



Dato: 23.04.2024

Notat

Kommunedirektøren orienterer - april 2024

Innhold

Status regnskap pr. 31.03.24	1
Status sykefravær pr. mars 2024	9
Revidert framdriftsplan ny sak om Helseplattformen.....	10
Introduksjonsprogram og språkpraksis for flyktninger	10
Kartlegging av heltid/deltid.....	11
Eierskapsmelding – Levanger kommune.....	12

Status regnskap pr. 31.03.24

Prognose legges fram med utgangspunkt i foreløpige regnskapstall pr. 31. mars 2024. Det legges ikke opp til budsjettjusteringer ennå, men kommunedirektøren vil komme tilbake til dette i forbindelse med rapportering etter 1. tertial. Enhetene rapporterer samlet et merforbruk på i underkant av 63 mill. kroner i forhold til gjeldende budsjett. Samtidig er det forventet økte inntekter på enkelte områder som bidrar til å redusere merforbruket med omlag 20 mill. kroner slik at prognose pr. 31.03.24 er et merforbruk på ca. 43 mill. kroner. De forventede merinntektene er knyttet til følgende forhold:

- Økt rammetilskudd etter oppdaterte innbyggertall pr. 01.01.24 3 mill. kr.
- Økt integreringstilskudd etter vedtak om bosetting 2024 9 mill. kr.
- Tilskudd enslige mindreårige 5 mill. kr.
- Tilskudd for bosatte over anmodning i 2023 1 mill. kr.
- Renteinntekter 2 mill. kr.

Det er ikke mottatt prognoser som tilsier endringer i renteutgifter, avdrag eller skatteinntekter, prognoser for disse områdene opprettholdes på nivå med vedtatt budsjett.

Tallene for enhetene ser slik ut ved utgangen av mars:

Grp. ansvar (tall i mill. kroner)	Regnskap mars 2024	Budsjett inkl. endring 2024	Forbruk	Prognose	Avvik
100 Politiske organer	1 954	7 669	25,5 %	7 669	0
110 Kommunedirektøren m/stab	5 944	20 492	29,0 %	20 492	0
130 Fellesområder	20 683	17 533	118,0 %	17 533	0
134 Kirker og trossamfunn	189	9 557	2,0 %	9 557	0
150 Service- og digitaliseringssenter	4 775	17 879	26,7 %	17 879	0
Totalt Fellesområder	33 545	73 130	45,9 %	73 130	0
137 Barnehage felles	54 553	215 514	25,3 %	220 514	-5 000
138 Skole felles	9 550	32 062	29,8 %	32 062	0

220	Enhet kommunale barnehager	2 739	10 669	25,7 %	11 669	-1 000
230	Halsan barneskole	5 106	15 814	32,3 %	15 814	0
235	Nesheim skole	10 937	33 390	32,8 %	34 090	-700
240	Skogn barne- og ungdomsskole	14 111	45 221	31,2 %	47 221	-2 000
250	Ekne barneskole	1 916	6 759	28,4 %	6 909	-150
260	Åsen barne- og ungdomsskole	6 729	23 397	28,8 %	23 897	-500
270	Ytterøy barne- og ungdomsskole	2 642	8 909	29,7 %	8 909	0
280	Frol barneskole	18 471	56 504	32,7 %	58 504	-2 000
285	Levanger ungdomsskole	14 839	49 529	30,0 %	49 529	0
310	Barn og familie	28 467	119 126	23,9 %	118 126	1 000
Totalt Oppvekst og utdanning		170 061	616 894	27,6 %	616 894	-10 350
133	NAV kommune	11 811	33 611	35,1 %	48 611	-15 000
350	Enhet hjemme- og institusjonstjenester	72 598	251 745	28,8 %	261 845	-10 100
353	Enhet bolig og mestring	36 970	140 264	26,4 %	141 064	-800
356	Enhet helsefremming	26 415	94 392	28,0 %	97 392	-3 000
358	Helse og velferd felles	5 361	8 770	61,1 %	8 770	0
Totalt Helse og velferd		153 155	528 782	29,0 %	528 782	-28 900
160	Innvandrer-tjenesten	24 941	61 147	40,8 %	77 147	-16 000
500	Kultur	10 586	28 506	37,1 %	28 506	0
610	Landbruk, miljø og arealforvaltning	2 802	8 504	32,9 %	8 504	0
630	Drift og anlegg	1 299	-3 578	-36,3 %	-3 578	0
650	Teknisk enhet	4 079	34 276	11,9 %	39 026	-4 750
680	Brann og redning	4 954	18 003	27,5 %	20 703	-2 700
Totalt Samfunnsutvikling		48 661	146 858	33,1 %	146 858	-23 450
120	Kommuneadvokat	818	3 011	27,2 %	3 011	0
698	Interkommunalt samarbeid	11 171	27 386	40,8 %	27 386	0
Totalt Kommunesamarbeid		11 989	30 398	39,4 %	30 398	0
Totalt Levanger kommune		417 411	1 396 061	29,9 %	1 396 061	-62 700

Kommentarer:

Fellesområder

Til fellesområdet er det fortsatt knyttet stor usikkerhet, men man velger på nåværende tidspunkt å varsle balanse. Usikkerheten er i størst grad knyttet til årets lønnsoppgjør og resultatet knyttet til pensjonskostnader og premieavvik.

