

# ÅS KOMMUNE

## MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget har møte i Moer sykehjem, 1. etasje,  
møterom 1-3

24.03.2011 kl. 16.00

Møtet er åpent for publikum i alle saker med mindre saken er unntatt offentlighet eller møtet lukkes i henhold til lov.  
Saksdokumentene ligger til offentlig gjennomsyn på rådmannskontoret.  
Innkallinger og protokoller legges til gjennomsyn på servicetorget og bibliotekene, og publiseres på [www.as.kommune.no](http://www.as.kommune.no).

### Saksliste:

- **INFORMASJON FRA RÅDMANNEN**

1. Orientering om ledig rektorstilling ved Nordbytun ungdomsskole, jf. notat 11.03.2011, lnr. 4931/11
2. Enhetslederstilling psykisk helse, jf. e-post 7.3.2011

<b>ADM-sak 3/11</b>	11/1146	
<b>REKRUTTERING TIL HELSE- OG SOSIALTJENSTEN (SAMHANDLINGSREFORMEN)</b>		Side 3
<b>ADM-sak 4/11</b>	11/62	
<b>SERVICE- OG KOMMUNIKASJONSSJEF - TILSETTING</b>		Side 7
<b>ADM-sak 5/11</b>	11/1194	
<b>INSPEKTØRSTILLING ÅSGÅRD SKOLE</b>		Side 10
<b>ADM-sak 6/11</b>	10/3036	
<b>ØKT STILLINGSHJEMMEL - FINANSFORVALTNING</b>		Side 14

<b>Ås, 16.03.2011</b>	<b>Eventuelt forfall eller inhabilitet meldes til Vibeke Berggård, tlf. 64 96 20 04 eller e-post: <a href="mailto:politisk.sekretariat@as.kommune.no">politisk.sekretariat@as.kommune.no</a>.</b> (Det sendes personlig svar på at slik e-post er mottatt, dersom svar ikke mottas innen rimelig tid før møtet må telefonbeskjed gis)
<b>Johan Alnes Leder</b>	<b>Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.</b>

## **REFERATSAKER TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET 24.03.2011:**

### **Rundskriv fra Kommunenes Sentralforbund:**

1. INNHOLDSFORTEGNELSE for KS Forhandling/Arbeidsgiver rundskriv år 2010

### **Protokoller:**

2. Arbeidsmiljøutvalget 01.02.2011

### **Innkallinger:**

3. Arbeidsmiljøutvalget 01.02.2011

**ADM-sak 3/11**  
**REKRUTTERING TIL HELSE- OG SOSIALTJENSTEN**  
**(SAMHANDLINGSREFORMEN)**

Saksbehandler: Marit Roxrud Leinhardt	Arkivnr: 410	Saknr.: 11/1146
<b>Utvalg</b>	<b>Sak nr.</b>	<b>Møtedato</b>
Administrasjonsutvalget	3/11	24.03.2011
Hovedutvalg for helse og sosial	/11	23.03.2011
Formannskapet	/	

**Rådmannens innstilling:**

1. Assistentstillinger i helse og sosialtjenesten utlyses som assistent / fagarbeider, og kommunen ansetter høyeste tilgjengelige kompetanse.
2. Fagarbeider/miljøarbeider-stillinger i helse og sosialtjenesten utlyses fagarbeider/sykepleier og miljøarbeider/miljøterapeut, og kommunen ansetter høyeste tilgjengelige kompetanse.
3. Eventuelle endringer konsekvensjusteres i forbindelse med budsjettbehandlingen hvert år.

Rådmannen i Ås, 15.03.2011

Per A. Kierulf (sign.)

**Tidligere politisk behandling:**

Ingen

**Avgjørelsesmyndighet:**

Formannskap

**Behandlingsrekkefølge:**

Administrasjonsutvalget  
Hovedutvalg for helse og sosial  
Formannskap

**Utskrift av saken sendes til:**

Økonomiavdelingen  
Helse- og sosialsjefen

**SAKSUTREDNING:****Bakgrunn:**

Kommunene vil få et betydelig meransvar i forbindelse med nytt lovverk i **samhandlingsreformen** fra 2012. Fremtidens kommunerolle innebærer mange nye oppgaver. Dette forutsetter rett kompetanse og tilstrekkelig kapasitet i tjenestene. Det å rekruttere og beholde medarbeidere med riktig kompetanse, vil stille krav til god ledelse og strategisk planlegging.

