

Kommunedirektøren orienterer september 2022

Status omstilling Ytterøy

Siden i vår har vi kjørt et omstillingsprogram basert på Innovasjon Norges metode SMB-utvikling. Det baserer seg på å ta tak i eksisterende bedrifter, kartlegge vekstpotensialet i dem og realisere dette potensialet i ny aktivitet.

Det er en innledende avklaring med intervjuer og vurdering av de enkelte deltakerne.

Deretter en fase to (forprosjektet) som innebærer individuell oppfølging med rådgivning over tid.

Deretter skal bedriftene gjennomføre de tiltak man har kommet fram til.

Normalt er dette en høyhastigetsmetode fordi den brukes i kommuner der hjørnesteinsbedriften plutselig avviker. På Ytterøy har vi noe tid fordi flyttingen av slakteriet har vært kjent ei stund, og ligger ennå ett år fram i tid.

Det er Proneo som kjører denne prosessen for Levanger kommune. De har erfaring fra lignende prosesser andre steder i landet. Dessuten kjenner de regionens næringsliv godt.

Finansiering:

Ytterøykylling:	500.000
Levanger kommune:	350.000
Sparebank1 SMN:	100.000
Trøndelag fylkeskommune/IN:	450.000
Totalt:	1.400.000 kroner

Antall bedrifter:

I første fase ble 19 bedrifter intervjuet. For 14 av dem var konklusjonen at de hadde så stort vekstpotensiale at de anbefales inn i neste trinn av prosessen.

Høsten 2022 igangsettes forprosjektet der 11 bedrifter har meldt at de ønsker å delta. Det er invitert til en fellessamling 19. oktober for disse bedriftene. Det er en variert type bedrifter, alt fra transportnæring, reiseliv, handverkere, mekaniske verksted og matforedling. Det tror vi kan danne grunnlag for å kunne tilby et bredt utvalg av mulige arbeidsplasser slik at en del av de som bor på øya kan velge å fortsatt jobbe på øya selv om kyllingslakteriet flytter til fastlandet.

I prosjektet har det kommet fram at det mangler en felles reiselivsstrategi for Ytterøy. Det finnes enkelte gode eksempler på reiselivsbedrifter, men det jobbes lite systematisk i lag. Derfor inkluderer vi et prosjekt som skal prøve å samordne reiselivssatsingen bedre. Det kan få form som et bedriftsnettverk litt senere i prosessen.

Det som ikke er på plass ennå, er jobbing med ny industriell matforedling. Der mangler vi nøkkelpersonell som kan være drivkraften bak et slikt prosjekt. Det er noe man ønsker å jobbe videre med for å forsøke å realisere.

Henvendelse fra Hero A/S angående Leira mottak

Kommunen mottok 6. september en e-post fra Hero A/S angående leie av boligene på Leira til mottaksdrift. De ser for seg en driftsperiode på inntil fem år.

I vurderingen av denne henvendelsen ble to ting vurdert; nåværende bruk og framtidige planer for bruken av Leiraområdet.

I behandlingen av tilleggsanmodningen fra IMDI som følge av den store ankomsten av flyktninger ble det tatt høyde for at flyktningtjenesten har mulighet til å benytte boligmassen på Leira til midlertidige boliger ved behov. For tiden er én av blokkene i bruk til det formålet.

Når det gjelder framtidig bruk av Leira mottak så avventer administrasjonen boligsosial temaplan del (1 og) 2 før man tar stilling til hva eiendommen skal brukes til, som beskrevet i avsnittet *Plan for tomme kommunale bygg* i kommunedirektørens orienteringsnotat pr. juni 2022.

Med bakgrunn i nåværende bruk og planer for framtidig bruk av Leiraområdet, så sier kommunen nei til forespørselen fra Hero A/S.

Administrasjonens tolkning av vedtak oppvekstutredning, inkl.

Demografianalyse Åsen

Det vises til vedtak i Kommunestyret 22.06.22 (PS 52/22- *Forslag til mandat for utredning av barnehage- og skolestruktur i Levanger kommune*), hvor det blant annet heter:

Kommunedirektøren gis fullmakt til å leie inn eksterne utredningsressurser innenfor en kostnadsramme på inntil 1 million kroner.

Kommunedirektøren bes gjennomføre en analyse av demografisk utvikling i Åsen med bakgrunn i utbygging og ferdigstillelse av ny E6 mellom Kvithamar og Vassmarka innenfor en ramme på inntil 200.000 kr.