Kirker

Tilskudd til Sør-Innherad kirkelige fellesråd er budsjettet her, og vil ikke gi økonomiske avvik gjennom året. En liten usikkerhet er knyttet til kostnader ved gravarbeid på kirkegårdene, men pr. i dag varsles ingen avvik.

Service- og digitaliseringscenter

Ingen avvik å melde, enheten er så langt akkurat på budsjett. Tiltak igangsatt på ansvarsområde for bil, har medført til at budsjettet vil kunne overholdes. Det som er en ukjent faktor, er hvor stor nedgang man får på drivstoffutgifter ved overgang til el-biler ute på noen enheter.

Oppvekst og utdanning

Barnehage felles

Flere barn enn forutsatt i budsjettet. Dette medfører økte kostnader og en sannsynlig budsjettsprek på rundt 5 mill. kroner.

Enhet barnehager

Driftsbudsjettene er trange, og det er pedagog- og ansattnorm som skal overholdes. Tilskuddene har vært justert for lønnsutviklingen, men ikke fullt ut for prisveksten. Dette merkes på forbruksartene. Det er svært vanskelig å få tak i vikarer, og styrerne går ofte inn på avdeling. Samtidig er det viktig at de ivaretar sine lederoppgaver. Fortsatt er det stor usikkerhet knyttet til hva resultatet for 2024 vil bli, men det er ikke usannsynlig at enheten vil nærme seg et merforbruk på rundt 1 mill. kroner innen årsskiftet. Tiltak for å redusere avviket vil vurderes fortløpende frem mot nytt barnehageår, det er vanskelig å iverksette effektfulle tiltak nå mot slutten av barnehageåret da det er på denne tiden av året barnetettheten er størst.

Halsan barneskole

Enheten er i balanse i forhold til budsjett.

Nesheim skole

Prognosen viser et negativt avvik på 0,7 mill. kroner.

Årsaker:

Skolen opplever en opphoping av elever med omfattende enkeltvedtak og en stor del av skolens ressurser går til et fåtall elever (både i skole og SFO). Dette er elever med diagnoser hvor bistandbehov ikke blir redusert med alder. Skolen har «kostnadskrevende» elever med enkeltvedtak på spesialundervisning (jfr tidligere rapporteringer).

For å redusere overforbruket jobbes skolen med:

- Å begrense ytterligere innleie av vikarer ved fravær lærer og fagarbeider, medfører brudd på lærernorm og Opplæringslovens paragraf 5.1 (retten til spesialundervisning)
 - Status vikarinleie:
 - januar - mars 2024: 419 lærertimer der det ikke er leid inn vikar (46 % av fraværet)
 - januar - mars 2024: 241 timer fagarbeider der det ikke er leid inn vikar (58% av fraværet)
- Innsparing innen inventar og utstyr der det er forsvarlig
- Å fortsette arbeidet med å redusere vikarutgifter ved å styrke skolens vi-felleskap preget av kollektiv mestringstro der vi "tar en for laget" uten å forstrekke oss - unngå at merbelastning fører til økt slitasje og økt sykefravær.
- Planlegge bemanning i skoleåret 24/25 ut fra balansering av lærernorm og Opplæringslovens krav om individuell tilpasset undervisning. Ved fravær, uten innleie av vikar, vil både lærernorm og Opplæringslov brytes.
- Styrke inntektssida gjennom Universitetsskolesamarbeidet med Nord universitet.

Konsekvens hvis ikke disse tiltakene iverksettes: Merforbruket vil øke, da elevgrunnlaget (også skoleåret 24/25) blir mer "krevende".

Skogn barne- og ungdomsskole

Skolen varsler et merforbruk på 2 mill. kroner i 2024. Årsaken er som tidligere stor andel spesialundervisning med kostnadskrevende tiltak.

For å søke å redusere merforbruket har enheten:

- Dialog med ansatte om tiltak som kan bidra til lavere sykefravær våren 24.
- Tre lærere har sagt opp stillingene sine, og vakanse vurderes opp mot forsvarlighet for undervisning.
- En miljøarbeiderstilling i 75% som ble utlyst i mars er trukket.

Om tiltak ikke iverksettes, og aktivitet pr. mars 2024 videreføres, vil merforbruket bli på 8 - 9% i 2024, noe som tilsvarer nærmere kr 4.0 mill.

Ekne barneskole

Skyssutgifter gir et avvik for enheten.

For å unngå negativt økonomisk avvik legges det opp til minimalt med vikarinneleie.

Åsen barne- og ungdomsskole

Skolen varsler et negativt avvik på 0,5 mil. kroner i 2024.

Avviket så langt i år kan forklares stort sett med at man ikke har klart å justere ned lønnsutgifter siden høsten 2023, og prognosen for året er tatt i betraktning hvis vi ikke gjør noen tiltak i løpet av året. For å korrigere på avviket må man justere ned ca. 400 000 på høsthalvåret. Dette gjøres ved å ikke sette inn vikar for ansatte som er på utprøving/AAP høsten 2024 tilsvarende 100% stilling. Ellers holdes innkjøp på et så lavt nivå som mulig for å bidra til reduksjon av merforbruket.

