



Møteprotokoll

Utvalg: Driftsutvalget
Møtested: Nesheim skole
Dato: 14.06.2023
Tidspunkt: 13:00 – 14:20

Til stede:

Navn	Funksjon	Parti	Møtte for
Janne Kathrine Jørstad Larsen	leder	SP/H/FRP/KRF	
Jon Øyvind Vik-Haugen	varamedlem	SP/H/FRP/KRF	Nina Egenæs Groven
Siw Grethe Kristiansen	varamedlem	SP/H/FRP/KRF	Morten Langdal
Kim Karim Nilssen	medlem	SP/H/FRP/KRF	
Marit Kristine Murås Fosså	medlem	SP/H/FRP/KRF	
Geir Skjesol	medlem	SP/H/FRP/KRF	
Marthe Leistad Bakken	varamedlem	AP	Vegard Austmo
Tone Wanderås	medlem	AP	
Siri Marie Øvrum Nesgård	varamedlem	AP	Gaute Børstad Skjervø
Gunn Oline Lyngsmo	varamedlem	MDG/R/V	Karl Meinert Buchholdt
Christer Lajord	medlem	SV	

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Marit Elisabeth Aksnes	kommunalsjef oppvekst og utdanning
Reidun Johansen	utvalgssekretær

Orientering i driftsutvalget:

- Omvisning og orientering Nesheim skole v/ rektor Arve Thorshaug
- Fritidskortet v/frivillighetskoordinator Ingvild Radwan

Protokollen er godkjent av:

Saksliste

Saksnr.	Tittel	Lukket
PS 8/23	Valg til godkjenning/signering protokoll	
PS 9/23	Referatsaker	
RS 16/23	Samarbeidsutvalg Stokkbakken omsorgssenter og hjemmetjenesten Sør, referat fra 05.05.23	
RS 17/23	Referat SU Breidablikktunet	
RS 18/23	Referat SU-møte 06.06.23	
PS 10/23	Revidering av retningslinjer for kunst i offentlig rom	
PS 11/23	Rapport evaluering av BPA-ordningen i Levanger kommune	
PS 12/23	Oppvekstutredningen 2023	
PS 13/23	Gamingstrategi i Levanger - tiltak for å styrke datakultur og kreativ teknologi	
PS 14/23	Forskrift om skoleregler for kommunale grunnskoler i Levanger kommune	
FO 7/23	Spørsmål fra Tone Wanderås (AP) - PWC rapporten	

PS 8/23 Valg til godkjenning/signering protokoll

Driftsutvalgets behandling av sak 8/2023 i møte den 14.06.2023:

Behandling

Forslag i møte:

Til godkjenning/signering av protokoll velges:

Tone Wanderås og Geir Skjesol

Avstemning:

Forslag i møte enstemmig vedtatt.

VEDTAK:

Til godkjenning/signering av protokoll velges: Tone Wanderås og Geir Skjesol

PS 9/23 Referatsaker

Driftsutvalgets behandling av sak 9/2023 i møte den 14.06.2023:

Behandling

Forslag i møte:

Ingen

Avstemning:

Enstemmig vedtatt

VEDTAK:

Referatsakene tas til orientering.

PS 10/23 Revidering av retningslinjer for kunst i offentlig rom
Driftsutvalgets behandling av sak 10/2023 i møte den 14.06.2023:

Behandling

Forslag i møte:
Ingen

Avstemning:
Kommunedirektørens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

VEDTAK:

Vedlagte reviderte retningslinjer for kunst i offentlig rom inkludert "Retningslinjer for mottak av gaver i form av kunstverk og monumenter, vedtas.

PS 11/23 Rapport evaluering av BPA-ordningen i Levanger kommune
Driftsutvalgets behandling av sak 11/2023 i møte den 14.06.2023:

Behandling

Forslag i møte:
Ingen

Avstemning:
Kommunedirektørens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

VEDTAK:

Evalueringsrapporten tas til orientering.