Beløpene dekkes over kommunens disposisjonsfond

Oppdraget avgrenses mot å vurdere effektiviseringsgevinst av nedleggelser av barneskoler og ungdomstrinn.

Ut fra dette vedtaket, tolker kommunedirektøren mandatet som følger:

Det skal gjennomføres en utredning om demografiutvikling, kapasitet og vedlikeholdsbehov i kommunale barnehager og grunnskoler, samt vurdering om endring i barnehagestruktur for kommunale barnehager.

Kommunedirektøren gis fullmakt til å leie inn eksterne utredningsressurser innenfor en kostnadsramme på inntil 1 million kroner.

Det gjennomføres en analyse av demografisk utvikling i Åsen med bakgrunn i utbygging og ferdigstillelse av ny E6 mellom Kvithamar og Vassmarka innenfor en ramme på inntil 200.000 kr.

Beløpene dekkes over kommunens disposisjonsfond

Arbeidet med dette er nå startet opp, men analyse av demografisk utvikling i Åsen med bakgrunn i utbygging og ferdigstillelse av ny E6 mellom Kvithamar og Vassmarka kjøres som en egen utredning i forkant. Analysene innlemmes deretter i hovedutredningen.

Oppdrag vil bli lagt ut på anbud etter gjeldende anbudsbestemmelser, men det vil bli foretatt en grundig vurdering av kommunens egen kapasitet for gjennomføring av deler av utredningen før anbud vurderes.

Utredningen skal vise demografisk utvikling i dagens skolekretser i sentrum og i grendene, basert på alder og bosettingsmønster, fødsels-/befolkningsprognoser, herunder -inn/utflyttinger og generasjonsskifter. Dette ses i sammenheng med:

- Gjeldende areal- og utbyggingsplaner og infrastruktur i nåtid og i oversiktlig framtid.
- Barnehager og skolars kapasitet i nåtid og oversiktlig framtid.
- Uteanlegg og trafikkforhold.
- Analysen skal inneholde en vurdering av bygningsmessig standard ved eksisterende skole- og barnehagebygg med hensyn til driftskostnader i et 20-års perspektiv, med tilhørende oppgraderingsbehov av eksisterende bygningsmasse. Her tas det også hensyn til demografiendringer.

Strukturelle endringer innen barnehageområdet:

På bakgrunn av og i tillegg til ovennevnte utredning av kretsvis demografiendringer, samt utredning av skolenes og barnehagenes bygningsmessige standard og evt. oppgraderingsbehov, vil det også bli lagt fram en utredning om eventuelle strukturelle endringer innen barnehageområdet. Denne utredningen begrenses til å gjelde kommunale barnehager.

Det utarbeides en rapport til formannskapet med følgende innhold:

- Funn fra analysene
- Økonomiske analyser knyttet til evt. forslag om samlokaliseringer, nybygg, rehabilitering og eventuelle utvidelser.
- Etterbruk av evt. barnehagebygg etter at aktiviteten er lagt ned (samtidighetsvurdering).

Utredningen skal inneholde analyser som synliggjør økonomiske gevinster ved ulike alternativer for barnehagesektoren. Her tas det hensyn til endringer, både i driftsutgifter og eventuelt økte kapitalutgifter.

Organisering– og ansvarsfordeling, herunder oversikt over relevante interessenter som skal involveres

Det legges vekt på å ivareta brukerperspektivet (kommunalt foreldreutvalg for skole og barnehage), elevråd, ungdomsråd, administrativt perspektiv (rektor-/styrerkollegiet) ansattperspektiv (Hovedtillitsvalgte/plasstillitsvalgte) og politikerperspektiv (Formannskap og driftsutvalg) gjennom jevnlig orienteringer.

Framdrift: Kommunedirektøren legger fram rapport i god tid før oppstart av økonomiplan- og budsjettprosess for 2024-27.

Oppbemanning i Bergvingården

Tilbudet i Bergvingården knyttet til enslige mindreårige flyktninger skal tilbakeføres til opprinnelig plan.