Ytterøy barne- og ungdomsskole

Regnskap ved utgangen av mars viser at enheten går mot balanse ved utgangen av regnskapsåret.

Frol barneskole

Enheten varsler et merforbruk på ca. 2 mill. kroner i 2024.

Dette skyldes hovedsakelig ved spesialavdelingen TOA:

- Økt elevtall fra høsten
- Lengre gjennomsnittlig oppholdstid for hver elev
- Styrket tjenesteomfang rundt flere elever

Levanger ungdomsskole

Det varsles ikke økonomiske avvik ved utgangen av året.

Barn og familie

Det ser ut som det kan bli et mindreforbruk på lønn på totalt ca. 1 mill. kroner i BAFA i løpet av året. Dette hovedsakelig med bakgrunn i vansker med å rekruttere til midlertidige stillinger ved sykmeldinger og permisjoner.

Helse og velferd

Nav kommune

I 2023 har samfunnet vært preget av prisøkning og en generell økning i levekostnader. Flere har opplevd økonomiske utfordringer, også lønnsmottagere, men dette har spesielt rammet lavinntektsgrupper. Utbetaling av sosialhjelp viser at både ordinære utbetalinger av sosialhjelp til bosatte i kommunen og flyktninger som har vært bosatt mer enn fem år, og utbetaling til flyktninger fra ankomst til og med 5. bosettingsår øker.

De fleste flyktninger vil være forsørget gjennom inntekt fra introduksjonsprogrammet det første året, mens andre vil ha behov for økonomisk sosialhjelp som følge av manglende rettigheter til statlige trygdeordninger. Flyktninger som ikke er kommet i jobb etter endt introduksjonsprogram, vil være avhengig av økonomisk sosialhjelp.

Fra april 2023 til april 2024 ser vi gjennom manuell telling at andelen med flyktningbakgrunn blant langtidsmottakere er opp mot 40 % (forbehold: her gir ikke fagsystem gode nok data).

Vi ser følgende utvikling:

	2022	2023	Endring
Søknader sosialhjelp	1 990	2 667	+ 25 %

Mottakere sosialhjelp*	424	504	+ 16 %
Utbetalinger sosialhjelp	15,5 mill. kroner	18,7 mill. kroner	+ 17 %
Langtidsmottakere**	83	120	+ 31 %
Utbetalinger KVP	2,9 mill. kroner	7,7 mill. kroner	+ 62 %

* Disse tallene inkluderer ikke familiemedlemmer til mottaker.

** Mottatt sosialhjelp i mer enn seks mnd. ila. kalenderåret. Tall hentet fra fagsystem Socio.

Dette ser vi fortsetter inn i 2024, og det forventes en betydelig økning i utgifter til økonomisk sosialhjelp og Kvalifiseringsprogrammet (KVP) på anslagsvis 15 mill. kroner sammenlignet med 2023. Overforbruket skyldes fortsatt økt antall mottakere på grunn av økte levekostnader, men også økte utbetalinger isolert sett grunnet dette. Det er viktig å påpeke at dette er en utvikling vi også ser i sammenlignbare kommuner jfr. KOSTRA.

Merforbruket på KVP er knyttet til at flere personer nå inngår i denne ordningen. KVP er en pliktmessig og arbeidsrettet ytelse, som på sikt skal føre til færre sosialhjelpsmottakere. Det er derimot vanskelig å synliggjøre resultat opp mot antall sosialhjelpsmottakere pga. den store økningen mottakere, hvorav mange ikke er i målgruppen for KVP.

Det er forventet en større overføring fra Intro til NAV ila. 2024. Kostnader knyttet til dette er ikke medtatt i prognosen da dette er svært vanskelig å anslå.

NAV Levanger jobber helhetlig på tvers av styringslinjene stat og kommune. Vi benytter tiltak og virkemidler for å sikre kvalifisering mot arbeid og avklaring mot statlige ytelser for å hindre overgang til økonomisk sosialhjelp. I alle tiltak og oppfølging skal barne- og familieperspektivet vektlegges og det prioriteres ungdom under 30 år, flykninger og de som er lengst unna arbeid.

NAV Levanger medvirker i helhetlig ressursforvaltning og gevinstrealiseringsprogrammet på ulike nivå i kommunen og samhandler tett med andre enheter. Vi har særlig vekt på forebygging, barne- og familieperspektivet og kvalifisering mot arbeid. Arbeidet med forebyggende plan, SLT og boligsosialt arbeid er eksempel på dette.

I tillegg ønsker vi å nevne Trøndelagsmodellen, Jobbresept1 (IPS), Arbeid med støtte (AMS), samarbeid med innvandrertjenesten, sveisekurs mot Aker, Kvalifiseringsprogram (KVP), prosjekt barnefamilier (midler fra Statsforvalteren), prosjekt i samarbeid med frivilligheten (midler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet), gjeldsrådgivning og opplæring i og utvikling av Socio.

