

Notat

Fra Kommunedirektøren

Til Kontrollutvalget ved sekretariatet

Dato: 16.4.2020

Kontrollutvalget har bedt kommunedirektøren med «sektorsjefer» om å legge fram skriftlig informasjon om det enkelte tjenesteområdet med vekt på pågående og kommende satsinger og utfordringer. Utvalget ønsker også administrasjonens oppfatning av risiko for at de enkelte tjenesteområder/enheter ikke følger lover og regler, ikke når fastsatte mål, ikke etterlever politiske vedtak eller drives lite effektivt.

Generelt

Pågående og kommende satsinger er beskrevet i [økonomiplanen](#) som ble vedtatt av kommunestyret 4.12.2019. For 2020 var det mange verbalforslag som ble vedtatt. Liste over disse og status på oppfølging vil kunne finnes [her](#). Vi legger stor vekt på å følge opp politiske vedtak, men legger ikke skjul på at det er kapasitetsbegrensninger slik at vi ikke alltid har den framdriften som var forutsatt. Det er ikke satt av midler til å innleie konsulenter etc. til utredninger, slik at disse må tas av ledere/ansatte i tillegg til/i stedet for de ordinære arbeidsoppgavene.

For å bidra til at Levanger kommune når strategiske samfunns mål og operative mål i tjenestene ble det høsten 2017 besluttet å utarbeide en nye [ledelsesplattform](#) i Levanger kommune. Vi anser god ledelse – som definert i plattformen – som avgjørende for å nå disse målene ved at ledelsen forvalter kommunens viktigste ressurs, de ansatte på en så god måte som mulig. Det ble arbeidet grundig i en partssammensatt prosjektgruppe som i sin prosjektrapport la fram forslag til hva som skal være kjennetegn på god ledelse i Levanger kommune og hvilken grunnleggende kjernekompetanse en trenger for utøvelse av god ledelse.

Stikkordsmessig er følgende kjennetegn på god ledelse i Levanger kommune formulert:

Ledere i Levanger kommune skal

- være endringsdyktig, omgivelsesorientert og samskapende
- være tillitsskapende og læringssøkende
- tilrettelegge for mestring og motivasjon
- utvikle helsefremmende og etisk bevisste arbeidsplasser
- vise gjennomføringskraft og evne til å prioritere tildelte ressurser
- myndiggjøre sine medarbeidere og ha evne til selvledelse

De grunnleggende kjernekompetanser for utøvelse av god ledelse er beskrevet slik:

1. Organisasjonsforståelse, rolleforståelse og kunnskap om samfunnsoppdraget
2. Personalforvaltning, personalledelse og HMS
3. Økonomiforvaltning og økonomistyring
4. Forvaltningskompetanse og nødvendig kunnskap om informasjonssikkerhet
5. Grunnleggende kunnskap om endringsprosesser: plan- og styringssystem, plan som strategi og lederverktøy, verktøy i endringsprosesser
6. Mediehåndtering

7. Fag og profesjon (avhenger av hvilke tjenester du leder)

Ledelsesplattformen ble behandlet i administrasjonsutvalget 26.6.2019 hvor følgende ble vedtatt:

Administrasjonsutvalget slutter seg til rådmannens vurderinger knyttet til ny ledelsesplattform i Levanger kommune.

I arbeidet med operasjonalisering av ledelsesplattformen er det utviklet et omfattende lederutviklingsprogram der kommunen har fått tilsagn fra KS på 1,3 mill i OU-midler for å gjennomføre det. Start var planlagt til mars 2020, men måtte utsettes på koronasituasjonen.

Samtidig arbeides det med lederopplæringspakker. Disse vil i stor grad gjøres tilgjengelig digitalt gjennom plattformen KS Læring, men det vil også bli tradisjonelle kurs når det igjen er mulig.

Kommunedirektøren anser det som svært viktig å utvikle ledelse og organisasjon i tråd med prinsippene over. Det er særlig endringsdyktighet som etterspørres i en tid der vi må regne med trangere økonomiske rammer for vår virksomhet. Det er derfor sørgelig at vi ikke har kommet i gang med lederutviklingen og lederopplæringen.

Som kommentert lenger ut i notatet har Levanger kommune en underliggende ubalanse i sin drift. Det har vært betydelig merforbruk i drifta både i 2017, 2018 og 2019. Budsjettet for 2020 forutsetter en effektivisering på 2%, men mangler likevel reelle reserver til bygging av disposisjonsfond. Det er derfor stor risiko for at de økonomiske målene for 2020 ikke nås.

