



Levanger kommune
Møteinnkalling

Utvalg: Levanger formannskap
Møtested: Formannskapssalen, Levanger Rådhus
Dato: 10.01.2007
Tid: 13:00

Faste medlemmer er med dette kalt inn til møtet. Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig, på tlf. 74 05 27 34, eller e-post: rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Saksnr	Innhold
PS 1/07	Referatsaker
PS 2/07	Godkjenning av protokoll fra formannskapets møte 06.12.06
PS 3/07	Backlund restaurantdrift as - søknad om utvidelse av bevilling for skjenking av alkoholholdig drikk
PS 4/07	Levanger restaurantselskap as - søknad om bevilling for skjenking av alkoholholdig drikk for virksomhet i Kirkegt. 50
PS 5/07	Innspill til KS strategikonferanse - arbeid med debattheft
PS 6/07	Suppleringsvalg Arbeidsmiljøutvalget
PS 7/07	Oversendelsesforslag fra kommunestyret - bruken av eiendomsskatten
PS 8/07	Plan for jordvern og kulturlandskap. Oversendelsesforslag ved budsjettbehandlninga 2006
PS 9/07	Tiltak for å redusere sykefraværet i Levanger kommune
PS 10/07	Økt satsing på lærlinger i Levanger kommune - prioriteringer
PS 11/07	Innføring av BUM-modellen og eventuell konkurranseutsetting av tjenesteområder - Oversendelsesforslag ved behandling av økonomiplan 2007-2010
PS 12/07	Forny 2006 - delrapport politisk organisering
PS 13/07	Eventuelt salg av Nordlijordet
PS 14/07	Rådmannens styringskort 2007

Levanger, den 4. januar 2007

Odd-E. Thraning
ordfører

OBS!!!!
Saklisten med vedlegg er også tilgjengelig på kommunens hjemmeside:
<http://www.levanger.kommune.no/>

PS 1/07 Referatsaker

- 1/07 Protokoll fra styremøte den 16.11.06 - Naboer AB
- 2/07 Skjenkebevillingskontroll i uke 47 og 48 2006
- 3/07 Skjenkebevillingskontroll 9. desember 2006
- 4/07 Salgsbevillingskontroll

PS 2/07 Godkjenning av protokoll fra formannskapetets møte 06.12.06



Levanger kommune
Sakspapir

BACKLUND RESTAURANTDRIFT AS - SØKNAD OM UTVIDELSE AV BEVILLING FOR SKJENKING AV ALKOHOLHOLDIG DRIKK

Saksbehandler: Finn Christiansen	Arkivref: 2006/9440 - /U63
E-post: finn.christiansen@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052706	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	3/07

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Alminnelig skjenkebevilling for alle klasser (1,2 og 3) for foretaksnummer 980 090 752 Backlund Restaurantdrift AS utvides til også å gjelde for ”Pøbben på Backlund” med beliggenhet Sjøgt. 14.
2. Restaurantsjef Knut Strugstad og hovmester Kari Sandnes godkjennes som bevillingens styrer og stedfortreder også for denne del av selskapets virksomhet.
3. Bevillingen gjøres gjeldende til den 01.04.2008.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Søknad datert den 25.10.2006.

Saksopplysninger:

Foretaksnummer 980 090 752 Backlund Restaurantdrift AS overtok høsten 2006 Dirty Nelly Irish Pub med beliggenhet Sjøgt. 14, dvs. vegg i vegg med virksomheten for øvrig. Driften av ”Pøbben på Backlund” ønskes innlemmet i selskapets totale restaurantdrift. På bakgrunn av forannevnte søkes det nå om at stedets alminnelige skjenkebevilling for alkoholholdig drikk i alle klasser (1,2 og 3), utvides til også å gjelde for den nyervervede pub.

Restaurantsjef Knut Strugstad og hovmester Kari Sandnes søkes godkjent som skjenkebestyrer og stedfortreder også for denne del av virksomheten ved restauranten.

Søknaden har i henhold til alkohollovens bestemmelser vært forelagt politiet v/ lensmannen i Levanger og kemneren til vurdering. Det fremkom her ingen merknader til søknaden.

Vurdering:

Rådmannen har i vurdert søknaden ut i fra et sosialt og helsemessig perspektiv, jfr. delegert myndighet gitt i medhold av K-sak nr. 038/01 av den 20.06.01. Jeg vil på bakgrunn av en totalvurdering tilrå at stedets alminnelige skjenkebevilling for alkoholholdig drikk i alle klasser (1,2 og 3), utvides til også å gjelde for den nyervervede pub.

Det tilrås videre at restaurantsjef Knut Strugstad og hovmester Kari Sandnes godkjennes som henholdsvis styrer og stedfortreder også for denne del av virksomheten ved restauranten.



Levanger kommune
Sakspapir

LEVANGER RESTAURANTSLSKAP AS - SØKNAD OM BEVILLING FOR SKJENKING AV ALKOHOLHOLDIG DRIKK FOR VIRKSOMHET I KIRKEGT. 50

Saksbehandler: Finn Christiansen	Arkivref: 2006/10333 - /U63
E-post: finn.christiansen@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052706	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	4/07

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Foretaksnummer 988 811 009 Levanger Restaurantselskap AS innvilges skjenkebevilling for alkoholholdig drikk alle grupper (1,2 og 3) i forbindelse med planlagt oppstart av virksomhet i Kirkegt. 50 ut inneværende bevillingsperiode, 01.04.2008.
2. Kristin Chruuicshank og Iva Hermansen godkjennes som bevillingens styrer og stedfortreder.
3. Det forutsettes at alle nødvendige og lovpålagte tillatelser foreligger før bevillingen kan gjøres operativ.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Søknad om bevilling for skjenking av alkoholholdig drikk, firmaattest m.v.

Saksopplysninger:

Foretaksnummer 988 811 009 Levanger Restaurantselskap AS har søkt om alminnelig skjenkebevilling for alkoholholdig drikk, alle grupper (1,2 og 3), i forbindelse med planlagt oppstart av virksomhet i Kirkegt. 50. Det har i de omsøkte lokaler i en årrekke vært drevet tilsvarende virksomhet og da gjennom selskapet Midt Norsk Bar Drift AS. Det forannevnte selskap ble avvirket pr. den 03.11.2006 og gjeldende bevilling ble da i henhold til alkoholovens bestemmelser brakt til opphør.

Det søkes om skjenkebevilling ut inneværende bevillingsperiode, 01.04.2008.

Kristin Chruuicshank og Iva Hermansen søkes godkjent som bevillingens styrer og stedfortreder. Det selskap som her søker om skjenkebevilling har siden den 09.11.2005, jfr. sak nr. 098/05, drevet virksomhet i Sjøgt.1 (Brygge-Stua) uten merknader av noe slag.

Søknaden har i henhold til alkohollovens bestemmelser vært forelagt politiet v/ lensmannen i Levanger og kemneren til vurdering. Det fremkom her ingen merknader til søknaden.

Vurdering:

Rådmannen har vurdert søknaden ut i fra et sosialt og helsemessig perspektiv, jfr. delegert myndighet gitt i medhold av K-sak nr. 038/01 av den 20.06.01. Jeg vil på bakgrunn av en totalvurdering tilrå at foretaksnummer 988 811 009 Levanger Restaurantselskap AS gis alminnelig skjenkebevilling for alkoholholdig drikk alle grupper (1,2 og 3) for planlagt virksomhet i Kirkegt. 50.

Kristin Chruicshank og Iva Hermansen tilrås videre godkjent som bevillingens styrer og stedfortreder.

Det forutsettes at alle nødvendige og lovpålagte tillatelser foreligger før bevillingen kan gjøres operativ.



Levanger kommune
Sakspapir

INNSPILL TIL KS STRATEGIKONFERANSE - ARBEID MED DEBATTHEFTE

Saksbehandler: Ola Stene	Arkivref: 2007/106 - /
E-post: ola.stene@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052712	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	5/07

Rådmannens forslag til vedtak:

Resultat fra gruppearbeidene sendes til KS

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

I forkant av kommunesektorens fylkesvise strategikonferanser på etterjulsvinteren, sender KS ut et debatthefte til grunnlag for debatt og tilbakemeldinger til KS.

De årlige strategikonferansene er ment som en arena for dialogen mellom KS og medlemmene i forkant av tariffoppgjøret og i konsultasjonene med staten.

KS ønsker at det gjennomføres en debatt i forkant hos flest mulig av medlemmene. Det er til dette formålet debattheftene er utarbeidet. Det legges opp til at de skal behandles politisk i kommunene.

Oppsummeringen av svarene fylkesvis vil danne basisen for det mandat KS skal ha for å gjennomføre det svært vanskelige hovedtariffoppgjøret 2006, og for de krav KS på vegne av medlemmene skal framføre i konsultasjonene med staten.

Årets hefte med tittel ”rikdommens dilemma” ble delt ut under Kommunestyremøtet 13. desember 2006. Årets hefte er inndelt slik:

Del 1. Rikdommens dilemma.

- Privat velstand presser offentlig velferd.
- Rekordgenerasjonen surfer inn i eldrebølgen.
- Pengene som ikke kan brukes.
- Arbeidskraften vi ikke har.
- Hvor stor skal offentlig sektor være?

- Effektivisering og ny organisering.
- Verdiane forandres – vi vil velge selv.

Del 2. Utfordringer for 2007

- Bedre økonomi – flere avtaler
- En ny arbeidsgiverstrategi
- Avtaler - lokale muligheter og utfordringer

Selv om heftet ble delt ut i siste kommunestyremøte velger vi å legge inn den elektroniske versjonen her:

kommuner, fylkeskommuner og bedriftsmedlemmer

Formålet med debatheftet

Dagens folkevalgte har minst fire års erfaring i å håndtere kommunale utfordringer. Når KS skal legge sin plan for 2007, og utvikle sin langtidspan for perioden 2008 - 2012, er det viktig at disse erfaringene brukes.

2007 er valgår for kommuner og fylkeskommuner. Høsten 2007 skal medlemmene velge representanter til Landstinget i KS som vil bli arrangert på nyåret i 2008.

Midt i landstingsperioden, i 2010, setter den første eldrebølgen inn. Den vil by på store utfordringer for hele offentlig sektor, og for KS som interesse- og arbeidsgiverorganisasjon.

Hvordan skal vi forme velferdskommunen i neste valgperiode? KS ønsker å stimulere medlemmene til en bred og representativ debatt foran strategikonferansene, gjerne i kommunestyre og fylkesting. Debattheftet vil også bli formidlet til massemedia og bør kunne brukes slik at debatter i kommunestyre og fylkesting oppnår lokal mediedekning.

Debattheftet er delt i to, og kan med fordel organiseres i to debatter.

Rikdommens dilemma 2008-2012. Del en omhandler de store utfordringene for kommunesektoren og KS i neste fireårsperiode. Innspillene fra medlemmene er viktig for den langtidspanen KS skal arbeide etter i fireårsperioden.

Utfordringer 2007. Del to omhandler kommuneøkonomien og konsultasjonene med staten, samt arbeidsgiverpolitikken og tariffoppgjøret for 2007 som er ett mellomoppgjør.

Formell behandling

Debattheftet er utarbeidet for politisk behandling blant medlemmene. Medlemmenes svar sendes KS i fylket. De årlige strategikonferansene i fylkene er det viktigste sted for dialog mellom KS og medlemmene. Etter behandlingen på strategikonferansene, skal fylkesvise oppsummeringer sendes administrerende direktør for å inngå som en viktig del av KS sitt planarbeid.

Lykke til med behandlingen av debatheftet og gjennomføringen av strategikonferansene.

Olav Ulleren
Administrerende direktør

Del 1: Rikdommens dilemma

Dilemmaer må vi leve med. Men hvis vi ikke finner den rette balansen kan dilemmaer fort bli problemer – store og nærmest uløselige. Dagens velferdsmodell står overfor tre slike grunnleggende dilemmaer, og kommunene to:

Forventninger: Økt rikdom skaper økte forventninger. Og forventninger blant velgerne skaper politiske løfter. Men mulighetene til å oppfylle løftene vil alltid tape i kappløpet med forventningene.

Finansiering: Mer privat finansiering av helse- og velferdstjenester kan dempe presset på offentlige finanser. Men risikerer vi da at de som ikke har råd til å kjøpe ekstratjenester, må ta til takke med et (for) dårlig tilbud?

Arbeidskraft: Større innslag av private helse- og velferdstjenester kan bremse økningen i offentlig sysselsetting, men det er ikke gitt at det totale behovet for arbeidskraft reduseres.

