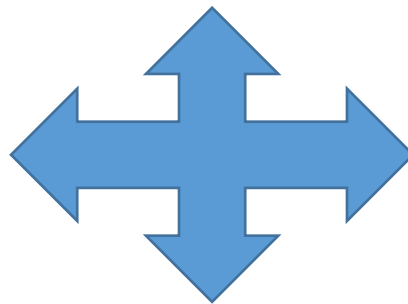




Grane Kommune



Årsberetning 2021



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

www.grane.kommune.no

post@grane.kommune.no

Innholdsfortegnelse

Kommunelovens krav	3
Kommunedirektørens kommentarer	4
Økonomisk resultat - Overordnet	5
Føringer og rammer for drift og utvikling	6
Arbeid og utdanning	8
Interkommunale samarbeid	9
Politiske styringsorganer - Folkevalgte	11
Organisasjonsstruktur	12
Ansatte	13
Økonomi	18
Sentraladministrasjonen	26
Oppvekst og Kultur	28
Teknisk og Næring	34
Helse og Omsorg	39
Nav Grane	53

Årsberetningen, jfr kommunelovens §14-7, skal redegjøre for:

- a) forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevnen over tid.
- b) vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene.
- c) virksomhetens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller innbyggerne.
- d) tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard.
- e) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling.
- f) hva kommunen gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringslovens §26.



Kommunedirektørens kommentarer

Hovedoppgaven vår er å tilby gode tjenester til innbyggerne våre, og følge opp de politiske vedtakene som bli gjort.

Dette er en utfordrende og meningsfull oppgave som alle enheter og ansatte tar på alvor.

Det har i 2021 vært skifte i stor ledergruppe. Ny kommunalsjef på teknisk og ny enhetsleder på helse

Det har vært bytte av kommunedirektør i løpet av dette året. (fungerende i stillingen fra juli, i påvente av ny tilsetting)

Dette har ført til at vi har vært i en spesiell situasjon med lite bemanning administrativt dette året. Allikevel har de ansatte vært veldig positiv og gjort en fremragende jobb.

Vi har omstilt oss over natta mange ganger, prioritert og omprioritert, og brukt ressursene der det har vært mest nødvendig.

Hjemmekontor og møter på digitale plattformer er blitt en del av hverdagen.

De store begivenhetene som ble utsatt fra 2020 på grunn av restriksjoner ble gjennomført dette året.

- Åpning av Grane helsetun med gjester og medarbeidere.

Grane kommune har vært veldig flink til å tenke nytt og få til tilbud, selv med de restriksjonene som har vært. Her kan nevnes:

- Aktiv senior, Frivilligsentralen
- Spillkveld på biblioteket for ungdom

Det har over lang tid vært to barnehager i kommunen. En kommunal og en privat, den private ble kjøpt etter vedtak i kommunestyret med virkning f.o.m. august 2021.

Grane kommune og Statens vegvesen fikk vedtatt utbygging av E6 Svenningelvv – Lien i 2021.

Dette arbeidet er nå igangsatt med LNS som ansvarlig for prosjektet.

Vi har selv med en del Korona fravær, ekstra testing og karantene, hatt et godt resultat i forhold til lavt sykefravær i kommunen dette året, sammenlignet med øvrige kommuner.

Vårt mål er å holde oss innenfor 6 % fravær totalt, men endte på 6,2 % for 2021.

Grane kommune legger fram et regnskap med overskudd for 2021.

Kommunedirektøren vil rette en takk til alle ledere, medarbeidere og tillitsvalgte som har gjort jobben og sikret kommunen forsvarlig drift gjennom nok et år med pandemi. Takker også innbyggere og tjenestemottakere som har etterlevd smitteverntiltak og vist tillit og samspill, og til alle kommunens politiske organer, som har gitt oppdraget, satt rammene, lagt føringene og tatt ansvar gjennom nok et år preget av korona.