I årene framover blir strategisk kompetansestyring enda viktigere enn det er i dag nettopp på grunn av veksten i tjenestene med nye oppgaver som følge av samhandlingsreformen og veksten i antallet eldre.

78 av landets kommuner er tatt opp i KS-prosjektet "Flink med folk i første rekke for 2011". Nettverkene er delt inn i områder, og området Akershus og Østfold består av kommunene Asker, Bærum, Nesodden, Oppegård, Vestby, Halden, Marker, Moss og Ås kommune.

Kommunene vil gjennom året jobbe i kommunenettverk for å videreutvikle god ledelse og praksis for **strategisk kompetansestyring**.

I nettverkssamlingen vektlegges:

- Strategisk kompetanseutvikling
- Utarbeidelse av strategisk kompetanseplan for din kommune
- Fremtidsrettet ledelse
- Arbeidsplassen som læringsmiljø
- Brukermedvirkning for riktig kvalitet

Hver kommune deltar med 3-5 personer. Det blir avholdt 3 nettverkssamlinger à 2 dager i løpet av 2011. Det er lagt inn egeninnsats mellom samlingene, knyttet til utarbeidelse av en strategisk kompetanseplan. I hvert nettverk arbeider 6–10 kommuner sammen for å dele erfaringer og utvikle gode systemer for strategisk kompetansestyring. KS bidrar med faglig kunnskap og sørger for all praktisk tilrettelegging av nettverkene. Kommunene bidrar med egen erfaring, problemstillinger og refleksjon knyttet til kompetanseutvikling og -planlegging.

Ås kommune deltar altså i dette KS nettverket: "Strategisk kompetansestyring i helse og sosialtjenesten", som er et ledd i forberedelser til samhandlingsreformen. Nettverket gjennomfører dette som prosjekt, som skal gi hver enkelt kommune en kartlegging og et utkast til en plan.

**Videre:**

Kommunen har gjennom Fylkesmannens øremerkede kompetansemidler ift "Kompetanseløftet" og Omsorgsplan 2015 de siste 5 år hatt muligheter til å satse på kompetanseutvikling i pleie- og omsorgstjenesten.

Dette har Ås kommune gjort ved å bidra til at flest mulig ufaglærte får mulighet til å ta fagarbeiderutdanning, også minoritetsspråklige (egne programmer), stipend til personer som tar sykepleierutdanning på heltid og ulike videreutdanninger / spesialiseringer for sykepleiere og vernepleiere.

I Follo har vi allerede etablert et velfungerende kompetansenettverk innenfor pleie og omsorgstjenesten, "Kompetansehjulet i Follo."

Dette nettverket er det også hensiktsmessig å videreutvikle nå når KS gir drahjelp, slik at vi utvikler en mer velsmurt faglig struktur og en pleie og omsorgstjeneste som sprer kunnskap bedre, slik at variasjonen på tjenestene minsker og kvaliteten blir jevnere.

### **Fakta i saken:**

Det er i perioder vanskelig å rekruttere personell med ønsket / nødvendig kompetanse, og denne utfordringen vil bare øke i årene fremover.

Beregninger gjort av SSB viser at hver tredje ungdom må velge en utdanning innenfor helsesektoren i de neste 20-30 årene, om vi skal opprettholde dagens tjenestekapasitet i helsevesenet. Det er selvfølgelig verken bærekraftig eller realistisk, slik at konkurransen om kompetansen vil bli stor.

Telemarksforskningen gjennomførte i 2010 undersøkelsen "Kostnader og kvalitet i pleie- og omsorgssektoren" for KS – kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon.

En av konklusjonene var at faglært arbeidskraft er dyrere enn ufaglært, men likevel blir kostnadene for kommunene lavere når andelen faglærte øker. Årsaken er nettopp at faglært arbeidskraft er mer produktiv enn ufaglært. Samlet sett gir en høyere andel ansatte med fagutdanning bedre tjenester til lavere kostnader.

Dette viser at kvalitet i pleie- og omsorgssektoren ikke ensidig avhenger av flest mulig årsverk, men av at de som gir tjenestene har en god og bred faglig kompetanse. Både stat og kommunesektor bør nå arbeide sterkere for å sikre en høyere andel ansatte med slik kompetanse. Det vil lønne seg, både for brukerne og for kommunebudsjettene.

### **Vurdering av saken:**

På bakgrunn av de utfordringer kommunen og tjenesten står ovenfor, vil det være klokt å knytte til seg personer/ansatte med kompetanse, når anledningen byr seg. Det er også mange ansatte i kommunen som utdanner seg og "venter" på en stilling med den kompetansen de har skaffet seg, ofte med kommunens hjelp / bidrag.

