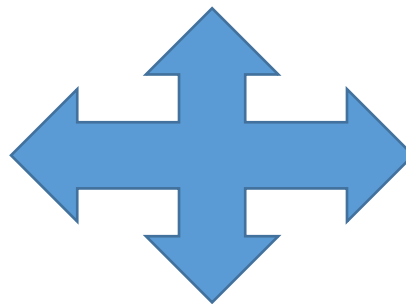




Grane Kommune



Årsberetning 2019



[Telefon: 75 18 22 00](tel:75182200)

www.grane.kommune.no

post@grane.kommune.no

Innholdsfortegnelse

1	Rådmannens kommentarer	2
2	Økonomisk resultat - Overordnet	3
3	Føringer og rammer for drift og utvikling	4
4	Arbeid og utdanning	6
5	Plan og styringssystem	7
6	Interkommunale samarbeid	7
7	Politiske styringsorganer - Folkevalgte	10
8	Ansatte	11
9	Sentraladministrasjonen	17
10	Oppvekst og Kulturavdelingen	20
11	Teknisk og Næringsavdelingen	27
12	Helse og Omsorgsavdelingen	31
13	Nav Grane	38
14	Økonomi	43

Rådmannens kommentarer

Med dette legges årsberetningen for Grane kommune 2019 frem for politisk behandling. Kommunelovens regnskapsforskrift framhever årsberetningen som et av kommunens viktigste dokumenter.

Årsrapport 2019 er, sammen med kommune-regnskapet, beretningen om ressursbruken og tjenestetilbudet i Grane kommune i 2019. Selve kommuneregnskapet gir lite info om aktivitet og måloppnåelse.

Ønsket er at årsrapporten skal bidra til å gi en bedre oversikt over kommunens aktivitets- og tjenestetilbud, samtidig som den gir en oversikt over hvordan måloppnåelsen har vært.

Arbeidet med å definere flere mål kommer til å ha høyt fokus i 2020.

Kommunen har ansvar for et mangfold av oppgaver, og som innbygger i kommunen vil man møte den kommunale virksomhet i alle stadier i livsløpet. 2019 ble på mange måter ett paradoksens år i kommunens drift. Dette kan best synliggjøres gjennom å se på resultatet i kommunebarometeret 2019. Grane havnet der på en historisk sterk 36. plass. Utslagsgivende for denne plasseringen var spesielt kommunens økonomiske nøkkeltall. På den andre siden ble det tatt opp en historisk høyt lån for å finansiere nytt helsetun som vil prege vårt handlingsrom i drift de kommende årene.

Grane kommune legger et godt økonomisk år bak seg, med et netto driftsresultat på 10,1 mill. kroner. Grane kommune har fortsatt et positivt resultat, selv om det er noe svakere enn foregående år.

Årsrapporten viser godt samsvar med det planlagte og det budsjetterte. Regnskapstall for 2019 viser grei balanse i driften og positiv utvikling på sentrale inntekstposter. Resultatet er isolert sett meget tilfredsstillende, men hvis vi tar hensyn til de økte inntektene i 2019; skatteinntekter, kraftsalg og statlige overføringer og pensjon så er det et uløst potensial innenfor drift.

Rådmann opplever at kommunestyret langt på vei har tatt inn over seg, og jobbet aktivt for å tilpasse kommunens drift. Dette er helt nødvendig hvis man ønsker å unngå at kommunen skal havne i en situasjon der vi ikke er i stand til å drive kommunen slik vi ønsker, med fortsatt fokus på utvikling og kvalitet.

Samtidig har kommunestyret vedtatt en høy investeringstakt for årene som kommer. Skal denne investeringstakten realiseres vil det kreve omfattende, og til dels dramatiske endringer i dagens drift.

Arbeidet med nytt Helsetun har naturligvis preget 2019. Dette prosjektet er ekstremt viktig for Grane kommune, både med tanke på helse og omsorgs tilbudet til våre innbyggere, men også fordi dette gjør at vi kan en fremtidsrettet og moderne omsorgstilbud. Jobben med å få et best mulig resultat for dette prosjektet har vært høyt prioritert i 2019, og vil i stor grad også prege 2020.

Jeg vil avslutningsvis trekke frem at to ting som har vært særskilt jobbet med i 2019:

> Digitalisering: Vi har tatt i bruk ny hjemmeside. Den gir våre innbyggere en anledning til å kommunisere med oss mer digitalt. Vi satser på at året 2020 er da vi virkelig fått fart på denne viktige jobbinga, og vi er allerede i gang med vår første store satsing innen velferdsteknologi, samt kommet i gang med kartlegging på andre tjenestekområder.

> Organisasjonsstruktur: Få på plass en struktur som er tilpasset en fremtidig tjenesteproduksjon, helhetlig tenking, fokus på ledelse, samt nye krav i ny kommunelov om fokus og ansvar på internkontroll.

Til slutt vil jeg få takke alle ansatte, tillitsvalgte, politikere og samarbeidspartnere for samarbeidet i året som gikk, og ser frem til mye spennende utviklingsarbeid i årene som kommer.

Øyvind Toft
Rådmann

KOMMUNENS DRIFTSINNTEKTER BESTÅR AV:

- Formue, inntekts- og eiendomskatteinntekter
- Rammetilskudd fra Staten
- Refusjoner, tilskudd, brukerbetalinger m.m.
- Inntekter

Fra 2018 til 2019 økte driftsinntektene med 6,3 mill.

KOMMUNENS DRIFTSUTGIFTER BESTÅR AV:

- Lønn og sosiale utgifter
- Kjøp av varer og tjenester, overføringer og avskrivning

Kommuneregnskapet for Grane kommune viser et netto driftsresultat på 5,6 (10,1) million kroner. Det ca 1 million lavere enn i 2018. 0,7 %.

Nettoresultatet blir ofte brukt som måltall for den økonomiske drifta i en kommune, men bør ikke brukes i en kommune som Grane uten merknad omkring samlet finansresultat; dette på grunn av andre inntekter slik som kraft og resultat og renter og bruk av fond som påvirker og kan medføre svingninger fra år til år.

God skatteinngang, reduserte pensjonskostnader, kraftsalg og større utbytte fra Helgelandskraft og økt statstilskudd, er hovedårsaken til resultatet i 2019

Når finanstransaksjoner og deretter avsetninger er gjort opp, viser regnskapet for 2019 et mindreforbruk/resultat på kr 0. Dette er 1,9 million kroner dårligere enn 2018. Årsaken til dette er et overforbruk innen spesielt tekniske tjenester. Her ser vi at betydelige økninger i strømforbruk på kommunale bygg, samt en del uforutsette utgifter på vedlikehold vei er en del av årsaken til overforbruk.

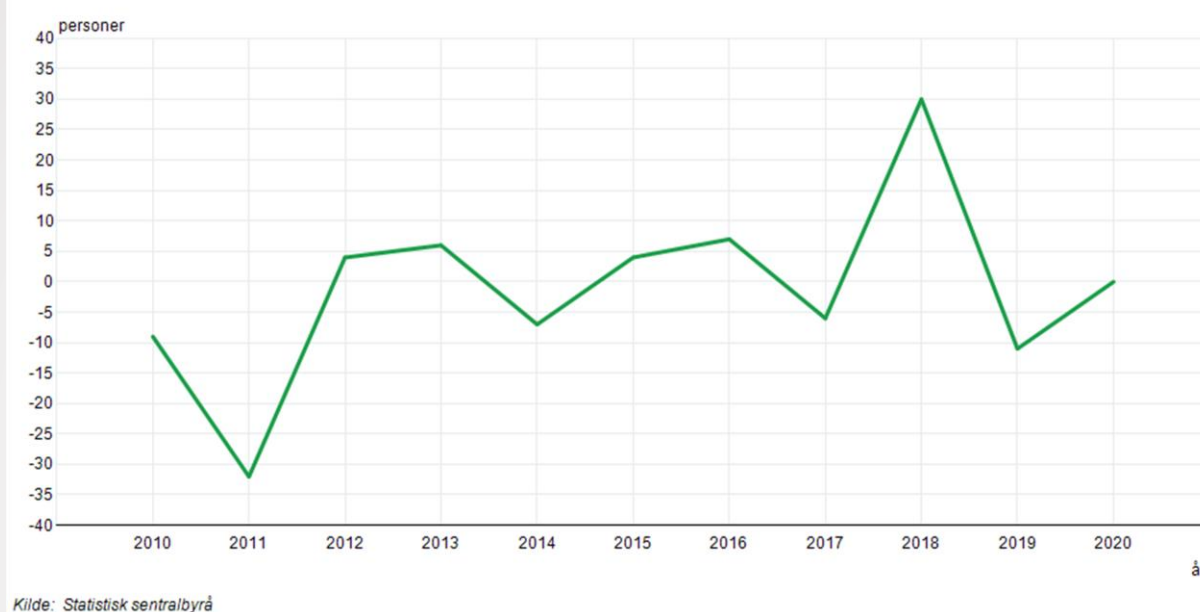
Kommunen har de siste 5 årene nesten doblet sin gjeld, og har i dag en langsiktig gjeld på nesten 134 millioner kroner. Hovedårsaken til det er naturligvis bygging av nytt Helsetun. Dette medfører økt sårbarhet for renteøkninger og at større andel av kommunens driftsutgifter blir bundet opp til renter og avdrag. Det lave rentenivået de seneste årene har hjulpet på situasjonen. Dette er imidlertid i ferd med å snu, og rentenivået er på tur opp mot et mer normalt nivå.

Grane kommune har ikke vært involvert i eller har pågående søksmål som vil gi økonomiske konsekvenser for kommunen nå eller i kommende driftsår.

Befolkning

Folketallet i Grane kommune var på 1482 innbyggere pr. 4. kvartal 2019.

06913: Befolkning og endringer, etter år. Grane, Folketilvekst.



Antall innbyggere i Grane kommune ved slutten av 2019 var 1482. Dette vil si en nedgang i antall innbyggere på 11 stk. fra begynnelsen av året. 2018 var et oppsiktsvekkende høyt i forhold til befolkningsvekst. Det ser dermed ikke ut som det er en trend som fortsetter.

Hovedårsaken til nedgangen i folketallet de første årene ligger i nettoutflytting 34 stk. Når i tillegg antall fødte 14 stk. ikke er stort nok til å veie opp for de som dør blir totaliteten negativ.

Forventet utvikling

Befolkning i 2030: 1378 innbyggere pr. 2030.

Befolkningsframskrivning: SSB sine prognoser viser den forventede befolkningsutviklingen fram til 2030. Prognosene viser at folketallet etter valgt framskrivningsnivå ("middels nasjonal vekst"), vil reduseres mot ca. 1378 innbyggere i 2030. Denne statistikken publiseres på juni hvert annet år. Statistikken baserer seg på historiske folketall. Med tanke på trender i vår region og landsdel, samt ingen mottak av flyktninger, kan også denne prognosen være noe optimistisk. Utfra statlige føringer om hvordan inntektssystemet er bygd opp, vil en slik reduksjon av innbyggere ha økonomiske konsekvenser.

Aldersfordeling

07459: Befolkning, etter region, kjønn, alder, statistikkvariabel og år

	Menn	Kvinner
0-4 år	28	30
5-9 år	49	31
10-14 år	43	44
15-19 år	52	45
20-24 år	49	39
25-29 år	37	39
30-34 år	53	36
35-39 år	35	35
40-44 år	40	31
45-49 år	34	50
50-54 år	66	52
55-59 år	55	45
60-64 år	51	44
65-69 år	56	45
70-74 år	49	35
75-79 år	37	40
80-84 år	37	26
85-89 år	15	11
90-94 år	2	7
95-99 år	3	5
100 år eller eldre	1	0

Det er en klar tendens til at befolkningen i kommunen blir eldre. Spesielt har gruppen 6-15 gått tilbake, mens det er eng vekst i gruppene over 67 år. De senere år har imidlertid gruppen 20-39 år gått noe fram. Antall fødte i prosent pr. 1000 har økt fra 8,7 til 9,4.