Anne Kristin Solheim
Kommunedirektør

Økonomisk resultat - Overordnet



Kommunens driftsinntekter
pr. innbygger – 2021:

132 659 kroner

KOMMUNENS DRIFTSINNTEKTER BESTÅR AV:

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

Driftsresultat – 2021



6,3 %



Kommunens driftsutgifter
pr. innbygger – 2021:

136 707 kroner

KOMMUNENS DRIFTSUTGIFTER BESTÅR AV:

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

Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter blir brukt som et mål på kommunenes økonomiske handlingsfrihet, og er en viktig indikator på om det er økonomisk balanse i kommunen. Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi anbefaler at nivået på driftsresultatet utgjør 1,75 % av brutto driftsinntekt over tid.

Føringer og rammer for drift og utvikling – lokale utviklingstrekk

Befolkning



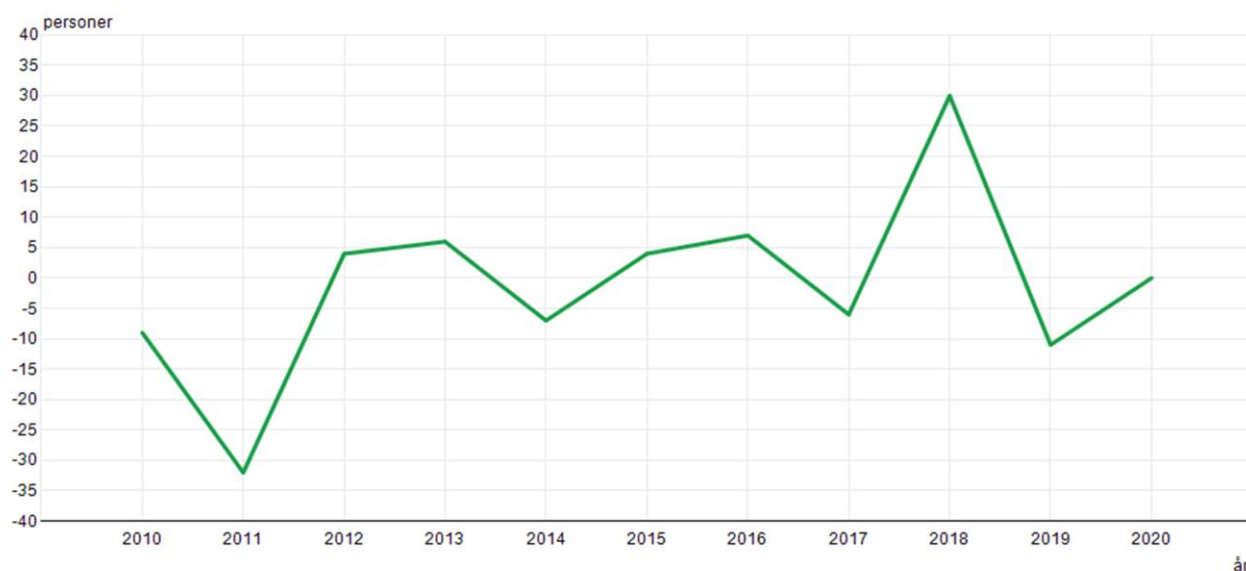
Folketallet i Grane kommune
4. kvartal 2021

1 461 innbyggere

Folketallet i Grane kommune
4. kvartal 2020

1 453 innbyggere

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



Kilde: Statistisk sentralbyrå

4. kvartal 2020 hadde Grane kommune 1453 innbyggere. Det er en oppgang på 8 personer i 2021. De to foregående årene hadde nedgang, etter noen år med positive befolkningstall.

Forventet utvikling



Befolkning i Grane kommune - 2030

1 445 innbyggere

Befolkning i Grane kommune - 2050

1 352 innbyggere

Fortsetter nedgangen i dagens tempo vil det gå hurtigere enn SSB sine framskrivninger.