Derfor mener rådmannen at det bør åpnes for at man ansetter den kompetansen man "får tak i" ved hver utlysning etter følgende prinsipper:

- Assistentstillinger i helse og sosialtjenesten utlyses som assistent / fagarbeider, og kommunen ansetter høyeste tilgjengelige kompetanse.
- Fagarbeider/miljøarbeider-stillinger i helse og sosialtjenesten utlyses som fagarbeider/sykepleier og miljøarbeider/miljøterapeut, og kommunen ansetter høyeste tilgjengelige kompetanse.
- Eventuelle endringer konsekvensjusteres i forbindelse med budsjettbehandlingen hvert år.

### **Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser:**

Endringer i kompetansen i stillingene trenger ikke umiddelbart å ha noen økonomiske konsekvenser. Dette avhenger i stor grad av den enkeltes ansiennitet, men over tid vil det føre til økt totalkompetanse i tjenesten og dermed også økte lønnskostnader. Derfor mener rådmannen det er tilstrekkelig å konsekvensjustere dette ved budsjettbehandlingen hvert år.

**Konklusjon med begrunnelse:**

Det er ingen tvil om at kommunen står foran formidable utfordringer i forbindelse med "Samhandlingsreformen" og den demografiske utviklingen. Konkurransen om kvalifisert arbeidskraft vil øke med årene. Derfor mener rådmannen det er viktig at Ås kommune er offensive i forhold til denne problematikken.

**Kan vedtaket påklages?**

Nei

**Ikrafttredelse av vedtaket:**

Umiddelbart

**ADM-sak 4/11**  
**SERVICE- OG KOMMUNIKASJONSSJEF - TILSETTING**

Saksbehandler: Per A. Kierulf	Arkivnr: 411	Saknr.: 11/62
<b>Utvalg</b>	<b>Sak nr.</b>	<b>Møtedato</b>
Administrasjonsutvalget	1/11	20.01.2011
Administrasjonsutvalget	4/11	24.03.2011

**Innstilling:**

Andreas Brodahl tilbys stillingen som service- og kommunikasjonssjef

Rådmannen i Ås, 15.03.2011

Per A. Kierulf

---

**Administrasjonsutvalgets behandling 20.01.2011:**

Egil Ørbeck (H) fremmet forslag om Marianne Røed (SP) som representant for administrasjonsutvalget.

Johan Alnes (A) fremmet følgende tilleggsforslag til innstillingens pkt. 1:  
Rådmannen vurderer kommentarene til utlysningsteksten før utlysning.

**Votering:**

Rådmannens innstilling pkt. 1 med Ap's tillegg ble enstemmig vedtatt.  
Rådmannens innstilling pkt. 2 ble enstemmig vedtatt.  
H's forslag til innstillingens pkt. 2 ble enstemmig vedtatt.  
Rådmannens innstilling pkt. 3 ble enstemmig vedtatt.

**Administrasjonsutvalgets vedtak 20.01.2011:**

1. Vedlagte utlysningstekst godkjennes. Rådmannen vurderer kommentarene til utlysningsteksten før utlysning.
2. Innstillingsutvalg består av følgende:
  - Rådmann
  - Leder IT-avdelingen
  - En representant for tillitsvalgte
  - En representant fra administrasjonsutvalget: Marianne Røed (Sp)

Innstillingsutvalget gjennomfører tilsettingsprosessen og legger frem sak for administrasjonsutvalget.

**Tidligere politisk behandling:**

Administrasjonsutvalget

**Avgjørelsesmyndighet:**

Administrasjonsutvalget

**Behandlingsrekkefølge:**

Tilsettingsutvalget

Administrasjonsutvalget

**Vedlegg som følger saken trykt:** Ingen

**Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter:**

Annonse

Utvidet søkerliste      **Unntatt offentlighet, jf. offl. § 25**

Samtlige søknader      **Unntatt offentlighet, jf. offl. § 25**

**Utskrift av saken sendes til:**

Administrasjonsutvalget som referatsak

Organisasjon- og personalavdelingen

Rådmannen

**SAKSUTREDNING:**

**Fakta i saken:**

Etter vedtak i administrasjonsutvalget 20. januar 2011 ble stillingen som service- og kommunikasjonssjef lyst ut i februar med søknadsfrist 28. februar.

26 søknader ble registrert mottatt innen søknadsfristen.