I løpet av 2019 har innbyggertallet sunket med 35 personer. De siste årene har det vært en økning av andel barn som bor i lavinntektsfamilier, inntektsulikheten øker, og det er en høy andel unge uføre (mellom 18 og 44) sammenliknet med resten av landet.

Andel barn av enslig forsørger her i kommunen er også høyere enn resten av landet. Arbeidsledigheten i kommunen er lav i snitt, men man ser at den er høy i enkelte grupper. Det er for eksempel en høyere andel arbeidsledige under 30 år enn det er i gruppen 30-74 år. Ser man på arbeidsledighet etter landbakgrunn ser man at det er høyere andel arbeidsledige blant ikke-vestlige innvandrere enn blant vestlige innvandrere og etnisk norske.

Arbeid og utdanning

Hva innbyggerne arbeider med?

Sysselsatte per 4. kvartal, etter region, næring (SN2007), statistikkvariabel og år

	Grane
Jordbruk, skogbruk og fiske	53
Sekundærnæringer	247
Varehandel, hotell og restaurant, samferdsel, finanstjen., forretningsmessig tjen., eiendom	140
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	47
Undervisning	53
Helse- og sosialtjenester	174
Personlig tjenesteyting	22

Inntekt etter skatt for husholdningene

Personer 16 år og over, etter region, nivå, kjønn, statistikkvariabel og år

	Grane
Grunnskolenivå	464
Videregående skolenivå	531
Universitets- og høghskolenivå, kort	181
Universitets- og høghskolenivå, lang	37
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	6

Inntekt for husholdninger, etter region, husholdningstype, statistikkvariabel og år

	Grane
Aleneboende	277000
Par uten barn	559000
Par med barn 0-17 år	769000
Enslig mor/far med barn 0-17 år	399000

Figuren viser husholdningenes inntekt etter skatt for utvalgte inntektsgrupper. Tallene viser medianinntekten.

Plan og styringssystemet

Plan- og bygningsloven, Kommuneleken og Folkehelseleken krever at kommunens drift skal planlegges slik at kommunene bidrar til bærekraftig utvikling til beste for den enkelte, samfunnet og framtidige generasjoner.

Folkehelseleken stiller i tillegg krav om at kommunens drift skal bidra til en samfunnsutvikling som fremmer folkehelse og utjevner sosiale helseforskjeller.

Alle de tre lovene krever at kommunene skal bidra til dette gjennom systematisk arbeid med planlegging. Dette krever at kommunen har kunnskap og oversikt over lokale forhold og hvilke utfordringer man står ovenfor og at dette møtes med mål og strategier i kommunens planer etter plan- og bygningsloven.

Kommuneplanens samfunnsdel for perioden 2011-2021

I Grane kommune er det kommuneplanens samfunnsdel for perioden 2011-2021 som overordnet beskriver hvilke rammer og føringer som er lagt for kommunens drift for perioden.

Rådmann vil her påpeke at det er et stort behov for å få på plass en ny kommuneplan, som er tilpasset dagens situasjon. Der det er færre, realistiske og tydeligere mål. Det er et arbeid som bør ha høy prioritert i 2020.

I kommuneplanens samfunnsdel er seks satsningsområder vektlagt:

- Næringsutvikling
- Utdanning og kompetanse
- Identitet og omdømmebygging
- Befolkningsutvikling med vekt på engasjement av ungdom og kvinner
- Kultur og fritidsaktiviteter
- Kvalitet på utmarksområder

Prosjekter og planer i 2019 som kan knyttes opp de målene:

- Strategisk næringsplan vedtatt 2019
- Videreføring av status som Nasjonalpark kommune
- Kulturminneplan
- Deltagelse i velferdsteknologi
- Videreutlån av startlån

Større investeringer i 2019 som kan knyttes opp mot dette satsingsområdene:

- Asfaltering av kommunale veier og uteområde kommunehus: kr 1, 6 mil
- Grane Barne- og ungdomsskole. Opprusting av uteområde: kr 200 000
- Ny hjemmeside: kr 200 000
- Nytt Helsetun

Interkommunalt samarbeid

Helgeland interpolitiske råd Kommunene Grane, Alstahaug, Herøy, Dønna, Leirfjord, Træna, Vefsn, Vevelstad, Brønnøy, Vega, Sømna og Bindal samarbeider i rådet. Rådet har som oppgave å fremheve regionens felles interesser på alle områder hvor det er naturlig at kommunen uttaler seg samlet og står samlet. Sekretæren har kontorplassering i Sandnessjøen

Revisjon Midt-Norge SA

Grane, Hattfjelldal og Vefsn kommuner har inngått avtale med KomRev Trøndelag IKS som siden har fusjonert med Revisjon MidtNorge SA. Revisjonen gjennomfører forvaltningsrevisjon, regnskapsrevisjon og selskapskontroll.

Kontrollutvalgsssekretariat

Kommunene Grane, Vefsn, Hemnes, Rana, Nesna og Hattfjelldal samarbeider også om sekretariatet til kontrollutvalgene. Dette omfatter saksforberedelse av enkeltsaker til kontrollutvalgene.

Ikt

Grane kommune samarbeider med Hattfjelldal, Hemnes, Nesna, Lurøy, Træna og Rødøy drift av programvare for pleie- sosial og barnevern. Servere er lokalisert i Korgen, og Hemnes kommune ivaretar daglig drift.

Grane har en samarbeidsavtale med Hattfjelldal kommune om IKT-drift i form av en felles IKT-avdeling. Kommunene samarbeider også om programvare for økonomi og e-post.

Pleie/omsorg

- Nettverk Omsorg (via RKK og kommunene Grane, Hattfjelldal og Vefsn) Her er flere grupper for ansatte i PRO.
- Demensplan, Grane og Hattfjelldal
- CosDoc team, Grane, Hattfjelldal, Hemnes, Lurøy og Nesna. Vefsn deltar innimellom.
- Samarbeidsmøte mellom Helgelandsykehuset Mosjøen og kommunene Grane og Hattfjelldal.
- Kommuneoverlegeforum er et interkommunalt samarbeid mellom alle kommuneoverlegene (inkl. kommunelege 1) på Helgeland.
- Grane har legevaktsamarbeid med Hattfjelldal. Det er også smågruppevirksomhet mellom legene i Grane og Hattfjelldal. Nå arbeides det med kompetanseheving og akuttmedisin.

- Kommunal samarbeidsavtale med Konfliktrådet på Helgeland ang. ungdomsoppfølging og ungdomsstraff for ungdom mellom 15-18 år som har begått alvorlig og/eller gjentatt kriminalitet.

- Barnevernstjenesten representerer Grane kommune i interkommunal koordineringsgruppe for alle oppfølgingsteam i Grane, Hattfjelldal og Vefsn.

- Interkommunal samarbeidsavtale for drift av Mosjøen krisesenter mellom 7 kommuner på Helgeland.

- Rekruttering av fosterhjem, interkommunalt barnevernsamarbeid mellom Grane, Hattfjelldal, Vefsn, Hemnes, Nesna og Lurøy.

- Karrieresenteret gir informasjon og veiledning om yrke og utdanning, samt kartlegging av kompetanse samarbeid med Grane og Vefsn

Helgeland Friluftsråd

Rådet skal være medhjelpere i f.m. spillemiddelsøknader, planlegging (folkehelseplan) mv.

Studieverksted

Omfatter tilrettelegging og informasjon for nettbasert studie. Grane samarbeider med Hattfjelldal og Vefsn kommune.

GIS-samarbeid

(Geografisk InformasjonsSystem)

Grane, Hattfjelldal og Vefsn. Felles kartportal linkes til hjemmesidene.

Helgeland IUA

Kommunen er tilsluttet innsatsstyrke som skal gjøre innsats ved olje-, gass- og kjemikalieulykker på land og til havs. 110-sentralen

Brannvaktsamarbeid

hvor Grane er tilknyttet 110-sentralen i Bodø kommune.

Helgeland Reiseliv

Reiselivssamarbeid med 18 andre kommuner på Helgeland.

Vefsn Bygdebokkontor

Bygdebokssamarbeid sammen med Grane og Vefsn.

Helgeland Museum

Helgeland Museum er en overordnet organisasjon som drifter museum i 16 kommuner på Helgeland, herunder også Grane.

MidtSkandia-samarbeid

Formålet er å utvikle MidtSkandia-regionen som en funksjonell, konkurransekraftig og integrert grenseregion. Rana Utviklingsselskap er norsk sekretær for organisasjonen.

Sagavägenföreningen

Sagavegen er en veiforbindelse mellom Norge og Sverige hvor til sammen 9 kommuner er medlemmer gjennom Sagavegenforeningen.

HEVA (Helgeland Vann og Avløp)

Nettverkssamarbeid for dem som arbeider med vann og avløp.

Rovvilt

Grane og Hattfjelldal kommuner samarbeider om organiseringen av tiltak mot rovdyrskader, herunder samarbeid om bjørnejakt og skuddpremie på gaupe.

Veterinærvakt

Grane og Hattfjelldal kommuner samarbeider om veterinærvakt.

Brannvesen

Grane kommune kjøper tjenesten som Brannsjefen skulle utført i kommunen, fra Vefsn kommune.

Felles fiskeforvalter

Samarbeid om stilling mellom Grane, Hattfjelldal, Vefsn og Vefsnlaks AS.

Vefsna regionalpark

Parken skal styrke og ivareta Vefsnaregionens kultur- og naturbaserte næringsliv. Et samarbeid mellom kommunene Grane, Hattfjelldal og Vefsn.

Regionalplan Vefsna

Oppfølgingsarbeid ift verneplanen. Samarbeid Nordland fylkeskommune, Grane, Hattfjelldal og Vefsn.

Forum for reiseliv knyttet til Børgefjell nasjonalpark

Samarbeid mellom Børgefjell-kommunene; Grane, Hattfjelldal, Namsskogan og Røyrvik, samt Børgefjell nasjonalparkstyre, fylkesmannen i Nord-Trøndelag og næringsaktørene i disse kommunene.



Politiske styringsorganer - Folkevalgte

Oversikt over driftsutgifter- og inntekter, avvik fra budsjettall Politiske styringsorganer består i tillegg til politisk ledelse (ordførere) av samtlige nemnder og råd, samt et ansvarsområde for tilskudd.

REGNSKAP		Per.b(end)	Avvik(per.)	Avvik	%
Ansvar	Politiske styringsorganer	2019	2019		
10	Lønn	1.424.086	1.714.746	-291	-17
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenprod.	867.899	915.975	-48	-5
13	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	848.602	821.000	28	3
14	Overføringsutgifter	3.456.947	3.333.500	123	4
15	Finansutgifter	114.000	0	114	0
16	Salgsinntekter	-5.900	0	-6	0
17	Refusjoner	-97.500	0	-98	0
18	Overføringsinntekter	-114.000	0	-114	0
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-241.878	-235.500	-6	3
TOTALT		6.252.256	6.549.721	-297	-5

Aktiviteter og vedtak

Politisk utvalg	Antall møter		Antall saker					
			POL.		DEL.		REF.	
Fondsstyret	3		12		0		0	
Formannskap	12		58		18		16	
Kommunestyret	7		100		0		20	
Råd for eldre og funksjonshemmede	4		10		1		5	
Komite/Uvalg for næring og naturforvaltning	10	2	63	4	108	9	16	1
Komite/Uvalg for helse og omsorg	4	1	8	5	1	4	2	0
Komite/Uvalg for oppvekst og kultur	3	1	8	2	70	0	0	1

(Komiteene ble til utvalg etter kommunestyrevalget 2019)

Kommunestyret har blant annet behandlet følgende saker i 2019:

- Høring vedr. ny Fjellov
- Høringssvar til ressursgruppas foreløpige rapport, «Helgelandssykehuset 2025»
- Kulturminneplan for Grane kommune 2019 – 2022
- Næringsplan for Grane kommune 2019 – 2022
- Nytt Helsetun
- Kommune- og Fylkestingvalget 2019

Etiske vurderinger

Grane kommune er opptatt av at det arbeidet og de vurderinger som gjøres holder en høy etisk standard.