PS 12/23 Oppvekstutredningen 2023
Driftsutvalgets behandling av sak 12/2023 i møte den 14.06.2023:

Behandling

Forslag i møte:

Geir Skjesol, SP fremmet følgende endringsforslag - nytt kulepunkt 3 fra (SP/H/FRP/KRF):

- Åsen barnehage tar driftsstans i påvente av ny kommunal barnehage. Legges i økonomiplanen

Avstemning:
Kommunedirektørens forslag til innstilling vedtatt med 10 mot 1 stemme (R)
Skjesols endringsforslag, nytt kulepunkt 3 vedtatt med 6 mot 5 (AP, SV, R)

INNSTILLING:

Oppvekstutredningen tas til etterretning

- Holåsen barnehage avvikles innen utgangen av 2024
 - Mølånå familiebarnehage opprettholder videre drift på de premisser som foreligger for den nåværende driften
 - Åsen barnehage tar driftsstans i påvente av ny kommunal barnehage. Legges i økonomiplanen
-

**PS 13/23 Gamingstrategi i Levanger - tiltak for å styrke datakultur og kreativ teknologi
Driftsutvalgets behandling av sak 13/2023 i møte den 14.06.2023:**

Behandling

Forslag i møte:
Ingen

Avstemning:
Kommunedirektørens forslag til innstilling enstemmig vedtatt

INNSTILLING:

1. Vedlagt forslag til gamingstrategi i Levanger med tiltak for å styrke datakultur og kreativ teknologi vedtas.
 2. Tiltakene i gamingstrategien innarbeides i [Temaplan for idrett, leik og fysisk aktivitet](#) og vil inngå i grunnlaget for den årlige rulleringen av kommunens handlings- og økonomiplan/budsjett.
-

**PS 14/23 Forskrift om skoleregler for kommunale grunnskoler i Levanger kommune
Driftsutvalgets behandling av sak 14/2023 i møte den 14.06.2023:**

Behandling

Forslag i møte:
Ingen.

Avstemning:
Kommunedirektørens forslag til innstilling enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

Forskrift om skoleregler for grunnskolen i Levanger, gjeldende fra skoleåret 2023/24, vedtas.

**FO 7/23 Spørsmål fra Tone Wanderås (AP) - PWC rapporten
Driftsutvalgets behandling av sak 7/2023 i møte den 14.06.2023:**

Behandling

Spørsmål fra Tone Wanderås

PWC rapporten fra 2020 hadde både kort - og langsiktige forslag på konkrete tiltak. Det har blitt lagt ned stor innsats på alle nivå i etterkant av rapporten.

Hva har vi kommet i mål med og hva gjenstår?

Hva er nærværsprosent pr i dag?

Har bruken av velferdsteknologi økt?

Hvordan brukes styringsdata?

Svar:

1. Hva har vi kommet i mål med og hva gjenstår?

Oversikten nedenfor vedrørende tiltak i omstillingsprosessen i helse og velferd er utarbeidet i februar 2023 og oppdatert med status pr juni 2023.

På bakgrunn av en intern evalueringsrapport fra 2020 og PWC sin rapport fra kartleggings- og analysearbeid i 2020, ble det tidlig i 2021 igangsatt en strukturert omstillingsprosess i tjenesteområdet med overordnet målsetting:

En organisasjonskultur preget av samhandling, og en økonomi som setter oss i stand til å møte framtidens innbyggerbehov

Dette betyr:

1. En organisasjon som håndterer endringer og omstillinger
2. En organisasjon som har et handlingsrom økonomisk og kompetansemessig slik at den kan møte tjenestebehovene nå og i framtida
3. En drift innenfor tildelte budsjetttrammer
4. Samhandling og ressursbruk på tvers av avdelinger og enheter
5. En organisasjonskultur og -struktur som understøtter målene

Det ble definert fem fokusområder/delprosesser i omstillingsarbeidet:

I: Iverksette enkelttiltak definert i PwC-rapporten

II: Redusere bemanningsnorm i alle tjenestene

III: Ledelse og organisasjonskultur

IV: Administrativ struktur og ressursutnyttelse på tvers

V: Informasjon og kommunikasjon

Arbeidet i delprosessene/fokusområdene må pågå i flere år, og det jobbes fortsatt med tiltak innenfor disse.

Status for arbeidet pr 2021 er presentert i «Statusrapport omstillingsprosess helse og velferd 2021», lagt fram i kommunedirektørens orienteringsnotat for november 2021 og status pr mai 2022 i kommunedirektørens orienteringsnotat for mai 2022.