Nedenfor følger vurdering fra hver enkelt kommunalsjef i forhold til de ulike enhetene de har ansvar for å følge opp.

Samfunnsutvikling

Samfunnsutvikling består av enhetene Arealforvaltning, Innvandrertjenesten, Kultur, Landbruk, Teknisk og Drift og anlegg. 1. juni 2020 slås enhetene Arealforvaltning og Landbruk sammen til en ny enhet Landbruk, miljø og arealforvaltning.

Enhetene innenfor samfunnsutvikling har ansvar for ca. 8% av driftsbudsjettet, 69% av investeringsbudsjettet og ca. 14% av antall årsverk pr. mars 2020.

Innvandrertjenesten

Ankomst av asylsøkere er redusert de siste årene. Flykningetjenesten tilpasser driften til årlig anmodning om bosetting og aktivitet i introduksjonsordningen. Levanger voksenopplæring tilpasser driften til redusert antall med krav om opplæring. Levanger kommune fikk, som en av fem aktører, rammeavtale med UDI om drift av mottak i 2019 og vil i 2020 delta i minikonkurranse om videre mottaksvirksomhet.

Fylkesmannens kommunebilde 2019 for Levanger påpeker at vi har en høy andel som ikke er i jobb eller utdanning. Analyse som IMDi og Innvandrertjenesten har gjort, viser at de vi bosetter har vi kontroll på. Derimot har vi ikke gode nok tiltak/ordninger for å sikre at arbeidsinnvandrere og ingiftede innvandrere sikres jobb eller utdanning. Her har kommunen et samfunnsansvar, men ikke

en lovmessig plikt til å gi tilbud. Det er utviklet tettere samarbeid mellom NAV og Innvandrer-tjenesten de siste årene for å få bedre resultat for de vi bosetter etter anmodning.

Det er ikke kjente risikoer for ikke å følge lover og regler, nå fastsatte mål, etterleve politiske vedtak eller lite effektiv drift.

Arealforvaltning og Landbruk

Enhetene Arealforvaltning og Landbruk drives effektivt og bemanningen ser ut til å dekke behovet for å ta unna saksbehandlingen innen gitte frister. I 2019 ble ikke plansaksbehandler erstattet ved svangerskapspermisjon. Arbeidet med kommuneplanens arealdel måtte da vente til saksbehandler er tilbake nå i april. Det er forventet normal framdrift i dette arbeidet i 2020. Fylkesmannens kommunebilde 2019 anså kommunens plankompetanse og -kapasitet til å være god.

I Fylkesmannens kommunebilde ble det påpekt at Landbruk med fordel kunne jobbet mer med mobilisering til nyskaping, rekruttering og nyetablering i landbruket. Det ble også stilt spørsmål med hvordan jordvernet håndteres. Dette vil ha fokus i arbeidet med ny kommunedelplan næring og kommuneplanens arealdel.

Det er ikke kjente risikoer for ikke å følge lover og regler, nå fastsatte mål, etterleve politiske vedtak eller lite effektiv drift.

Drift og anlegg

Enheten er en utførerenhet som tar oppdrag i hovedsak fra Teknisk enhet. Enheten har vært drevet godt i alle år. Enheten søker samarbeid med Verdal om noen driftsoppgaver og vil samarbeide også om større investeringer.

Det er ikke kjente risikoer for ikke å følge lover og regler, nå fastsatte mål, etterleve politiske vedtak eller lite effektiv drift.

Teknisk

Drift

Teknisk enhet har år imellom hatt utfordringer med å holde tildelt budsjett. Det er avsatt knapt med midler til drift og vedlikehold av kommunal infrastruktur. I tillegg blir kommunale boliger rasert, det skjer ras og utglidninger i vegbanen som det ikke er avsatt midler til å dekke.

Det er fare for at enheten vil få et merforbruk også i 2020. Nye kontrakter for brøyting og strøing fra 2020 øker kostnadene. Dette er bare delvis kompensert. I innværende økonomiplanperiode er det vedtatt at enheten skal øke inntjeningen for parkering med 500.000 kr. Det har ikke vært politisk ønskelig å avgiftsbelegge nye områder i sentrum. Det vil bli lagt fram en sak til kommunestyret om helhetlig parkeringsordning for Levanger i 2020.