Trøndelagsmodellen er en samhandlingsmodell som er utviklet i et samarbeid mellom NAV, Fylkeskommunen, Karrieresenteret og arbeidsgiverorganisasjonene. Gjennom Trøndelagsmodellen tilbys skreddersydde og individuelle kvalifiseringsløp mot fagbrev innenfor yrker hvor det er rekrutteringsbehov.

IPS er et samarbeid mellom NAV og Sykehuset Levanger hvor jobbspesialister ansatt i NAV Levanger samarbeider tett med behandlingsteam ved sykehuset. Teamet består av fire jobbspesialister og en metodeveileder fordelt på ulike avdelinger innenfor rus og psykiatri. De følger opp pasienter fra alle kommuner i Sykehuset Levanger sitt nedslagsfelt. Målet er å bistå pasienter/innbyggere ut i ordinært arbeid gjennom tett oppfølging og samarbeid med behandlere og arbeidsgivere i regionen. Hver jobbspesialist skal ikke ha flere enn 20 brukere å følge opp. I 2023 hadde deltagerne i tiltaket en overgang til ordinært arbeid på over 40 %. Dette er svært gode tall mtp. brukergruppen. Siste 12 mnd. har 52 stk. gått ut i lønnet arbeid og dette tilsvarer 42% av den samlede porteføljen.

AMS er et tiltak som i likhet med IPS har jobbspesialister med mindre porteføljer. Målet er å bistå brukere ut i ordinært arbeid gjennom tett oppfølging og samarbeid med veiledere på NAV-kontoret og arbeidsgivere i regionen. Teamet tilhører NAV Verdalen og NAV Levanger og består av én metodeveileder og seks jobbspesialister. Vi har hatt mange inn i Trøndelagsmodellen siden oppstart i 2021, og inneværende år er det 20 ungdommer fra Verdalen og Levanger i dette løpet.

NAV Levanger har gjennom mange år **samarbeidet tett med Innvandrertjenesten** for å sikre gode løp og overganger for flyktingene. To veiledere ved NAV Levanger har deler av sin arbeidshverdag knyttet til Levanger voksenopplæring. Dette innebærer at NAV Levanger knyttes tidlig opp mot Intro-deltagere. Det er også et tett samarbeid med praksiskoordinator ved voksenopplæringen og NAVs markedskontakt med sikte på å skaffe språk- og arbeidstreningsplasser for videre løp med NAVs virkemidler, f.eks. lønnstilskudd og mentor, med mål om varig arbeid. Lokalt næringsliv stiller opp, men det gjenstår fortsatt noe arbeid opp mot det offentlige, eks. enheter i kommunen.

Sveisekurs mot Aker er et godt eksempel på hvordan bruk av statlige virkemidler og tiltak bidrar til at lokalt næringsliv får dekket sitt behov for arbeidskraft, og våre nye innbyggere får fast arbeid gjennom korte tilpassede språk- og arbeidsrettede kurs. Tiltaket er et samarbeid mellom NAV Innherred (NAV Inn-Trøndelag, NAV Verdal og NAV Levanger), Verdal videregående og Aker. Kurset går over 10 uker og finansieres gjennom vårt tiltaksbudsjett. Gjennom dette tiltaket har 9 Ukrainere gått ut i lønnet arbeid og 9 er ferdig med kurset i mai og vil da gå ut i jobb på Aker. I tillegg er 65 Ukrainere formidlet ut til ordinære jobber siden høsten 23.

Kvalifiseringsprogram (KVP) er et lovpålagt tiltak og målet er å styrke innsatsen overfor personer som er eller kan bli avhengige av sosialstønad over lengre tid. Alle i yrkesaktiv alder som har nedsatt arbeids- og inntektsevne og ingen eller begrensede ytelser fra folketrygden, kan ha rett til programmet. Programmet er på fulltid og går over 1-2 år med mulighet for forlengelse i inntil ett år. Programmet skal inneholde arbeidsrettede tiltak og/eller opplæringstiltak. Innbyggeren skal følges tett og koordinert av veileder. NAV Levanger bruker tiltaket aktivt og har siden 2022 fått 20 innbyggere i arbeid via programmet.

Prosjektet FOKUS for barna (Familie, Oppfølging, Kartlegge, Utvikle og Støtte) med midler fra Statsforvalteren går i juni inn i sitt tredje og siste år. Der har medarbeider fulgt opp barnefamilier med sammensatte utfordringer. Dette for å forebygge utenforskap gjennom økt bevisstgjøring og kompetanse på barne- og familieperspektivet, økt samhandling på tvers av enheter og bidra til kvalifisering mot arbeid. Dette har bidratt til at flere familier har fått koordinert bistand og hjelp eks. oppsett av budsjett, søknad på ulike stønader, barnehageplass, nytt bosted og støtte i møte med andre i hjelpeapparatet. Gjennom kartlegging, tett oppfølging og påkobling av andre enheter i kommunen har man bidratt til at flere er i aktivitet og i eks. KVP-, AAP- og lærlingeløp.