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 for medbestemmelsesgruppene er 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 utarbeidet	April – august 2021	Egen arbeidsgruppe ledet av HR-avdelingen i kommunen

Ny pleiefaktor (0,74) i ny bemanningsplan som ligger til grunn for årsturnus ved BBT	August 2021	Planlagt reduksjon 5 årsverk. Turnus er prøvd ut med 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. Dette har ikke lyktes fullt ut.
Ny pleiefaktor (0,9) i ny bemanningsplan som ligger til grunn for årsturnus ved Staup helsehus	Januar 2022	Budsjett for 2022 ble redusert med 7 mill kroner, videreført i budsjett 2023. Antall plasser i bruk ved Staup helsehus er økt fra 2021, noe som har medført at definert pleiefaktor er overholdt, men en har ikke greid å ta ned bemanningen i tråd med ambisjonsnivået som ble lagt til grunn for lavere budsjettramme. Det er behov for å bruke plassene, da trykket fra sykehuset har vært svært stort i 2022 og 2023. Kommunedirektøren gjennomfører månedlige oppfølgingsmøter med institusjonstjenesten med tema regnskap, tiltaksoppfølging, støtte og bistand (innsatsteam). Her deltar kommunedirektør, kommunalsjef, HR-seksjonen og økonomirådgiver sammen med enhetsleder og eventuelt avdelingsleder.
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. Videre arbeid tas inn i KLP-prosjektet som Staup deltar i (fra høst 2022 og framover)
Arbeidsflytkartlegging i alle relevante avdelinger	10. juni 2022	Erfaringer fra Staup formidles til andre avdelinger. Arbeidsflytkartlegging i avdelingene i 2022 og 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.

Oppfølging av utfordringer i enhet habilitering relatert til brukervekst og økonomisk merforbruk	2022	Kommunedirektøren gjennomfører månedlige oppfølgingsmøter med enhet habilitering med tema regnskap, tiltaksoppfølging, støtte og bistand (innsatsteam). Her deltar kommunedirektør, kommunalsjef, HR-seksjonen og økonomirådgiver sammen med enhetsleder.
--	------	---

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. Pågår kontinuerlig.
Verktøy «Aktiv sammen» presentert for avdelingslederne	Januar 2022	Enkelt verktøy for kulturbygging. Kan tas i bruk i personalmøter og andre fora.
Lederutviklingsprogram	2019	Alle ledere i kommunen har deltatt i programmet.

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	Det er utviklet allianseavtaler mellom avdelinger slik at de kan bistå hverandre på en så forutsigbar måte som mulig.
Vurdere endringer i administrativ struktur	Våren 2022	Fem arbeidsgrupper jobbet med utkast til endringer i adm. struktur, og utvidet ledermøte jobbet videre med forslagene. Tillitsvalgte har deltatt på alle nivå. Endelig enhetsstruktur ble besluttet av strategisk lederteam i april 2023 med iverksettelse fra 01.01.24. Endringer må bygges inn i økonomisystem og i Helseplattformen. Den interne struktur i hver enhet jobbes det med sommer og tidlig høst 2023, iverksettelse fra samme dato.

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	

Generelt:

Tiltak	Iverksettes/iverksatt	Kommentar
Skal vurdere framtidig tjenesteinnretning – institusjon vs HDO-boliger. Politisk sak om omhjemling av BBT fra HDO-boliger til institusjonsplasser ble lagt fram i sak om boligsosial temaplan del 1 i juni 2022.	Våren 2023	Status pr juni 2023: I budsjettokumentet for 2023 beskriver helse og velferd at en skal forsøke å åpne de 11 leilighetene ved BBT som ikke er i bruk innenfor tildelt økonomisk ramme . I en prosess som involverte Statsforvalter og Husbanken, ble leilighetene omhjemlet fra HDO til institusjon våren 2023. Det jobbes med å få på plass møbler og velferdsteknologisk utstyr. En har ennå ikke fått på plass omdisponering av personale, innenfor økonomiske rammer, for å yte helse og omsorgstjenester til de som skal bo der. Helse og velferd arbeider videre med dette, men det er meget utfordrende å få til da ressursene også trengs der de er nå.
Videre arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær	Pågår kontinuerlig	Fokus på ledelse i sammenheng med å bygge en helsefremmende organisasjon. Enkelte avdelinger har bistand fra Ny giv eller BHT/NAV. 1. tertial 2023 viser lavere sykefraværstall i helse og

