



Kommunedirektøren orienterer – mai 2022

Regnskap pr. dato

Legges fram i forbindelse med tertialmelding for første tertial 2022

Orientering Flyktninger Ukraina 10.5.22

Det er vedtatt at Levanger kommune skal bosette 170 flyktninger i 2022, der 138 av dem sannsynligvis vil være ukrainere. Det er meldt om 110 flyktninger som har kommet, eller kommer til Levanger før 1. juli. Det er meldt til IMDi at Levanger ønsker å formelt bosette de som allerede er i kommunen, før IMDi fordeler nye flyktninger hit.

Det har til nå kommet 90 ukrainere, derav 63 personer i Nordic Mission. Alle er registrert hos politiet og har fått innvilget kollektiv beskyttelse, men bare tre ukrainere er formelt bosatt i Levanger kommune, de fleste av de 90 som er her vil bli formelt bosatt før sommeren.

Barna har startet i barnehage og skole. Frol barnehage, Ruffen, Casa Musica, Frol barneskole og Vårtun Kristne Oppvekstsenter. De over skolepliktig alder har startet på Levanger voksenopplæring, ca. 30 elever, 48 ukrainere bor fortsatt i Nordic Mission, det er så langt 15 som har flyttet ut derfra og bor i bolig fremskaffet av Flyktningtjenesten, i tillegg til 10 andre ukrainere.

Det var et nytt møte med frivilligheten 26. april for å koordinere innsamling av utstyr og frivillig innsats opp mot flyktningene. Sykkelinnsamling det eneste konkrete så langt, men stor vilje i frivilligheten, og flere tilbud vil komme, bl.a. innsamling av klær/utstyr og flyktningguide. Flyktninglegefunksjonen er opprettet igjen, én dag i uka, lokalisert på legevakta.

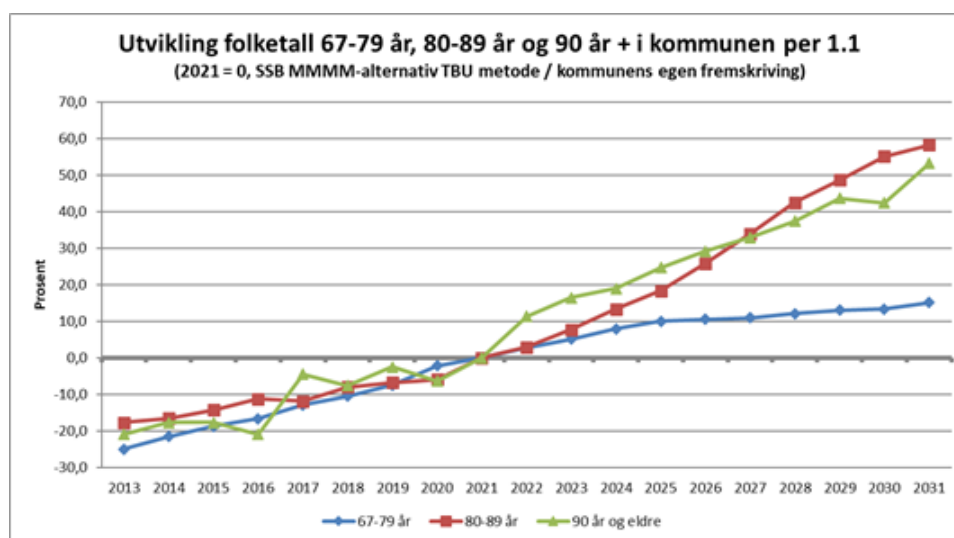
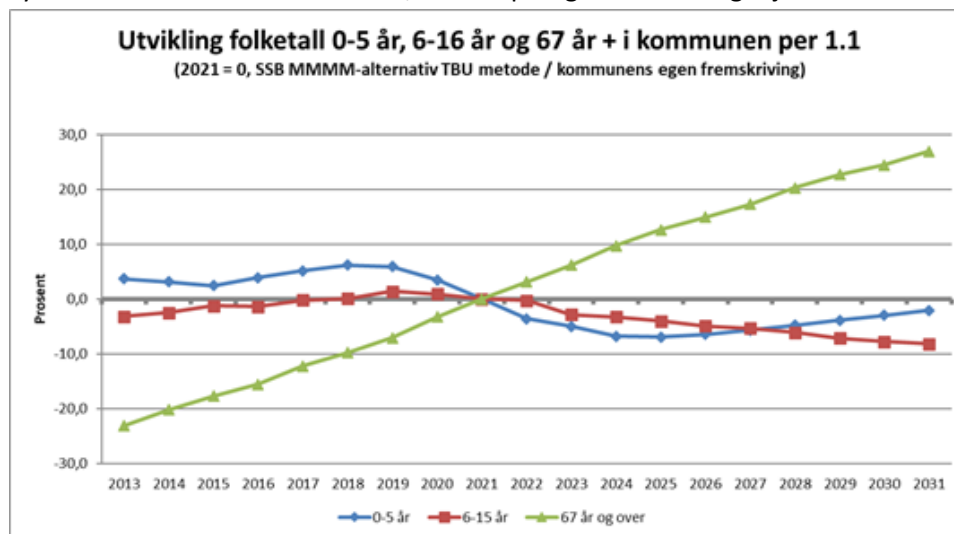
Orientering om omstillingsprosessen i helse og velferd – mai 2022

Omstillingsbehovet har vært til stede over flere år i helse og velferd, men ble satt særlig høyt på dagsorden på bakgrunn av regnskapsresultatet i 2020. Etter at landet ble rammet av pandemi i mars 2020, kom konsekvensene av denne i første rekke det året. Omstillingsprosessen ble dermed satt i gang for alvor etter at PwC gjorde et kartleggings- og analysearbeid som resulterte i en rapport mottatt 09.12.20. Omstillingsarbeidet er basert på funn og anbefalinger i PwC-rapporten og i intern evalueringsrapport fra 2019. NAV Levanger er ikke omfattet av omstillingsprosessen da enheten over år har gått i budsjettbalanse eller med et mindreforbruk.

Befolkningsutvikling - fra KS sin prognosemodell:

Utvikling i folketall viser at befolkningen fra 67 år og oppover har størst vekst fram mot 2030, med aller størst økning over 80 år. Med så stor vekst og en forventet utvikling av mer komplekse

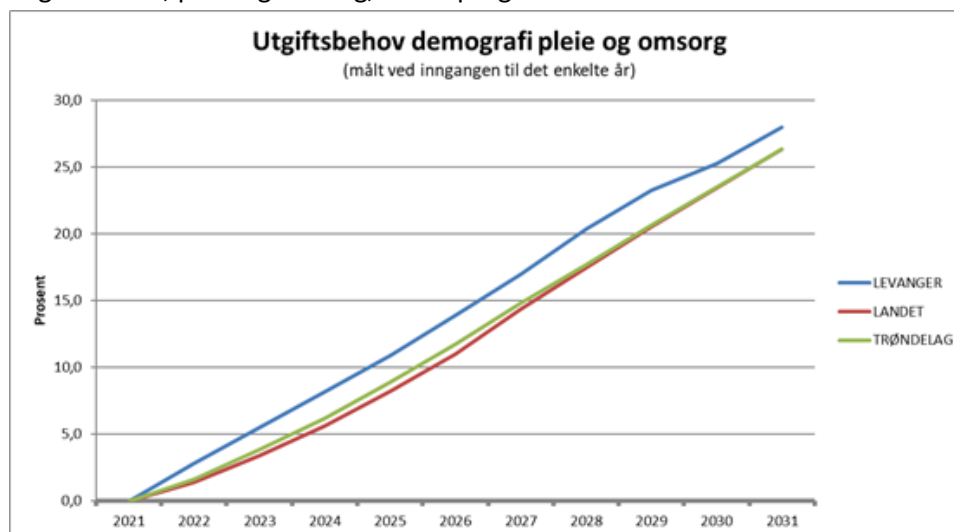
sykdomsbilder med økende alder, må det påregnes en økning i tjenestebehov i årene som kommer.