I 2019 ble det inngått nye rammeavtaler for lovpålagt kontroll av tekniske anlegg. Dette har gitt en merkostnad. Videre øker energikostnadene mer enn enheten klarer å redusere energiforbruket.

Enheten reduserte i 2019 vaktmestertjenesten for å finansiere økte energikostnader. Dette har ført til sterkt redusert vedlikehold, enkelte bygg har ikke hatt tilgang til fast vaktmesterressurs, noe som har ført til svært misfornøyde brukere. Enheten må fortsatt holde igjen på vaktmesterressurs i forhold til behovet, for å holde budsjettet.

Benchmarking- bygg: Norconsult operer med en kostnad for forvaltning - drift - vedlikehold (FDV) for bygg på ca. 1.000 kr/m²/år, kapitalkostnad på ca. 1.500 kr/m²/år, totalt ca. 2.500 kr/m²/år.

Levanger kommune har FDV-kostnad på ca. 600 kr/m²/år. Det vil si et etterslep på ca. 400 kr/m²/år. Nå er nok den summen litt høy, men hvis vi bruker 200 kr/m²/år og vi har 130.000 m² er årlig etterslep over 25 mill. kr. Kommende vedlikeholdsplan vil også bekrefte dette. Det vil si at vi ikke klarer å ta vare på realkapitalen som er investert, noe som i neste omgang vil gi økte kostnader.

Ut fra vedtatt investeringsbudsjett skal nye areal etableres. Det bør gjeninnføres en budsjettpost i størrelsesorden 750 kr/m²/år slik at driftskostnader kan beregnes raskt når nye utbygginger foreslås. I tillegg til at det legges inn ca. 1500 kr/m²/år i kapitalkostnader.

Renhold har, sammen med helseenhetene, forholdsvis høyt sykefravær sammenlignet med kommunens gjennomsnitt. Dette er også tilfelle på landsbasis. Ansatte blir fulgt opp tett av avdelingsleder.

Bygg, veg, v/a - prosjektering

Enheten har tre færre prosjektledere sammenlignet med 2018. Det er en utfordring å få planlagt og fulgt opp de vedtatte investeringsprosjektene. Det søkes etter nye prosjektledere i 2020. Det er en utfordring å få rekruttert ingeniører til kommunal virksomhet. Det er også en utfordring med kapasitetsproblemer i det private konsulentmarkedet. Det er viktig at investeringsplanene tilpasses planleggingskapasiteten i enheten.

Bygg og eiendom - tilpasning av boligmasse

Det har vært en utfordring med lav kapasitet i enheten å få fulgt opp kommunestyrevedtak om å redusere antall kommunale boliger og eiendommer for å nå inntektsforventning satt i investeringsbudsjettet for inneværende økonomiplanperiode. Arbeidet med å følge opp og revidere boligsosial plan har ikke blitt tilstrekkelig prioritert.

Kultur

Den røde tråden i kommunens planverk er folkehelse, inkludering og mestring. Et variert kulturtilbud og en velfungerende kulturell infrastruktur er viktig for å nå målene i planverket. Lavterskeltilbud er prioritert. Biblioteket planlegger å innføre meråpent bibliotek. Den nye arrangementsavdelingen jobber med å utvikle godt årshjul for arrangement.

Kulturskolen gir et tilbud til ca. 13% av grunnskoleelevene. Det er et nasjonalt mål å gi tilbud til 30% og det ble gjort til kommunalt mål i kulturskoleplanen vedtatt i 2012. Elevtallet i kulturskolen har vært stabilt i ei tid med elevtallsvekst i grunnskolen. Kommunestyret har ikke fulgt vedtatt opptrappingsplan. Dette må vi ta som et tegn på at kommunestyret har utsatt tidspunkt for måloppnåelse.

Ungdomshuset har meldt en del avvik i 2019. Ungdom gjør hærverk og noen grupper har en atferd som virker truende på andre ungdommer. Bygget i Kirkegata 11 er ikke utformet slik to ansatte på jobb kan holde oversikt over alle etasjene. Tiltak innenfor budsjett har vært å redusere åpningstida fra tre til to kvelder og øke bemanningen fra to til tre pr. kveld. Det samarbeides tett i SLT med blant annet ungdomskolene, vgs, ungdomskontaktene, Frivilligsentralen og politikontakten. Det er planer om å oppgradere bygget i 2020.