For kommunene peker disse to dilemmaene seg ut:

Demokrati: Hva blir igjen av kommunalt handlingsrom og selvstyre, når lokale prioriteringer må vike for rettighetslover ovenfra og brukervalg nedenfra?

Legitimitet: Kan kommunene ri to hester samtidig: Både levere like og offentlige finansierte basistjenester til alle, og samtidig tilleggstjenester til dem som betaler ekstra for det?

Medlemmenes meninger om disse dilemmaene vil være vesentlige bidrag til den strategien som skal behandles av KS Landsting i 2008, og som skal virke i perioden fra 2008 til 2012.

KS ønsker svar på følgende spørsmål:

1. Krever den demografiske utviklingen og de stigende forventningene et klarere skille mellom offentlig betalte basistjenester og brukerbetalte tilleggstjenester?
2. Skal kommunen kunne tilby brukerbetalte tilleggstjenester, eller bør dette overlates til private aktører?
3. Hva blir igjen av lokalpolitisk handlingsrom når brukervalg nedenfra og statlige pålegg ovenfra blir mer dominerende?
4. Hvor stor andel av den totale arbeidskraften kan det offentlige, og kommunesektoren legge beslag på?
5. Hvordan bør kommunene organisere seg for å rekruttere, utvikle og beholde nødvendige kompetansen?
6. Bør forholdene legges til rette for en mer målrettet bruk av arbeidsinnvandring?

God lesing og god debatt.

Privat velstand presser offentlig velferd

Den private velstanden vokser. De siste fem årene har husholdningenes inntekter skutt fart slik at kommunenes inntekter ikke lenger holder følge, til tross for at kommunesektorens inntekter er fordoblet de siste 25 årene.

I land hvor arbeidsdelingen mellom offentlig og privat sektor er annerledes, så vil større privat velstand avlaste offentlig sektor. Slik er det ikke i Norge. Større privat velstand fører til økte forventninger til offentlig sektor. Når velgernes forventninger og krav øker, følger politiske løfter etter. Og dermed også krav om flere individuelle valgmuligheter og økte individuelle rettigheter basert på nasjonalt fastsatte standarder.

”Når den private velstanden øker her i landet, øker også forventningene og kravene til de offentlige velferdstilbudene. Det blir et større sprik mellom det vi er vant til og forventer i våre private liv, og det vi kan vente av det offentlige. Og bakom synger oljeformuen. Dette er en klagesang som kan kalles de stigende forventningers misnøye.” Slik beskriver ECON det de kaller for Rikdommens dilemma, i en rapport til KS.

Med økt privat velstand og forbruk er det ikke luksusetterspørselen som øker mest. Erfaringer fra USA viser at folk etterspør mer basis helse- og omsorgstjenester. I USA er mye av dette privatfinansiert.

I Norge har det offentlige ansvaret for både å finansiere og levere disse tjenestene. Hos oss fører altså økt privat velstand til økt etterspørsel fra det offentlige. Men det offentlige kan ikke justere opp prisen i takt med etterspørselen. Når privatøkonomien ikke belastes, gir det rom for økt luksusetterspørsel.

Innspill til diskusjon

Analyseselskapet ECON stiller spørsmålet om vi kan videreføre dagens velferdsmodell, der det meste er betalt over skatteseddelen og produsert av kommunen over en ganske standardisert lest. Hva mener kommunen?

Hvordan kan vi unngå at nasjonale rettighetslover og individuelle brukervalg reduserer kommunen til et lokalt ekspedisjonskontor for velferdstjenester?

Hva blir igjen av borgerrollen og lokalpolitikken?

Rekordgenerasjonen surfer inn i eldrebølgen

I fredsrusen i 1946 ble det satt fødselsrekord i Norge med over 70 tusen fødte. Rekorden står fortsatt. Over en halv million nye barn kom til verden mellom 1945 og 1954.

De var den første generasjonen som definerte sin første frihetstid: ungdomstiden. Nå er de i ferd med å definere sin andre: pensjonisttiden. De vil bli den mest velbeslåtte pensjonsgenerasjonen vi har sett. I dag sitter de i de fleste maktposisjonene i samfunnet. Også som pensjonister vil de være en betydelig politisk maktfaktor.

Dette er en av flere kommende eldrebølger. Neste bølge kan bli enda større – og enda eldre og mer pleietrengende.

Det største behovet for pleie og omsorg er blant dem over 80 år. I dag er de 216 000. Men med rekordgenerasjoner kommer det flere. I 2030 vil nesten 320 000 mennesker i landet være eldre enn 80 år, og i 2050 blir de over en halv million.

Samtidig som behovene øker vil mange forlate arbeidsmarkedet, og det vil være færre til å ta forsørgelsesbyrden. I 1950 var bare åtte prosent av befolkningen over 67 år. I dag er det 13 prosent. Om fire år, i 2010, starter de store etterkrigskullene å surfe inn i eldrebølgen og ut av arbeidsmarkedet. De vil øke til 18 prosent i 2030 og til over 20 prosent i 2050.

Mye tyder på at et gitt og likt offentlig tilbud som vi kjenner det i dag, ikke blir tilstrekkelig til disse. Heller ikke de som måtte mene at tilbudet bør være likt, vil leve etter det i praksis. De har penger nok til å kjøpe seg det de synes de mangler.

Innspill til diskusjon

Hvordan vil private aktører møte denne gruppen?

Hva bør være kommunens oppgave?

- a. Redusere tilbudet til en minimumsløsning for alle
- b. Opprettholde dagens tilbud
- c. Utvikle kvalitet og tilbud til også å levere tilleggsytelser og bedre standard mot tilleggsbetaling

Pengene som ikke kan brukes

Hva med oljepengene? Til tross for at oljenasjonen Norge er et av verdens rikeste land, kan en manglende evne til å finansiere tjenestene true den norske velferdsmodellen.

I dag er det vel 1 700 milliarder kroner på Statens pensjonsfond ("oljefondet"). Det blir nesten 400 000 på hver av oss. Det kan høres mye ut. Men 400 000 rekker bare til noen få måneders opphold på sykehjem for de som trenger mest omsorg og stell.

Et nesten samstemt Storting står bak handlingsregelen som begrenser bruken av oljeformuen. Pengene skal brukes til pensjoner og framtidige generasjoner. Brukes det for mye penger i dag, kan det føre til nedleggelse av enda flere arbeidsplasser i næringslivet, som er en viktig del av finansieringsgrunnlaget for den offentlige velferden.

Det er heller ingen folkebevegelse for høyere skatter. Klassekampen fortalte i september at tre av fire ikke ville betale mer skatt for å innfri regjeringens valgløfter. VG meldte 4. august at tre av fem sa blankt nei til en skatteskjerpelse på to milliarder kroner, for å finansiere bedre veier, skoler og helsevesen.

På oppdrag fra KS gjennomførte ECON en undersøkelse der tre av fem var villig til å betale mer skatt for å sikre bedre kvalitet i tjenestene fra kommunene. Skatteviljen er størst blant de yngste.

Det er et stort sprik mellom undersøkelsene, og det blir et meget usikkert grunnlag å basere politikken på. Historien viser at skattenivået har stabilisert seg – både i Norge og i andre land vi sammenligner oss med. Det er ingen stor politisk vilje til å øke skattene. Det viser den opphetede debatten i sommer om to milliarder mer i skatt. Og to milliarder

er bare en promille av BNP. Finansieringsbehovet for framtidens velferdstjenester er mye – mye – større.

Derimot kan undersøkelsen fra ECON tyde på at jo nærmere sammenheng det er mellom skatt og bedre velferdstilbud, jo større aksept kan en eventuell skatteøkning få. Dermed kan det være et aktuelt forhold mellom kommunen og dens innbyggere. Og kommunen har flere inntektsmuligheter som kan utvikles videre, enn skatt.

Innspill til diskusjon

Bør kommunen få flere inntektsmuligheter til å finansiere innbyggernes ønsker om bedre velferd? Hvilke bør det være?

- a. Gebyrer
- b. Salg av tilleggstjenester
- c. Økt frihet til kommunal skatt
- d. Økt frihet til eiendomsskatt

Arbeidskraften vi ikke har

Selv om Norge skulle ha penger nok i framtiden, så vil det mangle arbeidskraft. Arbeidsstyrken i dag er på 2,4 millioner mennesker, men i årene framover vil veksten bli begrenset.

Uten kvalitetsforbedringer vil behovet for arbeidskraft i pleie og omsorg øke med 130 000 årsverk fram til 2050, i følge SSB. I dag arbeider det om lag 100 000 i sektoren. Med dårligere rekrutteringsgrunnlag enn i dag må altså arbeidsstyrken mer enn fordobles.

Hvilke muligheter er det for å rekruttere flere? I dag er 700 000 personer under 67 år utenfor arbeidsstyrken. Mange er uførepensjonister, noen har valgt å ikke jobbe, og blant de eldste er det mange tidligpensjonerte. I tillegg er det et høyt sykefravær spesielt innenfor offentlig sektor, og innenfor omsorgsyrkene er det mange deltidsansatte.

Færre utenfor arbeidslivet og flere innenfor, har hele tiden vært en nasjonal målsetning. På nittitallet ble arbeidslinja født, men resultatene uteble. IA-avtalen, NAV-reformen og den kommende pensjonsreformen har alle som mål å få flere i arbeid, men det vil ikke være nok til å dekke behovene omsorgssektoren. Og reformer som kontantstøtteordningen og den femte ferieuken trekker i motsatt retning.

Det er ikke sikkert at utenlands arbeidskraft i all fremtid vil stå parat til å løse våre behov. Det er usikkert om Sverige for alltid vil ha et arbeidsledighetsproblem og et lavere lønnsnivå enn Norge. Å løse behovet med arbeidskraft fra land lenger borte som kommer hit på ulike typer midlertidige løsninger, blir også vanskelig, på grunn av behov for språkkunnskap, kulturforståelse og stabilitet. I tillegg måtte innvandringspolitikken legges om fra å hjelpe asylsøkere og flyktninger, til å importere arbeidskraft for å hjelpe oss selv. Økt arbeidsinnvandring fører også med seg økte forsørgelsesoppgaver som igjen krever offentlige ressurser.

Innspill til diskusjon

Hvordan kan kommunen sikre seg nok arbeidskraft til å utføre oppgavene?

Krever dette at arbeidet må organiseres på nye måter, i tilfelle hvordan?

Er det sentrale begrensninger som hindrer kommunen å rekruttere og utvikle arbeidskraften?

Hvor stor skal offentlig sektor være?

Et hovedmål i norsk politikk er å bevare industri og konkurranseutsatt sektor.

En sak er at det er svært krevende å omskolere en industriarbeider til omsorgsarbeider. En annen er det at ingen ansvarlig politikere kan sitte og se på at de arbeidsplassene som skal finansiere offentlig sektor forsvinner.

Statistisk Sentralbyrå opplyser at siden 1970 er sysselsettingen innen undervisning doblet og innen helse- og sosialtjenester firedoblet. Derimot er den redusert til litt mer enn to tredeler i industrien.

En industriarbeider i dag er tre ganger så produktiv som i 1960. På mange områder bringer teknologiske fremskritt, automatisering og nye produksjonsmåter både kvalitet og produktivitet framover.

Men offentlig sektor produserer ikke varer, men barnehageplasser og undervisning, pleie og omsorgstjenester. Så mens produktivitetsveksten i privat sektor fører til større privat rikdom, så skjer ikke det i offentlig sektor. Om 40 – 50 år kan en industriarbeider være tre ganger så produktiv som i dag, men det er ingen som tror at en lærer vil undervise tre ganger så mange elever. Og i omsorgsyrkene er det nettopp menneskelig kontakt, tid og nærhet som er selve kvaliteten.

Innspill til diskusjon:

Kan alle kommunens innbyggere jobbe i kommunen, eller finnes det en grense?

Effektivisering og ny organisering

En effektiv og rasjonell drift er viktig for å opprettholde en sunn økonomi og handlefrihet. Men til slutt handler det om omdømme.

Derfor er det viktig at kommunene er flinke til å dokumentere sin produktivitet fremgang. Hvis offentlige tjenester ikke holder tritt, vil det presse seg fram enda flere private tjenester på det som tradisjonelt har vært et offentlig ansvar.

Det kan også være et valg fra kommunesektoren selv å avgrense kommunenes ansvar, og overlate oppgaver til andre aktører som frivillige organisasjoner eller private bedrifter. Det er ingen løsning på det mest grunnleggende dilemmaet, for samfunnets totale kostnader vil være det samme, og det vil også behovet for arbeidskraft være.