Den største veksten har som nevnt aldersgruppen fra 80 år og oppover. Dette har betydning for tallene i tabellen nedenfor, som viser KS sitt anslag på årlige endringer i kommunens utgiftsbehov (i 1000 kroner) til helse og omsorg, som følge av befolkningsendringer:

År	Pleie- og omsorg
2022	21 402
2023	17 759
2024	25 321
2025	21 155
2026	3 916
2027	22 137
2028	20 027
2029	20 422
2030	22 064
2031	26 450
Sum 2022-2031	200 653

Utgiftsbehov, pleie og omsorg, fra KS prognosemodell:

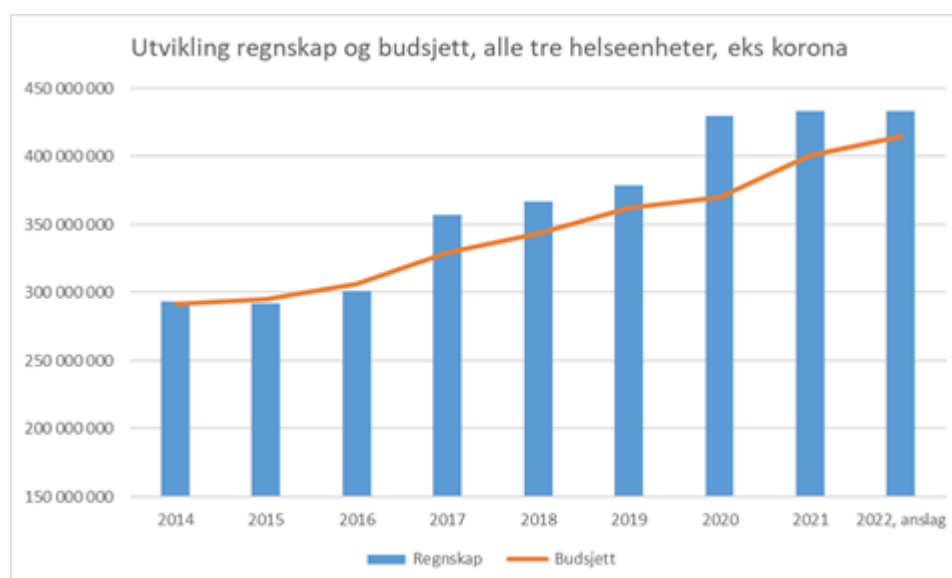


Grafen viser Levanger har et større utgiftsbehov enn snittet i Trøndelag og landet.

Regnskapsresultat

Figuren under viser utviklingen i regnskap og budsjett pr år samlet på enhet Hjemmetjenester, Habilitering og Institusjon. Regnskap for 2022 er anslag basert på årsprognoser angitt i tertialrapport. Alle tall er eksklusive koronautgifter, for å kunne vise «ordinær» drift. En ser her at det største merforbruket var i 2020, da på hele 59 millioner kroner. Siden da har merforbruket krympet betydelig.

Alle helseenheter unntatt NAV Levanger:



År	Regnskap	Budsjett	Forbruk	Avvik i kr
2018	366 490 048	343 362 710	106,7	-23 127 338
2019	378 410 750	362 042 208	104,5	-16 368 542
2020	429 346 241	369 924 600	116,1	-59 421 641
2021	433 217 491	400 880 062	108,1	-32 337 429
2022, anslag	433 192 600	414 692 600	104,5	-18 500 000

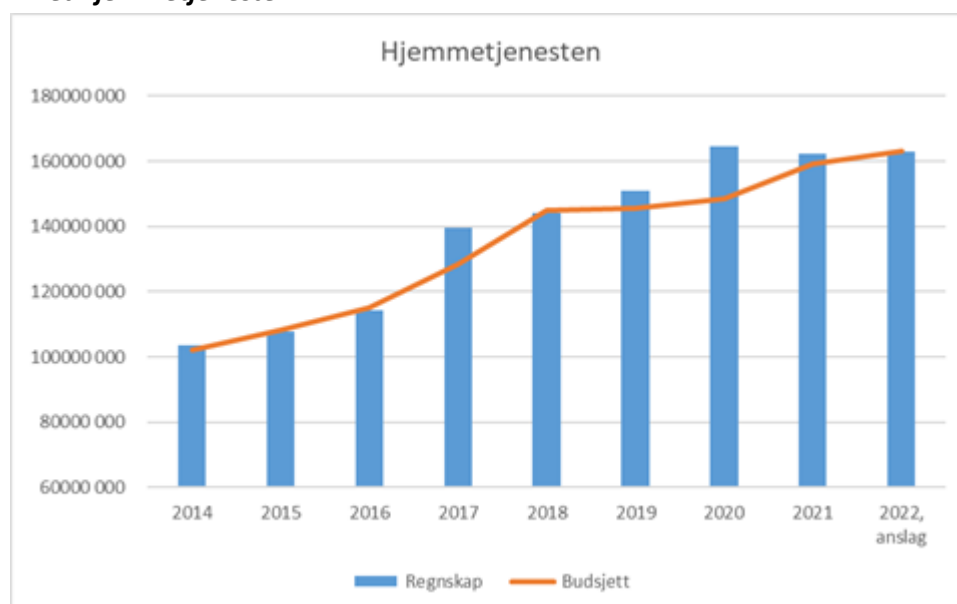
Felles for alle tre enheter er en stor økning i regnskapet fra 2019 til 2020. I stor grad skyldes dette at grunnbemanningen ble økt, noe som skulle finansieres med redusert vikarinleie. Erfaringen viser at dette ikke ble som planlagt, og medførte i stedet store merutgifter.

Et av de viktigste tiltakene for å redusere kostnader på kort sikt har vært å redusere overtid og ekstrainnleie så mye som mulig ut fra driftsbehovene i avdelingene. Tabellen nedenfor viser at det pr april i 2022 er brukt ca 203.000 kroner mer sammenlignet med samme periode i 2021, men reduksjonen fra april 2020 til april 2022 er imidlertid betydelig med en reduksjon på 2,88 mill kroner. Sammenlignet med 2019, som var året før turnus med økt grunnbemanning ble iverksatt, er reduksjonen på 815.000 kroner totalt på ekstrainnleie og overtid.

		Regnskap pr april 2019	Regnskap pr april 2020	Regnskap pr april 2021	Regnskap pr april 2022	Endring 2019 til 2022	Endring 2020 til 2022	Endring 2021 til 2022
Ekstrahjelp	Hjemmetjenester	742 506	782 689	368 227	185 241	-557 265	-597 448	-182 986
Ekstrahjelp	Habilitering	938 061	1 213 337	735 245	977 244	39 183	-236 093	241 999
Ekstrahjelp	Institusjon	598 330	1 536 321	482 383	511 107	-87 223	-1 025 214	28 724
SUM ekstrahjelp		2 278 897	3 532 347	1 585 855	1 673 592	-605 305	-1 858 755	87 737
Overtid	Hjemmetjenester	258 703	428 302	166 258	235 373	-23 330	-192 929	69 115
Overtid	Habilitering	425 224	472 832	277 161	453 107	27 883	-19 725	175 946
Overtid	Institusjon	768 957	1 360 457	684 975	555 171	-213 786	-805 286	-129 804
Sum overtid		1 452 884	2 261 591	1 128 394	1 243 651	-209 233	-1 017 940	115 257
Til sammen		3 731 781	5 793 938	2 714 249	2 917 243	-814 538	-2 876 695	202 994

Tall er eksklusive koronautgifter

Enhet hjemmetjenester



År	Regnskap	Budsjett	Forbruk	Avvik i kr
2018	144 097 458	144 841 944	99,5	744 486
2019	150 980 906	145 594 236	103,7	-5 386 670
2020	164 593 522	148 476 900	110,9	-16 116 622
2021	162 186 169	159 329 690	101,8	-2 856 479
2022, anslag	162 970 000	162 970 000	100,0	-

Enhet hjemmetjenester har fra 2020 hatt en jevn reduksjon i regnskapet, og prognosen (pr 1. tertial) for 2022 er budsjettbalanse ved årets slutt.