I sak PS 29/22 behandlet i kommunestyret 23.03.22 ble det vedtatt å bosette totalt 170 flyktninger, inkludert åtte enslige mindreårige i 2022. I saksfremlegget ble det beskrevet at siden anmodningstallet for enslige mindreårige også ble økt, fra fire til åtte, var det foretatt en vurdering sammen med barnevern, og konkludert med at tilbudet i Bergvingården skulle tilbake til den opprinnelige planen, dvs døgnbemanning. Grunnet lav bosetting av enslige mindreårige de siste årene hadde bemanningen i Bergvingården blitt halvert, og tilbudet nedskalert tilsvarende. Det var en forutsetning for bosetting av åtte enslige mindreårige at bemanningen ville bli økt.

I løpet av 2022 har vi fått forespørsel om til nå fem enslige mindreårige, og er forespeilet flere i løpet av året. Ut fra en helhetsvurdering knyttet til faglighet og økonomi, er det nå bestemt at døgnbemanningen skal på plass så raskt som mulig etter 1. oktober. I de økonomiske beregningene er det lagt opp til ankomster av fire nye enslige mindreårige hvert år de neste tre årene.

Status sykefravær

I Levanger kommune arbeider vi systematisk og kunnskapsbasert med sykefravær- og nærvær. Levanger kommune skal være en helsefremmende arbeidsplass, og ledere i Levanger kommune skal legge til rette for utvikling av helsefremmende og etisk bevisste arbeidsplasser. Dette er i tråd med kommunens ledelsesplattform og kommunens overordnede HMS/IA-mål: Vårt HMS-arbeid skal gi grunnlag for helsefremmende arbeidsplass for alle, og ansatte skal vernes mot arbeidsrelatert sykdom og uønskede arbeidsbelastninger.

Ressursgruppe Ny giv i sykefraværarbeidet

I 2019 ble det opprettet en partssammensatt ressursgruppe som ble fikk navnet «Ny giv i sykefraværarbeidet». Ny giv spiller en aktiv rolle i planlegging av det systematiske sykefravær- og nærværarbeidet på organisasjonsnivå, og gjennomfører også samarbeidsprosjekter ute i enhetene med mål om å styrke nærværet og redusere sykefraværet i kommunen. I dette ligger beslutningsmyndighet til å sette i gang og evaluere forebyggende tiltak/undersøkelser/prosjekt ute på enhetene, og koordinering av de ulike aktørenes rolle og involvering.

I 2020 vedtok AMU at ressursgruppa skal være et rådgivende underutvalg til AMU (godkjent i AMU 31.08.20). Enhetsledere fra ulike sektorer, hovedtillitsvalgte, HR og NAV Arbeidslivssenter, NAV lokalt og Friskgården bedriftshelsetjeneste er faste medlemmer av gruppa. Ny giv arbeider aktivt med å utvikle og styrke partssamarbeidet. I 2021 initierte Ny giv etablering av medbestemmelsesgrupper i alle enheter/avdelinger i kommunen, og utarbeidet i den forbindelse en praktisk veileder for medbestemmelsesgruppene med aktuelle diskusjonstema og aktiviteter for gruppene til hjelp i det praktiske arbeidet.

I regi av HR-/personal gjennomfører kommunen årlig en egen HMS-uke på senhøsten. Målet med uka er å formidle informasjon, spre kunnskap og skape ekstra engasjement rundt tema innenfor helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid blant alle ansatte. I forbindelse med HMS-uka arrangerer vi også en årlig IA-fagdag der alle ledere, tillitsvalgte og verneombud i kommunen inviteres til å delta. I 2021 var «*En helsefremmende arbeidsplass gjennom styrket partssamarbeid i medbestemmelsesgruppene*», hovedtema for både HMS-uka og IA-fagdag. I år fokuserer vi på emosjonelle og relasjonelle risikofaktorer i HMS-arbeid, og hvordan det kan oppleves som

emosjonelt belastende å arbeide med mennesker. Fokuset vil spesielt være rettet mot å jobbe forebyggende med disse risikofaktorene, for å unngå at det fører til økt sykefravær i kommunen. I Levanger gjennomfører HMS-rådgiver og hovedverneombud 40-timerskursene selv, i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Vi opplever at det å ha en lokal tilpasning og eierskap til kursene, øker kvaliteten på det lokale HMS-arbeidet. Vi gjennomfører også to samlinger i et eget forum for alle verneombudene i kommunen. Målet med forumet er å samle alle nye og gamle verneombud for erfaringsutveksling og faglig oppdatering på HMS/IA-arbeid, samt bli tryggere på verneombudsrollen.