Gode kulturer for innovasjon, skapt i tett samhandling med FOU-miljøer, kan frembringe flere nye løsninger som bidrar til at kvaliteten heves i alle ledd. Det kan gi bedre kompetanse og nye muligheter både når det gjelder å vurdere kommunens interne organiseringer, samarbeid med tredjesektor og private leverandører, interkommunalt samarbeid og kommunestruktur.

Innspill til diskusjon

Hvordan påvirkes kommunens omdømme av evnen til effektivisering og rasjonell drift?

Utnyttes mulighetene godt nok når det gjelder:

- a. Interne organisering, IKT og annen ny teknologi
- b. samarbeid med frivillige organisasjoner og/eller private leverandører
- c. interkommunalt samarbeid og endring av kommunestruktur

Verdiene forandres – vi vil velge selv

Endringer i samfunnet har skapt større mangfold i familieformer og livsmønstre. Samfunnet er blitt mer kjønnsmessig likestilt og mer multi-etnisk. Nye og flere behov krever nye og ulike løsninger.

Det kollektive og likeartede taper terreng for individuell skreddersøm. Dette kan bli en utvikling for den skandinaviske velferdsmodellen og dagens organisering og fordeling av velferdsoppgavene.

En undersøkelse ECON har gjort for KS, viser at ni av ti spurte mener at det er viktig at eldre som bor på alders- og sykehjem har muligheter til å kjøpe tilleggstjenester utover det basistilbudet som kommunen tilbyr.

Mange mener at bedre kvalitet på rom og utstyr, bedre tilbud på fritiden, og bedre mat og drikke skal kunne kjøpes mot ekstrabetaling. Det er interessant at flertallet mener at det viktigste er å kunne kjøpe tilleggstjenester som går på omfang og kvalitet av stell, fysioterapi og legehjelp – selve de grunnleggende tjenestene. Dette gir signaler om en kraftig verdimessig forskyvning fra vekt på likhet til aksept for ulikhet, mangfold, frie valg og betalingsvilje.

Nesten åtte av ti i undersøkelsen svarte at det ikke spiller noen rolle hvem som leverer tjenesten, bare de eldre har mulighet til å velge. Hvis ikke kommunen er leveringsdyktig er sannsynligheten stor for at de vil gå til andre for å dekke sine velferdsbehov.

Trendene som er beskrevet over er ikke naturlover, og det ikke sikkert de vil fortsette i all framtid. Der det er gjort forsøk med fritt brukervalg viser det seg at bare en av ti eldre velger privat hjemmehjelp. På den annen side er det mulig at nye generasjoner vil utnytte sine valgmuligheter i større utstrekning enn dagens.

Innspill til diskusjon:

Skal kommunen kunne selge ekstratjenester?

Hvordan vil det påvirke kommunens legitimitet og angripe brukernes rettferdighetsfølelse?

Del 2: Utfordringer 2007

Del to tar for seg utfordringene for 2007. Svarene på spørsmålene vil KS bruke til strategien for 2007.

Bedre økonomi – flere avtaler

KS arbeider for et mer likeverdig forhold mellom stat og kommunesektor, og mer forutsigbare økonomisk rammebetingelser.

I oktober 2006 var det 73 kommuner igjen på ROBEEK-listen mot 120 våren 2004. Året 2005 ble det første siden 1997 hvor kommunesektoren totalt sett var i økonomisk balanse med netto driftsresultat på over tre prosent. I 2006 er sentrale tjenesteområder styrket, og økonomien har utviklet seg positivt. På den annen side blir tre milliarder i skatteinntekter fra 2006 ikke videreført til 2007 samtidig som forventningene har økt, blant annet når det gjelder pleie- og omsorg og barnehager.

Nye modeller for kostnadsberegning

I 2007 etableres et nytt system som skal sikre et bedre samarbeid mellom KS og staten når kostnadene på statlige initierte reformer skal beregnes. Målet for KS er bedre beregningsgrunnlag og å sikre at reformene finansieres fullt ut. Det kan bli aktuelt å trekke med fagpersoner fra kommuner med i arbeidet.

KS ønsker svar på:

Er det i kommunesektorens interesse at KS bidrar mer til å kostnadsberegne statlige initierte reformer?

Vedlikehold og økonomisk ubalanse

Når kommuner og fylkeskommuner sliter med økonomisk ubalanse, fører det blant annet til dårligere vedlikehold. Kommuneproposisjonen for 2007 presiserer at staten skal legge til rette for at kommunesektoren kan videreføre et netto driftsresultat på tre prosent, og det er et mål å fjerne dagens etterslep på vedlikehold og unngå at et nytt oppstår. Kommunal- og regionaldepartementet vurderer å utvikle veiledende normer for vedlikehold i samarbeid med kommunesektoren. KS deler langt på vei forståelsen om at godt vedlikehold er en viktig forutsetning for en langsiktig økonomisk balanse. For KS kan det bli aktuelt å kreve at staten bidrar til et økonomisk løft på vedlikeholdssiden, hvis det skal innføres normer for vedlikehold.

KS ønsker svar på:

Bør KS gå inn for at det innføres veiledende normer for vedlikehold, mot at staten bidrar til et økonomisk løft på vedlikeholdssiden?

Likeverdig samhandling mellom stat og kommune

KS har som strategi å bruke avtaler som et alternativ til statlig detaljstyring, øremerking og forskrifter. Det vil føre til bedre balanse i samhandlingen mellom stat og kommunesektor. Det kan også gi bedre løsninger for brukerne (mindre ”kasteballproblematikk”), og større forutsigbarhet for statlige og kommunale instanser.

Avtale om NAV

Innen 2010 skal det være etablert NAV-kontorer i alle landets kommuner. Piloter er allerede etablert. Det ventes over 100 nye NAV-kontorer i 2007. KS har inngått avtale med Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) om gjennomføring av NAV-reformen. Det er etablert sentrale spilleregler for etablering av lokale NAV-kontorer. KS og NAV har i felleskap utarbeidet veileder for inngåelse av lokale samarbeidsavtaler, og planlegger opplegg for kompetanse- og lederutvikling, likeverdige samarbeidsarenaer i alle fylker, forsøks- og utviklingsprosjekter og evaluering av reformen.

KS ønsker svar på:

Hva er det viktigst at KS arbeider med i forhold til NAV-reformen i 2007?

Avtale om bedre samhandling mellom 1. og 2. linjen i helse og omsorg

En prosjektgruppe med medlemmer fra Helse- og omsorgsdepartementet, KS og ulike fag- og brukermiljøer anbefaler å:

- Sikre gode rammer for samhandling med et mer gjennomgripende avtalesystem, felles fora og utvikling av avtaler på lokalt plan.
- Sikre bedre informasjonsflyt og kommunikasjon, ved samordnet IKT-opplegg
- Intensivere oppfølgingen av tiltak som er i bruk i dag.

Prosjektgruppen foreslår at staten og kommunesektoren ved KS, inngår en samarbeidsavtale på nasjonalt nivå som forankres i konsultasjonsordningen. Avtalen kan være utgangspunkt for regionale og lokale avtaler mellom helseforetak og kommuner. Et prosjekt skal forberede de lokale avtalene med blant annet veiledningsmateriale. Forholdet til eksisterende avtaler bør klarlegges.

KS vil arbeide videre med dette i 2007. Derfor er det viktig med innspill fra medlemmene på en slik avtale.

KS ønsker svar på:

Hva skal til for at en avtale mellom 1. og 2. linjen innen helse og omsorg skal fungere godt?

En ny arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategi 2020, KS' nye langsiktige arbeidsgiverstrategi lanseres vinteren 2007. Strategien beskriver hvilke handlinger som skal prege et lederskap som ønsker å fremme utvikling.

For å beholde eldre arbeidskraft vil seniortiltak være vesentlig. Rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn vil bli vist særskilt oppmerksomhet, for å sikre tilgang på kvalifisert medarbeidere. Det er et viktig mål å øke kommunesektorens konkurransekraft i arbeidsmarkedet og styrke evnen til å beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere. På arbeidslivskonferansen 2006 svarte åtte av ti spurte at kommunesektoren må bli flinkere å kommunisere sine egne konkurransefortrinn.

Hvordan bør KS arbeide for å fremme kommunesektorens konkurransefortrinn i forhold til rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere og ledere i fremtiden?

Hvilke tiltak planlegger din fylkeskommune/kommune?

Hva må til for å rekruttere flere personer med innvandringsbakgrunn?

IA-avtalen og redusert sykefravær

Det er store forventninger til at kommuner, fylkeskommuner og bedrifter forsterker sin innsats for å få ned sykefraværet. Samtidig skal en hindre at eldre arbeidstakere og personer med redusert funksjonsevne støtes ut. KS har forpliktet seg til at ledere på alle nivåer skal evalueres i forhold til å nå mål på disse områdene, og at arbeidet forankres i overordnede styringsorganer.

KS ønsker svar på:

Hvordan ønsker medlemmene at KS skal arbeide for å oppnå en avtalt reduksjon av sykefraværet?

Hvilke tiltak iverksettes i din fylkeskommune/kommune for å redusere sykefraværet?

Tariffavtalen; lokal mulighet og utfordring

KS' medlemmer har etterlyst større lokal handlefrihet som arbeidsgivere. I 2002 kom systemskiftet. Kommunene har fått større muligheter til å gi lokale tillegg, også i forhold til innsats og oppnådde resultater.

En rekke sentrale bestemmelser om stillingskoder, lønnstillegg og ansiennitet er erstattet av bestemmelser om lønnspolitikk og kriterier for god lønnsfastsetting. Nå viser undersøkelser (Nordlansforsknings rapport nr. 9/2005) at det flere steder mangler en tydelig lokal lønnspolitikk, og at de ansatte i liten grad kan gjøre rede for hvorfor ulike tillegg er gitt. For å utvikle et system med økte lokale muligheter videre, er det viktig at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som har tilslutning både hos ansatte, deres organisasjoner og politikerne i kommunen. KS har ikke fått signaler om at medlemmene ønsker seg tilbake til et system med mer sentral detaljstyring.

KS ønsker svar på:

Hva er de største utfordringene i den lokale lønnspolitikken - og som KS må arbeide med?

Hvordan er lønnspolitiske retningslinjer utviklet, forankret i ledelsen, drøftet med organisasjonene og behandlet politisk?

Mellomoppgjøret 2007

For arbeidstakere med sentrale lønns- og stillingsbestemmelser forhandles det normalt om hvor mye som skal settes av til lokale forhandlinger, om generelle tillegg (som kan gis som kronetillegg eller prosentvis) og om heving av minstelønn.

Regjeringen har i sitt forslag til statsbudsjett lagt til grunn en årslønnsvekst fra 2006 til 2007 på 4 ½ prosent.

Norges Bank anslo allerede i juli en tilsvarende lønnsvekst. Siden arbeidsmarkedet nå er blitt vesentlig strammere, er det grunn til å tro at de vil oppjustere dette anslaget når de presenterer nye prognoser 1. november.

Statistisk sentralbyrå (SSB) oppjusterte allerede i september sitt anslag for 2007 fra fire til fem prosent. Overtid, lønn under sykdom og fødselspermisjon er inkludert og trekker nok anslaget noe opp. Et anslag på årslønnsvekst ville antagelig ligget noe lavere enn fem prosent.

Hovedtariffoppgjøret i 2006 har allerede en virkning på årslønnsrammen på cirka 3 ¾ prosent. Med utgangspunkt i at mellomoppgjøret 2007 gjennomføres innenfor de økonomiske rammer som for arbeidslivet for øvrig, kan man forvente rom for enkelte justeringer utover det partene allerede er enige om.

KS ønsker svar på:

Hvordan skal KS prioritere bruken av den disponible økonomiske rammen?

Hvis den disponible rammen er liten, hva er laveste nivå for å sette av midler til lokale forhandlinger?

Lokale arbeidstidsavtaler for undervisningspersonalet

Lokale prosesser for å utarbeide lokale arbeidstidsavtaler for undervisningspersonalet står sentralt etter tariffoppgjøret i 2006. Både det politiske og administrative arbeidet med å lage lokale utviklingsmål for skolen vil være det viktigste bidraget til å bygge en bedre tillitt mellom skoleeier og undervisningspersonalet. For å integrere skolen enda bedre som en sentral del av det kommunale og fylkeskommunale tjenestetilbudet, er det viktig å lykkes i dette arbeidet.

KS ønsker svar på:

Hvilke utfordringer opplever fylkeskommunen/kommunen med å lage lokale utviklingsmål og lokale arbeidstidsavtaler?

Hva bør KS gjøre for at kommunen/fylkeskommunen skal lykkes best mulig?