Gjennom rådmannens internkontroll, samt gjennom tilsyn, revisjonskontroller og forvaltningsrevisjons-prosjekt blir kommunens arbeid etterprøvd og kvalitetssikret, og det er i året som har gått ikke avdekket klanderverdige forhold, lovbrudd eller andre misligheter.

Grane kommune har også vedtatt egne etiske retningslinjer.

HR-området, Human Resources / Human kapitalen 2019

Kunnskapsarbeid utgjør nå 50 – 80 % av bruttonasjonalprodukt i industrinasjonene.

Grane kommune er en organisasjon med kunnskapsintensive arbeidsoppgaver.

I stor grad må den enkelte medarbeider ta ansvaret for sine arbeidsoppgaver med få ansatte.

Rådmannen mener vi i stor grad evner å belønne gjennom lønnssystemene, pensjonsordning, tilrettelegging for et godt samspill mellom hjem og arbeid; fleksitid, permisjonsreglement, barnehageplass og pendlertilskudd.

Gjennom medarbeidersamtaler og gjennom tillitt, mellom ansatte og leder, skal hver leder bidra til at våre medarbeidere behersker sine oppgaver, involveres i prosesser og har tilstrekkelig kunnskap, slik at det ikke skapes unødvendig stress og usikkerhet i organisasjonen.

For sterk kontroll, for stramme tidsfrister og for sterk evaluering kan svekke den enkeltes motivasjon.

Grane kommune skal ha fokus på HMS arbeid i de enkelte avdeling kontinuerlig. Jobbe med de tiltak hver avdeling ser som nødvendig for å utvikle organisasjonen og ha et godt arbeidsmiljø.

Sykefravær

Sykefraværet i Grane kommune har økt litt det siste året. Dette kan være en del endringer i organisasjonen, samtidig som vi ikke har hatt så stort trykk på forebygging og oppfølging dette året.

Det er viktig å holde fokus og jobbe kontinuerlig forebyggende og ta tak i de utfordringene vi har i organisasjonen hele tiden.

Viktig å sette HMS på dagsorden på de ulike personalmøtene.

God trivsel hindrer unødig fravær.

De ansatte må føle seg sett og hørt.

Vårt sykefravær var 6 % for 2018 og 6,9 % for 2019.

Vi nådde ikke vår målsetting i IA plan dette året. Som kommune er dette ganske gode tall likevel, men vi vil jobbe videre for å holde dette og evt. klare å bedre nærværet dette året.

Sykefraværspresenter for perioden 4. kvartal 2018 - 3. kvartal 2019 Grane kommune

Kilde: PAI/KS

Sektor	Samlet sykefravær	Egen- og legemeldt sykefravær		I og utenfor arbeidsgiver-perioden		Etter fraværstilfellenes lengde				
		Egenmeldt sykefravær	Legemeldt sykefravær	Sykefravær i arbeidsgiver-perioden	Sykefravær utenfor arbeidsgiver-perioden	Sykefravær med lengde 1-3 dager	Sykefravær med lengde 4-10 dager	Sykefravær med lengde 11-40 dager	Sykefravær med lengde over 40 dager	
Hele kommunen	6,6	1,4	5,2	3,6	3,0	1,0	0,8	2,8	2,0	
Administrasjon	3,2	1,0	2,2	2,0	1,2	0,6	0,7	0,6	1,3	
Undervisning	5,6	1,3	4,4	2,9	2,7	0,9	0,7	2,1	2,0	
Barnehager	6,9	2,3	4,6	4,4	2,5	1,7	1,1	2,4	1,7	
Helse/pleie/omsorg	7,5	1,4	6,1	4,0	3,5	1,1	0,9	3,6	1,8	
Annet	14,7	0,6	14,2	5,6	9,2	0,6	0,7	7,6	5,9	

Sykefraværspresentanter for perioden 4. kvartal 2018-3. kvartal 2019. Grane kommune. Etter aldersgruppe, kjønn og fraværstype.

Kilde: PAI/KS

Egen- og legemeldt sykefravær			I og utenfor arbeidsgiver- perioden		Etter fraværstilfellenes lengde					
Aldersgruppe	Kjønn	Samlet sykefravær	Egenmeldt sykefravær	Legemeldt sykefravær	Sykefravær i arbeidsgiver- perioden	Sykefravær utenfor arbeidsgiver- periode	Sykefravær med lengde 1-3 dager	Sykefravær med lengde 4-10 dager	Sykefravær med lengde 11-40 dager	Sykefravær med lengde over 40 dager
Alle	Begge	6,6	1,4	5,2	3,6	3,0	1,0	0,8	2,8	2,0
	Kvinner	7,2	1,4	5,9	3,9	3,3	1,0	0,8	3,4	2,0
	Menn	4,8	1,5	3,4	2,6	2,2	1,0	0,8	1,2	1,9
40-49 år	Begge	1,3	0,8	0,5	1,3	0,0	0,6	0,4	0,3	
	Kvinner	1,2	0,7	0,4	1,2	0,0	0,6	0,1	0,4	
50-59 år	Begge	8,7	1,8	6,8	4,3	4,4	1,4	0,9	2,4	4,0
	Kvinner	9,2	1,7	7,5	4,3	5,0	1,2	1,0	2,2	4,8
Over 60 år	Begge	6,6	1,2	5,5	3,6	3,0	0,8	1,0	3,3	1,5
	Kvinner	6,9	1,1	5,8	4,0	2,8	0,8	1,0	4,4	0,7
	Menn	6,1	1,4	4,7	2,5	3,6	0,8	0,9	0,9	3,5

Helse, miljø og sikkerhet

Alle våre medlemmer i arbeidsmiljøutvalget, verneombud og ledere har gjennomgått 40 timers kurs i HMS.

Vi har Frisk 3 som vår bedriftshelsetjeneste som gjennomfører kontroller på våre ansatte i tråd med de krav som foreligger.

Rekruttering

Å sikre seg aktive, verdiskapende samarbeidsvillige og kompetente medarbeidere, hører trolig til de neste tiårs store utfordringer i arbeidslivet.

Grane kommune har klart å få tilsatt medarbeidere med den kompetansen vi har søkt etter og har behov for.

Vi har til enhver tid ca. 4 lærlinger i Grane kommune.

Nyansatte får introduksjonskurs om hvordan det er å jobbe i kommunal forvaltning og de som jobber med saksbehandling får eget saksbehandlerkurs.

Vi gir stipend og fri med lønn for å ta videreutdanning og utdanning innen yrker vi har behov for i vår kommune for å sikre rekruttering. Ser på rekrutteringstiltak i henhold til behov.

Pensjon

Våre pensjonsordninger har vi gjennom avtale mellom Grane kommune og KLP og Statens pensjonskasse.

KLP har avholdt møte med Grane kommune, både med ledere og med den enkelte ansatte som ønsket informasjon om sin egen pensjon. Dette gjøres hvert år.

Seniorpolitikk

Seniorpolitikken har overordnede mål å stimulere ansatte til å stå i jobb framfor å velge å gå av med pensjon. Vi ser at flere arbeidstakere over 62 år velger å stå i jobb lenger i dag enn tidligere - så de igangsatte tiltakene synes å virke.

Seniorpolitikken i Grane kommune ligger innfelt i vår lønnspolitiske plan og ansatte over 62 år får 10.000.- ekstra i lønn i 100 % stilling hvert år fram til fylte 67 år eller tilsvarende sum i antall fridager i disse årene, hvis dette er ønskelig og at det er mulighet i henhold til den enkeltes arbeidsplass.

Likestilling

Likestilling, kvinner – menn

Likestilling, etnisitet

Arbeidsgiver skal jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Vi har et ansvar for at mangfold skal fungere og gjerne gi oss nye perspektiv slik at vi kan løse oppgaver på en bedre måte sammen. Som flerkulturell arbeidsplass har vi et potensiale for ny utvikling.

I 2019 hadde Grane kommune 18 ansatte med utenlandsk opprinnelse.

Likestilling, funksjonsevne

Kommunesektoren er bedre enn privat og statlig sektor til å ansette og ivareta de som faller utenfor i arbeidsmarkedet.

Grane kommune har i flere år stilt seg åpen for ansettelse og arbeidstrening av personer som av ulike årsaker kommer inn under betegnelsen nedsatt funksjonsevne.

Vi er en stolt arbeidsgiver til ansatte med ulike evner og tilpasser arbeidet etter mestring.

Det har ikke skjedd ombygginger i kommunens bygg mht universell utforming i 2019.

Lønnsutvikling for fast- og timelønte hoved- og bistillinger i Grane kommune.

Tall pr. 1.12.2018 og 1.12.2019 basert på KS' PAI-register.

Kjønn	Månedsofortjeneste 2019	Grunnlønn 2019	Endring i månedsofortjeneste 2018-2019	Endring i grunnlønn 2018-2019	Ansatte 2019	Årsverk 2019	Endring i årsverk 2018-2019
Kvinner og menn	44.962	40.646	5,0%	3,8%	204	156	1,5%
Kvinner	43.029	39.719	4,4%	3,3%	158	118	3,2%
Menn	51.081	43.577	7,2%	5,9%	46	37	-3,6%

Lønnsforhold justert for ulike faktorer i Grane kommune.

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn.

Tall pr. 1.12.2017, 1.12.2018 og 1.12.2019.

	2017		2018		2019	
	Kvinner månedsofortjeneste i prosent	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsofortjeneste i prosent av	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsofortjeneste i prosent av	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	86,6	93,3	86,5	93,5	84,2	91,1
Alder	85,9	92,5	86,1	93,3	84,2	91,1
Stillingsgruppe	93,2	101,2	89,1	96,2	89,6	96,3
Stillingskode	100,7	100,8	99,1	100,5	99,7	97,9
Utdanning	91,8	99,7	93,7	95,5	92,3	95,8

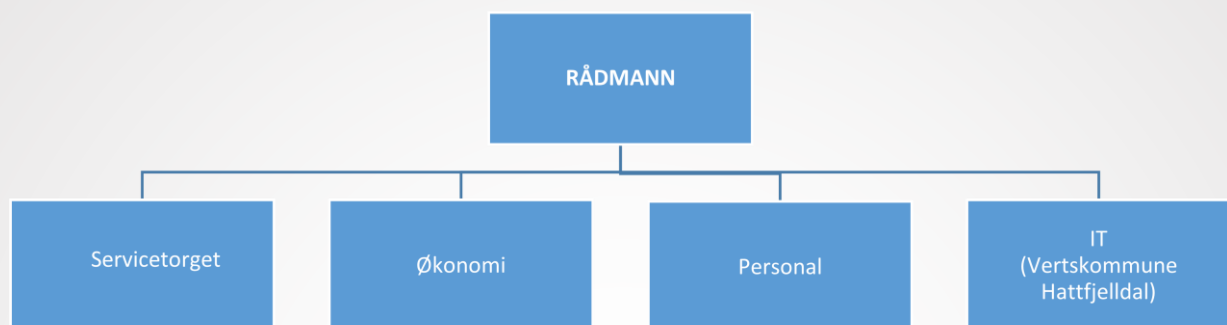
Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Ansatte fordelt på stillingsstørrelse pr. ansatt *) og kjønn. I Grane kommune. Tall pr. 1. desember i det enkelte år

		Årstall					
		2017		2018		2019	
Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	19	9,6	19	9,4	16	7,8
	Kvinner	9	6,0	14	9,0	9	5,7
	Menn	10	21,7	5	10,9	7	15,2
25 - 49,9%	Kvinner og menn	13	6,6	18	8,9	18	8,8
	Kvinner	11	7,3	16	10,3	18	11,4
	Menn	2	4,3	2	4,3		
50 - 74,9%	Kvinner og menn	35	17,8	33	16,3	36	17,6
	Kvinner	33	21,9	32	20,5	31	19,6
	Menn	2	4,3	1	2,2	5	10,9
75 - 99,9%	Kvinner og menn	36	18,3	36	17,8	41	20,1
	Kvinner	31	20,5	31	19,9	37	23,4
	Menn	5	10,9	5	10,9	4	8,7
100%	Kvinner og menn	94	47,7	96	47,5	93	45,6
	Kvinner	67	44,4	63	40,4	63	39,9
	Menn	27	58,7	33	71,7	30	65,2

*Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%. Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse.