Tilsettingsutvalget har etter vedtak i administrasjonsutvalget bestått av:

Rådmann Per A. Kierulf

Helse- og sosialsjef Marit R. Leinhardt

Marianne Røed (Sp)

Tillitsvalgte Eli Stokkebø

Rådmannen valgte å supplere intervjugruppen med plan- og utviklingssjef Ellen Grepperud, som deltok på 3 av 4 intervjuer. Marianne Røed har ikke deltatt.

**Vurdering av saken:**

Etter utvalgets gjennomgang av søknadene ble fire kandidater innkalt til intervju, hvorav en kandidat var intern; leder for IT-avdelingen Andreas Brodahl.

Det ble gjennomført intervjuer med alle fire.

Etter intervjuene har tilsettingsutvalget en klar oppfatning av at Andreas Brodahl er den mest komplette søkeren som best imøtekommer Ås kommunes krav og forventninger på en tilfredsstillende måte.

Han er 44 år, opprinnelig lærerutdannet med spesialpedagogikk. Han har siden 2003 arbeidet som gruppeleder for IKT i Ås kommune. Han har i mange år arbeidet tett på



alle oppgavene som ligger under service- og kommunikasjonsavdelingen, og kjenner ansvarsområdet meget godt. Han har vært meget sentral i utviklingen av IT avdelingen til den velfungerende og robuste virksomheten det er i dag. Han har evnet å bygge et meget velfungerende og godt samarbeidsteam og har lykket med å snu avdelingens renommé til noe meget positivt for hele organisasjonen. Andreas har hatt ansvaret for utarbeidelsen avdelingens viktige strategiske planer som IKT-strategi, informasjonssikkerhetsplanen og IKT-strategi for skolen. Han deltar aktivt i det regionale utviklingsarbeidet i IKT-Follo og har deltatt i en rekke tverrfaglige prosjekter både i kommunen og regionalt. Andreas har opparbeidet sterk kompetanse på service- og kommunikasjonsavdelingens kjerneområder. Han er en respektert leder og er ønsket både av de ansatte og av kollegiet i rådmannens ledergruppe.

Med Andreas Brodahl i funksjonen som service- og kommunikasjonssjef er det grunn til å forvente at Ås kommune vil styrke sin mulighet til å øke effektiviseringspotensialet som ligger i mer effektiv bruk av elektroniske systemer og verktøy. Dette er helt nødvendig om kommunen skal evne å møte de betydelige utfordringer og forventninger vi står foran, både som tjenesteproducent, forvaltningsmyndighet, samfunnsutvikler og lokaldemokratisk arena.

**Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser:**

Tilbys samme lønn som Thora Bakka hadde.

**Konklusjon med begrunnelse:**

Andreas Brodahl anses å være den kandidaten som best imøtekommer Ås kommunes krav og forventninger til stillingen som service- og kommunikasjonssjef. Han tilbys stillingen på de vilkår som Thora Bakka hadde.

**Kan vedtaket påklages?**

Nei.

**ADM-sak 5/11**  
**INSPEKTØRSTILLING ÅSGÅRD SKOLE**

Saksbehandler: Laila G. Bakken	Arkivnr: 410 &24	Saknr.: 11/1194
<b>Utvalg</b>	<b>Sak nr.</b>	<b>Møtedato</b>
Administrasjonsutvalget	5/11	24.03.2011
Formannskapet	/	23.03.2011
Kommunestyret	/	

**Rådmannens innstilling:**

Med virkning fra 01.08.2011 opprettes det en stillingshjemmel som undervisningsinspektør ved Åsgård skole. I tillegg til krav om høgskoleutdanning og praksis fra skoleverket, bør inspektøren også ha relevant tilleggsutdanning i ledelse og/eller skoleutvikling.

Undervisningsinspektørstillingen finansieres innen skolens budsjettamme.

Rådmannen i Ås, 15.03.2011

Per A. Kierulf

**Tidligere politisk behandling:** Ingen

**Avgjørelsesmyndighet:**

Kommunestyret

**Behandlingsrekkefølge:**

Administrasjonsutvalget  
Formannskapet  
Kommunestyret

**Vedlegg som følger saken trykt:** Uttalelse fra Utdanningsforbundet

**Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter:** Ingen

**Utskrift av saken sendes til:**

Åsgård skole  
Utdanningsforbundet - Ås

**SAKSUTREDNING:****Fakta i saken:**

Alle skoler over en viss størrelse har en administrasjonsressurs som medfører at det i tillegg til rektor også er tilsatt 1 – 2 inspektører. I Ås kommune er det opprettet inspektørstillinger på begge ungdomsskolene, samt på Sjøskogen, Nordby, Rustad og Åsgård skole. Rustad har 2 inspektører.