Aldersfordeling

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

	Menn	Kvinner
0-4 år	28	29
5-9 år	42	34
10-14 år	40	40
15-19 år	51	39
20-24 år	54	43
25-29 år	33	34
30-34 år	43	41
35-39 år	36	36
40-44 år	43	30
45-49 år	37	42
50-54 år	58	49
55-59 år	55	49
60-64 år	51	39
65-69 år	59	48
70-74 år	46	35
75-79 år	37	45
80-84 år	34	28
85-89 år	18	14
90-94 år	9	6
95-99 år	0	3
100 år eller eldre	1	2

Arbeid og utdanning

Inntekt etter skatt for husholdningene

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

	Grane
Grunnskolenivå	428
Videregående skolenivå	556
Universitets- og høghskolenivå, kort	178
Universitets- og høghskolenivå, lang	38
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	8

Hva innbyggerne arbeider med?

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

Grane



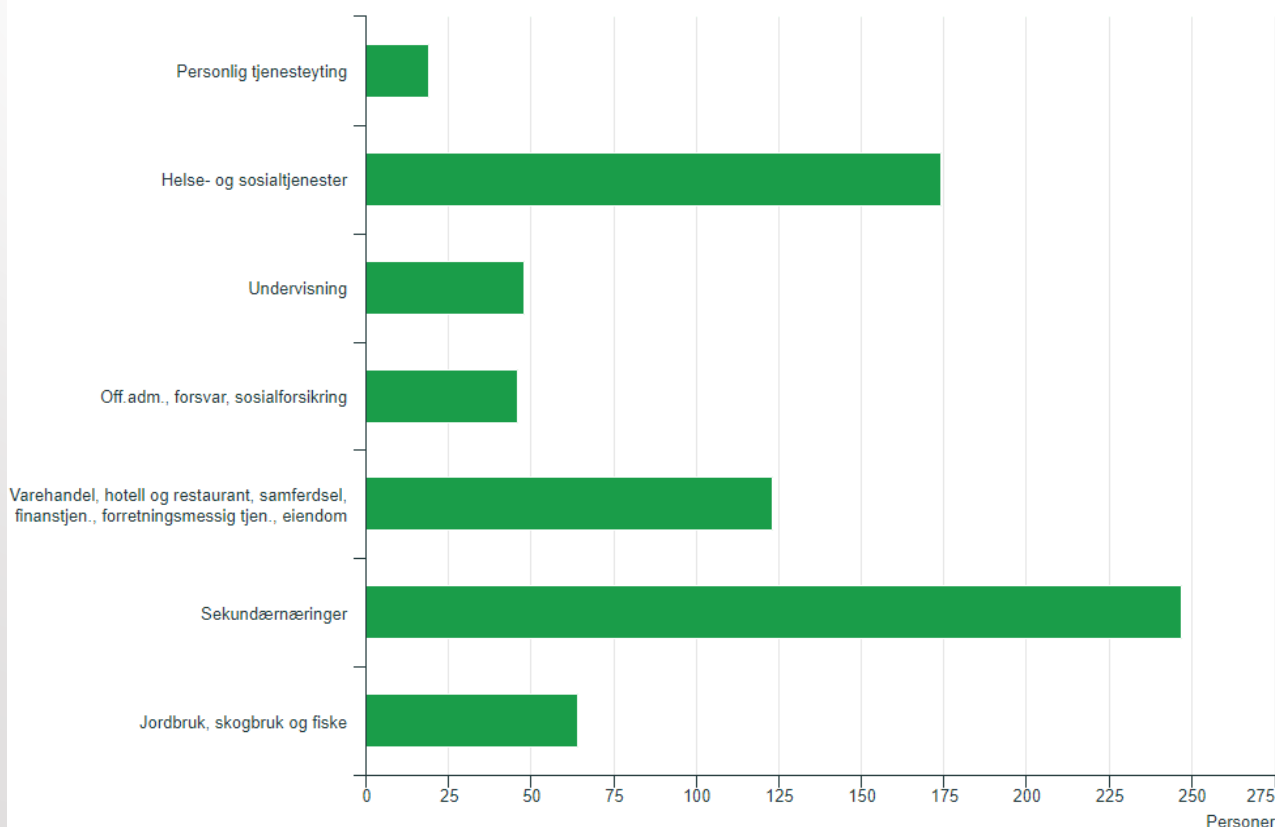
Innbyggere som pendler til jobb i annen kommune 2021

