

Notat/ status til prosjekteigar frå administrativ arbeidsgruppe 24.05.19 – Strategi og styring

Undergrupper:

- Budsjett, rekneskapssystem og kontoplan
- Rutinar, reglement og internkontroll
- Innkjøp
- Fakturering kommunale krav, eigedomsskatt og innkrevjing
- Skatteinnkrevjing

Mål/ visjon for arbeidet:

Sikre at Voss herad er tufta på godt økonomisk styringsgrunnlag med gode analysar, vurderingar, effektive arbeidsprosessar og styrande dokument som legg til rette for økonomisk berekraft.

Delmål

- Budsjett og rekneskapssystem med ny kontoplan må vera på plass våren 2019
- Økonomiplan for 2020-2024 skal vedtakast våren 2019
- Nye økonomi- og finansreglement skal vedtakast hausten 2019
- Samordna alle innkjøpsavtalar
- Vidareføra og samordna internkontrollarbeidet

Status for arbeidsgruppa:

Fokusområde i perioden har vore:

| Fokusområde | Skildring | Status |
|---|---|--|
| Organisasjonsplan og innplassering til stabsavdelinga | Struktur på avdelinga vart fastsett etter høyringsrunde, og alle vart innplassert til avdeling og hovudarbeidsområde 1.04.19. Dette etter å hatt kartleggingssamtalar med alle aktuelle. Strategi og styring vert organisert med to underavdelingar, Økonomi og Styring og analyse. | Ferdig |
| Kontoplan og avdelingsstruktur | Kontoplan og ansvarsstruktur for ny kommune er utvikla og fastsett i samråd med aktuelle fagpersonar. | Ferdig |
| Økonomiplan 2020-2023 | Framlegg til økonomiplan er utarbeida i systemet Framsikt og sendt til begge kommunestyra og aktuelle råd og utval, 9.05.19. Framlegg er basert på budsjett 2019 for Granvin og Voss og det er justert for endringar. | Noko justering fram til utsending til Fellesnemnda 6.06.19 |
| Samordning eigedomsskatt og innføring | Sak om eigedomsskatt og fakturering av kommunale krav er lagt fram for Fellesnemnda. | Ferdig |
| Samordning av innkjøpsavtalar | <ul style="list-style-type: none">• Ok for nye avtalar• Jobbar med å inngå nye avtalar ved utløp• Vurdere om endring er vesentlig for avtalar som ikkje går ut i 2019 og tiltak vil gjerast haust 2019 | Påbegynt |
| Kartlegge område med behov for forbetring og rutinar | Gjennom samtalar med tilsette og arbeidsmøte med heile stabsavdelinga har det kome fram konkrete område som må forbetrast/forenklast og det må etablerast skriftleg rutine. Dette gjeld: | Påbegynt |

| | | |
|---|---|----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Fakturabehandlingsprosessen • Opplæring/informasjon til leiarar og tilsette • Innfordring • Ta i bruk IT-system for å effektivisere • Betre leverandør oppfølging • Internkontroll | |
| Samordne system og løysingar med leverandørar | Det er gjennomført møter med fleire leverandørar for å sikre at naudsynte oppgåver vert gjort før 01.01.2020. | Påbegynt |
| Internkontroll | Det er tilsett ny beredskaps- og internkontrollrådsgjevar som har starta arbeidet med å vurdere system og rutinar for internkontroll for Voss herad. | Påbegynt |

Oppgåver som er forseinka

| Fokusområde | Status | Status |
|--------------------------------------|--|-----------|
| Utarbeide nytt økonomireglement | Er under utarbeiding og vil bli lagt fram til behandling i Fellesnemnda 14.06.19 | Forseinka |
| Utarbeide nytt finansreglement | Vart innført nytt for Voss kommune haust 2018. Vil vurdere oppdatering og legge fram til behandling i Fellesnemnda haust 2019. | Forseinka |
| Tilsette leiar for avdelinga Økonomi | Etter intern lysingsrunde lukkast ein ikkje å finne rette person til stilling. Leiarstillinga vil bli lyst ut haust 2019. | Forseinka |