Enhet habilitering



År	Regnskap	Budsjett	Avvik i %	Avvik i kr
2018	94 393 908	76 327 400	123,7	-18 066 508
2019	91 034 846	85 314 282	106,7	-5 720 564
2020	113 700 319	85 392 327	133,2	-28 307 992
2021	123 088 675	100 710 120	122,2	-22 378 555
2022, anslag	123 960 000	114 460 000	108,3	-9 500 000

Den store økningen i regnskapet for enhet habilitering kom fra 2019 til 2020.

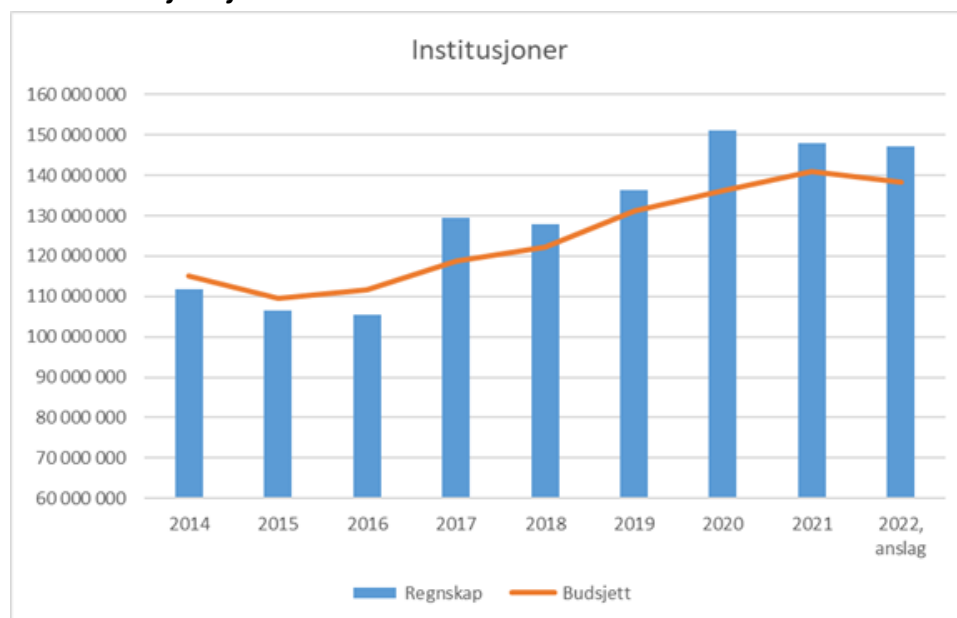
Økning i regnskap fra 2019 til 2020	22 665 473
Knyttet til:	
Økning i vedtak (brukerbehov) tilsvarende 19 årsverk	-12 350 000
Reduksjon i refusjon ressurskr tjenester	-6 000 000
Økt ledertetthet, iht evaluering, to stk	-1 700 000
Lønnsoppgjør	-2 500 000
	115 473

Tabellen viser at økningen i regnskap i hovedsak er knyttet til økte brukerbehov og reduksjon i refusjon ressurskrevende tjenester grunnet innstramminger i refusjonsordningen.

I tillegg ble det ansatt to nye avdelingsledere, i tråd med anbefalingene i prosjektgruppas rapport fra [Organisasjonsgjennomgang 2018](#): «Innenfor dagens kontekst i Levanger kommune, har arbeidsgruppa derfor vurdert det slik at en leder med 24/7-tjeneste ikke bør ha personalansvar for mer enn 40 årsverk/ansatte. Dette betinger samtidig at lederen har gode støttefunksjoner med tydelig ansvar som kan avlaste leder» (s. 25) Store avdelinger ble delt opp for å minske lederspennet.

Økningen i regnskapet fra 2020 til 2021 er på 9,4 mill, men samtidig fikk enheten tilført 10 mill for økte tjenestebehov. Budsjettet i 2022 er styrket med 13,4 mill og det anslås et merforbruk på 9,3 mill. Merforbruket er redusert fra 28 mill i 2020 til 9,3 mill i 2022, gitt at prognosen for 2022 stemmer.

Enhet institusjonstjenester



År	Regnskap	Budsjett	Forbruk	Avvik i kr
2018	127 998 682	122 193 366	104,8	-5 805 316
2019	136 394 999	131 133 690	104,0	-5 261 309
2020	151 052 399	136 288 800	110,8	-14 763 599
2021	147 942 648	140 840 252	105,0	-7 102 396
2022, anslag	147 262 600	138 262 600	106,5	-9 000 000

Regnskapet viser en reduksjon fra 2020 til 2021. Anslaget for 2022 er på samme nivå som 2021, likevel er prognosen for 2022 et merforbruk på ca 9 mill kroner ved årets slutt. Det er iverksatt årsturnus med ny pleiefaktor fra august 2021 ved BBT og fra januar 2022 ved Staup helsehus. Lønnsbudsjettet er lagt ut fra ny pleiefaktor. Staup helsehus har ikke lyktes med å få lagt en bemanningsplan innenfor disse rammene. Det arbeides i medbestemmelsesgruppen med revidering

av gjeldende bemanningsplan og årsturnus, og kommunedirektøren har tett oppfølging og dialog med ledelsen ved Staup.

Budsjettforutsetningene er også påvirket av enkeltbrukere med utagerende/avvikende atferd, noe som i perioder krever økt bemanning og pleiefaktoren blir høyere enn budsjettet.

Sammenligning med andre kommuner

Tabellen nedenfor viser netto driftsutgifter pr innbygger i kroner til pleie og omsorg. I 2020 brukte Levanger 3681 kroner mer pr innbygger enn Verdal, 2168 kroner mer enn Steinkjer og 1125 kroner mer enn snittet i kostragruppen. I 2021 er differansene redusert til henholdsvis 1736 kroner, 1422 kroner og 66 kroner. Det er for alle kommuner en økning fra 2020 til 2021, men denne økningen er vesentlig lavere i Levanger enn i de andre kommunene, kun på 4,2%.

	2018	2019	2020	2021	Endring 20 til 21	Endring i %	Differanse 2020	Innsparings- potensial 2020	Differanse 2021	Innsparings- potensial 2021	Endring i innsparings- potensial
Levanger	17 259	17 938	19 841	20 684	843	4,2					
Verdal	15 599	16 423	16 160	18 948	2 788	17,3	3 681	74 223 684	1 736	35 015 120	-39 208 564
Steinkjer	15 736	17 348	17 673	19 262	1 589	9,0	2 168	43 715 552	1 422	28 681 740	-15 033 812
Melhus	15 538	16 498	16 093	18 427	2 334	14,5	3 748	75 574 672	2 257	45 523 690	-30 050 982
Melvik	19 953	19 874	18 527	21 263	2 736	14,8	1 314	26 495 496	-579	-11 678 430	-38 173 926
Kostragruppe 09	17 669	18 584	18 716	20 618	1 902	10,2	1 125	22 684 500	66	1 331 220	-21 353 280

Sykefravær

Enhet/område	1. tertial 2021				1. tertial 2022			
	1-16 dager	>=17 dager	Korona- relatert	Totalt	1-16 dager	>=17 dager	Korona- relatert	Totalt
Helse og velferd	1,8 %	9,4 %	0,4 %	11,6 %	2,9 %	9,5 %	1,4 %	13,8 %
Habilitering	1,7 %	9,6 %	0,4 %	11,8 %	3,0 %	7,5 %	1,4 %	11,9 %
Hjemmetjenester	2,1 %	8,7 %	0,3 %	11,0 %	2,9 %	9,3 %	1,3 %	13,5 %
Institusjon	1,7 %	9,6 %	0,4 %	11,8 %	2,9 %	11,0 %	1,7 %	15,5 %

Utviklingen 1. tertial 2021 og 2022 viser en stor økning i sykefravær i perioden både ved enhet hjemmetjenester og enhet institusjon. I enhet habilitering er fraværet stabilt i samme periode. Koronarelatert fravær er større i 1. tertial 2022 enn i 2021.