Organisasjonskartet for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	13,05
Antall ansatte	18
Fordeling faglærte/ufaglærte	8/10
Antall lærlinger	0
Fordeling kvinner/menn	15/2
Sykefravær totalt sentraladm.	6,7 %
OBS	<i>I rubrikkene over er ikke IT medberegnet.</i>
Antall delegerte vedtak fattet	Ca. 230
Avdelingens arbeid med Folkehelse	Overordna folkehelseimplementering Foredrag på Nordland fylkeskommunes Folkehelsekonferanse Utlåns koordinering av utstyr Arbeidsmiljørelaterte folkehelseiltak, arbeidsmiljøundersøkelse, oppstart av folkehelse som parameter for lederevaluering, Aktivitetsdag/blåtur for ansatte. arbeidspart til folkehelsekoordinator Forebyggende arbeid for trivsel og for å unngå fravær

Interkommunale samarbeidsområder hvor andre er hovedansvarlig (ingen interkommunale samarbeid hvor Grane kommune er vertskommune/hovedansvarlig)	IKT-avdeling (Hattfjelldal) PSB-samarbeid (Hemnes) Rekruttering av Fosterhjem (flere Helgelandskommuner) Rådmann er styremedlem i Opplæringskontoret og i RKK studiesenteret.
---	--

Økonomi

REGNSKAP		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Ansvar	Sentraladministrasjonen	2019	2019	
10	Lønn	8 522 665	9 271 763	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenprod.	4 329 144	3 822 300	
13	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	867 899	810 000	
14	Overføringsutgifter	3 281 326	2 371 094	
15	Finansutgifter	3 034 287	3 033 686	
16	Salgsinntekter	-303 648	- 200 000	
17	Refusjoner	-3 634 808	- 2 613 862	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-2 629 625	-2 691 094	
TOTALT		13 167 240	13 823 887	-5

Måloppnåelse, avdelingens bidrag til overordna måloppnåelse

Rådmannskontoret må til enhver tid ha kommunens visjon og målene fra kommuneplanens samfunnsdel som ledetråder i organisasjonens arbeid og ved fremlegg av saker til politisk beslutning. Vi har tilrettelagt saker i bolystarbeidet og for næringsutvikling gjennom Vefsnafondet, gjennom styrerepresentasjon i Studiesenteret RKK Vefsn. Det må også nevnes oppfølging av nasjonalparkarbeid, kontakt med Grane Næringsutvikling.

Vedtatt visjon for Grane kommune: «Der mennesker og elver møtes, skapes trivsel og muligheter»

Måloppfyllelse, delmål for avdelingen

Driftsenhet	Antall kunde- besøk	Antall ansatte	Målformulering fra kommuneplanens samfunnsdel	Måloppnåelse
Rådmann, personal, økonomi , IT	Ikke registrert	5	Sentraladministrasjonen er ansvarlig for tilrettelegging og koordinering av kommunens virksomhet, og fører tilsyn med hele kommunens forvaltning. Sentraladministrasjonen skal lede hele den kommunale organisasjon mot de mål som det politiske styringssystemet setter.	Årsrapporten viser at vi i stor grad oppnår målet. Svakhet : Strategisk arbeid viker for driftsoppgaver.
Servicetorget	Ikke registrert	2,5 årsverk	Våre mål er å ha flere kommunale tilbud samlet på en plass. Bedre service, økt tilgjengelighet og høyere kvalitet. Kommunelovens § 4 pålegger kommunene å drive aktiv informasjon og legge godt til rette for innsyn i forvaltningen.	Servicefunksjonen kan alltid videreutvikles, men vi mener vi arbeider godt etter målene. Har bidratt sterkt til samarbeid over avdelingsgrensene.
Renhold		8 (5,65 årsverk)	Ikke definert	
Sykefravær renhold		5,3 %	Renhold har hatt en flott utvikling i fraværet og har nesten ikke fravær i forhold til tidligere.	I 2019 har sentraladministrasjonen hatt en fin utvikling i henhold til fraværet i 2018.



Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	50,6
Antall lærlinger/ lærekandidater	0
Fordeling kvinner/menn	49/13
Sykefravær	5,4%
Komite for oppvekst og kultur: Antall saker til politisk behandling	8
Komite for oppvekst og kultur: Antall delegerte vedtak fattet	70
Utvalg for oppvekst og kultur: Antall saker til politisk behandling	2
Utvalg for oppvekst og kultur: Antall delegerte vedtak fattet	0
Avdelingens arbeid med Folkehelse	• Virksomhets-/ årsplaner i skole/ barnehager der arbeid med folkehelse og helsefremmende tiltak er beskrevet • Skole og barnehagene markerte Folkehelseuka 2019 • Arbeidsmiljø er i fokus. Bevisstgjøring av den enkeltes rolle når det gjelder å trives på jobben
Deltakelse i regionale el nasjonale nettverk eller prosjekt	• Møter/nettverk på eiernivå • RKK- nettverk skole-/ barnehageeier, rektorer og barnehagestyrere. • Alle enheter har sine nettverk
Kompetanseheving	• Skole-barnehagemiljø og krenkelser v/høgskolen i innlandet. • Statlig videreutdanning Kompetanse for kvalitet, skoleåret 2019/2020 deltar 2 lærere • Barnevern er inn et kompetansehevingsprogram. Ledere tar lederutdanning • Interkommunal kursdag RKK. Skole og barnehage • Ulike fagkurs på enhet • Mellomlederutdanning RKK. To i barnehage og en i skole

Over/underforbruk 2019

Overforbruk i 2019 skyldes i hovedsak:

- Økte lønnsutgifter vikar GBU
- Ekstra kostnader barnevern. Tiltak og øning utgifter fosterhjemsutplassering
- Tapte inntekter pga. redusert foreldrebetaling. Barnehage
- Digitalisering. Økte utgifter på utstyr IKT og lisenser

Generelt om avdelingens evne til problemløsning jfr. de oppgavene som er pålagt oss og vedtatt i budsjettet for 2019, drift og investering

Oppvekst- og kulturavdelingen er en viktig bidragsyter til at Grane kommune skal utvikles til en kommune hvor det er godt å bo.

Vedtatt visjon for Grane kommune: «Der mennesker og elver møtes, skapes trivsel og muligheter»

Det er i 2019 gjort et digitalt løft i skolen, elever på 1.-4.trinn har Ipad og 5.- 10. trinn bruker Pc. Office 365. Det er gjennomført opplæring på alle elever og ansatte

Høyt utdanningsnivå i alle enheter.

Den statlige videreutdanningsordningen for lærere, *Kompetanse for kvalitet*, gjør at vi har anledning til å gjennomføre videreutdanning for flere lærere, og skaffe oss nødvendig og lovpålagt kompetanse innen 2025.

Det satses på å utdanne mellomledere på enheten. Program gjennomført av RKK. I 2019 har 3 ansatte tatt denne utdanningen.

- Strategiplan 2018-2022 for desentralisert kompetanseutvikling skole DEKOM. Samarbeid Grane, Hattfjelldal, Vefsn, Hemnes og Rana.
- Strategiplan for barnehage REKOM. Samarbeid Grane, Hattfjelldal, Vefsn og Hemnes.



Økonomi

REGNSKAP		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Ansvar	Oppvekst og kulturavdelingen	2019	2019	
10	Lønn	38 865 350	36 107 695	8
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenprod.	5 145 323	4.271.550	20
13	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	5.263.861	4.690.000	12
14	Overføringsutgifter	1.838.890	613.500	200
15	Finansutgifter	574.677	504.677	14
16	Salgsinntekter	-2.506.511	-2.302.032	9
17	Refusjoner	-4.660.245	-2.970.865	57
18	Overføringsinntekter	-4.127.792	-2.297.719	80
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-1.691.552	-725.421	133
TOTALT		38.702.001	37.891.385	2

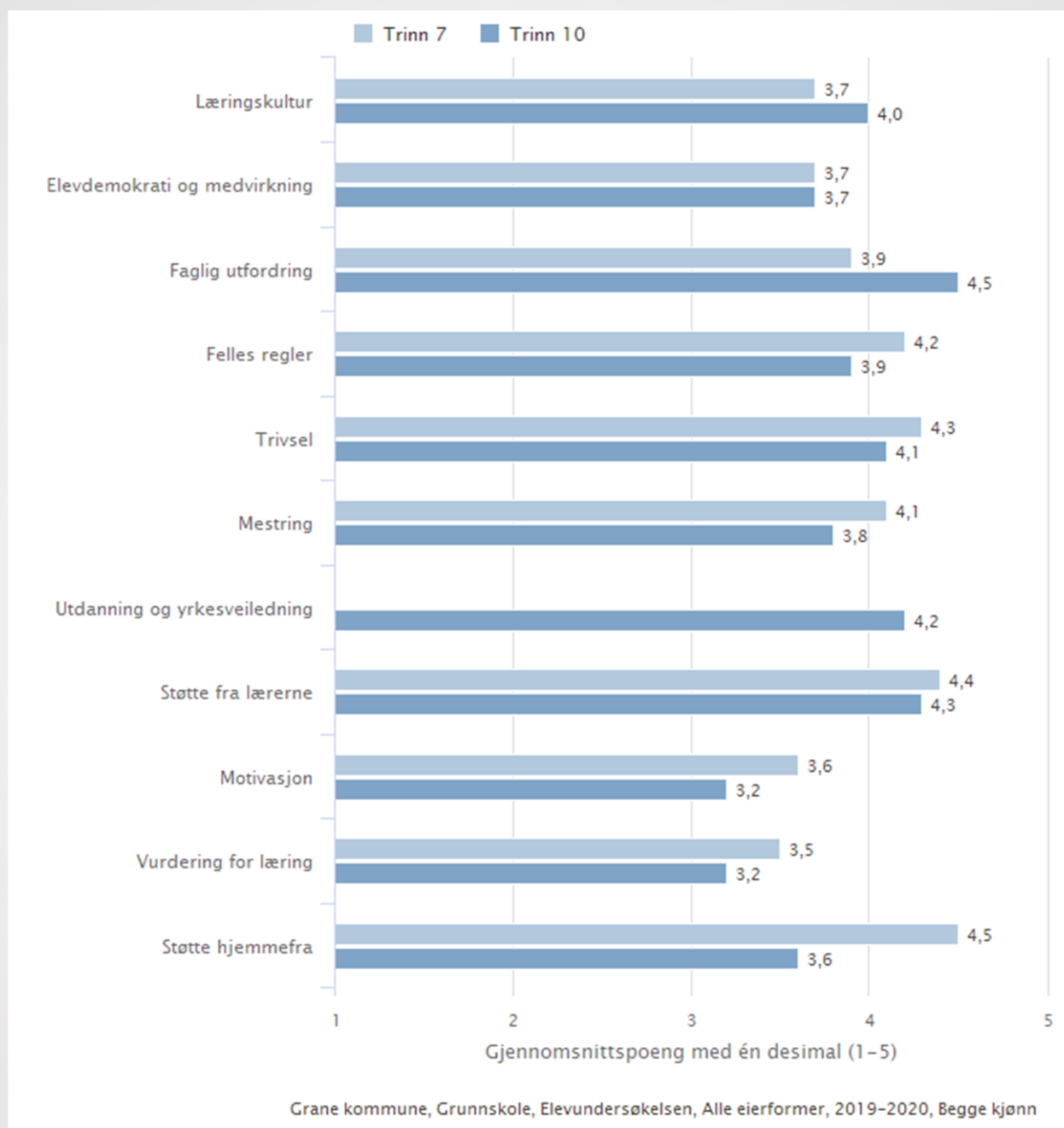
Regnskapet viser et overforbruk i forhold til budsjett på kr 811 000. 2%