Fra 01.01.21 fikk Levanger ny leverandør av bedriftshelsetjeneste. I fjor var hovedaktivitetene til bedriftshelsetjenesten å gjøre seg kjent med kommunen gjennom fysiske og digitale arbeidsplassbesøk på alle enheter og avdelingsnivå. Dette for å få å få innsyn i enhetenes lokale HMS-arbeid, møte medbestemmelsesgruppene og kartlegge status og ev. utfordringsområder. Hovedandelen av andre aktiviteter har vært innenfor tema psykososialt arbeidsmiljø, medarbeiderutvikling og deltakelse i plan- og strategimøter. Arbeidsplassbesøkene har utgjort en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for strategiske prioriteringer gjennom Ny giv, men har også vært viktig for å bli kjent med de kommunale tjenestene. I strategimøter med bedriftshelsetjenesten ser vi at det også fremover er viktig å gjennomføre egne møter med hver enhet, nettopp for å jobbe systematisk og få kunnskap for å gjøre riktige prioriteringer på organisasjonsnivå.

Høsten 2021 initierte Ny giv målrettede prosesser i to enheter som over tid har hatt høyt sykefravær; Frol barneskole og Institusjonstjenesten. Hovedmålsettingen med prosessen på Frol barneskole er å redusere sykefraværet, bygge en kultur for nærvær, og skape en helsefremmende arbeidsplass. Arbeidet startet høsten 2021 og fortsetter i 2022. Frol barneskole eier arbeidet selv gjennom involvering av medbestemmelsesgruppa som består av avdelingsledere, tillitsvalgte og verneombud. De konkrete tiltakene går ut på å analysere sykefraværet, styrke lederferdigheter i oppfølging av sykmeldte, bygge en kultur for nærvær og mer målrettet oppfølging av ansatte som står i fare for å bli, eller allerede er sykmeldt.

I Institusjonstjenesten har Ny giv i samarbeid med enhetsleder vurdert å sette i gang målrettet oppfølging av Staup helsehus. Målet er å skape ett fellesskap som gir trivsel på jobb, og et ønske om å være med i utviklingen av arbeidsmiljøet og faglig utvikling av egne arbeidsoppgaver. Viktige elementer er styrking av partssamarbeidet, lederferdigheter og dokumentasjon i sykefraværsoppfølging og fokus på å omgjøre en etablert heltidkultur til å bli en heltidskultur som er bærekraftig i ressursbruk og tjenesteproduksjon i et heldøgns behov. Arbeidet som gjennomføres ved Frol og Staup Helsehus rapporteres til ressursgruppe for Ny giv, og videre til arbeidsmiljøutvalget.

HR-/personalseksjonen jobber systematisk med opplæring og kompetanseutvikling for å sikre at vi har ledere i kommunen som skal utvikle helsefremmende og etisk bevisste arbeidsplasser i tråd med den vedtatte ledelsesplattformen i kommunen. Dette omfatter et grundig arbeid med å få på plass gode rutiner og retningslinjer, samt opplæring av ledere slik at de følger disse. I tillegg til individuell oppfølging og bistand i enkeltsaker, er -læring og webinar verktøy vi benytter oss av. Vi fokuserer på tett og hyppig dialog mellom HR-/personal som lederstøtte i linjeorganisasjonen, og på tett og hyppig dialog mellom leder og de sykmeldte. Dette inkluderer god dokumentasjon i sykefraværsløp, noe som både er til hjelp for å bedre tilrettelegge arbeidet for den enkelte og for å kunne redusere fraværslengden. Vi jobber også aktivt med å finne annet passende arbeid i de tilfeller det er behov for å foreta en helsemessig omplassering av arbeidstakere,

I Levanger kommune skiller vi ikke mellom arbeidsrelatert og ikke arbeidsrelatert fravær. Vi arbeider systematisk og kunnskapsbasert med både sykefravær og nærvær, og ut fra en slik tilnærming er et slikt skille kunstig. Vår tilnærming tilsier at vi skal ha en helsefremmende arbeidsplass og et systematisk HMS-arbeid i kommunen som hensyntar hele mennesket og hele organisasjonen.

Sykefravær

Sykefraværet i Levanger kommune økte med 1,1 prosentpoeng fra 2020 til 2021, og etter 1. tertial i 2022 er det totale sykefraværet 11,8 %.