Vurdering:

De siste årene er det lagt opp til gruppearbeid på debattheftet i formannskapet og resultatet av gruppearbeidet ble oversendt KS i Nord-Trøndelag. Rådmannen vil tilrå at samme arbeidsmåte benyttes for 2007. Dvs at formannskapet f.eks deler seg i 2 grupper som arbeider med hver sin del av debattheftet.



Levanger kommune
Sakspapir

SUPPLERINGSVALG ARBEIDSMILJØUTVALGET

Saksbehandler: Rita-Mari Keiserås	Arkivref: 2007/148 - /
E-post: rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052734	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	6/07

Rådmannens forslag til vedtak:

Som ny varamedlem for ordføreren til AMU velges:

.....

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Arbeidsmiljøutvalget har følgende sammensetning:

Medlemmer	Varamedlemmer
Fra arbeidsgiver:	
Elin Aune , nestleder	Tore Kolstad
Ordfører	Varaordfører
Ola Stene	Alf B. Haugnes
Hans Heieraas (kom-sak 037/04 , 05.05.04)	
Fra arbeidstaker:	
Hilde Føll , utdanningsforbundet, leder	Ellen Onshuus Eriksen , utdanningsforbundet
Berit Lyngen , fagforbundet	Bjørn Golimo , FO
Leif K. Lorentsen , fagforbundet	Tove Randi Olsen , fagforbundet
Jostein Hulbækdal , hoved-verneombud	

Etter at Hans Heieraas har gått inn i vervet som varaordfører må det foretas suppleringsvalg på varamedlem for ordføreren.



Levanger kommune
Sakspapir

**OVERSENDELSESFORSLAG FRA KOMMUNESTYRET - BRUKEN AV
EIENDOMSSKATTEN**

Saksbehandler: Ola Stene	Arkivref: 2007/146 - /
E-post: ola.stene@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052712	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	7/07

Rådmannens forslag til vedtak:

I årsrapporten tas inn et eget avsnitt som beskriver hvilke tiltak som er finansiert av eiendomsskatt i det aktuelle året.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

I forbindelse med Kommunestyrets behandling av sak 64/06, økonomiplan 2007-2010 ble 7 oversendelsesforslag vedtatt oversendt uten realitetsbehandling.

I henhold til reglementet for kommunestyret er det følgende retningslinjer for behandling av forslag som kommunestyret vedtar å oversende uten realitetsbehandling:

Rådmannen legger fram en sak for formannskapet så raskt som mulig etter kommunestyremøtet. Formannskapet tar så standpunkt til hva som skal skje med forslaget:

- A. Realitetsbehandle forslaget og dermed fatte et positivt eller negativt vedtak i forhold til realitetene i forslaget*
- B. Oversende det til en komité for videre behandling/avgjørelse uten selv å ta standpunkt til realitetene i forslaget*
- C. Be rådmannen utrede saken nærmere og få den til ny behandling senere*
For videre saksgang bør det lages et eget saksframlegg for hvert enkelt oversendelsesforslag.

Jeg legger opp til en behandling av forslagene i samsvar med disse retningslinjene.

Forslag 7 fra Thraning lød:

De 26-27 mill som årlig kommer fra eiendomsskatt vil bli brukt til investeringer i skole, kultur og miljø/trivsel hvorav 25 mill øremerkes svømmehall i 2008 og 10 mill i 2009.

Vurdering:

Jeg oppfatter forslaget slik at det ønskes en nærmere dokumentasjon av hva eiendomsskatteinntektene brukes til. Dette bl.a for å forsikre seg om at eiendomsskatten ikke går til ordinær drift.

Eiendomsskatt er en skattelegging som kommunestyret har pålagt innbyggerne i Levanger. Det er naturlig at innbyggerne vil ha innsyn i hva disse ekstra inntektene brukes til. Rådmannen vil foreslå at det lages et eget avsnitt i årsrapporten som dokumenterer hva eiendomsskatteinntektene har muliggjort av tiltak som kommunen ikke hadde hatt mulighet til uten disse inntektene.



Levanger kommune
Sakspapir

**PLAN FOR JORDVERN OG KULTURLANDSKAP. OVERSENDELSESFORSLAG
VED BUDSJETTBEHANDLINGA 2006**

Saksbehandler: Øystein Lunnan	Arkivref: 2007/133 - /
E-post: oystein.lunnan@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052707	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	8/07

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Det fremmes en egen sak med planprogram for revisjon av kommuneplanen med kommuneplanens arealdel.
2. Kommuneplanens arealdel skal ha en egen vurdering av jordvern og kulturlandskap opp mot frigivelse av arealer til utbyggingsformål inkl. bolig- og næringsarealer.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Kommunestyret vedtok i budsjettmøte 13.12.06 å sende et oversendelsesforslag slik etter forslag fra Trøite:

Kommunestyret ber rådmannen legge fram en plan for jordvern og kulturlandskap i Levanger jfr henstilling fra leder i fylkeslandbruksstyret Gunnar Viken. En slik plan vil avgrense og sikre hvilke landbruksområder som kan avgis til næringsformål.

[Kommuneplanens arealdel](#) ble [vedtatt](#) 27.09.00. Vanligvis tilrås det å revidere kommuneplanens arealdel en gang i valgperioden. [Plan og bygningslov §20-4](#) angir formålet med kommuneplanens arealdel. De første punkta er slik:

Arealdelen skal i nødvendig utstrekning angi:

1. ***Byggeområder.***
2. ***Landbruks-, natur- og friluftsområder.***
3. ***Områder for råstoffutvinning.***

Ut fra dette er det klart at en plan for jordvern og kulturlandskap med sikte på å finne gode næringsarealer ikke kan være noe annet enn kommuneplanens arealdel.

Kommuneplanen i Levanger er fra 1998. Kommuneplanen skal normalt gi føringer inn i kommuneplanens arealdel.

Rådmannen i Levanger Kommune har i sitt forslag til styringskort for 2007 satt opp at revisjon av kommuneplanen skal gjøres i løpet av året. Målet er at den skal være klar til

politisk behandling før 1.12.07. Det vil komme en egen politisk sak om planprogrammet for året.

Revisjon av kommuneplan er en stor sak som bør ha brei politisk forankring og ha bredt folkelig engasjement i prosessen. Rådmannen har der for satt mål for politiske temamøter, folkemøter og engasjement hos tillitsvalgte og ansatte i prosessen.

Spesielt for arealdelen er at det er nødvendig med en lang og god prosess mot regionale myndigheter både på landbruk og miljø.

Når det gjelder planer for kulturlandskap, ble det i første halvdel av 1990-åra vedtatt en kulturlandskapsplan i Levanger som ikke er fulgt opp.

Regjeringa Stoltenberg har i [brev til fylkesmenn](#), kommunene, fylkeskommunene og fylkeslandbruksstyrene, av 21.02.06 innskjerpa jordvernet.

Vurdering:

Bakgrunnen for oversendelsesforslaget er det store behovet Levanger har for å finne gode næringsarealer for å kunne ha ei god samfunnsutvikling og sikre god befolkningsutvikling i sørdelen av Nord-Trøndelag. Med den skjerpa holdningen til jordvern og det faktum at det er produktive areal som ligger der det er naturlig å utvikle samfunnet, blir dette ekstra tydelig.

Rådmannen er av den oppfatning at dette bare kan løses gjennom kommuneplanens arealdel. En sektorplan på sida vil ikke ha den nødvendige juridiske tyngde.

Dette arbeidet haster og det er viktig å ha både administrativt og politisk trykk for å holde tempoet oppe. Samtidig er det et arbeid som både kan og må involvere og forplikte mange, både innad i organisasjonen og eksterne aktører, og dette tar noe tid.

Rådmannen har ut fra dette lagt opp til at den planen skal være klar til politisk behandling før 1.12.07 og vil komme tilbake med egen sak om dette.



Levanger kommune
Sakspapir

TILTAK FOR Å REDUSERE SYKEFRAVÆRET I LEVANGER KOMMUNE

Saksbehandler: Øystein Sende E-post: oystein.sende@innherred-samkommune.no Tlf.: 74052769		Arkivref: 2007/116 - /
Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	9/07

Rådmannens forslag til vedtak:

Formannskapet tar de foreslåtte tiltakene for å redusere sykefraværet i kommunen til etterretning.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Kommunestyret vedtok i budsjettmøte 13.12.06 å oversende uten realitetsbehandling et forslag fra Norberg slik:

Kommunestyret ber administrasjonen utarbeide en tiltaksplan for redusert sykefravær. I reglementet for kommunestyret finnes følgende retningslinjer for videre behandling av oversendelsesforslag:

*”RETNINGSLINJER FOR BEHANDLING AV OVERSENDELSESFORSLAG
 Forslag kommunestyret vedtar å oversende uten realitetsbehandling behandles som følger:*

- Rådmannen legger fram en sak for formannskapet så raskt som mulig etter kommunestyremøtet. Formannskapet tar så standpunkt til hva som skal skje med forslaget:*
- A. Realitetsbehandle forslaget og dermed fatte et positivt eller negativt vedtak i forhold til realitetene i forslaget*
 - B. Oversende det til en komité for videre behandling/avgjørelse uten selv å ta standpunkt til realitetene i forslaget*
 - C. Be rådmannen utrede saken nærmere og få den til ny behandling senere*
For videre saksgang bør det lages et eget saksframlegg for hvert enkelt oversendelsesforslag.”

Rådmannen har her valgt variant A, og realitetsbehandler forslaget.

Økningen av sykefraværet det siste året er registrert som et landsdekkende fenomen. Utviklingen av sykefraværet fra 2002-2006 i Levanger kommune og i landet som helhet er beskrevet i tabell 1, mens sykefraværet for enhetene i Levanger kommune er beskrevet i tabell 2.

Tabell 1: Sykefravær 2002-2006 Levanger kommune og Norge. Prosent av avtalte dagsverk.

	Kvartalsvis Levanger kommune	Endring fra samme periode året før, Lev.k.	Kvartalsvis Norge	Endring fra samme periode året før, Norge
1. kv. 2002	9,3		8,2	0,5
2. kv 2002	8,9		7,2	0,3
3. kv 2002	6,3		7,7	0,3
4. kv 2002	8,9		8,0	0,5
1. kv 2003	9,4	0,1	8,2	0,0
2. kv 2003	8,3	-0,6	7,9	0,5
3. kv 2003	7,2	0,9	8,1	0,4
4. kv 2003	8,8	0,1	8,5	0,4
1. kv 2004	8,9	-0,5	8,3	0,1
2. kv 2004	8,0	-0,3	7,2	-0,7
3. kv 2004	6,0	-1,2	6,5	-1,7
4. kv 2004	6,6	-2,2	6,4	-2,0
1. kv 2005	7,8	-1,1	7,1	-1,3
2. kv 2005	8,3	0,3	6,3	-0,8
3. kv 2005	6,9	0,9	6,6	0,2
4. kv 2005	8,9	2,3	6,7	0,3
1. kv 2006	11,2	3,4	7,4	0,4
2. kv 2006	10,0	1,7	6,6	0,3
3. kv 2006	7,1	0,2	6,8	0,2
4. kv 2006				

Tabell 2: Sykefravær fordelt på resultatenheter, Levanger kommune 2005-2006. Prosent.