		velferd enn tilsvarende periode i 2020 og 2021.
Fortsette arbeidet med behovskartlegging og oppfølging av brukere i forhold til velferdsteknologi	Pågår kontinuerlig	Trygghetsalarmer, RoomMate og GPS er teknologi som er igangsatt og videreføres. Temaplan velferdsteknologi følges opp, og etter innføring av Helseplattformen, som er ressurskrevende for avdelingene, vil det settes større trykk på å videreutvikle bruken av velferdsteknologi.

Tjenestene merker stort trykk med økte brukerbehov, økt antall både eldre og yngre brukere og lavere tilgang på helsefaglig kompetanse. Spesielt gjelder dette sykepleiere og vernepleiere. Antall brukere og de behovene brukerne har, og som de har lovfestet rett til å få bistand i forhold til, er ikke noe kommunen kan påvirke eller ha kontroll på. Når det gjelder tilgang på kompetanse, vil kommunens omdømme, godt arbeidsmiljø, struktur i hverdagen og opplevelsen av å få brukt sin kompetanse, kunne påvirke det å lykkes med å rekruttere og beholde kompetanse. Helse og velferd jobber mye med dette. Kommunen deltar også i et stort prosjekt (Sykepleier i Nord) sammen med Nord universitet, KS og de andre kommunene i nordre del av Trøndelag og i Nordland for å fremme rekruttering til sykepleierutdanning og til jobb i kommunene.

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. Kommunedirektøren ser det nødvendig å fortsette arbeidet med omstilling i helse og velferd med stort trykk også i årene 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 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.

2. Hva er nærværprosent pr i dag?

I rapportene som tas ut er det sykefraværprosent som oppgis, ikke nærværprosent. Av den grunn presenteres svaret slik.

Sykefravær 1. tertial 2021, 2022, 2023:

1. tertial 2021				1. tertial 2022				1. tertial 2023		
1-16 dager	>=17 dager	Korona-relatert	Totalt	1-16 dager	>=17 dager	Korona-relatert	Totalt	1-16 dager	>=17 dager	Totalt
1,8 %	9,4 %	0,4 %	11,6 %	2,9 %	9,5 %	1,4 %	13,8 %	2,8 %	8,7 %	11,5 %

3. Velferdsteknologi:

Digitale trygghetsalarmer og bruk av tilhørende sensorer, RoomMate og GPS er teknologi som er igangsatt og videreføres. Kommunen er tilknyttet Værnes Respons som mottar og håndterer alarmer og varsler fra trygghetsalarmer og annen velferdsteknologi. Arbeid med innføring av elektroniske medisindispensere i hjemmetjenesten har startet og vil intensiveres i løpet av høsten. Temaplan velferdsteknologi følges opp, og handlingsdelen revideres i disse dager. Etter innføringsperioden av Helseplattformen, som er svært ressurskrevende for avdelingene, vil det settes større trykk på å videreutvikle bruken av velferdsteknologi. Å spre kunnskap om mulighetene innenfor velferdsteknologi til innbyggere og internt i avdelingene blir et viktig arbeid. Digital hjemmeoppfølging er blant de tema som står i handlingsplanen for 2024. »

4. Styringsdata:

Tilgjengelige styringsdata brukes i samfunnsanalysen, som igjen ligger til grunn for prioriteringer og strategier. En kilde til styringsdata er KOSTRA-tall, som muliggjør sammenligning kommuneinternt år for år på ulike indikatorer, samt i noen tilfeller mellom kommuner. Det er også forventet at en etter innføringsperioden av Helseplattformen vil kunne hente data på ulike relevante indikatorer fra systemet. Dette kan brukes som grunnlag for avdelingslederens oversikt over status i egen avdeling, enhetslederens oversikt over enhet og som grunnlag for prioritering av tiltak.