Når vi ser på sykefraværet over de siste ti årene, har det totale sykefraværet i kommunen aldri vært så høyt som etter 1. tertial 2022. Denne økningen er en del av en nasjonal trend, og har stor sammenheng med koronapandemien. I 2. tertial ser vi imidlertid en markant nedgang i sykefraværet, synlig både på organisasjonsnivå og i en rekke enkeltenheter. Tabellene nedenfor viser sykefraværet 1. og 2. tertial i kommunen de siste tre år. Fram til 2021 hadde vi kvartalsvis rapportering, dermed er sammenligningsgrunlaget 3. kvartal for 2. tertial dette året.

Enhet/område	1. kvartal 2020	1. tertial 2021	1. tertial 2022
Levanger kommune totalt	9,9 %	9,6 %	11,8 %
Kommunedirektør m/fellestjenester	2,8 %	3,2 %	9,5 %
Service- og digitaliseringssenter	9,3 %	3,9 %	13,2 %
§27	6,8 %	3,8 %	1,6 %
Oppvekst og utdanning	9,6 %	8,7 %	11,5 %
Kommunale barnehager	12,9 %	11,6 %	14,2 %
Ekne barneskole	2,6 %	16,0 %	9,1 %
Frol barneskole m/TOA	10,4 %	12,2 %	13,6 %
Halsan barneskole	9,2 %	13,1 %	14,1 %
Levanger ungdomsskole	5,3 %	3,7 %	13,4 %
Nesheim skole	5,4 %	4,0 %	9,8 %
Skogn barne- og ungdomsskole	12,6 %	7,8 %	4,8 %
Ytterøy barne- og ungdomsskole	0,7 %	14,1 %	5,4 %
Åsen barne- og ungdomsskole	6,8 %	4,0 %	11,3 %
Barn og familie	10,2 %	5,8 %	10,5 %
HELSE OG VELFERD	10,6 %	11,6 %	13,8 %
Enhet hjemmetjenester	10,5 %	11,0 %	13,6 %
Enhet habilitering	9,9 %	11,8 %	11,9 %
Enhet institusjon	11,3 %	11,8 %	15,5 %
NAV	10,6 %	16,5 %	18,2 %
SAMFUNNSUTVIKLING	6,9 %	7,7 %	7,8 %

Enhet/område	3. kvartal 2020	2. tertial 2021	2. tertial 2022
Levanger kommune totalt	7,2 %	8,4 %	7,1 %
Kommunedirektør m/fellestjenester	4,3 %	4,2 %	7,3 %
Service- og digitaliseringssenter	14,2 %	4,1 %	4,3 %
§27	5,0 %	2,9 %	0,8 %
Oppvekst og utdanning	5,8 %	6,5 %	5,6 %
<i>Kommunale barnehager</i>	6,3 %	10,3 %	7,9 %
<i>Ekne barneskole</i>	10,7 %	5,5 %	4,6 %
<i>Frol barneskole m/TOA</i>	9,9 %	13,6 %	5,4 %
<i>Halsan barneskole</i>	6,7 %	8,7 %	5,8 %
<i>Levanger ungdomsskole</i>	2,2 %	2,6 %	6,2 %
<i>Nesheim skole</i>	1,7 %	3,6 %	2,5 %
<i>Skogn barne- og ungdomsskole</i>	4,5 %	4,7 %	3,2 %
<i>Ytterøy barne- og ungdomsskole</i>	8,8 %	7,3 %	1,6 %
<i>Åsen barne- og ungdomsskole</i>	4,8 %	1,7 %	4,2 %
<i>Barn og familie</i>	6,1 %	4,3 %	6,2 %
HELSE OG VELFERD	9,6 %	11,0 %	9,3 %
<i>Enhet habilitering</i>	10,4 %	11,0 %	8,9 %
<i>Enhet hjemmetjenester</i>	9,6 %	10,7 %	8,7 %
<i>Enhet institusjon</i>	9,1 %	11,2 %	9,8 %
<i>NAV</i>	3,0 %	14,8 %	16,5 %
SAMFUNNSUTVIKLING	3,2 %	6,7 %	5,4 %

Levanger ungdomshus

Levanger ungdomshus har noe færre ressurser å bruke fram til jul grunnet utfordringer med å fylle et vikariat. Vi prioriterer å rette ressursene direkte mot aktiviteter for ungdommene, og tilstreber å opprettholde samme åpningstid som vanlig ved Levanger ungdomshus og ungdomskubbene på Skogn og Åsen. Det vil også bli ekstra tilbud i høstferien. Andre oppgaver innen dette området må prioriteres bort i denne perioden.