Måloppnåelse

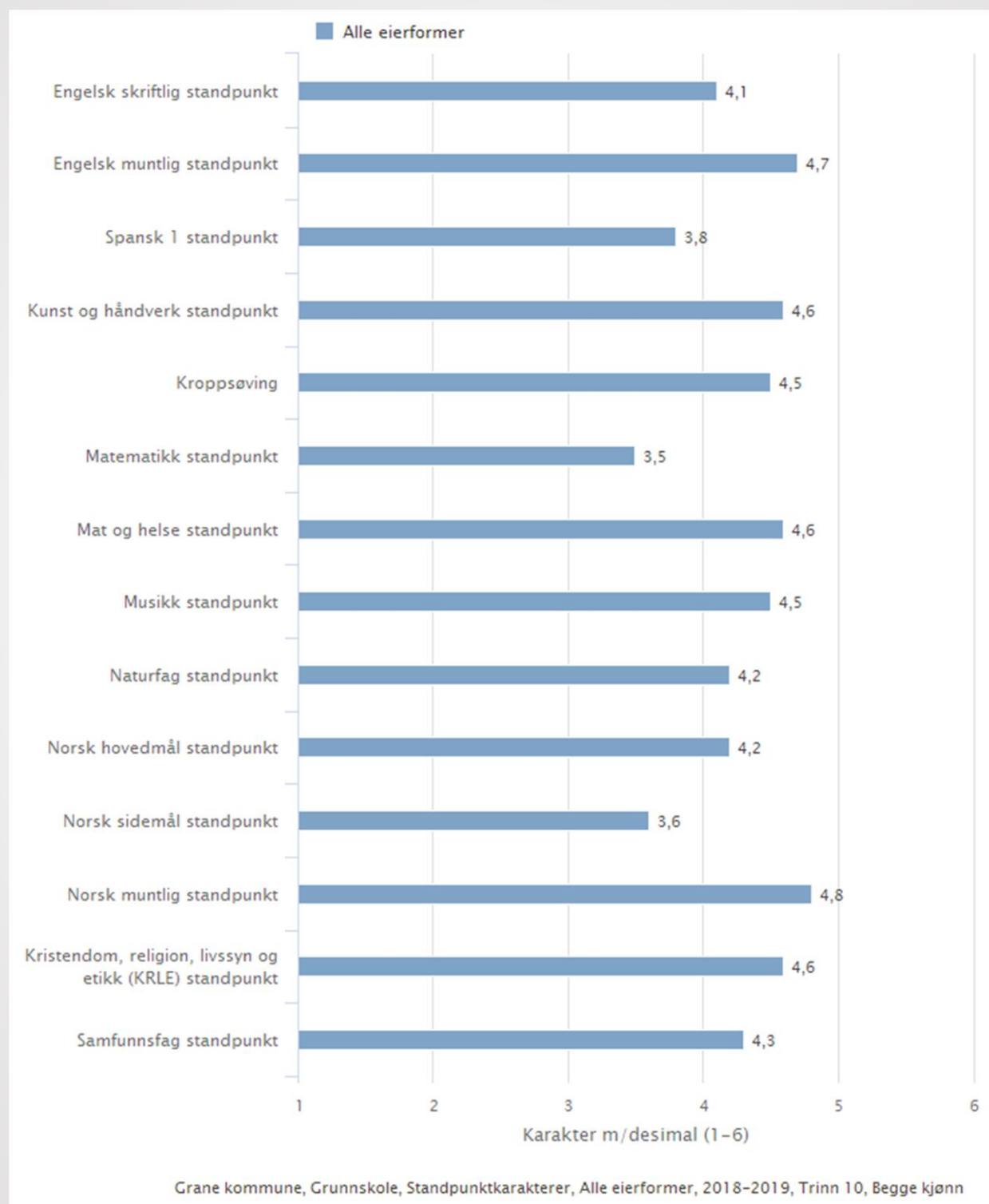
Driftsenhet	Elev-/barnetall	Antall ansatte (årsverk)	Målformulering i hovedsak fra kommuneplanen samfunnsdel	Måloppnåelse
Skole	167	28,1	Avdelingen har egen sektorplan for Grunnskolen i Grane. • Skolemiljø og krenkelser. • Lesing i alle fag • Helsefremmende skole • Fagfornyelsen Skolen og SFO har egen virksomhetsplan med handlingsplan som følger opp målformuleringene i sektorplanen.	Satsningsområdene er fulgt opp og måloppnåelse er god (faglig kvalitet og læringsmiljø, skole-hjem samarbeid, fysisk aktivitet og bedre helse, skoleeierrollen)
SFO	45			

Voksen- opplæring	7	1	Gjennomføre lovpålagt undervisning i norsk og samfunnskunnskap for fremmedspråklige som bor i Grane kommune, gjøre de rustet til å bli integrert og få arbeid.	Grunnleggende ferdigheter og kommunikasjon er mål for deltakere i voksenopplæringen Undervisning i skriftlige og muntlige ferdigheter, trening i muntlig kommunikasjon og språkpraksis som metode, som åpner dører til arbeidslivet.
Barnehage	46	13,7	Bidrar til å oppfylle visjonene om at Grane skal være en god kommune å bo i	Barnehagemiljø og krenkelser er satsningsområdet. Barnehagen drives godt med godt kvalifiserte medarbeidere. Ingen barn på venteliste.
Kulturskole	75	1,3	Satse på kulturskole Videreutvikle Kulturskolen. Økning antall elever pga. Tiltak Kulturskolen inn i SFO. «Blås i SFO»	Optimal drift innenfor de budsjettene vi har. Deltakelse i den kulturelle skolesekken og den kulturelle spaserstokken: Samarbeid med frivillig kulturliv og skole/ barnehager.
Bibliotek		0,5	Bidrar til å oppfylle visjonene om at Grane skal være en god kommune å bo i.	Utlån synkende
Kultur		0,5 0,2	Vi vil arbeide for å få et godt tilbud av kultur- og fritidsaktiviteter, blant annet gjennom støtte til lokalt lag og foreningsliv.	Kulturetaten sikrer kvalitet, mangfold og utvikling i kulturtilbudet i Grane.
Barnevern	25	2 0,5 (prosjektstilling)	Bidrar til å oppfylle visjonene om at Grane skal være en god kommune å bo i	Ingen fristoverskridelser i forhold til melding og undersøkelser
Frivilligsentral		1	Bidrar til å oppfylle visjonene om at Grane skal være en god kommune å bo i	27 frivillige registrert.

Elevundersøkelsen 2019



Standpunktkarakterer på 10. trinn



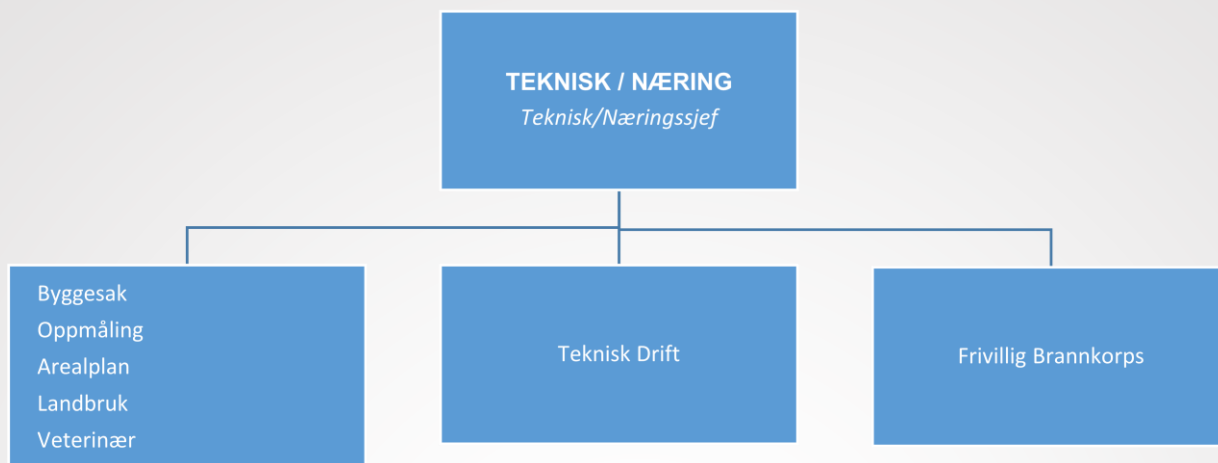
Grunnskolepoeng 42,2

Kostratall 2019

Nøkkeltall	Grane	Kotra gr.5
SKOLEN		
Gj. Grunnskolepoeng %	45,1	42,1
Driftsutgifter skole kr.	160 075	166 658,7
Elever m/sp.undervisning %	9,8	9,2
BARNEHAGEN		
Barnehagelærere i forhold til grunnbemanning %	46,9	39,1
1-5åringer i barnehage %	91,9	89,8
BARNEVERN		
Undersøking i barnevern under 3 måneder %	100	85
Barn med tiltak 0-22år %	5,2	4,2
Barn med tiltak/undersøking pr årsverk	11,2	16,6
KULTUR		
Netto driftsutgifter til kultursektor%	2,5	3
Besøk folkebibliotek Pr innbygger	1,7	3,5
Besøk pr kinoforestilling	22,5	21,3
Deltagelse kulturskolen 6-15 år %	13,5	25



Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport	
Antall årsverk eks. frivillig brannkorps	12,0	
Antall stillinger (eks. praksisplasser og ferievikarer) eks. frivillig brannkorps	12,0	
Fordeling faglærte/ufaglærte	10 / 2	
Antall lærlinger	0	
Fordeling kvinner/menn	2 / 10	
Sykefravær	2,6%	
Antall saker til politisk behandling	Kommunestyret	6
	Formannskapet	9
	NNF- og NNU-komiteen	45
	Skattetakstutvalget	3
Antall delegerte vedtak fattet	NNF- og NNU-komiteen	116
	Formannskapet	3
	LDIR-saker landbruk	105
Deltakelse i regionale eller nasjonale nettverk eller prosjekt	Infrastrukturplan for Vefsna	

Deltakelse kurs og opplæring	HEVA-samlinger (vann- og avløp) Drift av vannverk (Norsk Vann) Ingeniørutdanning Utdanning nye brannkonstabler Viltforvaltning Rovvilt og beitedyr Produksjonstilskudd Liftkurs EL-kurs for bruk av sikringsskap Adk1-kurs Asbest i bygninger Mercell Offentlig innkjøp
Interkommunale samarbeidsområder hvor Grane kommune er hovedansvarlig	Administrasjon veterinærvakt
Interkommunale samarbeidsområder hvor andre er hovedansvarlig	Brann og redning Feiing og tilsyn

Største utfordringer 2019

Avdelingen har for få ansatte til å få utført alt av tjenester og saksbehandling innenfor akseptabel tid. Dette har pågått i flere år, og har medført lang saksbehandlingstid innenfor flere fagområder. Dette er også årsaken til at firmaet Eskan AS ble innleid til å utføre allmenn taksering av boliger og fritidsboliger.

Administrasjonen samarbeider med Servicetorget om rutiner med å sende ut «Foreløpig melding i forvaltningssak» om lang saksbehandlingstid for de sakene dette gjelder. For å effektivisere saksbehandlingstiden er det innført to dager pr. uke som er stengt for publikum.

Dvs. telefoner og e-poster besvares, men kontoret er ikke åpent for publikum.

Erfaringene med denne ordningen er positive, og det registreres også at publikum tar kontakt og avtaler tidspunkt for møte med saksbehandler. Dette medfører at saksbehandlerne får mer arbeidsro og får effektivisert arbeidet.