Status for tiltakene i de fem fokusområdene/delprosessene:

Det er svært utfordrende å skulle identifisere konkret økonomisk effekt pr enkelttiltak da det er summen av tiltak i alle delprosesser som påvirker regnskapsresultatet.

Delprosess/fokusområde I: Enkelttiltak identifisert i PwC-rapporten

Tiltak	Iverksatt	Kommentar
Stillinger som er ledige holdes vakante hvis mulig	Januar/februar 2021	Har rask effekt på kort sikt. Endringer må innarbeides i bemanningsplan innenfor budsjett på lengre sikt.
Ansettelseskontroll	Vår 2021	Pågår
Vikarinnleie og bruk av overtid blir holdt på minimumsnivå	Januar/februar 2021	Pågår
Øker kompetanse på bemanningsplanlegging og turnus	Vismakurs og KS-kurs høsten 2021 Årlig intern kursing ifm planlegging av årsturnus	Avdelingsledere og plasstillitsvalgte
Analyse av styringsdata	Høsten 2021	Bistand fra Statsforvalter og PwC
Tjenestenivå vurderes nøye ved nye/endrede vedtak	Vår 2020	Pågår
Sykefravær – forebygging og oppfølging.	Pågått over år	Medbestemmelsesgrupper har fått større fokus og bedre struktur siden 2020. Veileder utarbeidet.
Velferdsteknologi – jobber med innføring av nye teknologier, kartlegging og opplæring	Pågått over år	Temaplan utarbeidet i 2019, økt bruk av ulike typer teknologi de siste par årene

Delprosess/fokusområde II: Redusere bemanningsnorm

Tiltak	Iverksatt	Kommentar
Rapport med anbefalinger om pleiefaktor	April – august 2021	Egen arbeidsgruppe ledet av HR-avdelingen
Ny pleiefaktor (0,74) i ny bemanningsplan som ligger til grunn for årsturnus ved BBT	August 2021	Planlagt reduksjon 5 årsverk. Avdelingen ligger på budsjett ved 1. tertial. 2022. Inneholder frivillige langvakter på helg.
Ny pleiefaktor (0,78) i ny bemanningsplan som ligger til grunn for årsturnus ved Stokkbakken	Januar 2022	Planlagt reduksjon 2 årsverk
Ny pleiefaktor (0,9) i ny bemanningsplan som ligger til grunn for årsturnus ved Staup helsehus	Januar 2022	Planlagt reduksjon 2,5 årsverk. Revidert årsturnus iverksettes 20.06.22 med langvakter på helg for 16 frivillige ansatte. Dette for i

		størst mulig grad å dekke opp manglende helgebemanning med kjente ressurser
Arbeidsflytkartlegging – identifisering av tidstyver ved Staup helsehus (pilot)	Okt – 2021 – mars 2022 (PwC)	Ulike tiltak for bedre arbeidsflyt iverksettes gjennom 2022 ved Staup helsehus. Medbestemmelsesgruppen er sentral i arbeidet.
Arbeidsflytkartlegging i alle relevante avdelinger	10. juni 2022	Erfaringer fra Staup formidles til andre avdelinger, som gjennomfører de samme prosesser vedr forbedring av arbeidsflyt. Gjennomføres i stor grad i 2022, men noen avdelinger kan måtte utsette til 2023.
Felles innleierutiner i helse og velferd utarbeidet og vedtatt	Okt 2021 – mars 2022 (PwC)	Godkjent av kommunalsjef i april 2022 – gjøres kjent i medbestemmelsesgruppene, for ansvarlige for innleie og for alle ansatte.

Delprosess/fokusområde III: Ledelse og organisasjonskultur

Tiltak	Iverksatt	Kommentar
Prosesser på ulike ledernivå med fokus på kulturbygging	2021	Organisasjonskultur blir til i det daglige arbeidet med kjernevirksomheten
Verktøy «Aktiv sammen» presentert for avdelingslederne	Januar 2022	Enkelt verktøy for kulturbygging. Kan tas i bruk i personalmøter og andre møter umiddelbart
Lederutviklingsprogram	2019	Alle ledere har deltatt i programmet siden oppstart. Siste oppfølgingsmøte var fredag 22.04.22.

Delprosess/fokusområde IV: Administrativ struktur og ressursutnyttelse på tvers

Tiltak	Iverksatt	Kommentar
Utarbeide designkriterier som grunnlag for evt strukturendringer	Vår 2021	Ferdig høsten 2021
Kartlegge eksisterende samarbeidsrelasjoner på tvers av avdelinger og enheter	Vår 2021	Ferdig høsten 2021

Alle avdelinger skal ha minst en allianseavdeling	Vår 2022	Allianseavtale mellom avdelingene utarbeides
Anbefaling fra PwC ift administrative strukturendringer (etter workshops des 2021 – mars 2022)	2022	Jobbes med i arbeidsgrupper på tvers av enheter og avdelinger. Risikovurderinger og kost/nyttevurderinger. Tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud. Forventet ferdigstilt høsten 2022

Delprosess/fokusområde V: Informasjon og kommunikasjon

Tiltak	Iverksatt	Kommentar
Innbyggere, politikere: månedlig økonomirapportering til politisk nivå, orienteringsnotat fra kommunedirektøren, media	Mai/juni 2021	Pågår
Brukere og pårørende: ansatte og ledere i avdeling – hva betyr omstilling for den enkelte bruker?	Jan 2021	Pågår
Ledere – bruker eksisterende møtearenaer	Jan 2021	Pågår
Ansatte – medbestemmelsesgrupper, personalmøter	Mars 2021	Pågår
Kommunikasjonsplan er utarbeidet med bistand fra PwC	Nov 2021	

Kompleksiteten i tjenesteområdet

Kompleksiteten i tjenesten utfordrer både planlegging og resultat. Budsjettpremissene endrer seg gjennom året bl.a i form av nye og ressurskrevende tjenestebehov som ikke var kjent da budsjettet ble lagt. Det er lite forutsigbart hvilke brukere som gjennom året kommer til og faller fra. Enhet habilitering har eksempelvis hatt en stor brukervekst de senere år, noe som også ser ut til å fortsette i 2022.

En forventer at den negative effekt pandemien har hatt i 2020, 2021 og 2022 vil dempes gjennom året, og at sykefravær dermed reduseres.

Omstillingsarbeid krever endringsvilje og fleksibilitet hos alle. En organisasjonskultur som preges av dette kan ikke vedtas, men må arbeides med kontinuerlig. Jevnt over er det nødvendig å sette dette på dagsorden over tid, og medbestemmelsesgruppene er sentrale i arbeidet. Kommunedirektøren ser at arbeidet har hatt effekt i flere avdelinger, men det er fortsatt viktig å jobbe videre med temaet.

Vegen videre og forventet utvikling

I institusjonstjenesten har en hittil ikke greid å innfri kravet om redusert forbruk tilsvarende ambisjonsnivået som ligger til grunn i budsjett 2022. Usikkerhetsmomenter er i første rekke knyttet til brukerbehov som er større enn det som ligger til grunn for planene i budsjettet. For eksempel vil en person med utagerende atferd (voldelig og truende mot ansatte og medpasienter) kreve ekstra bemanning i kortere eller lengre perioder. Dette kommer som ekstra utgifter det ikke er tilstrekkelig rom for i budsjett.

I habiliteringstjenesten har antall brukere og antall vedtakstimer de siste årene økt, og denne trenden ser ut til å fortsette. I budsjett 2022 er det ikke tatt høyde for brukervekst innenfor området, noe en ser skjer også i år. Premissene for budsjett 2022 endres gjennom året og påvirker regnskapet. Innføring av helseplattformen vil i 2022 gi pukkelkostnader det ikke er tatt tilstrekkelig høyde for i årets budsjett, først og fremst gjelder det kostnader til opplæring av alle ansatte og oppgradering av utstyr.