Prosjekt samarbeid med frivilligheten er et prosjekt finansiert av Arbeids- og velferdsetaten. NAV Levanger ble etter forslag fra Statsforvalteren plukket ut sammen med 11 andre kontor til å søke på avsatte midler. Prosjektet går over tre år og det mottas 1,98 mill. pr. år. Her samarbeider NAV med Kulturenheten, KFUK/KFUM, Kirkens bymisjon og LFK om å etablere «Forandringshus» i Levanger. Dette skal bidra til inkludering og bedre samhandling mellom enheter i kommunen og frivilligheten. Det skal gis et aktivitetstilbud for ungdom som er bra for alle, men spesielt bra for noen. I tillegg kan dette være en plass som kan formidle jobber for ungdom over 16 år og som en utprøvingsarena, eks. arbeids- og språkpraksis og lønnet arbeid.

Opplæring i og utvikling Socio (Fagsystem sosiale tjenester). I 2024 er det gjennomført kursing av utvalgte medarbeidere. Målet er å utvikle programmet sammen med NAV Verdal som har samme system. Vi tar sikte på å finne gode parametere for å få ut gode rapporter på status på beholdningen, og derigjennom sikre riktig prioritering og oppfølging av innbyggeren. Dette vil kunne bidra til mer koordinert innsats.

Enhet hjemme- og institusjonstjenester

Enheten varslet et negativt avvik på i overkant av 10 mill. kroner i 2024.

Enheten har slitt med å komme opp i normal effektivitet, samt å opprettholde nødvendig omstillingstakt samtidig som etterspørselen etter hjemmebaserte helsetjenester øker, etter innføring av nytt journalsystem.

Ved inngangen av regnskapsåret er enhetens hovedutfordring å opprettholde kunnskapsbaserte, faglig forsvarlige tjenester innenfor gjeldende kostnadsramme, samt ivareta økt etterspørsel etter tjenester på grunn av endring i befolknings sammensetning med minst mulig kostnad.

Flere avdelinger opplever at demografisk utvikling, økt skrøpeligheit, flere med redusert eller uavklart funksjonsnivå, og et mer fremskreden symptompress, skaper behov for økt tilstedeværelse. Det er en økende tendens der hjemmetjenesten må prioritere to hjelpere samtidig for å løse oppdraget og at tjenesteproduksjonen opprettholder seg høy også gjennom helg og høytid. Dette særlig i sentrumsområdene. En av årsakene til dette er tidligere utskrivninger fra sykehus til hjemmet. Knapphet på tjenester innenfor heldøgns omsorg og institusjonstjenester virker også inn på situasjonen til hjemmesykepleieavdelingene. Problemstillingene er svært varierte og kompetansekrevende. Usikkerhet knyttet til volum og varighet på inntekter ressurskrevende tjenester ved lokalisasjonene avd. Sentrum, Breidablikktunet omsorgssenter og Staup Helsehus vurderes jevnlig.

Midler til åpning av 11. plasser ved Breidablikktunet omsorgssenter er ikke tatt i bruk grunnet mangel på kompetanse. Det arbeides kontinuerlig med å rekruttere personell, og det er håp om at en igangsetting kan skje etter sommerferieavviklingen. Avdelingen er nå oppgradert og klargjort for mottak av pasienter innenfor institusjonsdrift.

Enheten har over flere budsjettperioder arbeidet med å tilpasse aktiviteten til budsjett. Flere avdelinger har lyktes i omstillingsarbeidet, og det arbeides videre med å utvikle positive synergier innenfor enheten og i helse for øvrig. Enhetsleder, avdelingsledere og medarbeidere samarbeider tett om den operative driften i avdelingene, for best mulig ressursutnyttelse tilpasset drift og omstilling.

Aktuelle strategiske virkemidler bygger på etablerte prosesser og videre nylig påstartet gevinstrealiseringsprogram. Disse handler i hovedsak om bedre ressursutnyttelse innenfor virksomheten og utvikling av tjenestetilbud på lave trinn i tjenestetrappen.

Enhet bolig og mestring

Enheten varsler et merforbruk på i underkant av 1,0 mill. kroner i 2024.

Innen arbeid og aktivisering oppleves en vekst av brukere som trenger oppfølging, ikke bare i bolig. Det er 17 årsverk ansatte i arbeid og aktivisering inkludert avd.leder. Det er ca. 45 brukere som benytter seg av dagtilbudet. Flere av disse begynner å ha en veldig krevende adferd som gjør at det er nødvendig å ha tilpasset innhold og 1 til 1 bemanning. Det har vært nødvendig med daglig innleie for å få oppgavene løst. Nordsivegen har fått endret adferdsutfordringer hos enkelte tjenestemottakere i tillegg til nye brukere som trenger oppfølging. Mye avvik knyttet til vold og trusler. Høyt sykefravær.

For å redusere merforbruket jobber enheten med følgende tiltak:

- I Nordsivegen er turnus sagt opp og ny turnus vil være på plass før ferien. Dette for å se på en mer nøyaktig fordeling av ressurser knyttet til brukerbehov.
- Ha fortsatt stort fokus på å redusere bruken av overtid.
- Se bruk av personell på tvers av avdelingene.

Enhet helsefremming

Enheten varsler et merforbruk på ca. 3 mill. kroner for 2024

Lønnsutgiftene er for høye etter de 3 første månedene ved nytt kjøkken. Driftsutfordringer i oppstartsperioden i tillegg til et høyt sykefravær har bidratt til dette. Inntektsgrunnlaget ved kjøkkenet er pr. 1. kvartal noe usikkert.