ENHET	1. KVART. - 05	2. KVART. - 05	3. KVART. - 05	4. KVART. - 05	1. KVART. - 06	2. KVART. - 06	3. KVART. - 06
110 Rådmannen m/fellestjenester	5,04 %	7,47 %	11,06 %	19,77 %	22,75 %	21,38 %	11,76 %
160 Innvandrertjenesten	4,16 %	5,34 %	5,55 %	9,83 %	8,63 %	9,99 %	7,39 %
210 Mule/Okkenhaug OS	6,07 %	9,34 %	6,21 %	9,60 %	13,79 %	13,74 %	7,29 %
230 Halsan/Momaka OS	9,01 %	8,10 %	7,09 %	10,39 %	10,90 %	7,62 %	6,41 %
235 Nesheim skole	6,47 %	5,49 %	3,79 %	5,46 %	7,35 %	5,14 %	2,05 %
240 Skogn b/u-skole	6,11 %	6,84 %	2,92 %	6,23 %	7,72 %	9,01 %	5,25 %
250 Ekne/Tuv OS	9,83 %	9,06 %	7,24 %	6,44 %	9,04 %	14,52 %	8,34 %
260 Åsen OS	5,63 %	6,34 %	6,41 %	7,50 %	11,56 %	8,54 %	4,74 %
270 Ytterøy OS	10,71 %	7,02 %	2,43 %	3,49 %	3,92 %	0,66 %	0,26 %
280 Frol OS	11,30 %	11,41 %	6,51 %	8,39 %	11,92 %	8,84 %	5,15 %
290 Nesset u.skole	10,01 %	6,59 %	4,70 %	5,95 %	6,24 %	7,02 %	7,14 %
370 Staupshaugen verksted	14,92 %	13,59 %	12,66 %	13,21 %	9,20 %	10,82 %	5,23 %
380 Distrikt nord	10,33 %	11,51 %	8,76 %	10,57 %	15,17 %	14,48 %	11,54 %
390 Distrikt sør	8,96 %	9,42 %	8,55 %	9,68 %	13,06 %	12,14 %	10,58 %
500 Kultur	4,75 %	6,01 %	13,24 %	5,87 %	2,46 %	2,64 %	3,06 %
530 Festiviteten	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,13 %	0,00 %
630 Drift og anlegg	4,20 %	0,87 %	8,74 %	0,00 %	2,27 %	0,09 %	0,56 %
640 Bygg og eiendom	7,10 %	9,19 %	8,59 %	14,13 %	11,89 %	7,01 %	5,38 %
660 Vann og avløp	6,77 %	0,00 %	0,00 %	2,31 %	0,00 %	0,77 %	0,77 %
670 Veg, park, parkering	10,59 %	2,39 %	1,01 %	10,46 %	20,20 %	25,00 %	0,00 %
680 Brann- og feiervesen	5,68 %	3,74 %	6,84 %	1,82 %	5,88 %	1,80 %	5,39 %
Totalt Levanger kommune	7,80 %	8,25 %	6,94 %	8,88 %	11,20 %	10,01 %	7,14 %

Det er et mål for Levanger kommune som organisasjon at sykefraværet ikke skal være høyere enn landsgjennomsnittet. Oversikten viser at Levanger kommune for tiden har et høyere sykefravær enn landsgjennomsnittet.

Det har også vært en økning i sykefraværet det siste året 2006, en økning som har vært høyere enn økningen for landet. Utviklingen 1. og 2. kvartal 2006 har bidratt i betydelig grad til dette. Tallene for 3. kvartal viste en positiv utvikling, også sammenliknet med landsgjennomsnittet.

Demografisk er det ingen vesentlige forskjeller som skulle tilsi at Levanger kommune skal ha et høyere sykefravær enn gjennomsnittet i kommunesektoren. For å nå målet om at sykefraværet ikke skal være høyere enn landsgjennomsnittet medfører at sykefraværet må ned.

Levanger kommune ble IA-bedrift fra og med 02.12.02.

Det er etter dette gjennomført opplæring i IA-metodikken over lang tid, og i flere faser, både til ledere, verneombud, og medarbeidere. Det avholdes fast egen IA-dag hvert år. Videre er det utviklet IA-systemer internt i flere faser, med stadig forbedringer. IA systemet for Levanger og Verdal oppfattes å ha god kvalitet, er meget brukervennlig, og effektivt som støtteverktøy. Spesielt må framheves organisering av egen HMS-portal.

Oppfølging av IA arbeidet og sykefravær ved enhetene ligger som en lederoppgave etter styringskortet.

Det tar likevel tid før IA tankegangen som kultur setter seg over alt. Dette går på at dialogen mellom leder og medarbeider ikke skjer tidlig nok under etableringen av et sykefravær, og et behov for et sterkere fokus på muligheter for å arbeide med forebygging. Det er innført systemer med årlige HMS-planer ved hver enkelt enhet og hvor disse rulleres hvert år.

Arbeidsmiljøutvalget har også styrket sitt fokus på fraværproblematikken og at det skjer et systematisk HMS arbeid i virksomheten kontinuerlig.

Flere enheter sliter med å få til gode omplasseringsmuligheter av ansatte ved langtidsfravær ved egen enhet. Det er ofte begrenset tilgang til aktuelle omplasseringsstillinger ved andre enheter. Utprøving internt blir som følge av dette skadelidende og sykefraværet kan vare lengre enn om det fantes gode alternativer å foreta arbeidsutprøving eller omplassering til.

Attføringsutvalget skal ha til behandling de saker som ikke har funnet sin løsning før det har gått ett år. Viss en sak ikke kan løses ved egen enhet, så skal saken til Attføringsutvalget umiddelbart. Attføringsutvalget behandler saken og kan sende den tilbake viss den synes å ikke være godt nok dokumentert, andre omplasseringer i kommunen kan bli vedtatt, eller at det forsøkes med ekstern attføring og skoloring til annet yrke/arbeid.

Sentralt fokus i IA-arbeidet er dialogen mellom medarbeider og leder. Viss denne ikke god nok, vil grunnlaget for en aktiv tilbakeføring etter fravær, eller forebygging av fravær, ha mindre muligheter for å lykkes. Jo lengre tid som går, jo vanskeligere blir det å få til løsninger.

Annet viktig fokus er selvsagt lederoppmerksomheten, samhandlingen mellom enhetene, og kontakten og bruken av støttesystemene IHMS, Trygdeetatens Arbeidslivssenter (NAV), Org. enheten, Attføringsutvalget, den enkeltes lege, fagforeningene, og verneombud/hovedvernombud.

Den nedsatte IA-gruppen i Levanger foretok en gjennomgang av sykefraværsgrunner i 2004.

Det ble av IA-gruppen innhentet resultatet av forskning på sykefravær og sett på situasjonen i Levanger.

Hva er grunner til sykefravær (objektive):

- fysisk og psykisk sykdom
- arbeidsmiljø (fysisk/psykisk)
- arbeidskrav
- øvrige livsvilkår – familieliv – total stressituasjon
- ansettelsesvilkår
- trygghet for jobb (eller manglende trygghet)
- ha, få, eller ikke få utfordrende ansvar og oppgaver
- manglende medbestemmelse
- (om)organisering av arbeidet
- Lederkvalitet og oppmerksomhet
- kultur og tradisjon

Nasjonal forskning:

- 94% av alt fravær skyldes sykdom (uansett årsak)
- 6% skyldes ulykker

Hva er grunner til sykefravær i Levanger kommune (hypoteser) ?

- fysisk og psykisk sykdom
- arbeidsmiljø (fysisk/psykisk)?
- arbeidskrav ?
- øvrige livsvilkår – familieliv – total stressituasjon?
- ansettelsesvilkår?
- trygghet for jobb (eller manglende trygghet)?
- ha, få, eller ikke ha, få utfordrende ansvar og oppgaver?
- medbestemmelse?
- (om)organisering av arbeidet?
- lederkvalitet og lederoppmerksomhet?
- kultur, tradisjon og holdninger?

Leksvik sitt IA-arbeid – resultater i Leksvik (ble tildelt IA-prisen for 2003)

- styrt egenmelding (avtalebasert for å forebygge – eks. 1 dag pr uke)
- holdninger
- etterspørring av resultater
- konstant fokus på fravær og IA hos øverste ledelse
- IA skal være tema på ledermøter/administrasjonsmøter på alle nivå, personalmøter, medlemsmøter i fagforeningene og evt. samlinger for verneombud
-

Molde sitt IA-arbeid (de har gode resultater på fraværsutvikling)

- samspill mellom de forskjellige aktørene.
- ”Når sjefen ringer mens du er syk, er det for å vite hvordan du har det!” (infobrosjyre)

Vurdering:

Faren er at man ved økende sykefravær fristes til å årsaksforklare sykefraværet ved ”egenskaper hos den syke” eller ”slepphendte leger”. Fokus kan lett bli flyttet bort fra det man kan gjøre noe med på arbeidsplassen. Det er et mål at arbeidsplassen skal og bør oppleves som en viktig plussfaktor for alle ansatte, uavhengig av årsakene til sykefravær. Uansett; Det finnes årsaker til fravær som ligger utenfor arbeidsgivers kontroll, hvor tiltak ikke gir en reduksjon.

Det er også sett på sammenhengen mellom sykefravær og deltidsansatte i Levanger kommune, fordi det ofte blir hevdet at mange deltidsstillinger bidrar til et høyere sykefravær.

Det er tatt ut sykefraværstall etter stillingsprosent for hele 2006 (fram til 28.12.2006), både for kommunen som helhet og på de to store pleie- og omsorgsdistriktene DS/tidligere DN (fordi disse enhetene har mange deltidsstillinger og høyt fravær). Av tabell 3 ser man at en ikke kan finne noen sammenhenger mellom høyt sykefravær og lav stillingsprosent, snarere er det omvendt.

Tabell 3: Sykefravær etter stillingsprosent, registrert 01.01.06-28.12.06

	Levanger kommune	Distrikt Sør	Tidl. Distrikt Nord
Stillingsprosent 0-50	8,53	10,53	12,02
Stillingsprosent 51-100	8,68	11,79	13,48
Stillingsprosent 0-70		9,89	13,28
Stillingsprosent 71-100		12,77	12,78

Fagforeningene hevder overfor rådmannen at fraværutviklingen ved pleie- og omsorg spesielt kan delvis forklares med lavere grunnbemanning, for belastende turnuser, at vaktlengden for ujevn, at en har en ujevn ukebelastning, for hyppige helgevakter for de som har over 50% stilling osv.

Når man skal arbeide med å redusere og forbygge sykefravær, vil det være viktig å holde en god fart på gjennomføring av tiltak mer enn å lete etter på årsakene. Tiltak skaper mer aktivitet og framdrift i arbeidet og har positive ringvirkninger.

Levanger kommune har i mange år som nevnt arbeidet aktivt og målrettet for å redusere sykefraværet i organisasjonen. Som IA-bedrift siden 2002 forpliktet Levanger kommune seg i enda større grad til å arbeide for å redusere sykefraværet, og flere tiltak har vært satt i verk. Spesielt gjelder dette mer systematisk oppfølging av langtidssykefravær gjennom dialog og utarbeidelse av individuelle oppfølgingsplaner. Med ny, revidert IA-avtale fra 2006 skal dette arbeidet ytterligere forsterkes.

Samtidig er det i den nye IA-avtalen lagt betydelig vekt på det forebyggende arbeidet for å redusere sykefraværet. For når det skal arbeides med tiltak for å redusere sykefraværet, er det viktig at man har forståelse og kunnskap om at alt henger sammen med alt.

Man må arbeide både forebyggende, reparerende og rehabiliterende, individrettet og kollektivt (organisatorisk) på samme tid for at man skal kunne få de effektene man ønsker.

Tiltak i Levanger kommune

Forebyggende tiltak, individnivå

Motivere og tilrettelegge for trim og trening

Levanger kommune har treningsavtale med 3T og Sprek. Dette for alle ansatte, og har det siste året 2006 hatt en refusjonsordning for fast ansatte der de som trener minst 40 ganger i løpet av årets 11 måneder, får refundert en andel av utgiftene. Denne ordningen vil fortsette også i 2007.

Forbedringer:

- Gjøre ordningene knyttet til trim og trening kjent blant alle ansatte.
- Motivere flere arbeidstakere til å benytte seg av ordningen.

- Behov for å tilby et ”lavterskel” trimtilbud for ansatte som ikke føler at de ”hører hjemme” på 3T eller Sprek, og som ikke kommer i gang med trimaktiviteter på egen hånd.

Stressmestring, rygg/nakke-skole, arbeidsteknikker

Gjennom avtalen med Innherred HMS kan alle enheter få kursopplegg omkring disse temaene. Mange enheter har systematisk opplegg på dette, mens andre kan bli bedre.

Medarbeiderskap og ansvarliggjøring, delegering og innflytelse

I 2007 vil utviklingsprogrammet Medarbeiderskap starte opp, med i starten et spesielt fokus på pleie- og omsorgssektoren. Noe av målsettingene med dette programmet er å arbeide med å utvikle samarbeidet mellom ledelsen og medarbeiderne, gi økt egenkontroll og medbestemmelse i arbeidet, og bidra til at de ansatte i fellesskap tar et større ansvar for utvikling på sin arbeidsplass. Dette er en metodikk som vil påvirke både arbeidsmiljø og sykefravær i positiv retning.

Kompetanseheving/opplæring for å mestre nye og utfordrende arbeidsoppgaver

Forbedringer:

- Å se og gjøre noe med situasjonen før ”det er har gått for langt”. Krever god dialog og godt samspill mellom leder og arbeidstaker. Arbeidstakerne må selv være aktive og ta initiativ.
- For få ressurser.
- Dataopplæringen må bli enda mer individuelt tilpasset og foregå kontinuerlig ute på arbeidsplassene.

Reparerende, eller rehabiliterende tiltak, individnivå

Oppfølging av sykmeldte

Det foregår et kontinuerlig arbeid med oppfølging av sykmeldte og arbeid med individuell oppfølgingsplan etter gjeldende rutiner og retningslinjer. Dette er et ledelsesansvar, og nærmeste leder med personalansvar har ansvaret for dette arbeidet i samarbeid med arbeidstaker.