267 personer



Innbyggere som pendler inn til jobb i kommunen 2021

105 personer



Interkommunalt samarbeid

Grane kommune er med i mange interkommunale samarbeid, noen sammen med kun en annen kommune, andre sammen med mange kommuner. Hovedsakelig drives det interkommunale samarbeidet gjennom vertskommunemodellen. Grane kommune er vertskommune for veterinær med samarbeid med Hattfjelldal.

Bakgrunnen for det interkommunale samarbeidet er:

- behov for særkompetanse/sårbarhet
- uforholdsmessig dyrt å drive tjenestene i egen regi
- vanskelig å rekruttere kompetanse i små stillingsandeler

Viktige fagområder	Deltakerkommuner
RKK Vefsn – regionalt kontor og kompetanseutvikling	Grane, Vefsn, Hattfjelldal, Hemnes
PPT – Pedagogisk psykologisk tjeneste	Hattfjelldal, Grane, Vefsn
Karrieresenteret	Grane, Hattfjelldal, Vefsn, Hemnes
Helgeland Museum	Alstahaug, Bindal, Brønnøy, Dønna, Grane, Hattfjelldal, Hemnes, Herøy, Leirfjord, Lurøy, Nesna, Rana, Rødøy, Sømna, Træna, Vefsn, Vega og Vevelstad
Veterinær	Grane og Hattfjelldal
Legevakt	Grane og Hattfjelldal
Legevaktsformidling (Utføres av Helgelandssykehuset)	Alstahaug, Brønnøy, Dønna, Grane, Hattfjelldal, Herøy, Leirfjord, Nesna, Sømna, Vefsn, Vega og Vevelstad
Krisesenter	Alstahaug, Dønna, Herøy, Leirfjord, Vefsn, Grane, Hattfjelldal og Hemnes
Helgeland interpolitiske råd	Alstahaug, Dønna, Herøy, Leirfjord, Træna, Vefsn, Grane, Brønnøy, Sømna, Vega, Bindal og Vevelstad
Helgeland Reiseliv	Alstahaug, Bindal, Brønnøy, Dønna, Grane, Hattfjelldal, Hemnes, Herøy, Leirfjord, Lurøy, Nesna, Rana, Rødøy, Sømna, Træna, Vefsn, Vega og Vevelstad
GIS- geografisk informasjonssystemer	Vefsn, Hattfjelldal og Grane
HIUA- Helgeland interkommunalt utvalg for akutt forurensing	Helgelands kommuner
Brannvern	Kjøper Brannsjef av Vefsn kommune
HEVA- Helgeland vann og avløp	Alstahaug, Bindal, Brønnøy, Dønna, Grane, Hattfjelldal, Hemnes, Herøy, Leirfjord, Lurøy, Nesna, Rana, Rødøy, Sømna, Træna, Vefsn, Vega og Vevelstad
SHMIL – Søndre Helgeland miljøverk	Alstahaug, Brønnøy, Dønna, Grane, Hattfjelldal, Herøy, Leirfjord og Sømna Vefsn, Vega og Vevelstad
Revisjon Midt-Norge	Grane + 50 andre kommuner
SEKON- sekretariatsfunksjon for kontrollutvalg	Grane, Hattfjelldal, Rana, Hemnes, Vefsn, Nesna, Hemnes og Lurøy
Digitale Helgeland	Prosjekt om digitalisering mellom 15 kommuner på Helgeland
Fakturaskanning	Hattfjelldal
Arkiv i Nordland	Nordlandskommuner og Nordland fylkeskommune

I tillegg til nevnte samarbeid om tjenesteproduksjon deltar Grane kommune i andre samarbeid og organisasjoner,

som:

- Helgeland Friluftsråd :Rådet skal være medhjelpere i f.m. spillemiddelsøknader, planlegging (folkehelseplan) mv.
- Vefsna regionalpark: Parken skal styrke og ivareta Vefsnaregionens kultur- og naturbaserte næringsliv. Et samarbeid mellom kommunene Grane, Hattfjelldal og Vefsn.
- 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 Sagavegforeningen.