Det forventes noe merforbruk på posten omsorgslønn, i tillegg kommer også en ubudsjettet utgift på kjøp av tjenester fra en aktør utenfor kommunen.

Grunnet utfordringer med å rekruttere lege til Staup helsehus har kommunen vært avhengig av bruk av vikarbyrå. Vi må forvente å bruke vikarbyrå også videre utover våren.

Tiltak som er iverksatt:

- Balansering av budsjett med sykelønnsrefusjoner (oppleves som krevende i avdelingene)

- Kjøkkentjenesten har grunnet sitt høye sykefravær over tid blitt en del av NAV arbeidslivssenters satsing Helsearbeid. Dette med mål om økt kunnskap om grunnene til sykefravær hos medarbeiderne og leder for å bedre arbeidsmiljøet og redusere sykefraværet.
- Legetilsyn ved KAD-senger på helg og høytid avvikles fra 01 juni. dette vil bidra til en bedring i prognose på kr. 125.000 på årsbasis

Samfunnsutvikling

Drift og anlegg

Det forventes ingen avvik ved utgangen av året.

Innvandrertjenesten

Innvandrertjenesten styrer mot et overforbruk i forhold til vedtatt budsjett. Vedtatt budsjett er lagt med en forutsetning av 180 bosettinger i 2023 og 100 bosettinger i 2024. Budsjettet ble ikke revidert etter at det ble vedtatt å bosette 220 flyktninger i 2023, og er heller ikke justert etter vedtaket om å bosette 158 flyktninger i 2024. Det medfører at det er et stort etterslep grunnet den ekstraordinære bosettingen i 2023 som genererer store utgifter i starten av 2024 det ikke er budsjettet med, i tillegg til høy aktivitet gjennom året knyttet til bosetting og kvalifisering.

Lønnsutgiftene til fast ansatte i Flyktingetjenesten og Levanger voksenopplæring er som budsjettet, men innleie av arbeidskraft, etableringsstønad, etablering i bolig, husleie og introduksjonsstønad til flyktninger er kraftig underbudsjettet.

Kommunedirektøren ser nødvendigheten av å justere enhetens budsjett etter vedtak om bosetting, og vil komme tilbake med forslag om justering i 1. tertialrapport.

Kultur

Det forventes ingen avvik ved utgangen av året.

Landbruk, miljø og arealforvaltning

Pr. utgangen av mars er det vanskelig å tallfeste en prognose for hvordan året vil ende for Landbruk, miljø og arealforvaltning. Enheten er i stor grad finansiert gjennom gebyrer og er avhengig av god byggeaktivitet for å holde våre budsjetterte inntektsmål. Tendensen er at det er rolige tider på byggefronten. Antallet saker på plan og byggesak er lavere enn tidligere.

Det kan dermed forventes mindre gebyrinntekter enn budsjettet. Imidlertid har enheten et selvkostfond som kan anvendes om man ikke når de nødvendige gebyrinntektene i løpet av året.

Enheten kommer til å spare lønnsmidler ved å ha enkelte stillinger stående vakante i perioder. Ut over det er det ikke behov for spesielle tiltak på nåværende tidspunkt.

Teknisk enhet

Det forventes overforbruk innen vaktmestertjenesten og boligområdene. Dette skyldes høyere strømpriser enn budsjettet, mer vedlikehold enn budsjettet og boliger som blir ramponert.

På de andre ansvarsområdene forventes det ikke vesentlige avvik. Enheten ligger med et lavt forbruk ved utgangen av mars, dette skyldes primært at inntekter fra selvkostområdene er inntektsført for 4 måneder.

Brann og redning

Det anslås et merforbruk på 2,7 mill. kroner ved årets slutt. Ca. to millioner er knyttet til vaktgodtgjørelse og utrykninger som over flere år har blitt redusert for å prøve å innfri innsparingskrav, uten at dette har vært realistisk. Foruten dette har enheten faste utgifter til lønn, nødnett og lisenser som ikke lar seg redusere. Et budsjettpremiss for 2024 var at antall utrykninger ble lavere og mindre omfattende enn i 2022/2023, men dette ser ikke ut til å holde.

I tillegg vedtok kommunestyret i budsjettbehandlingen, en reduksjon i ramma på 0,7 mill. kroner. Denne er ikke mulig å innfri.

Kommunesamarbeid

Det rapporteres ikke avvik ved utgangen av mars 2024, imidlertid er samarbeidsområdene historisk sett områder som har bidratt positivt økonomisk. Ved utgangen av 1. tertial vil man komme tilbake med en rapportering pr. samarbeid.