Økonomisk status

I skrivende stund pågår sluttstillingen av tertialrapport etter 2. tertial 2022. Ikke alle tall er 100% kvalitetssikret ennå, og enkelte avvik mellom kommunedirektørens rapportering her og tertialrapporten kan derfor fremkomme.

Hovedbildet pr. dags dato er at kommunen er i en krevende økonomisk situasjon, hvor hendelser utenfor vår organisasjon i veldig stor grad påvirker den økonomiske prognosen. På inntektssiden tyder alt på at kommunen vil få en betydelig vekst i skatteinntektene og inntektsutjevning inneværende år, samtidig reduseres inntektene fra rammetilskudd betydelig for å bidra til at inntektsveksten ikke skal bli for stor. Samlet viser de siste prognosene en netto merinntekt på skatt/rammetilskudd på 30 mill. kroner. Ellers vil kommunen motta betydelig mer i tilskudd enn budsjettet inneværende år knyttet til mottak av flyktninger. Dette skyldes primært bosetting av flyktninger fra Ukraina. Ved utgangen av august hadde kommunen mottatt 18,1 mill. kroner i tilskudd til denne gruppen, mens utgifter knyttet til integrering viser 6,2 mill. kroner frem til samme dato. Det er stor sannsynlighet for at kommunen vil få en betydelig merinntekt knyttet til bosetting av denne gruppen, men det er alt for tidlig å si noe om beløpets størrelse da det vil påløpe en god del kostnader utover høsten.

Også i år har kommunen hatt store utgifter knyttet til håndtering av korona-pandemien (inkl. vaksinerings), og pr. dags dato er det anvendt ca. 22 mill. kroner til formålet. En arbeidsgruppe med medlemmer fra KS og staten anslår at virusutbruddet kostet kommunene og fylkeskommunene til sammen 8,8 milliarder kroner første halvår 2022. Regjeringen vil nå gå igjennom rapporten og fremme forslag om kompensasjon i nysaldert budsjett i november. Frem til denne budsjettssalderingen i november vet vi ikke hvor mye som kompenseres av de merutgifter kommunen har hatt i 2022.

Det er en kjent problemstilling at rentenivået nå er betydelig høyere enn forutsatt i vedtatt budsjett. Prognosen for inneværende år viser i dag at utgiftene i 2022 vil bli ca. 15 mill. kroner høyere enn budsjettet. Lønnsoppgjøret er også et område som blir dyrere enn budsjettet, selv om det ennå ikke er avsluttet anslås en budsjettsvikt på området til ca. 12 mill. kroner, avviket vil imidlertid i stor grad avhenge av når virkningsdatoen av oppgjøret settes for de organisasjoner som nå er ute i streik.

Når det gjelder drift av enhetene rapporteres store avvik på enkelte områder. Innen helse/velferd meldes det pr. 31.08 om et merforbruk på nærmere 35 mill. kroner. Avvikene er primært relatert til enhetene Habilitering (ca. 24 mill. kroner) og Institusjon (11 mill. kroner). Innen Habilitering skyldes økningen i stor grad veksten i brukerbehov, hvor økning av nye brukere og økte behov hos eksisterende brukere fortsetter også i 2022. Det er i budsjettet for 2022 ikke tatt høyde for økning. Siden budsjett 2022 ble lagt har det vært en økning på 1862 timer med tjenester hver uke. Innen Institusjon anslås det at Staup helsehus går mot et merforbruk på 9-10 mill. kroner. Tiltakene med ny turnus i juni 2022, og bruk av lange vakter har ennå ikke hatt forventet økonomisk virkning, men en ser reduksjon sammenlignet med 2020 og 2021. Det arbeides videre med tiltak i forhold til økonomi, drift og arbeidsmiljø ved avdelingen.

Oppvekstenhetene varsler nå et samlet merforbruk på i underkant av 15 mill. kroner. Merforbruket er fordelt på flere enheter, og de enheter som varslet et merforbruk etter første tertial varsler fortsatt dette. Den store endringen er at Barn og familie nå melder et merforbruk på i overkant av 9 mill. kroner. Her varsles det at tiltak innenfor barneverntjenesten i 2022 vil bidra til et antatt merforbruk på årsbasis på 10,2 mill. kroner. Budsjett 2022 ble lagt ut ifra at 5 barn var plassert på institusjon, mens man i dag har 8. Det er også økning i bruk av statlige familiehjem. Samlet gir dette isolert et merforbruk på 7,2 mill. kroner.