Ut over dette er det ikke kjente risikoer for ikke å følge lover og regler, nå fastsatte mål, etterleve politiske vedtak eller lite effektiv drift.

Helse og velferd

Helse og velferd omfatter enhetene Hjemmetjenester, Habilitering, Institusjonstjenesten og NAV kommune. Det ytes helse-, omsorgs- og velferdstjenester til mennesker i alle aldre og innenfor de fleste helsefaglige og sosialfaglige områder. Aktiviteten reguleres i stor grad av helse- og omsorgstjenesteloven og pasient- og brukerrettighetsloven med forskrifter, samt sosialtjenesteloven.

Pågående og kommende satsinger

Ledelse:

Det er gjennom 2019 økt antall avdelingsledere med to, og det økes med ytterligere to våren 2020. Formålet med å øke ledertetthet er bedre og tettere oppfølging av ansatte, og bedre organisering av avdeling og arbeidet. På sikt forventes effekt i form av reduksjon i sykefravær, bedre og mer forutsigbar drift, bedre arbeidsmiljø og økt jobbglede.

Alle ledere innen helse og velferd har deltatt på et lederutviklingsprogram i regi av Utviklingssenteret for sykehjem høsten 2019 og våren 2020 (fram til coronautbruddet).

Ledelsesplattformen mener vi skal videreføre utviklingen av gode ledere som bidrar til faglig forsvarlig tjenesteytelse i godt organiserte avdelinger hvor brukere og ansatte trives.

Rekruttering og kompetanseheving - iverksatte og planlagte tiltak:

- Helse og velferd fikk vedtatt overordnet plan for kompetanse og rekruttering i 2019. Denne skal påvirke systematikken i planlegging og rekruttering på en positiv måte. Det er et tett samarbeid med videregående skoler om lærlinger og helsefagelever, og med Nord universitet og NTNU om praksisstudier for ulike helsefaglige utdanninger. Det kreves godt samarbeid internt og eksternt for å være en praksisarena som gir studentene og elevene en opplevelse som gjør at de vil jobbe hos oss etter endt utdanning.
- Vi jobber med å forbedre mottaksrutiner for nyansatte og studenter/elever, noe som bidrar til økt trygghet i rollen den første tiden etter oppstart.
- Flere ansatte er i utdanningsløp for å ta fagbrev som helsefagarbeider og grunnutdanning som sykepleier. I tillegg legges det til rette for etter- og videreutdanning i tråd med kompetanseplan.
- Intern kompetanseheving: basisopplæring for alle ansatte som gjentas flere ganger gjennom året. Opplæringen har ulike tema: pasientjournalssystem og dokumentasjon, lovverk, helsepersonells ansvar, makt og tvang inklusive samtykkekompetansevurdering, HLR (hjerte-lungeredning). Spesiell opplæring gis også til de som er primærkontakter for pasientene.
- Vi bruker e-læring fra NHI til blant annet legemiddelkurs og smittevernkurs, og skal ta i bruk KS Læring når dette er innført i kommunen.
- De fleste avdelinger har ressurspersoner innenfor viktige faglige tema som f.eks. ernæring, makt og tvang, pasientforløp og legemiddelrutiner.
- Kompetanseorganisering: det er igangsatt en prosess i samarbeid med tillitsvalgte for å vurdere mer hensiktsmessig organisering av den kompetansen vi har, inklusive vurdering av oppgavefordeling

Velferdsteknologi:

Helseplattformen er den største teknologiske innføring helse og velferd skal ha de kommende årene. Forberedelsene er i gang gjennom innføringen av pasientforløpet, forbedring av arbeidsprosesser og opplæring blant annet i lovverk og dokumentasjon.

Arbeidet med oppkobling til Værnes responscenter er en satsing som vil styrke pasienttrygghet og ha stor effekt på helsepersonell i hjemmetjenesten sin arbeidshverdag. Alarmer vil rutes via responscenter for faglig vurdering i stedet for å gå direkte til personell i hjemmetjenesten. Flere typer alarmer kan kobles til samme plattform som trygghetsalarmene, og rutes via responscenteret.