For administrasjonen og teknisk drift har de største utfordringene vært å gjennomføre investeringsprosjektene i tillegg til ordinær drift og forvaltning innenfor de ulike fagområdene avdelingen er ansvarlig for. Dessuten har det medgått mye tid til planlegging av ny sykeheim. Dette har spesielt gått utover kapasiteten til byggesaksbehandling.

Spesielt kan nevnes bygging av nytt kloakkrenseanlegg på Trofors, og bygging av ny Bjorbekk bru på Turmoveien. På Majavatn ble det på senhøsten utført brønnboring etter drikkevann. Dette tiltaket er ikke fullført da det må avklares nærmere om det er tilstrekkelig produksjon i brønnen og om kvaliteten er god nok.

I tillegg ble det oppstart av nytt helsetun på Stormoen. Alle prosjektene er utført med innleide entreprenører. Dessuten har avdelingen utført mye arbeid med eget mannskap på ordinær drift og vedlikehold av VA-anleggene, veier og bygninger. Utvendig maling av 3 boliger ble gjennomført med innleid firma. Innvendig opprusting av en leilighet og en bolig er utført med eget mannskap.

Administrativt arbeid med snøscooterløypene og andre motorferdselsaker er fortsatt et krevende arbeidsområde for administrasjonen. Driftspersonellet sørger for at løypene i vintermånedene er kjørbare og i god stand, men regnskapsmessig er dette fortsatt et tapsprosjekt for kommunen med en netto kostnad på ca. kr 80 000 i det fjerde driftsåret. De største kostnadene er lønnskostnader til driftspersonell, brøyting og leie av parkeringsplasser og kjøp av materiell og utstyr til løypenettet. Det må også nevnes at det utføres en god del dugnadsarbeid i scooterløypene.

Generelt om avdelingens drift, problemløsning og interkommunalt samarbeid mm.

Teknisk og næringsavdelingen har ansvar for mange oppgaver innenfor et vidt spekter av fagområder. Budsjettmidler til vedlikehold av bygningsmasse, veier og bruer er begrenset. Nødvendig drift og vedlikehold utføres både med eget mannskap og innleide entreprenører / firma når dette er nødvendig.

Det er etablert et samarbeid med Vefsn kommune med felles brannsjef, samt innleie av feie- og tilsynstjenester av fyringsanlegg fra Vefsn. Dette er et samarbeid som fungerer meget godt, og har bidratt til at vårt frivillige brannvesen har fått utdanning og følges opp med kurs og etterutdanning etter behov.

Veterinærsamarbeidet med Hattfjelldal kommune fungerer godt, men det er en utfordring når det oppstår sykdom blant veterinærene. Dette pga. at det er få veterinærer som kan leies inn som vikarer.

Generelt kan det trolig inngås interkommunalt samarbeid om flere fagområder. Spørsmålet er hva som er mest praktisk både for kommunen og for innbyggerne. Eiendomsskatt er trolig et slikt fagområde hvor det kan etableres et interkommunalt samarbeid.

Økonomi

REGNSKAP		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Ansvar	Teknisk/Næringsavdelingen	2019	2019	
10	Lønn	10 066 249	9 881 101	2
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenprod.	18 004 643	15 249 800	18
13	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	1 443 644	1 770 000	-18
14	Overføringsutgifter	3 716 264	455 000	717
15	Finansutgifter	9 891 321	9 438 140	5
16	Salgsinntekter	-11 583 593	-11 361 030	2
17	Refusjoner	-4 559 425	-335 000	1261
18	Overføringsinntekter	-1 108	-1 010 000	10
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-2 171 507	-2 540 983	-15
TOTALT		23 699 099	21 547 024	10

Regnskapet viser et overforbruk på kr 2 152 071,-

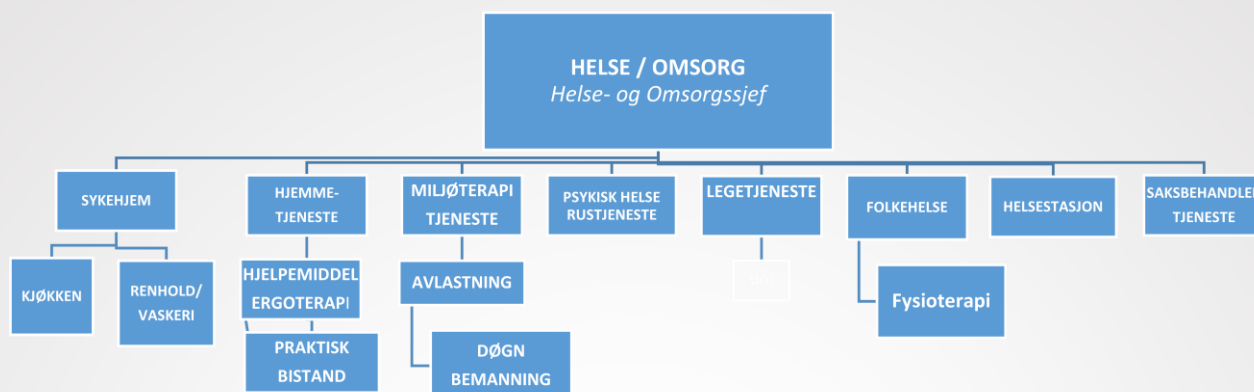
Årsaken til overforbruket skyldes blant annet følgende forhold:

- Strøm, økte kostnader på omtrent samtlige bygninger
- Brannvern, utdanning og kursing av brannkonstabler
- Veivedlikehold, både sommer- og vintervedlikehold
- Uforutsette hendelser på vann- og avløp
- Montering av ny port i barnehagen
- Montering av stålbeslag på kommunehuset



(Bygging av Grane helsetun, våren 2020)

Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	60,8
Antall faste stillinger	81
Fordeling faglærte/ ufaglærte	55 faglærte/ 26ufaglærte
Antall lærlinger	
Fordeling kvinner/ menn	71 kvinner/ 10 menn
Sykefravær	9,4 %
Antall saker til politisk behandling	8 saker behandlet i Komite for helse og omsorg 5 saker behandlet i Utvalg for helse og omsorg
Antall delegerte vedtak fattet	
Deltakelse i regionale el nasjonale nettverk eller prosjekt	- Nasjonalt prosjekt: Barn og familie. Barn som pårørende. - Integrering, arbeidstrening og folkehelse - RKK, nettverk omsorg ledere
Opplæring, videreutdanning	Videreutdanning: - Ledelse x2 - Systemisk familieterapi - Forebyggende familieintervensjon Medisinkurs

Interkommunale samarbeidsområder hvor andre er hovedansvarlig.	-Felles legevaktjeneste/ Hattfjelldal – årlig gjennomgang av denne -Legekontorene har faste møter x1 pr. uke for å utveksle felles fagkompetanse, generell drift og økonomi. (Video-overføring mellom kommunene) veiledning og kurs.
---	--

Fokusområder 2019

- Prosjekt «Nytt sykehjem»: Omfattende prosess med mange ansatte involvert.
- Økonomisk/faglig
- Velferdsteknologiprojektet – interkommunalt samarbeid mellom Grane, Hattfjelldal, Vefsn og Hemnes om innkjøp av velferdsteknologi - implementering
- Implementering av «Pasientsikkerhetsprogrammet» som skal inn i all pasientbehandling – jobbes i nettverksgrupper
- Tett oppfølging i implementering av kvalitetssystemet Compilo; ny versjon.
- Turnusverktøyet «Ressursstyring» – øker opplæring i flere moduler
- Gjennomføre e-læringskurs gjennom Veilederen, alle ansatte.
- Øke fagkompetansen generelt
- Fysioterapeut
- Miljøterapitjenesten
- Logoped *
- Dagtilbud til hjemmeboende demente ikke realisert i 2019

Pålagte tjenester fra 2020:

- Psykologtjenester – her har vi inngått samarbeid med kommunene Vefsn, Hattfjelldal og Hemnes om oppretting av til sammen 2 psykologstillinger fordelt slik: Vefsn 100%, Hemnes 60 %, Grane og Hattfjelldal hver 20 %. Vefsn vil være arbeidsgiver og stillingsannonse er gått ut.
- Ergoterapeut.
- Logoped.
- Smittevern.
- Miljørettet helsevern.

Økonomi

REGNSKAP		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Ansvar	Helse og Omsorgsavdelingen	2019	2019	
10	Lønn	48.505.692	47.706.763	2
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenprod.	5.244.178	3.532.930	48
13	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	585.798	485.780	21
14	Overføringsutgifter	783.840	0	0
15	Finansutgifter	2.782.515	50.676	5391
16	Salgsinntekter	-4.975.769	-4.855.000	2
17	Refusjoner	-11.220.538	-7.400.750	52
18	Overføringsinntekter	-1.990.994	-245.000	713
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-272.135	0	0
TOTALT		39.442.586	39.275.399	0

Regnskapet viser et overforbruk på 167 187 kr.

Bakgrunnen for dette overskuddet er pensjonsrefusjoner, refusjoner for ekstra ressurskrevende brukere i tjenestene og generell god økonomistyring.

Måloppnåelse, avdelingens bidrag til overordna måloppnåelse

Helse- og omsorgsavdelingen er en viktig bidragsyter til at Grane kommune skal utvikles til en kommune hvor det er godt å bo hele livet.

Vedtatt visjon for Grane kommune: «Der mennesker og elver møtes, skapes trivsel og muligheter»

Måloppfyllelse, delmål for avdelingen

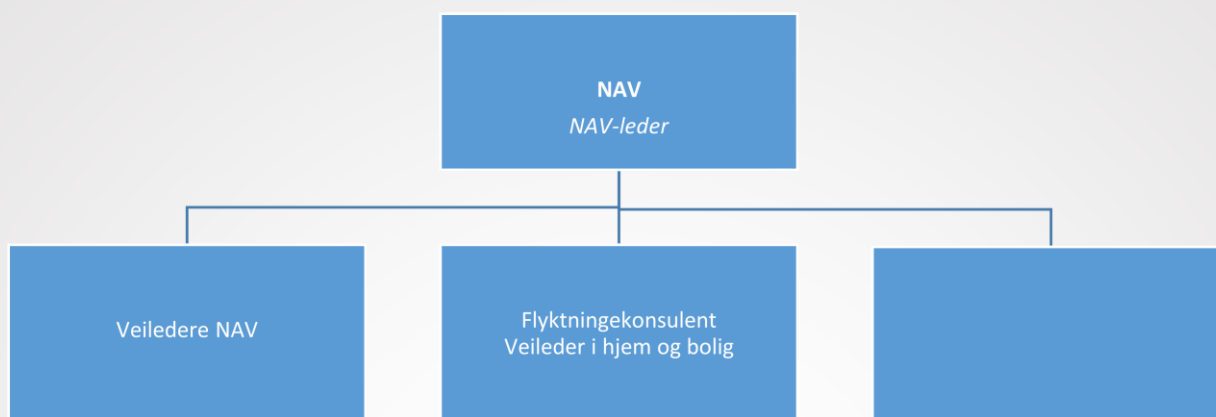
Driftsenhet	Målformulering i egen avdeling	Måloppnåelse
Helse og omsorgssjef	«Helse- og omsorgsavdelingen» i Grane kommune yter tjenester av god kvalitet, med fokus på trygghet og respekt	Kvalitetssikring gjennom jevnlig bruk av Compilo. E-læringskurs for alle ansatte.
Legetjenesten Kommunelege 1 Kommunelege 2 Turnuslege	«Legetjenesten skal være god på ivaretagelse av alle pasienter, med høy medisinsk faglig standard».	-Komm lege I: Gjennomført siste praksis for godkjenning spesialist almenntmedisin. Obligatoriske kurs for kommunelege II: Akuttmedisin og grunnkurs A og B i allmenntmedisin. Kurs i akuttmedisin ->fornye sin kompetanse på området. -Samarbeidet med Hattfjelldal legekantor har fortsatt i 2019 med -møter via telematikk annenhver uke. -AHLR trening har foregått hvert halvår i Hattfjelldal og klinikkmøte har foregått 1 gang i halvåret på Trofors. -Begge legekantor uttrykker tilfredsstillelse ved dette samarbeidet. -Sykehjemmet er i full drift Lis 1 (turnuslege) høst gikk i svangerskapspermisjon, vikar ut 2019.
Helsestasjon- og skolehelsetjenesten 0-20 år	- 100% oppmøte på helsestasjon -lavterskeltilbud-trygghet/trivsel for brukerne. -gode samarbeidsrutiner med aktuelle tjenester/avd. -tidlig intervensjon - styrking av skolehelsetjenesten gjennom prosjektmidler.	God måloppnåelse, styrking av skolehelsetjenesten med økning av helsesykepleier 20 % prosjekt. -Samarbeid med miljøterapeuter i prosjekt «Barn og familie. Barn som pårørende». Positivt og nødvendig, videreføres i 2020. -Tidlig intervensjon har fortsatt stort fokus, jobbes kontinuerlig med dette. -Smittevernplan utarbeidet og vedtatt av KS