For å følge opp enheter og avdelinger som ligger an til merforbruk, har kommunedirektøren etablert innsatsteam for å følge tett opp. Innsatsteamet etterspør tiltak og resultater, og bistår med støtte fra ledelse, HR-avdelingen og økonomiavdelingen i månedlige oppfølgingsmøter.

Kommunedirektøren ser det nødvendig å fortsette arbeidet med omstilling i helse og velferd med stort trykk også framover. Målet om en bærekraftig organisasjon økonomisk og kompetansemessig er ikke nådd, selv om en ser tydelige tegn på at helse og velferd er på rett vei. Det handler også om å rigge seg for ei framtid med flere og tyngre brukerbehov samtidig som det ikke vil bli tilsvarende stor tilgang på kompetanseressurser og økonomiske ressurser.

Utvikling hotell

Kommunestyret vedtok i møte 23. mars et oversendelsesforslag der man ba om at det raskt skulle bli tatt kontakt med aktuelle drivere/utbyggere av hotell. Sommeren 2019 inngikk kommunen en avtale med konsulentelskapet Float-in som skulle hjelpe oss med å lage ferdig et dokument som beskriver hvilke muligheter som ligger til den ferdig regulerte hotelltomta på havna. Det baserer seg på markedsundersøkelse som ble gjort forut for dette arbeidet. I avtalen med Float-in skulle vi ha fire arbeidsmøter før dokumentet var ferdig. Det arbeidet kom halvveis før det ble utsatt av koronaen.

Etter kommunestyrets oversendelsesforslag har det vært kontakt med konsulentene og vi tar opp igjen arbeidet. Det første møtet ble avholdt 12. mai.

Tilbakemeldingen fra interesserte aktører er at de ikke ønsker å legge store ressurser i prosjektutvikling uten at de er sikre på at de har mulighet til å utvikle tomta.

Derfor jobbes det videre med en design & build-konkurranse der kommunen lager ferdig et rammeverk for hva vi ønsker på tomta. Her er det ikke ønskelig med alt for mye detaljer fordi det kan hemme kreativiteten i løsningsforslagene. Deretter ber vi inn til en konkurranse der tre til fire grupper får 500.000 kroner hver til å utvikle et godt svar på hvordan de vil bygge ut tomta. Det nedsettes en fagjury som vurderer de innkomne forslagene ut fra kriterier som er laget på forhånd.

Vinneren av denne konkurransen inngår kommunen en avtale med som regulerer pris på tomt, og en tidsbegrensning på hvor lenge utbygger har opsjon på utbyggingen.

Da gjenstår endelig avtale mellom utbygger og hotelldriver, detaljregulering og prosjektering før byggestart.

Framdrift:

Det legges fram politisk sak om metoden etter sommerferien. Hvis den ovennevnte metoden blir godkjent kan man lyse ut konkurransen høst 22. Konkurransperioden er typisk fire måneder. Deretter juryering og avtaleinngåelse i første halvår 23. Detaljregulering og prosjektering tar omtrent to år. Bygging tar 18-24 måneder.

Levanger kommunes første offentlige Phd-stipendiat – hvordan implementere denne kunnskapen i organisasjonen? Svar på forespørsel.

Levanger kommunes første offentlige Phd-stipendiat, Dina von Heimburg, disputerte mandag 25. april og har nå fullført sitt doktorgradsarbeid. Tittelen på avhandlingen er ***Mattering in co-creating inclusive communities, a participatory action research study on promoting health and research and well-being in kindergartens and communities through future-forming practices and policies.***

Doktorgradsprosjektet har vært gjennomført i, og med tre barnehager i Levanger kommune, og i samarbeid med aktører på tvers av sektorer i kommunen og politikere på tvers av partier i kommunestyret. Selv om avhandlingen bygger på et aksjonsforskningsprosjekt fra tre barnehager i Levanger, spenner tematikken over hele kommuneorganisasjonen. Det handler om å bygge sterke fellesskap i kommunen, der man ikke kun ser på kommunen som en tjenesteleverandør, og endrer innsats fra å reparere problemer, til å bygge ressurser og kapasitet.

I samskapende prosesser og velferdsutvikling settes relasjonene i sentrum, fordi relasjoner er en av de mest sentrale påvirkningsfaktorene for helse og livskvalitet, og er grunnleggende for å skape sosial forandring (Bolton et al., 2021; Heimburg & Ness, 2020; Gergen, 2015).

Kommuneplanens samfunnsdel fastslår at Levanger skal være en samskapende kommune. Relasjonell tilnærming til velferd innebærer at profesjonelle, innbyggere og aktører i lokalsamfunnet utforsker nye veier sammen og tenker velferd som en felles oppgave (Cottam, 2018; Selloni, 2017; Storch & Hornstrup, 2020). Dette innebærer at relasjonsbygging, samskaping, og koordinerte og integrerte velferdsløsninger blir viktige virkemidler for offentlig tjenesteyting.

Levanger kommune har inngått et treårig samarbeid med firmaet Joint Action for å lære opp en gruppe ansatte i bruk av verktøyet *relasjonell kapasitet* og gi forståelse for hvorfor dette er en fornuftig og framtidsrettet måte å arbeide på. Ved hjelp av verktøyet måles styrken i relasjoner mellom hjelpetjenestene som sammen skal styrke mennesker/familier i utfordrende situasjoner. Man kan også få oversikt over relasjonen mellom hjelpesøkende og hjelpetjenestene. Dette blir i neste omgang et utgangspunkt for forbedring og utvikling av relasjoner og samarbeid i organisasjonen. Kommunen opprettet for et par år tilbake ei tverrfaglig arbeidsgruppe som heter

RK-gruppa (relasjonell kapasitet), og det er disse som har fått opplæring i verktøyet relasjonell kapasitet. Gruppa består av ansatte fra ulike profesjoner og enheter innen Helse, Oppvekst, kultur og HR. Arbeidet er tett forankret i strategisk lederteam og vil også følges opp i enhetsledermøter og ledersamlinger for alle ledere i Levanger kommune. Som følge av vedtatt kommuneplan så forventes det at en samlet organisasjon tenker og jobber annerledes enn tidligere uansett hvilket område man jobber under ifølge organisasjonskartet.

Dina von Heimburg har tatt en offentlig PhD. Parallelt med at hun har tatt doktorgraden har hun derfor arbeidet i kommunen, og har vært sentral i arbeidet med Samfunnsanalysen som ligger til grunn for utarbeidelse av kommuneplanens samfunnsdel og bruk av By- og Bygdelab som en modell for innbyggerinvolvering. I denne perioden har Levanger kommune også deltatt i modellkommuneprosjektet «Alle skal med», som omhandler utvikling av en modell for samordning og koordinering av innsatser for barn og familier med komplekse hjelpebehov. Prosjektperioden er avsluttet, men arbeidet og samhandlingsmodellen videreføres inn i arbeidet med oppvekstreformen. [Levanger – BTI – Alle skal med,- bedre samskapende innsats for barn og unge i Levanger kommune \(bedreinnsats.no\).](#)

Prosjektet SAMMEN i oppvekstfellesskapet- folkehelseprogrammet i Levanger kommune kan også plasseres i konteksten av Levanger- en samskapende kommune. Prosjektet er en del av den målrettede satsningen for å styrke barn og unges psykiske helse og rusfrihet. Prosjektet er finansiert av [Helsedirektoratets nasjonale folkehelseprogram](#) under [Program for folkehelsearbeid i Trøndelag 2017-2023](#).