**Vurdering av saken:**

Den administrative omorganiseringen som ble gjennomført i Ås Kommune i 2003 medførte en økning av lederoppgaver med tilhørende ansvar.

Åsgård skole fikk administrativt tillagt oppgaven med å tilsette morsmåslærere i kommunen. Disse lærerne skal fordeles mellom skolene slik at elever som har krav på slik opplæring får sine behov dekket. I løpet av skoleåret blir det mange tilsetninger og endringer fordi elever med minoritetsspråklig bakgrunn ofte kommer midt i et skoleår. Morsmåslærerne må til vanlig undervise på flere skoler, noe som krever god planlegging slik at de får en så god arbeidssituasjon som mulig.

Mange av våre morsmåslærere har også stillinger i andre kommuner.

Inneværende skoleår er det tilsatt 21 morsmåslærere fordelt på alle grunnskolene.

Oppvekst- og kultursjefen mener Åsgård skole bør styrkes ved at det opprettes en undervisningsinspektørstilling til ved skolen. Med bakgrunn i forventet elevtallsøkning ved skolen er det naturlig at det åpnes for denne muligheten nå.

Skolen har i dag en lederressurs på 200%, 100% lagt til rektorfunksjonen.

Dersom lederressursen til inspektør økes med 20% kan 120% fordeles på 2 inspektører. Slik inspektørressursen er brukt i dag er 30% satt av til administrative oppgaver som utføres av en teamleder. Inspektøren har 30% undervisning.

Fordeling av oppgaver mellom rektor og inspektørene avtales slik at samlet kompetanse i ledergruppen utnyttes optimalt. Rektor har det overordnede ansvaret. En fersk undersøkelse synliggjør at rektor i for liten grad har tilstrekkelig tid til å være faglig og pedagogisk støttespiller og veileder for skolens lærere. Balansen mellom administrative oppgaver og pedagogisk ledelse går i disfavør av det pedagogiske. Personalledelse skulle vært prioritert i større grad enn hva som er mulig innenfor en normalarbeidsdag.

Åsgård har høye ambisjoner om å sikre god kvalitet på undervisningen og oppfølgingen av elevene. Da må rektor få tid til skolevandring og til å følge opp den enkelte lærer med underveissamtaler.

Tidsbruk blant lærere og ledere i skolen er tema for Stortingsmeldingen "Tid for læring" som skal behandles av utdanningskomiteen i februar. Ved å øke lederressursen noe og fordele denne på 2 inspektører gis rektor i større grad mulighet til å drive pedagogisk ledelse og konsentrere seg om kjernevirksomheten, idet de administrative oppgaver kan fordeles på flere personer.

Godt pedagogisk utviklingsarbeid på skolen betyr å sette i gang prosesser som involverer alle ansatte og brukere. Dette krever mye og må følges nøye opp.

En ledergruppe vil i stor grad ha mulighet til å lykkes.

Stilling som undervisningsinspektør er ofte rekrutteringsstilling for senere å kunne bli rektor. I løpet av de neste 5 - 7 årene vil behovet for kompetente skoleledere i kommunen være stort.

Saken er drøftet med den lokale tillitsvalgte for Utdanningsforbundet, som også har behandlet saken i et klubbmøte onsdag 09.03.2011. Referat som vedlegg til saken.

**Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser:**

Inspektørstillingen finansieres innen skolens egen budsjetttramme. Den totale lederressursen i skolen økes med 20%.

**Konklusjon med begrunnelse:**

Med bakgrunn i ovennevnte, opprettes det med virkning fra 01.08.2011 en stillingshjemmel som undervisningsinspektør ved Åsgård skole. I tillegg til krav om høgskoleutdanning og praksis fra skoleverket, bør inspektøren også ha relevant tilleggsutdanning i ledelse og/eller skoleutvikling.

**Kan vedtaket påklages?**

Nei

**Ikrafttredelse av vedtaket:**

1.august 2011

**ENDRING AV LEDELSESSTRUKTUR – Åsgård skole**

- Uttalelse fra "klubben"

*Saksframlegg – "INSPEKTØRSTILLING ÅSGÅRD SKOLE" har blitt diskutert i klubben ved skolen. Konklusjonen ble følgende:*

Klubben stiller seg positiv til at det opprettes en undervisningsinspektørstilling til ved Åsgård skolen. Vi mener at det vil komme lærerne til gode at de administrative oppgavene ved skolen kan fordeles på flere.