Innen Samfunnsutvikling melder de fleste enheter om en drift i balanse, kun Brann/redning melder om et merforbruk på i overkant av 1,2 mill. kroner. Dette er relatert til økt aktivitet (flere utrykninger) og pålagt faglig oppdatering som ikke kunne gjennomføres i 2021 grunnet korona-pandemien.

Samlet er det pr. dags dato vanskelig å anslå en prognose for inneværende år, svært mye er ennå usikkert, men hovedbildet kan oppsummeres slik

- Merforbruk enheter - 50 mill. kroner
- Renteutgifter - 15 mill. kroner
- Lønnsoppgjør - 12 mill. kroner
- Merinntekter skatt + 30 mill. kroner
- Merinntekter bosetting + 12 mill. kroner

Samlet gir dette et merforbruk på ca. 35 mill. Kroner. I tillegg er økonomisk effekt av korona-pandemien et usikkerhetsmoment, i verste fall vil ikke kommunen motta kompensasjon i år, og resultatet vi dermed forverres med +/- 22 mill. kroner.

Erfaringer og forbedringer etter sammenbrudd i Ytterøysambandet

Tirsdag 6. september oppsto et langvarig brudd på sambandet mellom Ytterøy og fastlandet. Levanger kommune erfarte at det var store mangler ved informasjonsflyten mellom brukerne av sambandet og oppdragsgiver.

Vi har hatt et evalueringsmøte der rederiet, AtB, fylkeskommunen, kommune, den lokale interesseforeningen Ytterøyutvalget og Ytterøykylling (som driver et stort kyllingslakteri på øya) var med. Kommunen har også hatt en intern evaluering av vårt beredskapsarbeid knyttet til den konkrete hendelsen.

Hendelsen

Tirsdag 6. september var hovedferga MF Ytterøy på planlagt vedlikehold. Reserven MF Levanger kjørte da i sambandet. Denne fikk teknisk problemer av stort omfang og måtte innstille sambandet på formiddagen. Først på kvelden ankom Frovær, som er en kombikatamaran. Denne tok inntil 48 passasjerer og seks biler. Morgenen etter var Kjella på plass og ble satt inn i sambandet. Men det var ikke drift med den på kveldstid før MF Ytterøy var på plass uka etter.

Første dag ble persontransport løst med private båter uten formell godkjenning som passasjerbåter. Det var ikke kapasitet til godstransport. Ytterøykylling skulle hente denne dagen levende kylling fra produsenter på fastlandet. Dette måtte kanselleres og dyr ble sendt tilbake der de ble hentet, med det ekstra stress og kostnader det medførte. Andre virksomheter på øya fikk heller ikke varer og tjenester utført. Ytterøysambandet er et beredskapssamband, med kontraktskrav om maksimalt fem timers opphold.

1. Tidligfase

Her er vår interne evaluering at vi burde hatt et innledende møte der vi skulle vurdert om vi skulle sette krisestab. I et slikt møte er det viktig å ha med de parter som leverer transporttjenesten slik at man kan opprette direktekanaler mellom partene. Om det er AtB, rederi eller fylkeskommune man skal ha med videre, bør avklares med de involverte parter.

2. Krisefase

Her var kommunens og innbyggernes lokalkunnskap avgjørende for at man kunne finne praktiske løsninger for å få folk over fjorden. Her oppstod det et informasjonsvakuum. Etter vår vurdering er det viktig å informere brukerne om sakens utvikling underveis. Det skaper et inntrykk om at man tar saken på alvor og at saken har utvikling.

Her savner vi også bedre rutiner; er det fylkeskommunen, AtB eller rederi vi som kommune skal forholde oss til? Vi ønsker også mer kunnskap om rederiets og AtBs informasjonsstrategi når slike hendelser oppstår.

3. Kontaktpunkter

Alle parter som er involvert i sambandet (kommune, rederi, AtB) bør ha en årlig rutine på å oppdatere hverandre om hvem som har hvilke funksjoner. Vi har bedt Fylkeskommunen om tilbakemelding på dette slik at vi sammen kan styrke beredskapen rundt denne viktige transportåren for lokalsamfunnet.