Forbedringer:

- Gjøre rutiner, rettigheter og plikter i dette arbeidet kjent blant alle ansatte. Samhandling med tillitsvalgte på alle nivå.
- Kvalitetssikre at alle ledere ”gjør jobben” i henhold til rutiner og retningslinjer. Bedre håndtering av avvik.
- Bedre dialog med sykmeldende lege. Det finnes gode erfaringer fra andre virksomheter med at dialogen mellom leder og arbeidstaker systematisk tas i forkant av den sykmeldtes legebesøk. Dette tror man kan bidra til at legen – i samråd med arbeidstaker - i større grad kan vurdere arbeidsevnen ved sykdom. I tillegg vil arbeidstakers ansvar og rolle i oppfølgingsprosessen bli forsterket og mer tydeliggjort.
- På arbeidsplasser der en større andel ansatte har behov for tilrettelagt arbeid, vil ”trykket” på de andre ansatte i perioder oppleves som for stort. Det er viktig i slike situasjoner å være mest mulig åpen i arbeidsmiljøet når det gjelder den enkeltes behov for tilrettelegging. Dette har både leder og arbeidstaker et ansvar for å bidra med.

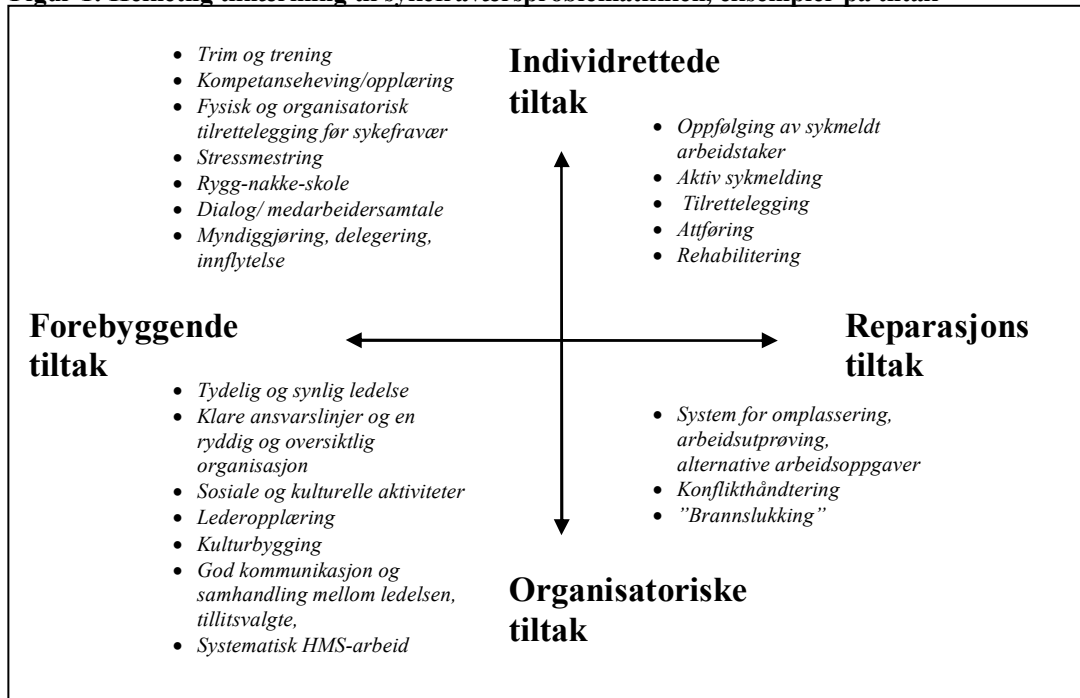
Attføringsutvalget

Attføringsutvalget behandler enkeltsaker der ansatte av helsemessige årsaker ikke lenger kan utføre arbeid i egen enhet.

Forbedringer:

- Attføringsutvalget har ingen myndighet til å pålegge andre enheter til å ta inn ansatte for arbeidstrening el. varig omplassering.
- Det er behov for et bedre system som ivaretar omplassering, arbeidsutprøving og alternative arbeidsoppgaver på tvers av enhetene.

Figur 1: Helhetlig tilnærming til sykefraværproblematikken, eksempler på tiltak



Skillet mellom individorienterte og kollektive (organisatoriske) tiltak er ikke alltid like lett å trekke. Gode tiltak er integrerte tiltak, dvs. de ser individ og kollektiv i en sammenheng.

Forebyggende tiltak, organisasjonsnivå

Tydelig og synlig ledelse, klare ansvarslinjer og en ryddig og oversiktlig organisasjon

En viktig forutsetning for at man i en organisasjon skal kunne gjøre en best mulig jobb, er en ryddig organisering og en synlig og tydelig ledelse. Den administrative omorganiseringen gjennom Forny 2006 har for pleie- og omsorgstjenesten spesielt hatt som mål å redusere kontrollspennet for hver leder.

Systematisk HMS-arbeid

Systematisk arbeid med utarbeidelse og rullering av "HMS årsplaner" på alle enheter, kartlegging av arbeidsmiljøet og utarbeidning av lokale tiltaksplaner, oppfølging av medarbeiderundersøkelsene m.v. er viktig å forbedre.

Felles sosiale, kulturelle og fysiske aktiviteter

LEViLAG er i gang, og er planlagte kulturelle og fysiske aktiviteter som skal gi en bedre helse for den enkelte, skape en sterkere fellesskapskultur i kommunen for alle ansatte, en ”vi-kultur” på tvers av arbeidssted.

Forbedringer:

- Bygge opp en organisering rundt LEViLAG som er robust og ikke enkeltpersonavhengig, bl.a. med ”aktivitetsledere/ressurspersoner” fra de fleste kommunale enheter.
- LEViLAG er for hele kommunen, på alle enheter og blant alle ansatte; ”dette er våre aktiviteter”.
- Få flere ansatte til å delta på aktivitetene.

Andre konkrete tiltak:

Ledere har forelått for rådmannen også andre konkrete tiltak som kan bidra til å gjennomføre tiltak som kan medvirke til at sykemeldte raskere kommer over i arbeid igjen, med konsekvens redusert sykefravær:

- frie avsatte ressurser/midler (øremerket pott for bruk ved enheten) for å iverksette strakstiltak rundt ansatte med helseproblem (disse tiltakene må da være begrunnet i en oppfølgingsplan IA som er tidsbegrenset og som også utløser tilretteleggingstilskudd fra NAV).
- oppfordre ansatte til ta kontakt før det utløser et fravær for tilrettelegging.
- trening i/utenfor arbeidstiden – og som en del av oppfølgingsplan for allerede Sykmeldte
- organisere tilbud for ansatte om å kunne benytte varmebasseng
- tiltak for trivsel, ansvar og meningsfylt arbeid (medarbeiderskap)
- redusere helgebelastning for de med over 50% stilling, betyr behov for økte ressurser og bruk av flere småstillinger
- økt grunnbemanning i turnusene (oppfattes å ha en begrenset varighet som plusstiltak)
- flere lærlingplasser
- ansatte i alle fast stillinger / tilsette faste vikarer som fører til økt mobilitet.
- bruke midler som i dag brukes til å leie inn ekstravakter til å øke den mobile bemanningen. - mer innslag av bruk av ønsketurnus
- gjennomføre forsøk med alternativ organisering av arbeid og fri (3 dager arbeid /dager fri)
- fysisk arbeidsmiljø og kjøp av diverse utstyr
- sterke fokus på forebygging av belastningslidelser
- kortere vei til nærmere leder, avklare personalansvaret

”Det perfekte tiltak” finnes ikke, og en reduksjon av sykefraværet bør ikke være det eneste målet i tiltaksarbeidet.

HMS-arbeid/sykefraværarbeid/IA-arbeid må ikke bli typiske ”prosjekter” ved siden av daglig drift, men en naturlig del av det daglige arbeidet i hele kommunen.

Å arbeide med ”reparering og rehabilitering” tar mye tid og gir et heller blandet sluttresultat. Hovedfokus bør derfor være på forebygging og bedring av arbeidsmiljøet.

Kollektive tiltak og økt fokus på kollektive løsninger må få økt fokus, da IA avtalen er individrettet. IA avtalen som løsning er ikke tilstrekkelig for å forebygge fravær. Det er viktig at denne balanseres opp med kollektiv satsing som ren forebygging. Helsefremmende arbeidsplasser vil i større grad føre til at ansatte er på jobb på tross av sine helseplager, fordi de opplever at de har en god og meningsfull arbeidsplass.



Levanger kommune
Sakspapir

ØKT SATSING PÅ LÆRLINGER I LEVANGER KOMMUNE - PRIORITERINGER

Saksbehandler: Øystein Sende	Arkivref: 2007/129 - /
E-post: oystein.sende@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052769	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	10/07
Levanger kommunestyre		

Rådmannens forslag til innstilling:

Levanger kommune tar sikte på å ha inntil 10 lærlingkontrakter fra høsten 2007 i samsvar med vedtak i k-sak 80/06. Innen utgangen av året 2010 er målet å ha 36 lærlingkontrakter gående i tråd med anbefalingene fra KS.

Nivået på opptrappingen avklares gjennom årlig rullering av økonomiplan.

Det forutsettes at en slik opptrapping av lærlingplasser delvis må finansieres gjennom en omdisponering av lønnsmidler som følge av ledighet i stillinger.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Kommunestyret vedtok i budsjettmøte 13.12.06 å oversende uten realitetsbehandling et forslag fra representanten Øfsti slik:

Levanger kommune har for få lærlinger i forhold til anbefalt nivå (1 pr. 1.000 innbygger). Kommunestyret ber om at det settes av midler i neste økonomiplan (2008 – 2011) slik at kommunen kommer opp på anbefalt nivå i lærlingkontrakter.

”RETNINGSLINJER FOR BEHANDLING AV OVERSENDELSESFORSLAG

Forslag kommunestyret vedtar å oversende uten realitetsbehandling behandles som følger:

Rådmannen legger fram en sak for formannskapet så raskt som mulig etter kommunestyremøtet. Formannskapet tar så standpunkt til hva som skal skje med forslaget:

- A. Realitetsbehandle forslaget og dermed fatte et positivt eller negativt vedtak i forhold til realitetene i forslaget*
 - B. Oversende det til en komité for videre behandling/avgjørelse uten selv å ta standpunkt til realitetene i forslaget*
 - C. Be rådmannen utrede saken nærmere og få den til ny behandling senere*
- For videre saksgang bør det lages et eget saksframlegg for hvert enkelt oversendelsesforslag.”*

Levanger kommune har over flere år hatt en begrenset bruk av lærlingplasser i organisasjonen. Det er flere grunner til dette.

Som følge av en betydelig reduksjon av de statlige tilskuddene til lærlingplass for noen år siden, så ble det den gang konkludert med at kommunen ikke hadde økonomi til å inngå lærlingkontrakter i den utstrekningen kommunen ønsket.

En svært anstrengt kommunal økonomi gjorde det helt nødvendig å gjennomføre en omfattende nedbemanning ved de fleste områder i kommunen over flere år. Det ble i den forbindelse vanskelig å kunne ha mange lærlingplasser når omplassering av egne ansatte som følge av nedbemanning måtte ha førsteprioritet.

Det var som følge av behov for å kunne foreta omplasseringer en skepsis hos fagforeningene å omgjøring ledige stillinger til lærlingplasser.

I tillegg har det vært en oppfatning at en omgjøring av ledige stillinger til lærlingplasser ville føre til at stillingsutvidelser for deltidsansatte ble vanskeliggjort.

Kommunen har blitt kritisert av andre deltakere i OKS (Opplæringskontoret for kommunale fag) med begrunnelse i at kommunen ikke har hatt en mer aktiv politikk i forhold til å inngå flere lærlingkontrakter.

Rådmannen har i 2005/2006 tatt initiativ overfor enhetslederne og drøftet med fagforeningene tiltak for å øke inntaket av lærlinger i kommunen. Det er overfor rådmannen også foreslått å gi et økonomisk bidrag gjennom sentral avsatte midler til den enhet som inngår lærlingkontrakt. Dette for å klare finansieringen og for å stimulere til inntak av flere lærlinger.

Rådmannen mener at kommunen må ta et betydelig ansvar fremover for å tilby lærlingkontrakter for den nye utdanningen for helsefagarbeider, som erstatter den tidligere hjelpepleierutdanningen og omsorgsarbeiderutdanningen. Dette for å kunne rekruttere nødvendig kvalifisert personell til egen virksomhet.

De første som kommer ut fra den teoretiske delen av denne utdanningen, må få et økt tilbud om lærlingplass fra og med den 01.08.2008. Dette ansvaret må hele kommunesektoren måtte ta på alvor.