Lærerne ved skolen ser behovet for at ledelsen ved en eventuell utvidelse i større grad kan drive pedagogisk veiledning, skolevandring og underveissamtaler. Klubben anser det som positivt at det ved en økning av lederressursen vil bli mer tid til denne type arbeid.



Håvard Fosstuen

ATV og klubbleder, Åsgård skole

**ADM-sak 6/11**  
**ØKT STILLINGSHJEMMEL - FINANSFORVALTNING**

Saksbehandler: Emil Schmidt	Arkivnr: 250 &00	Saknr.: 10/3036
<b>Utvalg</b>	<b>Sak nr.</b>	<b>Møtedato</b>
Formannskapet	3/11	19.01.2011
Kommunestyret	4/11	02.02.2011
Formannskapet	18/11	09.03.2011
Administrasjonsutvalget	6/11	24.03.2011
Kommunestyret	/	

**Formannskapets innstilling 09.03.2011:**

1. Innsatsen på plassering av overskuddslikviditet økes med sikte på å få økte renteinntekter. Økonomiavdelingen styrkes med 0,2 årsverk som en del av denne satsingen, samt for å ivareta kravene som stilles i nytt finansreglement.
2. Stillingen finansieres med økte renteinntekter som følge av plassering av overskuddslikviditet.
3. For 2011 økes lønnsbudsjettet for ansvar 1600 med kr 100 000. Samtidig økes renteinntekter på ansvar 9000 med kr 500 000.  
Kostnader og inntekter for 2011 til 2014 innarbeides i Handlingsprogram med økonomiplan for samme periode ved neste revidering av budsjettet.

**Formannskapets behandling 09.03.2011:**

Egil Ørbeck (H) fremmet tilleggsforslag om nytt pkt. 3:  
For 2011 økes lønnsbudsjettet for ansvar 1600 med kr 100 000. Samtidig økes renteinntekter på ansvar 9000 med kr 500 000.  
Kostnader og inntekter for 2011 til 2014 innarbeides i Handlingsprogram med økonomiplan for samme periode ved neste revidering av budsjettet.

**Votering:** Rådmannens innstilling med H's tilleggsforslag ble enstemmig tiltrådt.

**Rådmannens innstilling 01.03.2011:**

1. Innsatsen på plassering av overskuddslikviditet økes med sikte på å få økte renteinntekter. Økonomiavdelingen styrkes med 0,2 årsverk som en del av denne satsingen, samt for å ivareta kravene som stilles i nytt finansreglement.
2. Stillingen finansieres med økte renteinntekter som følge av plassering av overskuddslikviditet.

**Tidligere politisk behandling:**

Kommunestyret 02.02.2011, K-sak 4/11

**Avgjørelsesmyndighet:**

Kommunestyret

**Behandlingsrekkefølge:**

Formannskapet

Administrasjonsutvalget

Kommunestyret

**Vedlegg som følger saken trykt:** Ingen

**Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter:** K-sak 4/11

**Utskrift av saken sendes til:**

Økonomisjef

Organisasjon- og personalsjef

**SAKSUTREDNING:**

**Fakta i saken:**

Kommunestyret vedtok 2.2.2011 nytt finansreglement for Ås kommune. Bakgrunnen for revidering av reglementet var blant annet at forskrift 2009-06-09 om kommunenes finansforvaltning stiller nye krav til administrative rutiner og rapportering.

I kommunestyrets vedtak av 2.2.2011 ble det vedtatt følgende i punkt 5:

*"Det fremmes egen sak vedrørende nødvendig styrking av økonomiavdelingen for å ivareta kravene som stilles i nytt finansreglement."*

Det er to årsaker til at rådmannen nå foreslår å øke bemanningen innen finansforvaltning;

**Krav til administrative rutiner og kompetanse i kommunen**

For det første stiller ny forskrift større krav til rapportering og administrative rutiner. § 8 i forskriften sier følgende:

*Det skal etableres administrative rutiner som sørger for at finansforvaltningen utøves tråd med finansreglementet, gjeldende lover og denne forskrift, og at finansforvaltningen er gjenstand for betryggende kontroll. Det skal herunder etableres rutiner for vurdering og håndtering av finansiell risiko og rutiner for å avdekke avvik fra finansreglementet.*

I merknadene til forskriften står følgende merknad til § 8:

*Rutiner for vurdering av finansiell risiko vil inneholde prosedyrer og retningslinjer for vurdering av alle typer av finansiell risiko i finansielle avtaler før avtaleinngåelse. En forsvarlig finansforvaltning må bygge på at finansielle avtaler knyttet til plasseringer og låneopptak er gjenstand for en forsvarlig og betryggende*

saksutredning før avtaler inngås. En forsvarlig saksutredning er av betydning både for å kontrollere om en følger eget fastsatt finansreglement, og for å avklare om den finansielle risiko er vesentlig. Kommunen eller fylkeskommunen må selv kunne foreta nødvendige faglige vurderinger forut for inngåelse av finansielle avtaler, jf. kravet i forskriften § 3 om at finansreglementet skal baseres på egen kunnskap.

Rutiner for vurdering av finansiell risiko vil videre inneholde prosedyrer og retningslinjer for overvåkning og vurderinger av utviklingen i den finansielle risiko som kommunen eller fylkeskommunen er utsatt for, og forholdet til tillatt risikonivå og krav til risikospredning fastsatt i finansreglementet. Rutiner for håndtering av finansiell risiko vil inneholde prosedyrer og retningslinjer for hvordan finansiell risiko skal håndteres i tråd med finansreglementet.

Videre stiller forskriften økt krav til kompetanse, jf. § 3 i forskriften:

*Det skal i kommunen eller fylkeskommunen være kunnskap om finansforvaltning som til enhver tid er tilstrekkelig for at kommunen eller fylkeskommunen kan utøve sin finansforvaltning i tråd med sitt finansreglement. Dette gjelder også når kommunen eller fylkeskommunen kjøper finansforvaltningstjenester fra andre.*

Rådmannen vurderer kravene som stilles i ny forskrift, både til interne rutiner og kompetanse, gjør det nødvendig å styrke bemanningen på området.

### **Mulighet for økte marginer**

Det andre argumentet for å øke innsatsen på finansforvaltning er at det kan gi mulighet for å bedre kommunens økonomiske resultat gjennom økt renteavkastning eller lavere renteutgifter. Kommunen forvalter store midler både på passiva og aktivasiden, og små endringer i marginer kan gi store utslag på kommunens økonomi:

Dette kan illustreres med følgende tabell:

Portefølje	Porteføljens størrelse	Prosentvis endring	Økonomisk effekt
Lån	1 000 000 000	0,10 %	1 000 000
Langsiktig finansielle aktiva	170 000 000	0,50 %	850 000
Overskuddslikviditet	100 000 000	0,50 %	500 000

Av tabellen ser vi at prosentvis endring av låneporteføljen er satt lavt (0,1%), da prisingen av lån i dag er slik at man ikke kan forvente store utslaget rentene ved å bruke gjeldsrådgiver. Imidlertid er porteføljen så stor at selv et lite utslag i rentemarginen gir stor økonomisk effekt.

For langsiktig finansielle aktiva er det større mulighet for økte rentemarginer. For langsiktig finansielle aktiva kan dette oppnås gjennom økt bevissthet om porteføljens sammensetning, herunder fordeling mellom sertifikater, obligasjoner og aksjefond og rentefølsomheten i porteføljen. En uavhengig finansrådgiver kan bistå på dette området.



For overskuddslikviditet kan det oppnås økte rentemarginer ved større grad av konkurranseutsetning. Eksempelvis kunne man to ganger i året ha en konkurranse på plassering av overskuddslikviditet gjennom å hente inn priser fra tre forskjellige banker. Slik konkurranse ble gjennomført i desember 2010, og resultatet av dette var en betydelig økning i rentemarginen.

#### **Vurdering av saken:**

Det faktum at Ås kommune har valgt å plassere 170 mill. kr i langsiktig finansiell aktiva i sertifikater, obligasjon og aksjefond, innebærer at det bør være et høyt fokus på god finansforvaltning i Ås kommune. Videre har Ås kommune valgt å ikke ha gjeldsrådgiver eller uavhengige finansielle rådgivere på aktivasiden. Rådgivningen på aktivasiden er i dag basert på eventuelle innspill fra de finansinstitusjoner hvor vi har plassert langsiktige finansielle aktiva. (DnB NOR, Carnegie og Skagen fondene). Dette stiller krav til at kommunen har egen kompetanse på finansforvaltning som er i stand til å kritisk vurdere denne form for rådgivning.