Utfordringar



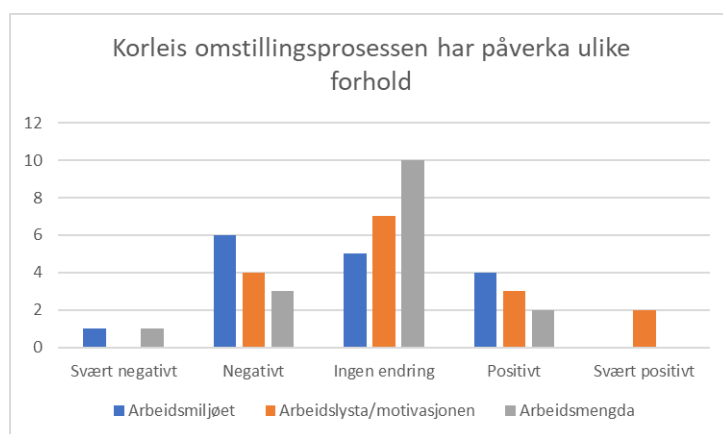
| Utfordring | Tiltak |
|--|---|
| Det har vore utfordrande å finne tid til forbetningsarbeid og oppgåver knytt til samanslåinga samtidig med vanlege driftsoppgåver. Dette gjeld spesielt innafor rekneskap og innfordring. Dette er nok det fagområde der kommunen kan ha størst gevinst med å legge om rutinar og forbetre arbeidsprosessar. | Det vil setjast i gang fleire tiltak frå juni der både stabssjef og controller bistår. Tiltak omfattar: <ul style="list-style-type: none"> • Automatisering av innkomande faktura • Auke andel elektronisk faktura • Opplæring av organisasjon • Lage rutinar og oppslagsverk • Innføre e-handel • Auke bruk av e-ordre |
| Det har vore vanskeleg å få tilbakemeldingar og tilbod frå Visma nye modular som kan forbetre arbeidsflyt. | Fortsetje å halde trykk på kontakt. Det må eventuelt løftast til høgare nivå. |

Planlagte utviklingsaktivitetar og prioriterte oppgåver framover (jmfr. styringsdokument)

Det vert no jobba med å bygge avdelinga med felles og ønska kultur, etablere godt samarbeid på tvers av fag, etablere gode arbeidsprosessar, fastsetje rutinar og fordeling av oppgåver. Avdelinga hadde ei heildagssamling i mai der fokuset var kva retning avdelinga skal gå, kartlegging av kultur og kva kultur ein ynskjer å ha framover og kartlegging av forbetningsområde. Det vil i perioden framover bli jobba meir systematisk og intensivt med å forbetre arbeidsprosessar, etablere nye rutinar og hente gevinst ut av dei systema me allereie nyttar. Det vil også jobbast med å forbetre innkjøpsrutinar og innføra e-handel.

Risikovurdering av omstillingsprosessen

Det er gjort ei overordna kartlegging kartlegging på korleis omstillingsprosessen påverkar arbeidsmiljø- og forhold. Oppsummert syner kartlegginga at det har både negativ og positiv verknad:



Det er ein utfordring av gruppa av tilsette sprikar i motivasjon og syn på endringa. Dette vert ei viktig leiaroppgåve framover, men vil ta noko tid å løyse.

Etter samtalar og møter har det kome fram følgjande hovudfaktorar som pregar arbeidsmiljøet. Dei viktigaste er lista under, både negative og positive:

| Negativ risiko | Skildring | Tiltak for å redusere effekt |
|---|---|--|
| Redusert motivasjon som følge av høgt arbeidspress | Enkelte tilsette jobbar mykje ut over normal arbeidstid. Når arbeid med kommunesamanslåing kjem på toppen av dette, vert belastinga stor og kapasitet til å gjennomføre endring avgrensa. | <ul style="list-style-type: none"> Må gjere tiltak for å effektivisere dagens arbeidsprosessar Gjere endringsarbeid i rolegare tider og fordele på fleire – lage meir detaljert liste av oppgåver, ansvar og tidsfristar |
| Redusert motivasjon og frustrasjon på grunn av uvisse om endring i ansvar og oppgåver | Enkelte har uttrykt negative kjensler knytt til at det er uklart korleis oppgåver og ansvar vert fordelt. Majoriteten har likevel uttrykt at dei ikkje kjenner dette som negativt, heller positivt. | <ul style="list-style-type: none"> Samtalar med dei det gjeld Avklare sentrale oppgåver og ansvar ut over hausten Større deltaking i arbeidet med forbetring av arbeidsprosessar for å sikre eigarskap og samarbeid. Oppfordra alle at dersom nokon kjenner på negative kjensler så bør dette takast opp Meir tilgjengeleg leiar for uformelle samtalar |

| | | |
|---|--|--|
| Jobbar ikkje i same retning – misforståingar og frustrasjon | Ulike fagområde og personar har ikkje same kultur og normer. Dette gjer at ein jobbar i ulike retningar. Dette gjer omstillingsarbeidet meir krevjande og fører til noko frustrasjon og negative kjensler. | <ul style="list-style-type: none"> • Jobbe med å etablere felles kultur og normer • Leggje til rette for større deltaking i etablering av avdelinga – møter 1 gang i månaden ut året |
| Manglande leiing påverkar motivasjon og arbeidsmiljø negativt | Manglande leiing av eksisterande verksemd og arbeidsgruppa. | <ul style="list-style-type: none"> • Meir detaljert tidsplan for prosjekt • Tilsetje leiar for avdelinga Økonomi hausten 2019 |

| Positiv risiko | Skildring | Tiltak for å realisera effekt |
|---|--|---|
| Redusert arbeidspress og stress ved å effektivisere og fordele oppgåver betre | Omstillinga kan betre arbeidsprosessar og -rutinar slik at arbeidsbelastinga vert redusert på enkelte. | <ul style="list-style-type: none"> • Kartlegge og forbetre arbeidsprosessar • Ta i bruk IT-system slik at ein kan automatisere mest mogleg. |
| Auka motivasjon gjennom fagleg samarbeid | Fleire har uttrykt omstillinga som positiv for fagleg samarbeid og utvikling. | <ul style="list-style-type: none"> • Synleggjere gevinstar • Planlegge for tverrfagleg samarbeid i delprosjekt av omstillingsarbeidet |

Saker som må avgjerast i Fellesnemnda

- Økonomiplan 2020-2023
- Økonomireglement
- Finansreglement
- Føringar om pensjon

Behov for støtte/ hjelp:

Arbeidsgruppa har behov for ekstern støtte frå Visma for å etablere beste praksis i arbeidsprosessar og bruk av system.

Medverknad frå andre ressurspersonar:

Tillitsvalde og verneombod har delteke i prosessen med organisering av avdelinga og innplassering av personar. Tillitsvald vil bli meir involvert framover når det vil bli jobba meir systematisk og meir omfattande med endringar i måten tilsette jobbar på.

Informasjon til tilsette:

Det er gjennomført høyringsrunde for organisering av stabsavdelinga, og kartleggingsamtalar med kvar einskild som var aktuell for avdelinga der kartlegging av oppgåver og ynskjer vart lagt fram frå tilsette. Innplassering og aktuelle saker er også tatt opp i leiargruppa for Voss herad.

I samband med omstillinga har det også vore to fellesmøter for alle aktuelle til stabsavdelinga. Det er også gjennomført ein heildagssamling der ein starta arbeidet med å bygge kultur basert på kartlegging av dagens status og viktig forbetningsarbeid framover.

Det har vore avgrensa med informasjon frå stabsavdelinga, men det vil koma meir aktuelle vurderingar og avklaringar framover.

Gevinstrealisering

Arbeidsgruppa har starta arbeidet med kartlegging av gevinstar og planlegging av tiltak der ein kan hente ut gevinst. Arbeidsgruppa vil jobbe med lage ein gevinstrealiseringsplan. Noko gevinst i høve betring av arbeidsprosessar og etablering av felles kultur er venta haust 2019.