Kommunestyret vedtok i budsjettmøte 13.12.06 en bevilgning slik at kommunen skal kunne ha gående inntil 10 lærlingkontrakter pr. 01.08.2007. Kommunen har pr. januar 2007 ca. 5 lærlingkontrakter.

Vurdering:

Det er nødvendig og riktig at kommunen trapper opp vesentlig arbeidet med å knytte til seg lærlinger i flere fag. Dette er nødvendig for å sikre tilgangen til riktig kompetanse på lengre sikt. Spesielt er det viktig å legge til rette for inntak av lærlinger i forbindelse med helsefagarbeiderutdanningen, hvor kommunene må kunne tilby plasser fra og med 01.08.2008.

Kommunen må ved ledighet kunne omgjøre stillinger til lærlingplasser. Dette for å klare å finansiere hele det løftet som må gjennomføres. En slik omgjøring oppfatter ikke

rådmannen lengre er omstridt, det er en nødvendig og riktig vei å gå. Det er ikke selvsagt at ungdommen velger å satse på kommunen som sin arbeidsgiver. Det mangler arbeidskraft i flere sektorer. Kommunen må derfor være aktiv deltakende og legge til rette for sin egen mulighet for å rekruttere dyktige unge medarbeidere.

Det må settes av midler gjennom økonomiplan og bevilges gjennom de årlige budsjetter for å sikre at det er en finansiering som dekker kostnadene med opptrappingen, ut over den omdisponeringen som kan skje gjennom omgjøring ved ledighet i stilling til lærlingplass.

Rådmannen ser det slik at Levanger kommune bør ha som ambisjon å ha 36 lærlingkontrakter i kommunen ved utgangen av året 2010. Lønnskostnadene til dette vil ligge på ca 5 mill kr. Halvparten av tiden er forutsatt å være verdiskapning fra lærlingens side, slik at det i alle fall vil være naturlig at de enhetene som har lærling dekker minimum 50% av lønnskostnadene innen sine rammer.

Ut fra det som er signaliserte av behov/ønsker fra flere enheter, så er det ønskelig med lærlingplasser i flere fag. Dette ved skoler-/barnehage og SFO, helse- og rehabilitering, pleie-og omsorg, tekniske fagområder og brann og forebygging. Det er også behov for lærlingplasser i merkantile fag.

Hovedvekten av nye lærlingplasser bør skje innen helseområdet, spesielt gjelder dette tilbud til helsefagarbeiderne pr. 01.08.2008. Videre at det skjer en årlig opptrapping slik at kommunen kan ha inntil 36 lærlingkontrakter ved utgangen av året 2010.



Levanger kommune
Sakspapir

**INNFØRING AV BUM-MODELLEN OG EVENTUELL
KONKURRANSEUTSETTING AV TJENESTEOMRÅDER --
OVERSENDESESFORSLAG VED BEHANDLING AV ØKONOMIPLAN 2007-
2010**

Saksbehandler: Øystein Lunnan E-post: oystein.lunnan@levanger.kommune.no Tlf.: 74052707	Arkivref: 2007/87 - /
--	---------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	11/07

Rådmannens forslag til vedtak:

Bestiller – Utfører – Mottaker (BUM) modellen innføres ikke for nye områder nå. Vedtatte endringer må få virke og evalueres før ny vurdering skjer. Element fra modellen kan brukes i forhold mellom enheter. Vedtatte endringer må få virke og evalueres før ny vurdering om konkurranseutsetting skjer. Mindre justeringer i omfang må løpende vurderes.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Kommunestyret vedtok i behandling av økonomiplanen 18.10 06 å oversende et forslag om at kommunestyret ber administrasjonen innføre BUM-modellen på flere områder. Formannskapet vedtok den [12. januar 2000](#) følgende retningslinjer for behandling av forslag som kommunestyret vedtar å oversende uten realitetsbehandling:

Rådmannen legger fram en sak for formannskapet så raskt som mulig etter kommunestyremøtet. Formannskapet tar så standpunkt til hva som skal skje med forslaget:

- *Realitetsbehandle forslaget og dermed fatte et positivt eller negativt vedtak i forhold til realitetene i forslaget*
- *Oversende det til en komite for videre behandling/avgjørelse uten selv å ta standpunkt til realitetene i forslaget*
- *Be rådmannen utrede saken nærmere og få den til ny behandling senere*

For videre saksgang bør det lages et eget saksframlegg for hvert enkelt oversendelsesforslag.

BUM eller bestiller-utfører-modellen er i bruk i Levanger Kommune på teknisk drift der enheten Kommunalteknikk er en ren bestillerenhet og Drift-Anlegg er en ren utførerenshet med Kommunalteknikk som hovedbestiller.

Det er to andre områder som er tenkbare å bruke modellen på. For det første er det pleie og omsorg. Her er det fra 2007 vedtatt en ny modell som ikke innebærer BUM med 3 distrikt og styrking av avdelingsledernivået som hovedgrep. Staupshaugen er på mange måter en utførerenshet for de andre enhetene i pleie og omsorg på sitt felt. For det andre er det forvaltning og drift av bygninger. Her er det valgt en modell med enhet Bygg/eiendom som både utfører og bestiller i tillegg til at alt med boliger er utskilt til Levanger Boligforvaltning KF. Dette er for så vidt en bestiller. Mellom Bygg og eiendom og enhetene utenom Rådhuset er det innført internhusleie som har element av BUM.

Videre er det element av modellen på kultursida mellom kulturforvaltning og Festiviteten. Her er det valgt å slå sammen disse enhetene fra 010107.

Kommunestyret sendte videre over et oversendelsesforslag om at kommunen bør konkurranseutsette områder for tjenesteproduksjon hvor det er grunn til å anta at kommunen med dette kan oppnå en bedre eller billigere tjenesteproduksjon. Når det gjelder konkurranseutsetting, er situasjonen den at for tekniske tjenester blir ca 90% av drift og anlegg av kommunalteknikk kjøpt i markedet, og resten utføres av enheten Drift og anlegg. Alle tjenestene til Levanger Boligforvaltning KF blir kjøpt i markedet. Bygg og eiendom utfører vaktmestertjenester og renhold sjøl, mens alle kostnader til anlegg, dvs oppsetting av nye hus blir kjøpt i markedet. For brøyting blir det meste konkurranseutsatt, men en har valgt å ha beredskap og noen strekninger i kommunal regi. For tjenester innen skole og pleie og omsorg er det bare de private skolene som på en måte er den private representanten for markedet. Levanger er den kommunen i Trøndelag som har størst andel private barnehager.

Videre er det generelt slik at større grad av konkurranseutsetting krever større og mer kompetent bestillerfunksjon, dette gjør at for tjenester med lite omfang kan administrasjonskostnader overstige effekten av konkurranseutsetting.

Vurdering:

BUM er en måte å skille bestilling og utføring på for å synliggjøre kostnader og for å kunne sammenligne kostnadene i kommunal produksjon med markedet. Forutsetningene er at det finnes et marked og at tjenesten har et visst omfang og ellers er av en slik art at modellen er mulig.

Videre er det viktig at når en gjør endringer i organisasjonen, må disse få en viss tid til å virke før en evaluerer dem og ut fra det vurderer om en skal gjøre nye endringer.

Rådmannen vurderer det slik at for pleie og omsorg og for kultur er det uaktuelt å innføre BUM før nylig innførte endringer er evaluert etter ei viss tid.

For forholdet mellom Staupshaugen og enhetene i pleie og omsorg kan det være nyttig å bruke erfaringer og element fra BUM for å skape større trygghet og mer avklarte forhold.

For Bygg og eiendom er vurderinga at en trolig vil øke administrasjonskostnader ved BUM og det synes uaktuelt å gå videre før en ser hvordan internhusleia virker over tid.

Ut fra dette er det ikke aktuelt å innføre BUM på flere områder nå, men det er nyttig og nødvendig å følge med hvordan andre kommuner løser slike saker og vurdere det ved endringer i framtida. For avklaring av tjenestemessige forhold mellom enheter er det naturlig å bruke erfaringer og element fra BUM.

Vurdering av konkurranseutsetting blir lik vurdering av BUM. For pleie og omsorg må den vedtatte endringa få virke og bli evaluert før en går vidare. For tekniske tjenester er det mulig å gjøre noen justeringer, men i omfang er det meste allerede konkurranseutsatt. For renhold og vaktmester må en vinne erfaringer med internhusleie før en vurderer eventuell konkurranseutsetting og da må en huske at en i dag har liten administrativ ressurs her. Konklusjonen er at nå er det bare små justeringer som er aktuelle. Når nylig vedtatte endringer er evaluert etter ei tid, bør en komme tilbake til saken.



Levanger kommune
Sakspapir

FORNY 2006 - DELRAPPORT POLITISK ORGANISERING

Saksbehandler: Ola Stene	Arkivref: 2007/142 - /
E-post: ola.stene@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052712	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	12/07
Levanger kommunestyre		

Rådmannens forslag til innstilling:

A. Følgende tiltak gjennomføres i inneværende valgperiode:

1. Det avholdes fortsatt 2 årlige dialogseminar.
2. De ukentlige møter mellom ordfører, varaordfører, rådmann og kommunalsjefer fortsetter.
3. Det avholdes gruppeledermøter etter behov.
4. Delegasjonsreglementet evalueres.
5. Det settes ned en gruppe som skal evaluere godtgjøringsreglementet.
6. Det åpnes for forhåndsdrøfting i ulike organ i enkelte saker, før saken gjøres ferdig fra administrasjonen.
7. Det innføres en orienteringspost i formannskapet hvor både Ordfører, rådmannen og ordfører samt representanter som har verv i diverse styrer/råd orienterer om aktuelle saker. Befaringer vektlegges.
8. Som en forsøksordning innredes et kontor i rådhuset som etter nærmere avtale disponeres av de ulike partigruppene.

B. Etter Kommunevalget høsten 2007 iverksettes følgende:

1. Antallet komiteer og antallet representanter forblir som i dag.
2. PUK erstattes med FUP (faste utvalg for plansaker).
3. Utviklingssaker legges til formannskapet.
4. Planer som ikke behandles etter plan- og bygningsloven behandles i DK.
5. En eventuell opprettelse av driftsstyrer utredes med sikte på å få til en prøveordning.

C. Til å evaluere delegasjonsreglementet (punkt A4) oppnevnes følgende arbeidsgruppe:

.....
.....
.....

Rådmannen oppnevner sekretær for gruppa

D. Til å evaluere godtgjøringsreglementet (punkt A5) oppnevnes følgende arbeidsgruppe:

.....

.....

 Formannskapssekretæren er sekretær for gruppa

Vedlegg:

[Sluttrapport fra arbeidsgruppen](#)

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Prosjektplan

Saksopplysninger:

Følgende arbeidsgruppe har utredet behov for endringer i den politiske organiseringen av Levanger kommune som en del av organisasjonsutviklingsprosjektet "Forny 2006":

Odd-E. Thraning (leder), Annikken Kjær Haraldsen, Hans Heieraas, Eli Grevskott, Jostein Trøite, Birger Meinhardt, Olav Norberg, Gudny Ronglan og Rita-Mari Keiserås (sekretær)

Utvalgets mandat med prosjektansvarliges kommentar til styringsgruppen var:

Mandat:		
	1. Lage en <i>prosjektplan</i> som viser hvordan delprosjektet vil arbeide for å løse oppgaven sin	Ok
	2. Gjennomføre en <i>evaluering av politisk styringsstruktur</i> –rolle og oppgavefordeling mellom de politiske organer og mellom det politiske og administrative nivå.	Ok
	3. Evaluere om <i>brukernes/innbyggernes behov</i> blir ivaretatt i den politiske bestilling til administrasjonen	Ikke mye berørt
	4. Evaluere om kommunen har de riktige <i>arbeidsformer og redskap i bestillingen</i> for gjennomføring av brukerbehov og strategisk utvikling av kommunen	Ikke mye berørt
	5. Ut fra gjennomført evaluering, identifisere og prioritere <i>forbedrings- og utviklingsområder – samt mål</i> for dette arbeidet (hva ønskes oppnådd)	Noe berørt
	6. Vurdere og komme med forslag om hvordan innbyggere og brukere i større grad bør gis direkte innflytelse via ulike former for <i>brukermedvirkning/-styring - Plan for lokaldemokrati</i> .	Ok
	7. Gi en vurdering av om <i>samspillet mellom politikk og administrasjonen/tjenesteapparatet</i> er optimalt – og hvilke hovedprinsipper som skal legges til grunn for dette samspillet videre	Ok
	8. Utarbeide <i>forslag til eventuelle endringer i politisk styringsstruktur</i> – politisk organisering, rolle- og oppgavefordeling mellom de politiske organer, delegasjonsreglement både mellom politiske organer og mellom de politiske organer og administrasjonen og reglement for de politiske organer	Ok
	9. Lage en <i>grov plan for gjennomføring</i> av foreslåtte tiltak	Ok
	10. Prosjektets analyse, vurderinger og anbefalinger skal dokumenteres i en oversiktlig <i>rapport</i>	Ok

Gruppens rapport følger vedlagt.