Politiske styringsorganer - Folkevalgte

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

REGNSKAP - Politiske styringsorganer		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2021	2021	
10	Lønn	1 304 901	1 528 923	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	1 409 204	961 168	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	1 099 692	872 972	
14	Overføringsutgifter	4 748 259	4 167 635	
15	Finansutgifter	1 864 379	1 500 000	
17	Refusjoner	-722 438	0	
18	Overføringsinntekter	-250 000	0	
19	Finansieringsinntekter og finansieringstransaksjoner	-6 554 591	-6 314 135	
TOTALT		2 899 406	2 716 563	7

Politisk ledelse og politiske organer

Ordfører	Ellen Schjølberg	SP
Varaordfører	Tor Stabbforsmo	SP
Utvalg for Næring og Naturforvaltning, leder	Raymond Fagerli	SP
Utvalg for Oppvekst og Kultur, leder	Børge Marsfjell Hopen	SP
Utvalg for Helse og Omsorg, leder	Marita Eggen	AP

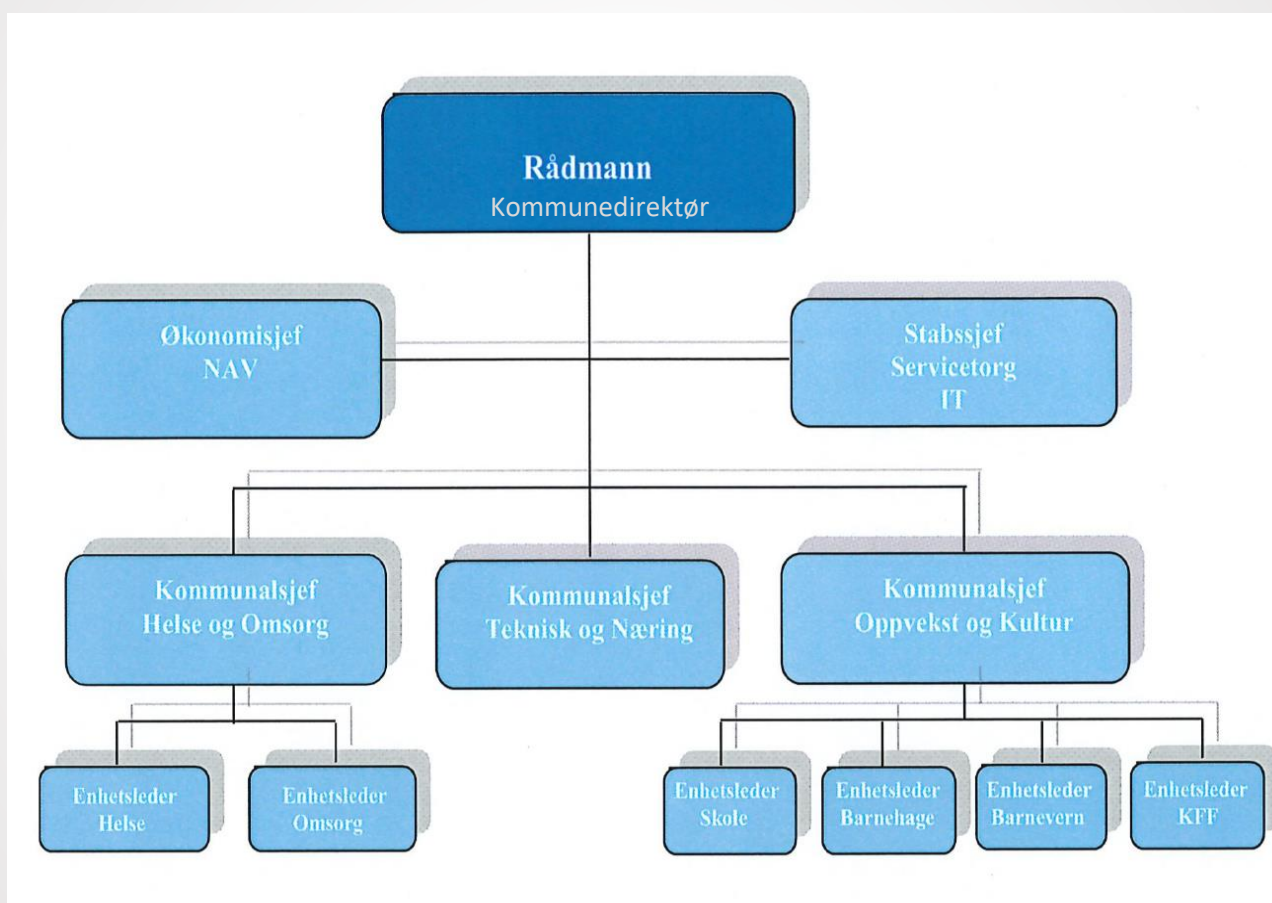
Politiske aktiviteter og vedtak

Politisk utvalg	Antall møter	Politiske saker	Referatsaker	Delegasjonssaker
ADM	3	9	2	159
AMU	3	3	0	1
FS	9	80	14	31
FOND	5	8	0	0
KS	10	75	2	21
NN-utvalget	12	55	172	10
OK-utvalget	7	17	95	0
HO-utvalget	5	12	4	7
Råd for eldre og funksj.	7	13	0	10

Organisasjonsstruktur

Ny organisasjonsstruktur ble iverksatt 01.11.2020.

2021:



Internkontroll, GDPR og etiske vurderinger

Kommuneloven sier: *kommunedirektøren skal påse at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Kommunedirektøren skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.*

Kommunedirektøren i Grane kommune godkjenner / forkaster samtlige saksframlegg som skal fremmes politiske organ. Dette skjer ved en godkjenningsordning i saksbehandlersystemet Websak.