Status sykefravær pr. mars 2024

	Januar	Februar	Mars
Politikk, administrasjon og fellesområder	6,11	6,15	5,59
Kommunedirektørens stab	2,22	5,05	5,38
Fellesområder	0	0	3,23
Service- og digitaliseringscenteret	13,15	10,47	7,34
Oppvekst og utdanning	10,94	10,44	9,78
Enhet barnehage	11,93	11,44	10,5
Halsan barneskole	6,79	5,91	5,82
Nesheim skole	8,32	7,29	6,44
Skogn BU	6,84	6,99	6,69
Ekne barneskole	20,22	20,64	20,72
Åsen BU	9,14	10,38	10,1
Ytterøy BU	0	0,63	0,74
Frol barneskole	11,53	11,12	10,59
Levanger ungdomsskole	15,76	13,06	11,46
Barn og familie	12,28	12,24	11,94
Helse og velferd	10,76	10,99	10,96
Nav kommune	6,8	7,49	7,81
Enhet hjemme- og institusjonstjenester	13,17	13,07	12,91
Enhet bolig og mestring	9,84	10,37	10,28
Enhet helsefremming	5,6	6,06	6,48
Samfunnsutvikling	7,26	7,15	7,04
Innvandrer-tjenesten	3,48	2,7	2,65
Kultur	12,93	13,81	13,32
Landbruk, miljø og arealforvaltning	5,7	4,28	3,78
Drift og anlegg	2,39	3,34	2,87
Teknisk enhet	10,11	9,91	10
Brann og redning	0	0	0
Kommunesamarbeid	0	0	0
Levanger kommune totalt	10,17 %	10,05 %	9,73 %

Så langt i 2024 ligger fraværet på et lavere nivå enn i første tertial i 2023 og 2022.

Korttidsfraværet i januar og februar 2024 er høyere enn for 2023 totalt. For kommunen som helhet er korttidsfraværet 0,3 prosentpoeng høyere sammenlignet med 2023. Korttidsfraværet for samfunnsutvikling er mer enn halvert til 0,7 %, mens det for oppvekst har steget til 2,2 %, og for helse til 3,3 %. Økningen i korttidsfravær er betydelig i flere enheter og er noe vi må monitorere for å se om det kun er en kortvarig økning i forbindelse med influensasesonng, eller om det er noe vi på sikt må ha mer fokus på å redusere. Det totale fraværet er omtrent på samme nivå som tidligere år, noe som kan tyde på at

korttidsfravær, for eksempel i form av egenmelding, har erstattet langtidsfravær i form av sykemelding. Dersom dette er tilfelle, er det i utgangspunktet en ønsket utvikling, da det er lettere å komme tilbake i jobb dess kortere fraværet fra arbeidsplassen er.

Revidert framdriftsplan ny sak om Helseplattformen

Kommunestyret har bedt kommunedirektøren om en ny oppdatering om status Helseplattformen i Levanger kommune. Kommunestyret ba kommunedirektøren om å legge fram en politisk sak innen utgangen av mai 2024. Med dette ønsker kommunedirektøren å varsle om at saken legges fram noe senere, det vil si innen utgangen av juni. Dette ut av kapasitetsmessige årsaker. Den reviderte framdriftsplanen er nå som følger:

- Brukerundersøkelse blant medbestemmelsesgruppene er gjennomført, svarene bearbeides innen 30. april
- Forsalg til saken legges frem på Styringsgruppemøte Helseplattformen i Levanger 27. mai
- Sak ferdig til utsending 31. mai
- Behandling i driftsutvalget den 12. juni
- Behandling i kommunestyret 19. juni

Introduksjonsprogram og språkpraksis for flyktninger

Et historisk høyt antall flyktninger er bosatt i Norge de siste årene. Levanger kommune har bosatt over 400 flyktninger siden mars -22 og skal bosette ca. 100 til i 2024. Mange av disse er voksne som skal delta i introduksjonsprogrammet med mål om å få arbeid eller utdanning, og vi trenger mange nye praksisplasser fremover.

Som et ledd i regjeringens strategi om å få flere flyktninger ut i jobb, er arbeidsretting av introduksjonsprogrammet gjort obligatorisk fra fjerde måned i program. Språkpraksis har lenge vært en viktig del av introduksjonsprogrammet, og flere kommunale enheter og avdelinger har bidratt godt i så måte. Nå som lovkravet har blitt strengere, er det behov for enda flere praksisplasser, og da er det naturlig at kommunen – som en svært stor arbeidsgiver – tilbyr mange av dem.

Hva er språkpraksis?

Målet med språkpraksis er at deltakere i introduksjonsprogrammet skal lære mer norsk ved å kunne praktisere språket utenfor klasserommet, få et større nettverk, tilhørighet og mulighet for deltakelse i samfunnet. Arbeidsplassen må legge til rette for at deltakeren kan høre og snakke norsk på arbeidsplassen og at de inkluderes i arbeidsmiljøet.

Praksiskandidatene får også mulighet til å bli kjent med norsk arbeidsliv og skaffe seg referanser som vil kunne gi personen bedre forutsetninger for å få lønnet arbeid på sikt.

Alle enheter og avdelinger kan være aktuelle for språkpraksis, så lenge de gir mulighet for å praktisere og lære norsk.

Hvem er praksiskandidaten?

Praksiskandidatene har forskjellig kulturell, språklig og faglig bakgrunn. Kandidatene har også med seg ulik arbeidserfaring fra hjemlandet. De som tar imot praksiskandidater må gjerne tenke over hvilken bakgrunn og erfaring de ønsker at en praksiskandidat skal ha, og hva de kan tilby en kandidat. Jo bedre match vi får til mellom kandidat og virksomhet, jo bedre er det.