I prosjektet samarbeider Levanger kommune med Nord universitet om å utvikle praksis og kunnskap for å bidra til gode oppvekstsvilkår for barn og unge. SAMMEN i oppvekstfellesskapet er også et aksjonsforskningsprosjekt, som betyr at alle deltakerne i prosjektet er med på å utvikle kunnskap og praksis. Prosjektet ønsker å bidra til å mobilisere gode krefter rundt barn og unge, og ønsker å utvikle nye måter å benytte foreldremøtene på skolene til å bygge engasjement og inkluderende fellesskap. For å få til dette benyttes flere metoder for sikre at ulike stemmer blir hørt. Tre skoler og lokalsamfunn i Levanger deltar i prosjektet, og det har som ambisjon å utvikle arbeidsmåter og kunnskap som er relevant både lokalt i Levanger, nasjonalt og internasjonalt.

Doktorgradsprosjektet og By- og bygdelabene i Levanger har deltatt i forskningsprosjektet MEDSAM [MEDSAM - Modeller for medborgersamskaping - Norge \(norceresearch.no\).](#)

Barnehagen var forskningsarenaen for doktorgradsprosjektet, og målsettingen var å få mer kunnskap om betydningen av sosial inkludering blant småbarnsfamilier ved å se nærmere på hva som påvirker fellesskap blant familier med barn i barnehage. Samtidig har forskningen vist vei inn i nye måter å rigge tjenestene våre på og gir klare anbefalinger om endringer i foreldredemokratiet. Forskningen viser også vei for en ny måte, et nytt *mindset* for hele kommuneorganisasjonen og lokalmiljøene.

Etablering av sikkerhetspsykiatriske senger ved Sykehuset Levanger - status

Det er vedtatt etablering av 6 lokale sikkerhetspsykiatriske senger ved Helse Nord-Trøndelag med planlagt oppstart fra høsten 2022. Det er nå bestemt at denne sikkerhetsseksjonen vil lokaliseres til det nye psykiatribygget ved Levanger sykehus. Bygget er vurdert å være godt egnet og er tilliggende psykiatrisk akuttpost. Tilbudet vil være et forsterket tilbud til pasienter helseforetaket allerede ivaretar, med ekstra høyt sikkerhetsnivå, da denne pasientgruppen har potensielt utagerende atferd mot seg selv eller andre. I en periode på 3 år fra oppstart, vil det også kunne komme sikkerhetspsykiatriske pasienter fra andre helseforetak i Helse Midt-Norge. Tilbudet skal gi økt trygghet for pasientene og økt trygghet for befolkningen.

Etablering av sikkerhetsposten ledes av klinikkleder ved klinikk for psykisk helsevern og rus i samarbeid med andre sentrale aktører i klinikken, som også har et tett samarbeid med den regionale sikkerhetsposten på Østmarka (tidligere Brøset) og sikkerhetsposten i Ålesund. I styringsgruppen for prosjektet sitter klinikkledelsen i klinikk for psykisk helsevern og rus, tillitsvalgte, hovedverneombud samt representant fra kommune, politi og brukerorganisasjoner. Sikkerhetsseksjonen vil bemannes tverrfaglig med 24 årsverk i miljøterapi. Det vil også være tilknyttet psykiater og psykologspesialist. Ansettelsesprosessene er i gang.

Tildeling av Erasmus+-midler for perioden 06.22 – 06.23

I januar fikk Levanger Ungdomsskole sin Erasmus+-akkreditering, denne gjelder for perioden 2022 – 2027. Dette betyr at skolen kan sende inn en forenklet søknad om midler til utvekslinger hvert år, og også søke om midler til forberedende besøk og jobbskygging. Skolen kan være vertskap for lærere fra andre land som ønsker å hospitere ved Levanger Ungdomsskole.

Skolen søkte om mulighet for språkklassene på 10. trinn til å besøke skoler i de land som har det aktuelle språket som morsmål. I tillegg ble det søkt om å kunne gi elevene som velger valgfaget Internasjonalt Arbeid en mulighet til utveksling.

Vi søkte også om midler til å sende en lærer (språklærer i første omgang) på jobbskygging, og midler til forberedende besøk – altså et besøk ved en skole som vi ønsker et lengre samarbeid med. Resultatet ble at Levanger ungdomsskole fikk innvilget det skolen søkte om, 69.418 EUR

Ny alminnelig taksering 2022

Levanger kommune skal i løpet av 2022 gjennomføre en ny alminnelig taksering, også kalt retaksering, av eiendomsskattegrunnlaget i hele kommunen jf. kommunestyrevedtak den 1.12.2021.

ESKAN AS fra Trondheim er tildelt jobben med prosjektet.

ESKAN AS ble stiftet 1. juni 2012 og er i år 10 år. Kompetanse innen eiendomsskatt strekker seg lengre tilbake i tid da firmaet var en del av Norkart. ESKAN AS har syv fast ansatte med utdanning blant annet innen økonomi, datateknologi, eiendomsmegling, pedagogikk og jus. De aller fleste

ansatte har jobbet med takseringsprosjekter siden tidlig 2000-tallet og har bistått nærmere 200 kommuner med større og mindre prosjekter.

Gjennomføring:

ESKAN AS har ansvaret for gjennomføring av totalprosjektet med blant annet å bistå Sakkyndig nemnd, nødvendig Matrikkelføring og befaring. Deres prosjektleder rapporterer til kommunens kontaktperson slik at kommunen hele tiden har full oversikt over prosjektet.

Jobben er i gang. ESKAN AS har hatt møte med programvareleverandøren og kommunens nøkkelpersoner. Tekniske løsninger er i ferd med å komme på plass. Nemnda skal ha møte i slutten av mai og arbeidet med retningslinjer for takseringen starter opp.

Videre vil kommunens innbyggere få et brev om at prosjektet er i gang og når befaringen starter. Brevet inneholder informasjon om hva som skal skje og hva innbyggerne skal gjøre dersom de ønsker å delta ved befaringen eller bare har innspill om sin eiendom. Brevet vil bli sendt ut 2-3 uker før oppstart av besiktigelsen. Den 20. juni er oppstart av kurs for personell som skal befare boliger, fritidsbolig og landbrukseiendommer. I forbindelse med oppstart ønsker ESKAN AS å invitere media/avisene til å skrive en artikkel om det som skal skje. De har god erfaring med at journalister er med ut i felt og tar bilder og får informasjon fra firmaet og kommunen. I tillegg lages det god informasjon som legges ut på kommunens hjemmeside, samt å annonsere i lokalavisen om at takseringsarbeidet starter.

I løpet av sommeren vil 12-16 personer dra rundt på befaring i hele kommunen. Informasjonen som kommer inn fra besiktigerne kontrolleres. Endringer føres i Statens kartverk sin Matrikkel ved behov. Besiktigelse av næringseiendommer vil bli foretatt av ESKAN AS sine faste ansatte. Dette arbeidet tar til i sommer. Høsten vil gå med til ferdigstilling av de siste eiendommene, kvalitetssikring og nemndsmøter/ vedtaksmøter. Takstene skal være vedtatt og eiendomsskatten klar til utskriving innen 1. mars 2023.

Orientering om barnevernsvaktsamarbeidet, og økonomiske konsekvenser av

oppvekstreformen Den enkelte kommune er pålagt å ha døgnkontinuerlig tilgjengelig beredskap for å bistå barn, unge og familier i akutte situasjoner. Barnevernvakta i Steinkjer og omegn (barnevernsvakta) åpnet i 2015 med en interkommunal modell, med Steinkjer som vertskommune. Fra oppstart har vakta utviklet seg fra å omfatte 5 kommuner til i dag å omfatte 15 kommuner, fordelt på 6 barneverntjenester. Disse kommunene er: Nærøysund, Namsos, Inderøy, Leka, Flatanger, Overhalla, Høylandet, Grong, Namsskogan, Røyrvik, Lierne, Snåsa, Verdal, Levanger, Namsos og Steinkjer.

Tilgjengeligheten til vakta har økt fra å være åpen på helg, til å være åpen all den tid barneverntjenestene er stengt. Disse endringene har vært i tråd med lovverk og forsvarlighet, og myndighetenes fokus de siste årene på at alle kommuner skal ha en forsvarlig barnevernvakt. Det har skjedd store endringer på barnevernsfeltet de siste årene, med ny oppvekstreform og ny barnevernlov som er gjeldende fra 2022. Disse endringene og nye føringerne får økonomiske

konsekvenser for deltakerkommunene i barnevernvakts samarbeidet fra 2023 som det bør orienteres om.