I 2021 var det viktigste arbeidet innenfor internkontrollen, å jobbe med med personvern (GDPR)

Fra regjeringen.no: *«Personvern handler om retten til å få ha ditt privatliv i fred, et grunnleggende prinsipp i en rettsstat. Idealet er at den enkelte skal ha råderett over sine egne personopplysninger. Ny lov om behandling av personopplysninger ble vedtatt 15. juni 2018 og trådte i kraft 20. juli 2018. Den nye loven gjennomfører EUs personvernforordning (GDPR) i Norge og gjør personvernforordningen til norsk lov.» Vi har personvernombud gjennom Sikri AS, men jobber med en felles personvernombud med flere Helgelandskommuner.*

Grane kommune bruker Compilo som internkontrollsystem for egenkontroll av administrasjonens arbeid jfr relevant lovverk. Her har vi avsatt en ressurs på 20 % stilling som innehar denne rollen for opplæring og utvikling av systemet.

Avvik fra rutiner og avvik med konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet skal registreres via dette systemet.

Alle avdelinger har fått opplæring i bruk av dette systemet og det er avsatt ressurser til videre opplæring for de som ønsker dette.

Rutiner for varsling er også vedtatt og ligger i compilo.

Etiske retningslinjer er vedtatt i mai 2012, og skal revideres i 2021.

HR-området, Human Resources / Human kapitalen 2021

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

Grane kommune er en organisasjon med kunnskaps-intensive arbeidsoppgaver.

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

Kommunedirektøren mener vi i stor grad evner å belønne gjennom lønssystemene, 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. Vi har dette året gjennomført felles opplæring i Hovedavtale for å ha en felles plattform å jobbe videre utifra.