Språknivået til deltakerne er varierende. Noen snakker godt norsk, mens andre snakker mindre. Alle kan likevel gjøre seg forstått og forstå enkel norsk. Aktuelle enheter og avdelinger blir kontaktet av Innvandertjenesten, men kan også selv ta kontakt.

Kartlegging av heltid/deltid

I kommunestyret 29.11.2023 fremmet Tone Wanderås et verbalforslag:

«En undersøkelse gjort blant Fagforbundets medlemmer viser at vi har en god del ansatte som ønsker å jobbe heltid.

Heltidskultur er viktig for å være en attraktiv arbeidsgiver, for den enkelte ansatte, for brukere og for kvalitet. Ut fra det vi vet om demografi er heltidskultur et viktig aspekt når vi vet hvilke utfordringer vi står ovenfor når det gjelder eldreomsorg. Målet vårt må være å øke andel som jobber heltid, ikke bare i nye utlysninger, men for de som allerede er ansatt i kommunen.

Kommunestyret ber kommunedirektør følge opp og forsterke arbeidet for en heltidskultur og bes legge fram en rapport på utviklingen innen 2.tertial 2024.»

I kommunestyremøte 04.12.19 under pkt. 17 Sykefravær ble det besluttet følgende: *«Levanger kommune ved kommunedirektør skal innen 30.06.2020 ha kartlagt og kunne fremlegge omfanget av ufrivillig deltid i kommunen. Det skal også fremlegges en skisse for hvordan denne utfordringen tenkes løst, samt tidsperspektiv og utfordringer i arbeidet».*

På bakgrunn av dette gjennomførte vi i 2020 en kvantitativ undersøkelse med spørreskjema som ble sendt til alle faste deltidsansatte i Levanger kommune. Det ble informert på intranett, mail og via linja for å sikre høyest mulig svarprosent, og det ble sendt flere påminnelser innen utløp av svarfristen. Heltidskultur fremmer likestilling, bedrer kommunens omdømme og gir kvalitativt bedre tjenester for brukerne. De siste årene har kommunen hatt høyt fokus på heltidskultur og mål om en mer ønsket stillingsprosent for ansatte, spesielt innenfor Helse og velferd der andel deltidsstillinger har vært spesielt høyt. Dette er omtalt i rammeplan for årsturnus i Helse og velferd. Hele stillinger i omsorgstjenestene har stor betydning for den enkelte medarbeider, men det er minst like viktig for kontinuitet og kvalitet i tjenestene. Heltidskultur er også viktig for å møte rekrutteringsutfordringene helsesektoren står overfor i årene som kommer. Rekrutteringssituasjonen i kommunen drøftes årlig med alle arbeidstakerorganisasjonene.

Vi tar sikte på å gjennomføre tilsvarende undersøkelse som i 2020 i april/mai 2024. Undersøkelsen sendes til totalt 708 mottakere og inneholder blant annet følgende spørsmål:

- Har du fått eller fått tilbud om større fast stilling i løpet av de siste fem årene?
- Har du fått (den økte) stillingen på bakgrunn av ordinær søknad, tilbud om stilling eller krav etter arbeidsmiljøloven?
- Hvilken kompetanse krever stillingen din?
- Hvor stor stilling er du fast ansatt i?
- Jobber du i flere enn én avdeling i kommunen, eller jobber du utenfor kommunen i tillegg?
- Hvor mye jobber du utenom din faste stillingsprosent?
- Ønsker du større fast stilling i Levanger kommune? Hvis ja, hvor stor stilling?
- Kan du tenke deg å øke stillingen ved å jobbe flere steder eller mer på kveld/helg/høytid?

Ansettelsesreglementet i kommunen er tydelig på at hovedregelen er at alle stillinger skal lyses ut offentlig. Dette gir deltidsansatte mulighet til å kreve fortrinnsrett, også på deler av en stilling, og er en viktig del av arbeidet for å jobbe mot en heltidskultur. Levanger kommune skal aktivt bruke tilgjengelige virkemidler for å rekruttere og beholde attraktiv kompetanse ut fra samfunnets behov. Fra 01.01.23 ble det også lovfestet endringer i arbeidsmiljøloven for å oppnå mer heltid. Dette innebærer at arbeidsgiver må skriftlig dokumentere behovet for en deltidsansettelse. Denne dokumentasjonen skal være tilgjengelig for

tillitsvalgte og spørsmålet om deltidsansettelse skal deretter drøftes med dem. Formålet med dokumentasjonskravet er å sikre at virksomhetens reelle behov vurderes og synliggjøres før det ansettes på deltid. Dette skal motvirke rutinemessig bruk av deltidsansettelse. Dokumentasjonsplikten blir da ifølge departementet et virkemiddel for å realisere målsettingen om at heltid skal være hovedregelen.

Eierskapsmelding – Levanger kommune

Ifølge kommuneloven (§26-1) skal eierskapsmelding legges fram minst en gang i valgperioden. Det var planer om å legge fram slik melding våren 2024. Arbeid med effektivitets- og gevinstrealiseringsprogrammet må prioriteres foran arbeidet med eierskapsmelding. Det legges derfor opp til at meldingen legges fram senere denne perioden.

Peter Ardon
kommunedirektør