Konsekvenser for barnevernvakta

Økonomiske konsekvenser

Steinkjer kommune har både i 2021 og tidligere år, mottatt tilskudd til øremerkede barnevernsstillinger. I 2021 utgjorde dette 1,5 stilling knyttet til barnevernsvakta. Som en konsekvens av oppvekstreformen faller dette øremerkede tilskuddet bort fra 2022, og den enkelte kommune gis kompensasjon i sitt rammetilskudd.

I denne sammenhengen har Steinkjer kommune vært i dialog med Statsforvalteren, og fikk opplyst at 2022 er å betrakte som et overgangså og at barnevernvakta vil være prioritert for å få tildelt ekstra skjønnsmidler for å dekke opp merutgifter i 2022.

Dette betyr at barnevernvakta fra 2023 skal være fullfinansiert gjennom tilskudd fra deltakerkommunene. Samarbeidskommunene må være oppmerksomme på endringene i sin budsjettplanlegging for 2023. Økonomiske konsekvenser for den enkelte deltakerkommune er synliggjort i tabellen nedenfor.

Kostnad 1,5 årsverk	1 200 000	
Folketall pr 01.01.20		
Steinkjer kommune	24 357	278 000
Namsos kommune	15 230	174 000
Levanger kommune	20 164	230 000
Verdal kommune	14 948	171 000
Snåsa kommune	2 063	24 000
Lierne kommune	1 355	15 000
Røyrvik kommune	461	5 000
Namsskogan kommune	843	10 000
Grong kommune	2 359	27 000
Høylandet kommune	1 231	14 000
Overhalla kommune	3 884	44 000
Flatanger kommune	1 103	13 000
Leka kommune	557	6 000
Inderøy kommune	6 816	78 000
Nærøysund kommune	9 623	110 000
	104 994	1 199 000

Viser til politisk sak 76/20 Revidert samarbeidsavtale mellom Steinkjer kommune og samarbeidskommunene om barnevernvaktsamarbeidet, hvor det ble skissert et budsjett pålydende 40 kr per innbygger. Her ble det lagt inn et forbehold om statstilskuddet og at kostnaden vil bli betydelig høyere om dette bortfaller, som følger: «Dette budsjettet tar høyde for årlig tilskudd fra fylkesmannen. Skulle dette tilskuddet bortfalle blir prisen per innbygger betydelig høyere».

Ut fra dette vurderes det at det ikke er nødvendig med en ny politisk behandling av samarbeidsavtalen i den enkelte kommune, men at kommune nå blir orientert og legger den kostnaden inn i budsjett 2023 ettersom dette i utgangspunktet er kostander som blir dekt inn av rammetilskuddet.

Faglige konsekvenser

Oppvekstreformen innebærer også en faglig dreining i barnevernvakta der vi må se på vår praksis og om den er i tråd med de nye føringene og ny lov. Vi har derfor tatt kontakt med Statsforvalteren og signalisert et ønske om en tettere dialog relatert til vår praksis. Denne kontakten har ført til at Statsforvalteren har initiert et årlig dialogmøte med barnevernvaktene i Trøndelag.

Barnevernvakta planlegger også å ta en evaluering av barnevernvaktas praksis og om den er i henhold til oppvekstreform og ny lov. Denne evalueringen forventes oppstart i begynnelsen av 2023, og de ulike barneverntjenestene vil bli aktivt involvert i denne evalueringen.

Kommunedirektøren vil samtidig bruke anledningen til å gi kort informasjon om barnevernvakta sine oppgaver og status for året 2021:

Barnevernvakta sine oppgaver

Vakta sine oppgaver er å være kommunenes operative tjeneste hva angår krise- og akuttarbeid utenom ordinær arbeidstid, og i tråd med barnevernloven. Det vil si situasjoner som krever umiddelbare barneverntjenester. Vakta løser en god del henvendelser på telefon, men rykker ut der barn kan være i en situasjon der de kan bli vesentlig skadelidende, og det er fare for liv og helse. Dette krever ansatte med høy kompetanse. Akuttsakene i barnevernet er de sakene der situasjonen til barna og deres familier er på det vanskeligste. En nøkkelfaktor for god gjennomføring i en akuttsituasjon, er hvordan fagpersoner opptre og vurderer. Arbeid i akutte situasjoner omfatter sjelden tvangsplasseringer av barn utenfor hjemmet. Erfaringene fra barnevernvakter og barneverntjenesters akuttarbeid er at langt de fleste akuttsituasjoner kan løses gjennom mindre inngripende tiltak, selv om kriteriene for å fatte et akuttvedtak er til stede (Bufdir 2014: Akuttarbeid i kommunalt barnevern).

Aktivitet

Det har vært krevende å hente ut statistikk fra barnevernvaktas fagprogram, men fra 2022 vil dette være mulig. I 2021 er det utført manuelle tellinger på henvendelser. Barnevernvakta har håndtert 663 henvendelser i 2021 - det vil si et gjennomsnitt på 55,25 henvendelser pr måned (i 2020 var det i gjennomsnitt 52, 5 henvendelser per måned). Se tabell under:

Barneverntjeneste	Totalt	ukedag	helg	telefon	Tilsyn/kontrollbesøk	utrykning	akuttvedtak
Ytre Namdal	16	6	10	16			
Midtre Namdal	157	51	106	93	49	14	1
Indre Namdal	9		9	7		2	
Inn-Trøndelag	287	111	176	119	124	44	
Levanger	99	25	74	50	36	12	1
Verdal	95	18	77	42	25	27	1
SUM	663	211	452	327	234	99	3

Tabellen viser at det er geografiske forskjeller i bruken av barnevernvakta. Styringsgruppa for barnevernvakta har fokus på dette i 2022. Barnevernvakta er derfor i gang med en utredning sammen med Trondheim barnevernvakt der vi skal utarbeide felles prosedyrer ved tilsyn/kontrollbesøk, samt at det vil bli en egenandel per tilsyn ut fra timesats. Dette skal føre til at de ulike tjenestene skal ha lik tilgang til bruk av tilsyn/kontrollbesøk. Leder skal også delta i personalmøter i de ulike tjenestene årlig for å sette barnevernvaktsamarbeidet på dagsorden. Aktuelle tema vil være evaluering av aktivitet, hvordan gjøre barnevernvakta mer kjent i de ulike kommunene, terskler for å ta kontakt/terskler for utrykning, aktivitetsnivå og iverksetting av tiltak.

Status brannutredningen

Det er utarbeidet mandat for utredningsarbeidet basert på mandat for utredning om tilknytning nordover og utredningen som lå til grunn for etableringen av Værnesregionen brann og redning. Det er nedsatt styringsgruppe, prosjektgruppe og arbeidsgrupper for Beredskap, Forebygging og Feiing/tilsyn. Framdriftsplanen viser at prosjektgruppa overleverer rapport til styringsgruppa i desember 2022. Sak til politisk behandling blir derfor første kvartal 2023.

Fremdriftsplan

Utredning brann og redning Levanger og Værnes

Navn	Skriv inn detaljer i tabellen nedenfor	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	2023
Oppstartsmøte til ledere og beredskap											
Arbeidsgruppe etableres seg og oppstart											
Informerte alle ansatte. Fordelt på møter i Levanger og Stjørdal											
Ferie											
Arbeid i arbeidsgruppene											
Informerte med prosjektgruppen											
Prosjektgruppen legger frem rapporten til styringsgruppen											
Rapporten tas til sak/behandling i kommunene											

Innherred regionråd - hjemmeside

Innherred regionråd har nå fått etablert en egen hjemmeside: www.innherredregionrad.no

Studenthus

Samarbeidsforum for studentbyen Levanger, lansert tidlig i vår et forslag om en inspirasjonskveld for studenthus. Det ble ikke grepet tak i dette nå i vår og det studentsosiale engasjementet beskrives som tungt å få i gang etter to år med pandemi. Forslaget om en inspirasjonskveld for studenthus er derimot like aktuelt til høsten og kommunen og øvrige aktører i Samarbeidsforum for studentbyen Levanger er alle positive til å bidra inn i et slikt arbeid om studentene ønsker å jobbe videre med det.

