



UTDANNINGS  
FORBUNDET



FAGFORBUNDET



NORSK  
FYSIOTERAPEUTFORBUND

NITO



ergoterapeutene



FO

## Fellesuttalelse fra hovedtillitsvalgte ifm. Budsjett 2022 og handlings- og økonomiplan 2022 – 2025

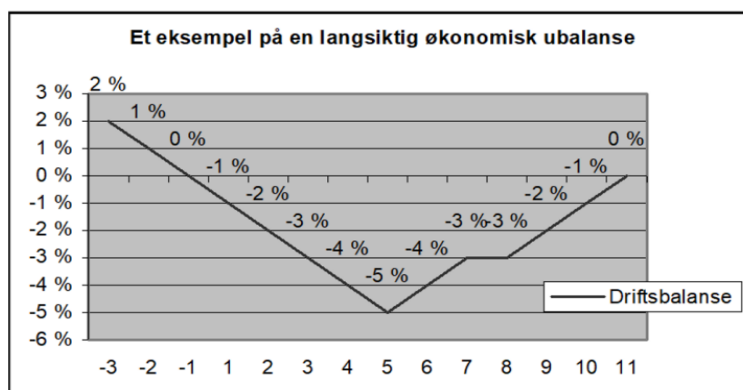
Levanger kommune har de siste årene stått i en svært alvorlig økonomisk situasjon med store underskudd i drifta og disposisjonsfondet har krympet i takt med underskuddene. Kommunedirektøren advarte på vårparten 2021 om at faren for å havne på ROBEK-lista var overhengende.

Situasjonen har bedret seg noe, og det kan nå spores optimisme på ledernivå og en viss tro på at det skal gå an å komme seg ut av det uføret kommunen står i. Det er imidlertid ingen grunn til å senke skuldrene – vi har ei lang «skuv-mil» igjen før vi har en sunn økonomi i kommunen. Budsjettene som legges ute på enhetene er på ingen måte enkle å få til å gå i hop. Det er svært krevende grep og strenge prioriteringer som gjøres for å holde seg innenfor de tildelte rammene, og vi må anta at dette påvirker tjenestetilbudene direkte.

Vi vil med denne fellesuttalelsen understøtte kommunedirektørens overordna plan for å skape en bærekraftig økonomi i kommunen. Vi tar i denne uttalelsen ikke stilling til de konkrete tiltakene som foreslås, men vi støtter den overordna planen som kommunedirektøren har lagt fram og at dette må være et ledd i *en lengre omstillingsprosess som må tas gradvis*, med gode prosesser og involvering av ansatte.

Det er avgjørende å få på plass en troverdig plan for en mer bærekraftig økonomi, som på sikt vil gi ønsket økonomisk handlingsrom og driftsmargin. Det er like avgjørende at vi tar oss tid til dette på en måte som balanserer behovet for omstilling opp mot kvaliteten på tjenestene kommunen skal levere.

Vi forstår at det er en viss utålmodighet i politisk ledelse da situasjonen har vedvart over tid, men minner om at kommunedirektøren i sin presentasjon brukte et tankskip som bilde, og viste denne figuren:



Det er humankapitalen – de ansatte i kommunen - som i stor grad står for tjenesteproduksjonen. Vi er bekymra for totalbelastningen, og vil advare mot å forsøke omstilling i et for høyt tempo da vi allerede har et bekymringsfullt høyt fravær på flere enheter. Samtidig opplever vi en høy bevissthet og fokus på helsefremmende arbeidsplasser fra administrasjonens side.

Kommunedirektøren peker i budsjettokumentet på HR-avdeling, partsarbeid og arbeid med ny ledelsesplattform som faktorer som må styrkes og videreutvikles dersom vi skal lykkes med denne omstillingen. Dette støtter vi fullt ut.

Sykefraværsoppfølging og nærværsarbeid har over flere år hatt stort fokus i HMS-arbeidet. Det er siste år etablert medbestemmelsesgrupper bestående av leder, verneombud og tillitsvalgte for helsefremmede arbeidsplasser på alle avdelinger. Disse er et av flere tiltak som har utspring i den partssammensatte «Ny giv»-gruppen, der også Nav, BHT og arbeidslivssenteret er representert. Igjen så forstår vi at det er utålmodighet rundt resultater av nærværsarbeidet, men vi er trygge på at det jobbes aktivt og målbevisst med dette i organisasjonen.

Laila Munkeby  
HTV Fagforbundet

Arnstein Wekre  
HTV Delta

Benny Aasan  
HTV Norsk sykepleierforbund

Jens-Syver Løvli  
HTV Utdanningsforbundet

Glenn H. Jacobsen  
HTV Fagforbundet

Kristin Rennesund Myrland  
HTV Norsk fysioterapeutforbund

Espen Lyngsaunet  
HTV NITO

Lilly Nerenget  
HTV Norsk ergoterapeutforbund

Robert Lund  
HTV Fellesorganisasjonen (FO)