Grane kommune skal ha fokus på HMS arbeid i de enkelte avd. kontinuerlig. Jobbe med de tiltak hver avdeling ser som nødvendig for å utvikle organisasjonen og ha et godt arbeidsmiljø. Det er gjennomført medarbeiderundersøkelser også dette året, nå er det gjennomført på omsorg. Dette vil bli jobbet videre med i intern prosess.

Sykefravær

Sykefraværet i Grane kommune har vært veldig stabilt og lavt dette året.

Samtidig har også dette året vært spesielt i forhold til corona og coronarelatert fravær, som vil være noe av dette fraværet. Både barnehager og sykehjem har mange ansatte som måtte holde seg hjemme ved symptomer, som fører

Viktig å sette HMS på dagsorden på de ulike personalmøtene.

God trivsel hindrer unødig fravær. Satser på en del felles sosiale tiltak i løpet av hvert år for alle ansatte i tillegg til at hver avdeling jobber tett med trivsel.

Vårt sykefravær for 2021 som er på 6,2 %, som er et veldig godt resultat tatt i betraktning corona og sammenlignet med de andre kommunene rundt oss. Vi nådde ikke vår målsetting i IA plan dette året som er på 6 %.

Som kommune er dette ganske gode tall allikevel, men vi vil jobbe videre for å holde dette og evt. klare å bedre nærværet framover.

Legemeldt sykefravær for 4. kvartal 2021. Prosent.

		Grane kommune	Alle kommuner
Alle næringer	Begge kjønn	5,0	8,6
	Kvinner	5,2	9,7
	Menn	4,5	5,2
Offentlig administrasjon mv.	Begge kjønn	4,1	5,6
	Kvinner	4,9	6,9
	Menn		3,9
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	Begge kjønn	4,9	8,8
	Kvinner	4,9	9,8
	Menn	5,1	5,1
Undervisning	Begge kjønn	7,3	7,4
	Kvinner	10,2	8,4
	Menn	0,4	4,6
Grunnskoleundervisning	Begge kjønn	7,6	7,5
	Kvinner	10,3	8,4
	Menn	0,5	4,6
Helsetjenester	Begge kjønn	2,5	9,0
	Kvinner		9,5
	Menn		5,5
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	Begge kjønn	8,4	10,1
	Kvinner	4,0	10,6
	Menn	31,9	5,3
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap	Begge kjønn		10,1
	Kvinner		11,1
	Menn		6,3
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	Begge kjønn	3,2	9,8
	Kvinner	3,7	10,6
	Menn		6,6
Barnehager	Begge kjønn		11,3
	Kvinner		11,7
	Menn		7,0
Barnevernstjenester	Begge kjønn		10,0
	Kvinner		10,4
	Menn		6,7
Kommunale sosialkontortjenester	Begge kjønn		8,5
	Kvinner		9,2
	Menn		5,7

Helse, miljø og sikkerhet

Alle våre medlemmer i arbeidsmiljøutvalget, verneombud og ledere har gjennomgått 40 timers kurs i HMS. Nye valgte får tilbud om kurs hvert år.

Vi har Friskgården som vår bedriftshelsetjeneste til å være med på forebyggende arbeid og kursing av våre ansatte. De gjennomfører også helsekontroller 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 fram til 2021, men ser at vi nå får store utfordringer innen en del fagområder. Dette gjelder mye også på landsbasis innen blant annet leger.

Vi har til enhver tid ca. 4 lærlinger i Grane kommune, samt et tilbud hvor vi har med ca. 12 som tar teori til fagbrev gjennom å få bistand fra vår voksenopplæring. Disse kan etter hvert ta fagbrev når de har nok praksis i sitt fag. Det gjennomføres norskopplæring også for de som er i jobb for å bedre norsk til utenlandske innbyggere.