Det har likevel vært positiv utvikling når det gjelder dialogen rundt møteplasser og lokaler for studenter i Levanger. 2. mai var frivilligkoordinator invitert til møte mellom representanter for ulike studentforeninger for dialog og informasjon om allerede eksisterende møteplasser og lokaler som studentene kan benytte seg av.

5. mai var tre studentrepresentanter invitert til omvisning og dialog med Festiviteten. Her ble det lagt planer for samarbeidsarrangementer både før og etter sommeren hvor Festiviteten vil være ansvarlig og holde bar og studentene i dialog med Festiviteten kommer med ønsker for innhold. Dette vil bli lukkede arrangementer for studenter.

Medarbeiderundersøkelse 10-faktor

Årets medarbeiderundersøkelse, 10-faktor ble gjennomført i perioden 7. februar- 2. mars og 77 % av ansatte besvarte undersøkelsen. Svarfristen var opprinnelig 19. februar, men ble forlenget pga. høyt sykefravær i perioden. I 2019 var svarprosenten 70 %.

10-faktor er et anerkjent digitalt utviklingsverktøy, og er en medarbeiderundersøkelse som er tilpasset norske kommuner. Den bygger på omfattende forskning om effektiv ledelse og gode virkemidler for å motivere medarbeidere og hente ut best mulig ytelse. 10-Faktor er en kort og avgrenset undersøkelse som består av 10 faktorer (35 påstander) med en femdelt svarskala fra svært uenig (1) til svært enig (5). Målemetodene er godt validerte og undersøkelsen måler faktorer på både medarbeider-, gruppe- organisasjons- og ledernivå.

I forkant av undersøkelsen ble det gjennomført opplæring via Teams for ledere, tillitsvalgte og verneombud (medbestemmelsesgruppene). Dette for å sørge for tilstrekkelig forankring og grunnleggende kompetanse om de ti faktorene. Opplæringen omhandlet også nødvendige forberedelser og praktisk gjennomføring av selve undersøkelsen. Etter undersøkelsen var avsluttet gjennomførte vi tilsvarende prosess med opplæring via Teams for samme målgruppe, da med fokus på prosessveiledning og oppfølging av resultatene. Vi har lagt stor vekt på å informere ansatte godt på forhånd, underveis i gjennomføringen og om hvordan resultatene skal følges opp ved de ulike enhetene og avdelingene i kommunen i tiden fremover.

Tabellen under viser resultatene på kommunenivå i 2019 og 2022:

FAKTOR:	2022	2019	Andre kommuner
1: Indre motivasjon	4,2	4,2	4,2
2: Mestringstro	4,3	4,3	4,3
3: Autonomi	4,3	4,2	4,3
4: Bruk av kompetanse	4,2	4,1	4,1
5: Mestringsorientert ledelse	3,9	3,7	3,9
6: Rolleklarhet	4,2	4,2	4,2
7: Relevant kompetanseutvikling	3,5	3,5	3,6
8: Fleksibilitetsvilje	4,4	4,4	4,4
9: Mestringsklima	4,0	3,9	4,1
10: Prososial motivasjon	4,7	4,7	4,7

Lavest mulige verdi er 1 og høyest mulige verdi er 5.

Hverken i forhold til 2019 eller i forhold til kommuner landet over er det store ulikheter, men vi vil likevel gi en rask oversikt over faktorene og ev. kommentere dersom det er noe man bør legge ekstra merke til.

Faktor 1, indre motivasjon, kan defineres som motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. Oppgavemotivasjonen er høy dersom medarbeiderne opplever jobben sin som meningsfull og ser på oppgavene som interessante. Indre motivasjon er avgjørende for innsats, kvaliteten på arbeidet, lojaliteten til arbeidsplassen og ønske om å bli i jobben. Indre motivasjon gir betydelig bedre resultater enn ytre motivasjon. For å oppnå høyest mulig indre motivasjon er det viktig å legge til rette for best mulig bruk av relevant kompetanse (faktor 4), bygge og beholde mestringstro (faktor 2) og sørge for tilstrekkelig opplevd autonomi (faktor 3).

Mestringstro dreier seg om medarbeiderens tillit til egen kompetanse. Mestringstro er avgjørende for både motivasjon, innsats og ytelse, og medarbeidere med høy mestringstro yter vanligvis bedre enn medarbeidere med lav mestringstro.

Faktor 3, autonomi, reflekterer hvilke mulighetsrom medarbeideren opplever å ha i sin arbeidshverdag. En rekke studier viser at når medarbeidere opplever at de har tilstrekkelig grad av relevant autonomi, blir de sterkere involvert og mer motivert og mer produktive i mange oppgaver. Opplevd autonomi er en forutsetning for indre motivasjon.

En rekke undersøkelser både i offentlig og privat sektor viser at mange medarbeidere ikke opplever å få brukt sin jobbrelevante kompetanse godt nok (faktor 4). Hos oss ser vi en liten økning på denne faktoren fra 2019 til 2022, noe som kan tyde på at dette kan være et punkt noen avdelinger har valgt å ha fokus på etter forrige undersøkelse.

Mestringsorientert ledelse er den faktoren hos oss som har hatt størst endring fra 2019 til 2022, da fra 3,7 til 3,9 poeng. 3,9 poeng er det samme som gjennomsnittet blant andre kommuner som har gjennomført undersøkelsen. Mestringsorientert ledelse dreier seg om en ledelsesstrategi der leder gir støtte til mestring og utvikling framfor å vektlegge krav, styring og kontroll. En måleindikator for dette i undersøkelsen var «min nærmeste leder gir meg nyttige råd og støtte slik at jeg kan forbedre meg.»

Faktor 6, rolleklarhet defineres som at høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.

Relevant kompetanseutvikling (faktor 7) er en faktor som er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet. Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om. Denne faktoren er den faktoren Levanger kommune scorer lavest på, den er uendret fra 2019 til 2022 og er også litt lavere enn andre kommuner.

Faktor 8 dreier seg om fleksibilitetsvilje hos den enkelte ansatte, altså medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.

Mestringsklima (faktor 9) dreier seg om hvordan man deler kompetanse og kunnskap i en avdeling. I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. Denne faktoren har hatt en økning etter 2019, men er fortsatt lavere enn i de andre kommunene undersøkelsen er gjennomført.

Prososial motivasjon (faktor 10) defineres som motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre. Dette er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter. Denne faktoren er den faktoren med høyest verdi både i 2022, 2019 og for de andre kommunene, noe som ikke er uventet spesielt hos ansatte i offentlig sektor.

Tariffoppgjør 2022- Beredskap og konflikt

I årets hovedoppgjør forhandler partene om hele hovedtariffavtalen, både lønn og andre bestemmelser. Noen av dem har også økonomiske konsekvenser. KS sentralt forhandler med fire forhandlingssammenslutninger som representerer 41 forbund i LO, Unio, YS og Akademikerne.

Fredag 29.04 gikk tariffoppgjøret til mekling etter brudd i forhandlingene. KS sier at det er et komplisert oppgjør og uvanlig stor avstand mellom partene. Mekling startet opp 2. mai og har frist til midnatt 23. mai. Dersom partene ikke kommer til enighet blir det streik fra arbeidstidens begynnelse 24. mai. Plassfratredelser i kommuner som kan bli rammet av streiken leveres senest fire dager før en ev. streik, det betyr den 19. mai. Først da vil vi vite om ansatte i Levanger kommune tas ut i streik. Streikeledelsen i kommunen gjør nødvendige forberedelser i perioden fram mot 24. mai og vil sørge for informasjon til både innbyggere, politikere og ansatte dersom streiken blir et faktum.