DnB NOR tilbyr i dag både gjeldsrådgivning og rådgivning på plassering av aktiva kostnadsfritt til kommuner som har DnB NOR som hovedbankforbindelse. Disse tjenestene kan kommunen benytte seg av i større grad enn i dag.

I det vedtatte finansreglementet er det åpnet for at kommunen kan inngå avtale om gjeldsrådgivning og finansrådgivning. Dette må eventuelt fremmes som et eget budsjettforslag. Rådmannen har hentet inn priser på både gjeldsrådgivning og finansrådgivning. Gjeldsrådgivning kan tilbys for ca 200 000 kr per år.

Når det gjelder priser på uavhengig finansrådgivning opplyser eksempelvis First Securities og Pareto at de tilbyr slike tjenester til kommuner for mellom 300 000 kr og 500 000 kr avhengig av omfanget på tjenestene. Med uavhengig rådgivning menes her at rådgiveren ikke plasserer midler i egne fond, men setter sammen en portefølje plassert i andre finansinstitusjoner. Dersom en andel av plasseringen foretas i finansrådgiverens egne fond, blir prisen redusert til mellom 0 og 100 000 kr. Men i dette tilfellet er det ikke lenger uavhengig rådgivning.

#### **Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser:**

Aktiv forvaltning av overskuddslikviditet antas å kunne gi årlige merinntekter til kommunen på mellom 500 000 kr og 1 000 000 kr, avhengig av rentemarkedet og nivået på overskuddslikviditet. For å kunne utnytte potensialet for rentegevinster gjennom plassering av overskuddslikviditet må det settes av økte ressurser til likviditetsprognoser og likviditetsstyring. Videre vil økt krav til rapportering i den nye forskriften om finansforvaltning medføre noe økte ressursbehov. Til sammen medfører økt fokus på likviditetsstyring og økt krav til rapportering et behov for en økning på ca 0,2 årsverk eller ca 100 000 kr. Netto effekten av økt satsing på finansforvaltning vil imidlertid være en gevinst på mellom 400 000 og 900 000 kr.

Økonomiavdelingen har i 2011 redusert bemanningen med 0,5 årsverk. 0,25 årsverk er som følge av vedtatte innsparinger i handlingsprogrammet 2011-14. resterende 0,25 er som følge av kutt som følger av tidligere vedtatt innsparing på sykelønns-

refusjoner på 95 000 kr. Rådmannen ser ikke annen mulighet for å dekke inn dette kuttet gjennom redusert bemanning. Med en styrking på 0,2 årsverk er bemanningen på ØKONOMI redusert med 0,3 årsverk fra 2010 til 2011.

**Alternativer:**

Det kan vurderes ulike alternativer for å styrke finansforvaltningen i kommunen. Et alternativ kan være å kjøpe tjenester på gjeldsrådgivning og plassering av aktiva. I dag utføres disse tjenestene av kommunen selv. Alternativt kan man velge å øke kommunens kompetanse og bemanning på området.

Uavhengig av om man velger å kjøpe inn tjenester til finansforvaltning eller ikke, stiller forskriften krav til at kommunen skal ha egen kompetanse på dette området, jf. § 3 i forskriften om kommuners finansforvaltning.

Dersom det ikke settes av økte ressurser må kravet til rapportering settes til et minimum, samt at forventet avkastning fra renteinntekter må reduseres. Rådmannen vil komme nærmere tilbake til de økonomiske konsekvenser i 1. tertialrapport 2011.

**Konklusjon med begrunnelse:**

Rådmannen anbefaler at man ikke kjøper inn tjenester til finansforvaltning nå. Dette fordi man ikke anser at økte marginer vil forsvare de økte kostnader på kjøp av disse tjenestene. Allikevel bør rådmannen løpende vurderer om det vil være hensiktsmessig å kjøpe tjenester på dette området. Dersom man senere ser det som hensiktsmessig å kjøpe tjenester på området bør det legges frem sak om dette.

Det anbefales å øke bemanningen i økonomiavdelingen med 0,2 årsverk til arbeidet med finansforvaltning. Ressursene settes av til implementering av nye krav til rutiner og rapportering som følge av ny finansforskrift. Videre settes det av noe økte ressurser til plassering av overskuddslikviditet.

For å få økt ekstern rådgivning innen gjeldsrådgivning og plassering av aktiva, økes samarbeidet med hovedbankforbindelsen på dette området. Bankavtalen som er felles for Follo kommunene skal ut på anbud i 2011. I den nye avtalen som fremforhandles bør det også legges vekt på at banken skal tilby gjeldsrådgivning og rådgivning på plassering av aktiva.