Vurdering:

Det framkom ingen merknader til rapporten i styringsgruppemøtet 8.11.2006. Selv om ikke alle punktene i mandatet er like grundig berørt, er analysene så logiske og forslagene til tiltak så godt begrunna et rådmannen finner det naturlig å legge flertallsinnstillingen fra gruppen fram som forslag til vedtak.

Jeg kan ikke se at forslagene vil ha særlig kostnadsmessige konsekvenser ut over at noe mer frikjøp vil måtte føre til en viss økning i kostnadene til politisk arbeid. I budsjettet for 2007 er det tatt høyde for en viss oppjustering i forhold til 2006. Den foreslåtte arbeidsgruppen vil måtte foreta mer nøyaktige beregninger av konsekvensene av de forslagene som kommer.

Etter min vurdering vil 1.5 være en frist for de foreslåtte arbeidsgruppene.



Levanger kommune
Sakspapir

EVENTUELT SALG AV NORDLIJORDET

Saksbehandler: Alf Birger Haugnes	Arkivref: 2007/71 - /
E-post: alf.birger.haugnes@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052713	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	13/07
Levanger kommunestyre		

Rådmannens forslag til innstilling:

1. Rådmannen gis fullmakt til å legge ut gjenstående areal av Nordlijordet etter at makeskifteavtalen med Elverhøy Terrasse AS er gjennomført, for salg.
2. Ved salg av arealet til boligbygging, skal kjøper redegjøre for hvordan området kan tilrettelegges for vannbåren varme og lavenergibygg iht. utbyggingsavtalen.
3. Eventuelt overskudd av salget disponeres til oppfinansiering av paviljong Skogn barne- og ungdomsskole.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

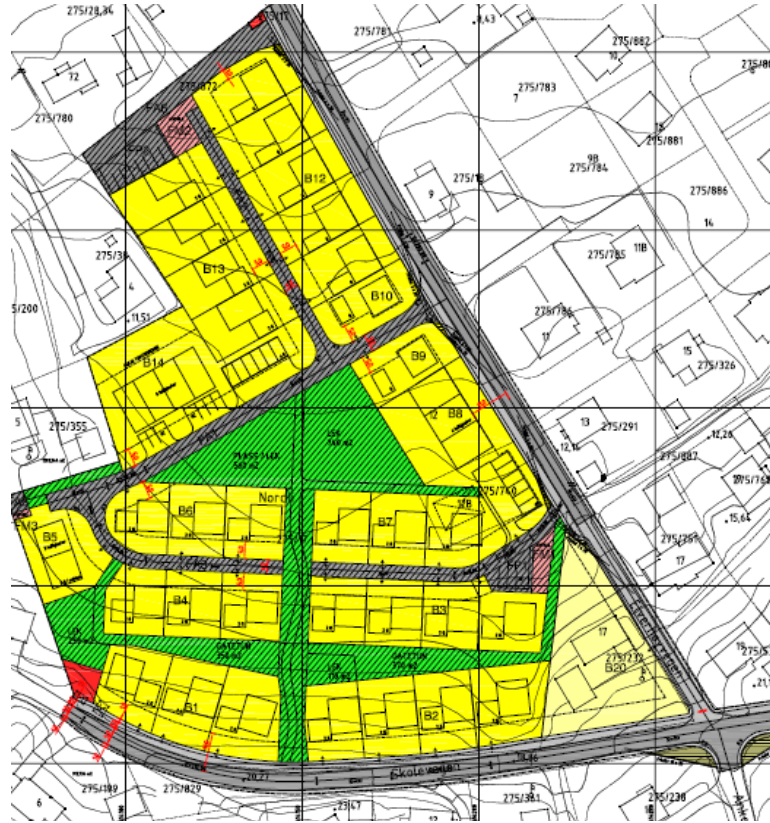
- K.sak 44/05 Elverhøy – Erverv av grunn
- Sak 64/06 Utbyggingsavtale vedr. Nordlijordet – 1. gangs behandling i PUK

Saksopplysninger:

- K.sak 44/05 Elverhøy – Erverv av grunn
- Sak 64/06 Utbyggingsavtale vedr. Nordlijordet – 1. gangs behandling i PUK.

Saksopplysninger:

Kommunestyret behandlet i møte 14.09.05 avtale om erverv av Elverhøy. I denne avtale inngikk et makeskifte med kommunens arealer på Nordli. En forutsetning for avtalen var at arealet på Nordli ble regulert til boligformål. Iht. denne avtale skal kommunen makeskifte med Elverhøy Terrasse AS et areal tilsvarende det regulerte friområdet for Elverhøy på ca. 8 daa og 2 daa i tillegg som kompensasjon for kostnader for utvikling av Elverhøy – totalt ca. 10 da fra Nordlijordet.



Reguleringsplanen for Nordlijordet er nå under behandling i PUK – 1. gangs behandling i møte 04.10.06, sak 63/06. Totalt regulert areal på Nordlijordet er ca 20 daa. Gjenstående areal for kommunal utbygging er da ca 10 daa. Fordeling av arealene mellom Elverhøy Terrasse AS og kommunen er ikke foretatt. Dette reguleres gjennom den inngåtte ervervsavtalen av 2005.

I samme møte som reguleringsplanen ble behandlet, ble også en utbyggingsavtale 1. gangs behandlet, sak 64/06. I denne utbyggingsavtale har kommunen både rollen som utbygger sammen med Elverhøy Terrasse AS og avtalepart mot utbyggerne. Utbyggingsavtalen avklarer krav til infrastruktur, hvem som har ansvaret for kostnader, utbyggingsrekkefølge etc. mellom utbyggerne og kommunen.

Vurdering:

Iht. utbyggingsavtalen og makeskifteavtalen skal kommunen være med å dekke sin andel av infrastrukturkostnadene – veg, vann, avløp, opparbeidelse av fellesarealer etc. Det er ikke foretatt noen beregning av disse kostnadene. Kommunen har heller ikke avsatt midler til dette i budsjettet for 2007. Dette er kostnader som vil inngå i tomteprisen for området, men det må allikevel påregnes forskuttering av kommunens andel.

Rådmannen vil foreslå at området legges ut for salg. Den aktuelle kjøper vil da måtte ta over de forpliktelser kommunen har som utbygger for området. Hvis arealet selges nå med de forpliktelser som ligger i utbyggingsavtalen, regner også rådmannen med at området vil bli bygd som et samlet område (kontinuerlig utbygging). For et område som ligger i et eksisterende boområde, vil dette klart være en fordel.

Ved 1. gangs behandling av utbyggingsavtalen i PUK, ble det vedtatt å legge inn et eget punkt om et ønske om at området ble planlagt med vannbåren varme og lavenergibygg. Dette med bakgrunn i både de muligheter som kan legges inn i en utbyggingsavtale, og kommunens vedtatte Klima- og energiplan. Rådmannen vil derfor foreslå at det settes

som vilkår at kjøper skal redegjøre for hvordan området kan tilrettelegges for vannbåren varme og lavenergibygg i tråd med foreslått utbyggingsavtale.

Rådmannen regner med at salgsprisen for området overstiger de kostnader kommunen har hatt med Nordliprosjektet. Eventuell gevinst foreslås derfor benyttet til oppfinansiering av paviljong ved Skogn barne- og ungdomsskole, jfr. pkt. 2 i vedtak i [k.sak 42/06](#).



Levanger kommune
Sakspapir

RÅDMANNENS STYRINGSKORT 2007

Saksbehandler: Øystein Lunnan	Arkivref: 2007/132 - /
E-post: oystein.lunnan@levanger.kommune.no	
Tlf.: 74052707	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger formannskap	10.01.2007	14/07
Levanger kommunestyre		

Rådmannens forslag til innstilling:

Forslag til styringskort for rådmannen i Levanger Kommune vedtas.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Levanger Kommune bruker balansert målstyring som styringssystem. Forslag til rådmannens styringskort for 2007 er laga med bakgrunn i [Styringskort 2007-10 fra Økonomiplan 2007-10](#) og vedtatt budsjett.

Styringskort for et år blir mer konkret enn målsettingene for fire år, og noen av måla fra Økonomiplanen er utelatt for 2007. Den politiske forankringa er i budsjettbehandling og økonomiplan.

Forslag til styringskort for Rådmann 2007 Levanger Kommune

		S a m f u n n			T j e n e s t e		O r g a n i s a s j o n				
M å l	SM1	SM2	SM3	SM4	TM1	TM2	OM1	OM2	OM3	OM4	ØM1
S u k s e s k r i t	SM1 Aktiv næringsutvikling basert på naturgrunnlag og kompetanse	SM2 Revidere kommuneplassen i dialog med innbyggere og ansatte	SM3 Sentrumstutvikling / levende sentrum	SM4 Sentrumstutvikling / levende sentrum	TM1 Økt kvalitet og produktivitet på tjenesteproduksjonen	TM2 Økt brukermedvirkning og dialog	OM1 Lavere sykefravær enn landsgjennomsnittet	OM2 En effektiv, utvirkingsorientert og helhetstenkende	OM3 Økt stillings% for ansatte i delstillinger	OM4 Motiverte og stolte medarbeidere	ØM1
S u k s e s k r i t	SS1 Tydelig, forutsigbar organisering av arbeidet	SS2 Breie, tillitvekkende prosesser	SS3 Tydelig prosess og konkret handling	SS4 Tydelig prosess og konkret handling	TS1 Klart fokus og tydelig prosess. Sammenfør KPP og medarbeider skap	TS2 Konkrete tiltak med reell brukermedvirkning	OS1 God oppfølging av sykemeldte. Arbeid etter IA avtalen.	OS2 Helhetlig personalpolitikk med spesifisert fokus på livsfasorientert arbeidsgiverpolitikk, læring	OS3 Leidelse og endringsvilje i måltretta arbeid	OS4 Leidelse og medarbeiderskap	ØS1
I n d i k a t o r	SI1 Organisering og rolleavklaring, internt og mot ISK	SI2a Politiske temamøter	SI3a Investeringsplan i forslag i L2020 (inkl partnerskapsavtale)	SI4a Investeringsplan i forslag i L2020 (inkl partnerskapsavtale)	TI1 KPP	TI3a Opplæringskurs, min 3 timer til FAU-medlemmer	OI1a Sykefravær	OI2a Levilag, antall felles arrangement pr måned (unntatt juli)	OI3 Tilbud om økt stilling til 10 personer	OI4a Score på medarbeiderundersøkelse	ØI1
I n d i k a t o r	SI2 Næringssektoren / daglig leder	SI2b Folkemøter	SI3b Regplan Sentrum til pol/beh	SI4b Regplan Havna pol/beh	TI3b Plan samarbeid heim skole	TI3c % sykmeldt >4 uker m oppfølgingsplan	OI1b Antall læringkontrakter inngått	OI2b Antall læringkontrakter inngått	OI4b Ant deltatt i veilederoppl i Medarbskap	OI4c Ant ansatte delt i kursd/prosj i Medarbskap	ØI1
R e s u l t a t	SR1 1.4 Avklart før	SR2a 2 før 1.4	SR3a Før 1.11	SR4a Før 1.11	TR1 Pilot 2. To prosjekter gjennomført	TR3a Tilbud til alle skoler før 1.1.1	OR1a Under 7,0	OR2a Under 7,0	OR3 Før 1.10	OR4 Før 1.12	ØR1
R e s u l t a t	SR2 1.7 På plass før	SR2b 3 stk	SR3b før 1.3	SR4b før 1.3	TR3b Behandling av SU alle skoler før 1.1.1	OR1b Minst 4	OR2b Minst 4	OR3 18	OR4b 6	OR4c 70	ØR1
R e s u l t a t	SR2c 2 sentrale og på enheter	SR3c 2 sentrale og på enheter	SR4c 2 sentrale og på enheter	SR5c 2 sentrale og på enheter		OR1c 100	OR2c 100	OR3 100	OR4c 100	ØR1	ØR1

Vurdering:

Det er i arbeidet lagt vekt på å bygge på politiske vedtak i økonomiplan og budsjett og finne konkrete målsettinger ut fra dette.