Mat, matglede og ernæring:

Det er etablert ernæringskontakter i flere avdelinger. De følges opp med kompetanseheving og erfaringsutveksling. I pasientforløpet er kartlegging av ernæringsstatus ett av punktene i sjekklista, som følges opp av den enkeltes primærkontakt. På alle de store omsorgsbasene er det i dag kjøkken hvor det lages frokost, lunsj, kveldsmat og mellommåltider. Middagen produseres ved et todelt sentralkjøkken (Skogn helsetun og LBAS) og kjøres varm ut til hjemmeboende og omsorgsbaser på fastlandet. Ytterøy har egen produksjon. Dagens to middagsproduksjonskjøkken er for små og utdaterte, og det er nødvendig å få en beslutning på hvordan middagsproduksjonen skal løses for å møte dagens og framtidens behov. En samling fra to lokalisasjoner til en for produksjonen av middag, vil øke kapasiteten i moderne lokaler med moderne utstyr og lavere lønnsutgifter uten at det medfører endring for brukeren i forhold til dagens praksis. Lokale kjøkken vil med en slik løsning bestå som i dag og fortsatt lage alle andre måltider enn middag. Framtidig løsning for middagsproduksjon utredes nå i forhold til flere alternative modeller.

Pågående og kommende utfordringer

Demografisk utvikling

Prognosen i forhold til demografisk utvikling sier at det blir flere personer med store omsorgsbehov og færre personer i yrkesaktiv alder som kan bidra i tjenesteytelsen. Det er forventet at kommunen i langt større grad enn tidligere tar ansvar for helsehjelp og omsorgsoppgaver til veldig syke pasienter. Dette setter store krav til helsepersonells kompetanse og kommunens kapasitet til å ivareta pålagte oppgaver.

Faglig forsvarlige tjenester – behov for kompetanse

Kravet om faglig forsvarlighet er grunnleggende i all form for tjenesteytelse. Det er derfor nødvendig å ha et minimum av ulike kompetanser tilgjengelig, slik at både spesielle behov kan ivaretas, men også at pasientens tjenester planlegges og utøves innenfor tverrfaglig samhandling og sammen med pasient og pårørende. Mangel på sykepleierkompetanse gir i flere avdelinger store utfordringer med å sikre tilstrekkelig kompetanse for oppgaveløsningen. Kommunen plikter å sikre at alle innbyggere har fastlege. I hele landet oppleves utfordringer med å rekruttere fastleger til ledige hjemler. Temaplan for legetjenesten beskriver mulige løsninger for å sikre stabil fastlegetjeneste. Den skal behandles politisk våren 2020.

Tilpasning av drift til økonomiske rammer

Helse og omsorgstjenestene i kommunen ytes etter helse- og omsorgstjenesteloven. Loven definerer kommunens plikter i forhold til innbyggerne, og plikten til å yte helsehjelp og praktisk bistand er omfattende. Det har vært forsøkt ulike tilnærminger for å spare penger og omstille driften gjennom årene. Å legge ned eller stenge avdelinger kan ha effekt på papiret, men realiteten er at brukerens tjenestebehov må ivaretas enten det skjer i institusjon eller hjemme hos vedkommende. Tjenester

ytes etter vedtak, og et vedtak kan etter loven ikke reduseres uten at det har skjedd en bedring i helsetilstand. Det kommunen har mulighet til, er å endre måten tjenester utføres på, og ta i bruk nye verktøy og teknologi for å forenkle tjenesteutøvelsen og supplere helsepersonell i deres daglige arbeid. Effekten av endringene må oppleves av brukeren av tjenestene som at trygghet og selvstendighet ivaretas på en god måte.

Ut over dette er det ikke kjente risikoer for ikke å følge lover og regler, nå fastsatte mål, etterleve politiske vedtak eller lite effektiv drift.

Oppvekst og utdanning

Oppvekst og utdanning

Ansvarsområdene innenfor oppvekst og utdanning omfatter tjenester for målgrupper som spenner fra -9 mnd til 23 år.

- Enhet kommunale barnehager (9 barnehager)
- Grunnskolene
 - Barneskoler: Ekne, Frol, Halsan, Nesheim
 - Barne- og ungdomsskoler: Skogn, Ytterøy, Åsen
 - Ungdomsskole: Levanger ungdomsskole
- Barne- og familietjenesten: Barneverntjenesten, Helsetjenestene for barn og unge (Helsestasjon 0-5, skolehelsetjenesten, Fysio- og ergoterapi, Flyktninghelsetjenesten, Svangerskapskontrollen, Helsestasjon for ungdom, Reisevaksinerings) Pedagogisk, psykologisk tjeneste (PPT), Kommunepsykologene, Ungdomskontaktene.