Sykehjemmet 14 Langtidsplasser 4 Korttidsplasser 1 palliativ plass 2 ØHD/KAD Demensomsorg Dagtilbud Rehabilitering/fysio Kjøkken Vaskeri/renhold	Nytt helsetun med sykehjem påbegynt bygging okt 19 Læringsplasser Demensomsorg- team	Sykepleier 24/7 2 lærling i utd.løp – avsluttet høst 19 Leder deltatt i Nettverk Omsorg (RKK) Demenskoordinator for hele kommunen Stort «trykk» i tjenesten de 2 første mndr av 2019, deretter har det vært mindre og store deler av året ledige senger. Helt i tråd med ønsket utvikling – mer hjemmetjenester.
Hjemmetjeneste Hjemmesykepleie Praktisk bistand Matombringing Trygghetsalarm Personlig assistent Hjelpemiddelkontakt Rehab.leilighet	 Lærling 1 plass Vaktmester til hjelpemidler Restart dagtilbud for demente	-Leder deltatt i Ledernetttverk omsorg. -Leder gjennomført 2 moduler i helseledelse Lærling forts 2020 Utprøvd og endret. Ikke igangsatt

Miljøterapi Døgnbemannet bolig Avlastning Veiledning i hjemmet	Ending og øking av tjenestetilbud. Behov for mer kompetanse i tjenesten.	-Etablert tilbud om avlastning i avlaster hjem. -Videreført arbeid med fokus på arbeidsmiljø i enheten som skal videreføres 2020. -Ledelse av enheten overtatt av leder hj tjenester juli 19 pga sykdom.
Folkehelse Kurativ fysioterapi		"«Folkehelse» skal i samhandling med øvrige helseetater gjøre Grane til et godt sted å bo". -forebygging -inkludering -samhandling Helsefremmende skole og barnehage.
Psykisk helse og rustjenesten	Våre mål og tiltak er forankret i eget planverk: Plan for Psykisk helse 2017-2020 Rusmiddelpolitisk handlingsplan 2018-2021 Plan for Psykososial krisehjelp 2015-2020 Gi kompetent behandling og koordinerte støtte og hjelpetiltak. Gi et helhetlig og tilgjengelig tjenestetilbud Fremme selvstendighet, tilhørighet og styrke evnen til å mestre eget liv. Forebyggende arbeid generelt, og ifht barn, ungdom og familier spesielt	Barneansvarlig og barnekontakter ifht barn som pårørende og barn og unge generelt viser god effekt. Økt kompetanse på området barn og familie Lavterskel, tidlig inn og meget godt tverrfaglig samarbeid barn og unge viser positiv effekt. Videreføring av to prosjekter/ tilskuddsmidler: "Integrering, arbeidstrening og folkehelse" Kommunalt rusarbeid, 110 % stilling. Vi ser en holdningsendring overfor brukergruppen. Fredagscafe ved COOP, og ansatt med brukererfaring er et viktig bidrag til dette. Høy grad av måloppnåelse "Barn og familie. Barn som pårørende" 110 % stilling. Høy grad av måloppnåelse. PS Kriseteam. Årlig fagdag i samarbeid med Hattfjelldal og Hemnes.

Lavterskeltilbud og tidlig inn. Forebygge psykososiale problemer og psykiske lidelser. Forebyggende arbeid ifht rus. Holdningsskapende arbeid. Videreutvikling av tverrfaglig samarbeid Ivareta personer i krise. Helgeland krisesenter Behov for kompetanseheving ifht barn og familie. Innføring av Pakkeforløp psykisk helse og rus fra 01.01.2019	Etablert nettverksamlinger for PS kriseteam på Helgeland. Initiativ fra RVTS og Fylkesmann. Helgeland krisesenter: utarbeidet handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Enhetsleder kurs.
--	--

Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	4,5
Antall faste stillinger	4,5
Fordeling faglærte/ ufaglærte	4,5/4,5
Antall lærlinger	0
Fordeling kvinner/ menn	4 kvinner/ 1 mann
Sykefravær	0 %

NAV leder har daglig ansvar for drift av NAV Grane med kommunalt og statlig tjenesteinnhold. Det kommunale tjenesteinnholdet er regulert av samarbeidsavtalen som er inngått mellom Grane Kommune og NAV Nordland (Partnerskapet)

Mål for NAV er å øke overgang til arbeid/aktivitet for mottakere på stønader, da uavhengig om det er kommunal eller statlig, i tillegg har vi oppfølging av flyktninger i introduksjonsprogrammet. Viktig med fokus på integrering i det norske samfunnsliv og arbeidsliv. Norskopplæring og språkpraksis.

NAV skal sikre livsopphold i samsvar med Lov om sosiale tjenester, for de som oppsøker NAV og har behov for denne tjenesten. Økt fokus på barnefamilier.

Sikre videreutvikling av kompetanse/kunnskap for ansatte i NAV, dette for å være et NAV kontor med god faglig kompetanse.

NAV har i 2019 ingen nye bosetting av flyktninger.

NAV har i 2019 redusert på ansatte som jobber med flyktninger. Vi ser at det er en del jobb i forhold til boligmassen, når noen flytter og andre skal overta.

NAV har et økende antall på økonomisk forvaltning og gjeldsrådgivning. Det er kompliserte saker vi blir involveres i, noen er ikke muligheter for NAV å starte med. Det henvises flere til gjeldsforhandling hos Namsmannen.

Viktig å få kjennskap til denne type saker slik at det kan tilbys hjelp som rådgivning og veiledning før det blir for komplisert.

God økonomi bidrar til god folkehelse.

Husbandens tilskuddsordning

Formålet med startlån er at det skal bidra til at personer med langvarig boligfinansieringsproblemer kan skaffe seg egnet bolig og beholde den.

Startlån kan innvilges ved boligkjøp, utbedring eller tilpassing av bolig, oppføring av ny bolig eller refinansiering av dyre lån.

Kommunen kan bruke startlån til full finansiering, boligen skal være egnet for familien og av nøktern standard.

Det er innvilget startlån i åtte saker.

Økonomi

REGNSKAP		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Ansvar	NAV	2019	2019	
10	Lønn	1.003.704	1.005.160	0
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenprod.	26.240	18.500	-0
13	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	0	0	0
14	Overføringsutgifter	899.243	950.000	-5
15	Finansutgifter	512.471	25.000	1950
16	Salgsinntekter	-24.699	0	0
17	Refusjoner	-400.000	0	0
18	Overføringsinntekter	-64.846	-15.000	332
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	1.003.704	1.005.160	0
TOTALT		1.952.114	1.983.660	-2

Avvikskommentarer – NAV kontoret

Regnskapet viser at det er et budsjett som er i overskudd.

Avvikskommentarer – Sosialhjelp

Det er brukt mer midler til økonomisk sosialhjelp enn det som er budsjettet med. NAV tilbyr hjelp og økonomisk rådgivning, frivillig forvaltning der vi ser at det er nødvendig. Her har NAV sett et økende behov.

Innbetaling av sosiale lån

Vi ser at det kan være en utfordring med innbetaling av sosiale lån. Følges opp av veiledere.

Kort oppsummering – økonomi

NAV Grane har et overforbruk på 32 000, - i forhold til at NAV sine tjenester er lovpålagt er dette vanskelig og helt kunne unngå.

NAV Grane har i 2019 hatt enda større fokus på digitale arbeidsflater, en del brukere har blitt bedre digitalt, det er noen som ikke er digital og det legges til rette for det.

NAV bidrar til deltagelse i arbeids og samfunn, dette gjennom kartlegging av brukere og vurdering av tiltak integrering i lokalsamfunnet av våre nye tilflyttede, og bosatte flyktninger. NAV Grane skal gjennom økonomisk trygghet og velferd gi mennesker muligheter. Det er god folkehelse i god økonomi.

Arbeidsledigheten har vært lav i 2019, har i snitt hatt 1 %

NAVs visjon om flere i arbeid – færre på trygd, en Visjon NAV Grane har klart å nå.

Måloppnåelse

NAV skal bidra til deltagelse i arbeid og samfunn, dette gjennom rett tiltak til rett tid og god integrering i lokalsamfunnet av våre nye tilflyttede, og bosatte flyktninger.

NAV skal gi Sosiale tjenester etter brukers behov og i forhold til Lov om Sosiale tjenester i NAV.

NAV følger opp sine brukere fra A-Å, det vil si at alle veileder i NAV har ansvar for oppfølging av den enkelte som kontakter NAV, uavhengig av hvilken bestilling de har.

NAVs visjon med flere i arbeid og færre på trygd er vi opptatt av i samhandling med de som kontakter oss. NAV ser at det er en fordel med å få flere av brukere på timeavtaler, for å være mer forberedt i møte med bruker.

NAV er også opptatt av god integrering i lokalsamfunnet av bosatte flyktningene, her er målet at vi skal kunne kombinerer Norsk opplæring med språkpraksis, noe som har ført til bedre forståelse og læring av språk i praksis.

NAV har flere bosatte flyktninger som har vært i fast jobb i hel eller gradert stilling.

63,1 % av innvandrere var i arbeid i 2018

68 % av befolkningen ellers var i arbeid i 2018

Vedtatt visjon for Grane kommune: «Der mennesker og elver møtes, skapes trivsel og muligheter»

Måloppfyllelse, delmål for avdelingen

Driftsenhet (det enkelte fagområdet i avdelingen din)	Elevtall/annen nøkkeltall/antall søknader/antall barn/antall pasienter	Antall ansatte	Målformulering	Måloppnåelse
NAV 0,70 % stilling jobber med oppgaver for NAV MOSJØEN.		4	Bidra til at flere kommer i jobb og færre på trygd.	God måloppnåelse store deler av året. Kun korte perioder med økning i ledighetstallet. Har store deler av

				kommunene med lavest ledighet. Vi har godt målbare resultat fra oppfølgingsarbeid NAV utfører, gode resultat på oppfølging av sykemeldte, tett og god kontakt med arbeidsgivere, kan være både i GRANE og andre nærliggende kommuner.
Flyktningetjenesten		0,50	Bidra til god integrering i lokalsamfunnet, være pådriver til å bli integrert. Norskundervisningen redusert til tre dager undervisning og to dager praksis.	God måloppnåelse så langt.

NAV GRANE	Navn	Merknad
Antall saker til politisk behandling	4 saker	Innvilget startlån til videreformidling av husbanken
Antall delegerte vedtak fattet	40 saker	Vedtak gjennom Lov om sosiale tjenester.
Frivillig forvaltning	15 saker	Vedtak frivillig forvaltning
KVP	5 saker	Kvalifiseringsprogrammet
Deltakelse i regionale el nasjonale nettverk eller prosjekt		Nettverk, Gjeldsrådgivning Nettverk sykefraværsoppfølging
Deltakelse kurs og opplæring		Opplæring gjennom faglig nettverk Opplæring ved fylkesmannen, Lov om sosiale tjenester Opplæring i regi av RKK

Regnskapet er avlagt etter regnskapsforskrifter som gjelder for kommuner og fylkeskommuner. Årsregnskapet ble avlagt innen fristen 15.02.2020.

