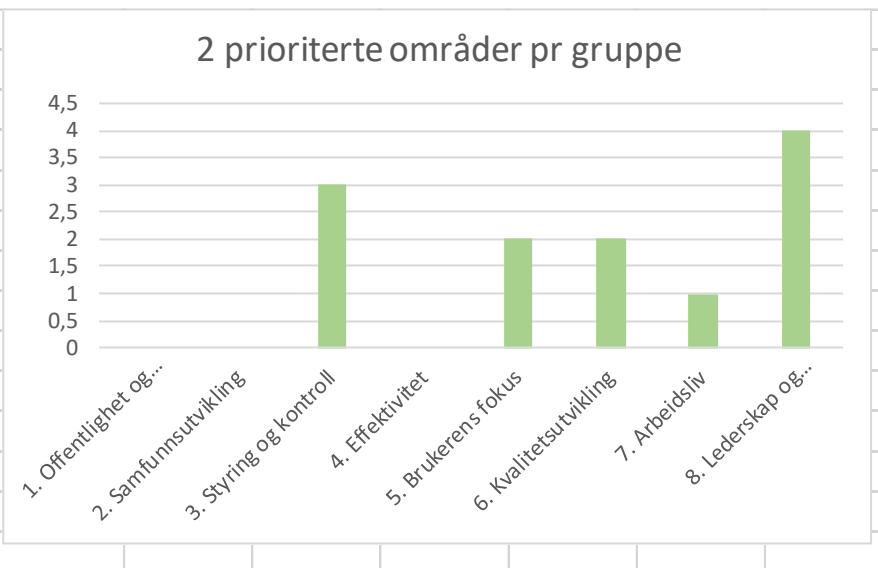




Prioriter 3 områder pr gruppe	
Gruppe Nr	Nettledere
1. Offentlighet og demokrati	0
2. Samfunnsutvikling	1
3. Styring og kontroll	3
4. Effektivitet	2
5. Brukerens fokus	3
6. Kvalitetsutvikling	3
7. Arbeidsliv	3
8. Lederskap og mearbeiderskap	3



Prioriter 2 områder pr gruppe	
Gruppe Nr	SUM
1. Offentlighet og demokrati	0
2. Samfunnsutvikling	0
3. Styring og kontroll	3
4. Effektivitet	0
5. Brukerens fokus	2
6. Kvalitetsutvikling	2
7. Arbeidsliv	1
8. Lederskap og mearbeiderskap	4



Videre process...