Faglig forsvarlige tjenester

Alle tjenesteområdene innenfor oppvekst og utdanning er sterkt lovregulerte og rettighetsbaserte. Dette gjelder både for brukere og ansatte. Brudd og avvik fører lett til pålegg fra myndigheter som Fylkesmann og direktorater. Alle tjenestene måles på kvalitet på ulike måter, - det være seg elevresultater, trivselsundersøkelser, økonomistyring, saksbehandlingstid, brukertilfredshet eller sykefravær. Alle enhetsledere har ansvar for at tjenestene holder forsvarlig kvalitet og til å varsle fra til kommunedirektøren om dette ikke er mulig. Høye krav og knappe økonomiske rammer er krevende å innfri for enhetene, men fører også til nyorientering som kan bidra til motivasjon for nødvendige endringer. Ny oppvekstplan er under utarbeidelse, og denne skal beskrive felles mål for tjenestene innenfor oppvekst og utdanning. I tillegg til oppvekstplanen vil det utarbeides temaplaner på ulike områder. Realiseringen av alle mål og tiltak innenfor eksisterende økonomiske rammer vil kreve både andre måter å organisere tjenester på, og nye former for samskaping med andre tjenester, brukerne (barn og foresatte- øvrig familie), frivilligheten, næringslivet og andre kompetansetilbydere. Å ta høyde for omstilling og utvikling i tråd med statlige og lokale forventninger, og samtidig sikre leveranse av tjenester med riktig dimensjon og kvalitet, vil fortsette å utfordre alle tjenesteområdene gjennom hele planperioden.

Pågående og kommende satsinger og utfordringer

Den pågående koronaepidemien har påvirket alle tjenesteområdene innen oppvekst og utdanning i betydelig grad. Fra 12. mars stengte alle barnehager og skoler. Hele barneverntjenesten var satt i karantene i 14 dager, alle de øvrige tjenestene i Barne- og familietjenesten ble satt på vent inntil videre. Den påfølgende uken var alle tjeneste i gang igjen, nå tilpasset den nye situasjonen. Skoler og barnehager har gitt omsorgstilbud i flere varianter for barn med foresatte i samfunnskritiske

funksjoner, samt barn i en sårbar familiesituasjon. Skolene har gitt fjernundervisning, noe som har ført til mye læring for både elever og lærere ved bruk av digitale flater og kommunikasjonsplattformer. Det har vært avholdt personal- og teammøter på nett, og mange har fått øynene opp for hvilke muligheter digitaliseringen har i pedagogisk og organisatorisk sammenheng. PPT har vært veiledere for skoler og barnehager der det har vært behov. Helsetjenestene har vært tilgjengelige, men i mindre grad og for utvalgte grupper. Barneverntjenesten har mottatt nær 50% færre henvendelser enn vanlig i hele perioden til nå (15.april), og har vært forhindret fra å ivareta direkte kontakt barn i den grad de har ønsket.

Det har vært et meget godt tverrfaglig samarbeid i hele perioden, og det har vært avholdt koordineringsmøter i oppvekstledelsen tre ganger per uke og ukentlige møter med rektorer/barnehagestyrere. Tiltakene som er satt inn har i overveiende grad vært meget gode, men det har vært og er bekymring for noen barn, unge og familier som det har vært vanskelig å få kontakt med, men kanskje aller mest for de barna som ikke har blitt sett på grunn av krisetiltakene.

Det er derfor grunn til å tro at noen barn ikke har fått oppfylt sine grunnleggende rettigheter for trygghet, for lek og læring, og beskyttelse mot vold og overgrep. Det er grunn til å tro at noen barn ikke har hatt tilgang til den opplæringen som har vært tilbudt på grunn av vanskelige hjemmeforhold, noe som også har virket forsterkende mht sosiale forskjeller. Disse bekymringene er delt med sentrale myndigheter, og er en av begrunnelsene for at skoler og barnehager nå åpner igjen.

Nedenfor følger en oversikt over noen av de viktigste statlig initierte reformer og pålegg, samt kommunale vedtak og utfordringer for inneværende planperiode.