De kommunale forskrifter tilsier at regnskapet skal føres etter anordningsprinsippet.

Det vil si at en utgift eller inntekt som hovedregel skal registreres i årsregnskapet når den oppstår, selv om ut- eller innbetalingen først skjer på et senere tidspunkt. At utgifter og inntekter er kjente, innebærer normalt at varene/tjenestene må være levert eller utført innen utgangen av året.

Det kommunale regnskapet er tredelt med:

➤ **Driftsregnskap**

I driftsregnskapet føres kommunens driftsutgifter og driftsinntekter herunder renter som en har gjennom året.

➤ **Investeringsregnskap**

I investeringsregnskapet føres alle utgifter og inntekter som vedrører nybygg og faste investeringer, beløp over ca. kr. 100.000,- og økonomisk levetid på minst 3 år.

➤ **Balanseregnskap**

I balanseregnskapet skal status for kommunens eiendeler, gjeld og bokført egenkapital fremkomme.

Årets regnskapsresultat

Utviklingen av driftsresultat fremkommer som differansen mellom kommunens utgifter og kommunens inntekter. Driftsresultatet tilsvarer det kommunen har av handlefrihet til investeringer og avsetninger.

Til forskjell fra brutto driftsresultat er det i netto driftsresultat gjort fradrag for netto rente- og avdragsbelastning, mens virkningen av avskrivningskostnadene er eliminert.

Netto driftsresultat viser hvor mye som kan benyttes til finansiering av investeringer eller avsettes til senere bruk, og er dermed et uttrykk for kommunenes økonomiske situasjon. Et netto driftsresultat på rundt 2 prosent over en lengre tidsperiode er ansett som et tegn på en sunn kommuneøkonomi. (Pr. 2018 fylkesmannens anbefaling 1,75%)

Tabellen nedenfor angir kommunens totale driftsinntekter, netto driftsresultat i kroner, og netto driftsresultat i prosent av sum driftsinntekter.

Tilskudd/lån gitt fra Vefsnafondet påvirker kommunens totale driftsresultat. Oversikt over hva tilskudd utbetalt fra Vefsnafondet utgjør, er framstilt i tabellen under:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sum drifts- inntekter	139 637	147 777	158 527	165 877	174 969	181 292
Netto drifts- resultat	-852	2 908	4 251	5 668	11 145	10 123
% - andel total	-0,61	1,97	2,69	3,42	6,37	5,59

(Tall i hele tusen)

Tabellen nedenfor viser utviklingen av overskudd de siste årene:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ikke disp. nto.dr.res. (overskudd)	1 679 545	6 683 830	5 960 265	4 126 919	4 328 459	2 698 615

Oversikt over resultatene 2019 områdevis:

Avdeling	Regnskap 2019	Budsjett 2019 Regulert	Budsjett 2019 Vedtatt KS des -18	Avvik -Overskudd (mindre- forbruk)/ + underskudd (merforbruk)	Avvik %
0 Politiske styringsorganer	6 252 256	6 549 721	6 595 875	-297	-5
1 Sentraladministrasjon	13 167 240	13 823 887	13 791 470	-657	-5
2 Oppvekst/kultur	38 702 001	37 891 385	36 999 596	811	2
4 Teknisk	23 699 099	21 547 028	21 115 666	2 152	10
5 Helse- omsorg	39 442 586	39 275 399	37 962 735	167	0
6 NAV	1 512 939	1 261 363	1 249 963	252	20
8 Finans	-122 551 050	-120 348 783	-117 715 305	-2 202	2
9 Pensjon	-225 072	0	0	-225	0
Total	0	0	0	0	

Investering

Investeringer 2019 utgjør totalt en utgift på kr. 59 420 164 inkl. mva.

Finansiert ved bruk av lån, fond og tilbakebetalt momskompensasjon.

Fordelt på investeringsobjekter listet opp i Regnskapsskjema 2B i årsregnskapet.

Ubrukte lånemidler investeringer 2019 kr. 30.868.233.

Herav startlånemidler kr. 3.450.003.

Skatteinntekter

Tabellen nedenfor angir totalt innfordret skatt og arbeidsgiveravgift. Deretter kommunens andel i kroner.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sum innfordret	101.660.167	108.890.325	112.142.124	119 092 158	125 988 562	126 491 083
Kommunens andel skatt	28.174.913	30.027.664	31 257 403	32 444 874	35 736 526	35 715 251

Kommunens andel av skatteinntektene er redusert med kr. 21.275 (- 0,06%) fra 2018.

Arbeidskapital

Arbeidskapitalen er differanse mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld og gir et godt bilde av kommunens økonomiske handlefrihet. Arbeidskapitalens driftsdel beskriver kommunens likvide stilling og er definert som:

Sum omløpsmidler (OM)

- Fond (eksl. disposisjonsfond)
- Ubrukte midler eksterne lån (U. Lån)
- Kortsiktig gjeld (KG) :
- = Arbeidskapitalens driftsdel (AK drift)

Tabellen nedenfor viser utviklingen av arbeidskapitalens driftsdel og i prosent av totale driftsinntekter.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Endr OM	-268 107	6 723 662	-4 268 277	3 194 336	28 085 483	26 284 780
Endr KG	787 781	-1 585 010	2 041 301	-670 925	-2 417 777	-17 242 614
Endr. AK	519 673	5 138 652	-2 226 976	2 523 411	25 667 706	9 042 166
% AK drift	0,38%	3,48%	-1,41%	1,53%	14,67%	4,99%

Fondsavsetninger

Tabellen nedenfor viser utviklingen i de ulike typene fond kommunen har avsatt:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bundne kapitalfond	391 511	500 110	429 734	709 525	128 233	253 164
Ubundne kapitalfond	2 333 253	1 744 661	1 744 661	1 115 921	1 492 240	554 600
Bundne driftsfond	43 534 031	42 024 488	39 369 281	40 132 117	46 231 504	53 327 192
Disposisjonsfond	8 343 582	5 695 791	13 325 671	14 438 082	18 760 074	12 917 579
Totalt	54 602 379	49 965 051	54 869 349	56 395 308	66 612 051	67 052 535

Fond 2019 - Oversikt når pensjonsfond og Vefsnafond holdt utenfor.

For å få et riktig bilde av bevegelse på fond 2019, er det utarbeidet en korrigert oversikt der Vefsnafond og Pensjonsfond er holdt utenfor.

Netto avsetning på fond 2019 totalt er kr. 440.484.

Når pensjonsfond og Vefsnafond holdes utenfor, er netto bruk av fond kr. 2 967 532 (Ihht. tabell)

Bundne driftsfond - kap. 251	u/ Vefsnafond	Vefsnafond	Regnskap 2019
Beholdning pr.01.01	22 418 823	23 812 681	46 231 504
Bruk av bundne driftsfond i driftsregnskapet	2 617 747	2 671 094	5 288 841
Bruk av bundne driftsfond i investeringsregnskapet	0	0	0
Avsetning til bundne driftsfond	7 095 386	5 289 144	12 384 530
Beholdning pr. 31.12	26 896 462	26 430 731	53 327 193

Ubundne investeringsfond - kap. 253	Regnskap 2018	Regnskap 2019
Beholdning pr.01.01	1 115 582	1 492 239
Bruk av ubundne investeringsfond i investeringsregnskapet	550 000	1 594 000
Avsetning til ubundne investeringsfond	926 657	656 361
Beholdning pr. 31.12	1 492 239	554 600

Bundne investeringsfond - kap. 255	Regnskap 2018	Regnskap 2019
Beholdning pr.01.01	709 525	128 233
Bruk av bundne investeringsfond i investeringsregnskapet	824 625	228 204
Avsetning til bundne investeringsfond	243 333	353 135
Beholdning pr. 31.12	128 233	253 164

Disposisjonsfond - kap. 256	u/pensjonsfond	Pensjonsfond	Regnskap 2019
Beholdning pr.01.01	15 807 610	2 952 463	18 760 073
Bruk av disposisjonsfond i investeringsregnskapet	10 500 000	0	10 500 000
Bruk av disposisjonsfond i driftsregnskapet	1 960 921	3 047 459	5 008 380
Avsetning til disposisjonsfond	5 828 458	3 837 428	9 665 886
Beholdning pr. 31.12	9 175 147	3 742 432	12 917 579

Samlet avsetning og bruk av fond i året	u/pensjons- og Vefsnafond	Pensjons- og Vefsnafond	Regnskap 2019
Beholdning pr.01.01	39 846 907	26 765 144	66 612 051
Avsetninger	13 933 340	9 126 572	23 059 912
Bruk av avsetninger	16 900 872	5 718 553	22 619 425
Netto avsetninger	-2 967 532	3 408 019	440 487
Beholdning pr. 31.12	36 879 375	30 173 163	67 052 538

Kraftinntekter

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Konsesjonskraft-inntekt	1.414.311 SKS 300,6 NOK/MWh	1.440.263 Ishavskraft 285,0 NOK/MWh	518.866 SKS 206,51 NOK/MWh	1.082.365 Ishavskraft 274,01 NOK/MWh	920 444 Ishavskraft 260,5 NOK/MWh	1 825 418 Ishavskraft 350,02 NOK/MWh
Konsesjonsavgift	869 364	869 364	943 610	943 610	943 610	943 610
Eiendomsskatt Statkraft Energi	2 203 996	2 170 980	2 236 244	1 648 462	1 282 582	1 347 868
Utbytte Helgelandskraft AS	1 567 104	960 960	790 944	916 608	967 503	1 973 664
Total	6 054 775	5 441 567	3 970 798	4 591 045	4 114 139	6 090 560

Langsiktig gjeld

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Langsiktig lånegjeld eksklusiv formidlingslån og pensjonsforpliktelser	63 191	79 506	79 369	80 851	92 836	133 730
Driftsinntekter	139 637	147 777	158 527	165 877	174 969	181 292
% av driftsinntekter	45,2	53,8	50,1	48,8	53,1	73,8
Langsiktig lånegjeld totalt	288 203	313 671	319 846	324 830	347 662	399 997

(Tall i hele tusen)

Kommunens handlefrihet er bl.a. sterkt avhengig av nivået på lånegjelden. Høy lånegjeld fører til store kapitalutgifter i form av renter og avdrag.

Internkontroll økonomi

Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll. Kommuneloven §23 nr. 2.

Kommunestyret har det overordnede kontrollansvaret i kommunen. Samspillet mellom kommunestyre, rådmann, kontrollutvalget og revisjonen er avgjørende for god styring og kontroll.

Sentrale styringsdokumenter for økonomi:

- **Delegasjonsreglement**
- **Finansreglement**
- **Økonomireglement**
- **Kommunes finansielle nøkkeltall**

Nevnte reglementer er viktige styringsdokumenter når det gjelder drift av økonomiavdelingen.

Budsjettdisiplin: Faste innrapporteringer månedlig til rådmann. Tertialvis rapportering til politisk nivå. Budsjettreguleringer lages vår- og høst.

Dette for tidligst mulig å fange opp differanser på regnskap/budsjett – og nødvendige korrigeringer gjøres for å få samsvar mellom budsjett og regnskap

Regnskapet føres fortløpende ihht. lover og forskrifter. Målet er å være kontinuerlig mest mulig à jour. Viktig for å få korrekte regnskapsrapporter til enhver tid.

Avstemminger av regnskapet gjøres fortløpende gjennom hele året. Viktig for å fange opp eventuelle differanser.

Fortløpende ajourhold av attestasjons-anvisningsmyndighet for hele organisasjonen.

Budsjettkonferanse med politikere. Dette for å få god samhandling mellom administrativt og politisk nivå.

Diverse

Alle beregninger er gjort før regnskapet er revidert.

For øvrig vises det til hovedoversikter i regnskapet for 2019.