Statlig initierte reformer og forventninger:

- Grunnskole- ny skolereform: Ny læreplan for grunnskolen (Fagfornyelsen - K20), med overordnet del (samfunnsmandatet) gjeldende fra skoleåret 2020 utløser behov for kompetanseutvikling og omlegginger i alle fag
- Digitalisering: Digitalisering i alle tjenesteområder fortsetter, og med Fagfornyelsen er skolebøker i fag nesten borte. Dette krever riktig teknologi, infrastruktur, kompetanseutvikling og støttetjenester, tid, endring av arbeidskulturer og litt mot. (her har koronakrisen bidratt mye våren 2020)
- Barnehage: Opprettholde full barnehagedekning og god barnehagekvalitet for økende barnetall vil kreve nybygging og renovering av barnehager og uteanlegg.
- Barnevern: Barnevernreformen fra 2022 medfører nye oppgaver og krav til kompetanse i kommunen. Reformen vil føre til at tjenestene må jobbe annerledes på mange områder.
 - I forslag til ny barnevernlov utvides retten til ettervern fra 23 til 25 år. Dette er en endring som vil føre til økte utgifter knyttet tiltak og ressurser til oppfølging.
- Kompetanse for kvalitet (KFK)- krav til kompetanse (og videreutdanning) for lærere i grunnskolen innen 2025, bortfall av statlig finansiering fra 2025.
- Lærer- og pedagognorm i grunnskole og barnehage forventes gjennomført i alle skoler fra skolestart 2020. (Per april 2020 er det to skoler som ligger under normen)
- SFO- nye nasjonale og lokale standarder, basert på lokal og nasjonal evaluering.
- Ny opplæringslov fra 2022 Tidlig innsats- ny stortingsmelding høst 2019- føringer og mulige lovendringer innenfor alle tjenesteområder i oppvekst.

Lokale vedtak og utfordringer:

- Universitetskommune: Utvidelse og videreutvikling av samarbeidet mellom kommunen og Nord universitet. Universitetsbarnehager, universitetsskoler og universitetskulturskole.
- Samarbeid mellom grunnskole og kulturskole: Det er mye å hente på bedre samarbeid mellom grunnskole/SFO og kulturskolen. Tilgang til kompetanse innen praktisk estetiske fag, kulturskole i skole/SFO, enhetsovergripende stillinger, utjevning av sosiale forskjeller mht bruk av kulturskole er noen av målene.
- Ungdomstilbud: For å redusere ungdomskriminalitet, rusproblematikk, drop-outs og antall unge uføre kreves omfattende tiltak og høyere grad av samhandling mellom ungdomsmiljøene, foresatte, tjenesteområdene og lokalsamfunnet.
- Sykefravær (skole, barnehage hjelpetjenester). Nærværarbeid, oppfølging og forebygging av fravær vil ha høy prioritet i planperioden.
- Rekruttering av kompetent arbeidskraft, behov for gjennomgående ansettelsespolitikk for oppvekst og utdanning. Det skal ansettes ca 50 nye lærere i grunnskolen de nærmeste år.
- Ledelse: Ny ledelsesplattform og nye lederavtaler forplikter kommunen som arbeidsgiver med hensyn til kompetanse- og ledelsesutvikling, samt en helhetlig ledelsespolitikk som spenner fra rekruttering til avvikling av arbeidsforhold. I oppvekst og utdanning vil det i særlig grad rettes fokus mot støtte og krav til oppvekstfaglig lederkompetanse.

Utfordringer: Tilpasning av drift til økonomiske rammer

Tiltak under arbeid:

- Redusere spesialundervisning til fordel for tilpasset opplæring for alle. Levanger har mange barn/elever med spesialundervisning etter enkeltvedtak. Dette styrer mye av skolens ressurser og kan være lite effektivt mht læring. Det er et mål at all undervisning skal tilpasses så mange som mulig gjennom tilretteleggingstiltak av ulik grad og innhold innenfor «det ordinære». Dette vil redusere stigmatisering, samtidig som at tilretteleggingstiltakene kan komme flere elever til gode i hele/deler av tiden. Det er grundige, faglige belegg for dette. En helhetlig strategi for dette arbeidet er under utarbeidelse.
- Redusere kostnadsbildet for barneverntjenesten. Barne- og familietjenestens økonomi er under et betydelig press knyttet til store budsjettoverskridelser i barneverntjenesten. Det er en reell bekymring at de vedvarende økonomiske vanskene i enheten vil medføre nødvendige prioriteringer som bringer utviklingen i motsatt retning av nasjonale og faglige føringer for tidlig innsats. Tiltak for å bringe driften i balanse er en kombinasjon mellom oppbygging av robuste lokale tiltak, aktiv bruk av familie og nettverk og økt fokus på tverrfaglig og tverretatlig samarbeid. Utfordringen med barnevernets økonomiske overskridelser kan ikke løses av barnevern alene. Fokus på tidlig tverrfaglig innsats og kompetanse er nødvendig for å forebygge behov for kostbare og omfattende barneverntiltak.
- Kutte drifts kostnader, tenke nytt. Alle enheter (med svært få unntak) innenfor oppvekst og utdanning har de seneste år hatt utfordringer med å tilpasse driften til økonomiske rammer. Årsakene er svært sammensatte, men henger i overveiende grad sammen med lovfestede rettigheter, forsvarlighetsvurderinger og håndtering av uforutsette hendelser. Samtidig har lærer/bemannings- og pedagognormer økt trykket. Innsparingene i enhetene har gått på å kutte på vikarinneleie, la stillinger stå vakante og å redusere på alle forbruksposter, samt å kutte i forebyggende tiltak som to-lærersystem, gruppeinndelinger, miljøterapeutiske tiltak

mv. Vedvarende budsjettoverskridelser er ikke bærekraftig, og i tillegg til tiltakene over er nødvendig å vurdere om strukturelle tiltak i form av omorganisering og endring i bruk av bygg kan gi romsligere driftsbetingelser i barnehage, grunnskole og i barne- og familietjenesten.

Ut over dette er det ikke kjente risikoer for ikke å følge lover og regler, nå fastsatte mål, etterleve politiske vedtak eller lite effektiv drift.

Enheter som sorterer dirkete under kommunedirektøren

Service- og digitaliseringssenteret (SD) og staben kommenteres kort her.

Disse områdene utfører fellesfunksjoner for hele kommunen. SD har ansvar for publikumstjenester i rådhuset, arkiv, administrasjon av bilordning og saksbehandling bl.a. av bostøtte og husbankens virkemidler. Kommunedirektørens stab består av saksbehandlere og ledere som forbereder saker til folkevalgte organer og driver økonomistyring og forvaltning av de menneskelige ressursene i kommunen (HR). Kommuneovergrepene funksjoner som det ikke er funnet naturlig å plassere i resultatenheter ligger også her. Slik som næringssjef, kommuneoverlege og byantikvar.

Både kommunedirektørens stab og SD har betydelige oppgaver med å bistå til den digitale transformasjonen samfunnet og dermed kommunene er på tur inn i. Samtidig skal driften gå som normalt og bemanningen reduseres relativt dramatisk. Kommunedirektøren hadde satt opp et stramt forslag til budsjett for 2020 for fellesfunksjonene basert på tidligere budsjettvedtak. Rammene ble ytterligere redusert i politiske behandling av budsjettet. Selv om det slutter flere personer i løpet av året og oppgaver legges bort eller omfordes i betydelig grad, er det lite sannsynlig at disse områdene klarer å levere tjenestene innen vedtatte rammer, men det er selvsagt målet.

Konklusjon – kommunen som helhet

Den største utfordringen for Levanger kommune i 2020 og de kommende årene er at det fortsatt ikke er samsvar mellom inntekter og utgiftsnivå. Vi er nødt til å omstille driften med rundt 30 mill kr for å sikre et forsvarlig netto driftsresultat. Samtidig mister vi inntekter både som følge av svakere folketallsutvikling enn vi har hatt i de siste årene og den lave aktiviteten som er i samfunnet etter at Koronaepidemien brøt løs vinteren 2020.

Omstilling betyr at noe må gjøres på andre måter og tjenester som tidligere er gitt må avvikles. Dette er krevende å få til i et samfunn hvor rettigheter står sterkt og der folkevalgte presses til ikke å gjennomføre upopulære vedtak som innebærer avvikling av tjenester.

Kommunedirektøren er i sterk tvil om at kommunelovens bestemmelser i §14-4 om at «Økonomiplanen og årsbudsjettet skal settes opp i balanse og være realistiske, fullstendige og oversiktlige.»