Nyansatte får introduksjonskurs om hvordan det er å jobbe i kommunal forvaltning og de som jobber med saksbehandling får eget saksbehandlerkurs. Dette har ikke blitt gjennomført i 2021 pga. corona og vanskelighet med å få det til. Dette blir gjenopptatt og det vil også bli tilrettelagt med større mulighet til å ta kurs på nett.

Vi gir stipend og fri med lønn for å ta videreutdanning og utdanning innen de yrker vi har behov for i vår kommune for å sikre rekruttering framover. Ser på rekrutteringstiltak i henhold til behov og plan for strategisk kompetanse skal være på plass innen 2022.

Pensjon

Våre pensjonsordninger har vi gjennom avtale med 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 hver 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 2021 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 2021.

Lønnsutvikling for fast- og timelønnte hoved- og bistillinger i Grane kommune

Tall pr. 1.12.2020 og 1.12.2021 basert på KS' PAI-register:

Kjønn	Måned- fortjeneste 2021	Grunnlønn 2021	Endring i måned- fortjeneste 2020-2021	Endring i grunnlønn 202-2021	Ansatte 2021	Årsverk 2021	Endring i årsverk 2020-2021
Kvinner og menn	46.986	42.871	4,3 %	5,2 %	200	153	- 2,9 %
Kvinner	44.741	41.904	4,5 %	5,6 %	152	117	- 4,7 %
Menn	54.294	46.023	2,6 %	3,5 %	48	36	3,4 %

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. 1.12.2019, 1.12.2020 og 1.12.2021:

	2019		2020		2021	
	Kvinner måned- fortjeneste i prosent av	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner måned- fortjeneste i prosent av	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner måned- fortjeneste i prosent av	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	84,2	91,1	80,9	89,3	82,4	91,1
Alder	84,2	91,1	80,9	89,3	82,4	91,1
Stillingsgruppe	89,6	96,3	82,1	92,6	85,3	96,3
Stillingskode	99,7	97,9	98,0	99,4	98,3	100,4
Utdanning	92,3	95,8	87,9	97,1	86,6	94,0

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:

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall					
		2019		2020		2021	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9 %	Kvinner og menn	16	7,8	24	11,5	20	10,0
	Kvinner	9	5,7	16	9,9	13	8,6
	Menn	7	15,2	8	17,4	7	14,6
25 - 49,9 %	Kvinner og menn	18	8,8	13	6,3	20	10,0
	Kvinner	18	11,4	12	7,4	16	10,5
	Menn			1	2,2	4	8,3
50 - 74,9 %	Kvinner og menn	36	17,6	35	16,8	25	12,5
	Kvinner	31	19,6	27	16,7	19	12,5
	Menn	5	10,9	8	17,4	6	12,5
75 - 99,9 %	Kvinner og menn	41	20,1	39	18,8	34	17,0
	Kvinner	37	23,4	37	22,8	29	19,1
	Menn	4	8,7	2	4,3	5	10,4
100 %	Kvinner og menn	93	45,6	97	46,6	101	50,5
	Kvinner	63	39,9	70	43,2	75	49,3
	Menn	30	62,5	27	58,7	26	54,2

* 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.

Måloppnåelse finans 2021

	Måltall	R 2018	R 2019	R 2020	R 2021
Driftsinntekter		174.970	183.423	185.112	195.006
Netto driftsresultat		11.145	10.123	-3.603	12.139
Netto dr.res i % av dr.inntekt	2,0	6,3	5,5	-1,9	6,2
Disposisjonsfond		18.760	12.917	24.671	36.109
Disp.fond i % av dr.inntekt	8,0	10,7	7,0	13,3	18,5*
Netto lånegjeld		84.438	116.035	161.074	148.979
Gjeldsgrad	75,0	48,2	63,2	87,0	76,4

*Hvis pensjonfond holdes utenfor (kr. 7.908.312,-) blir % vis av driftsinntektene 14,5 %.

Regnskapet

Regnskapet er avlagt etter regnskapsforskrifter som gjelder for kommuner og fylkeskommuner. Årsregnskapet ble avlagt innen fristen 22.02.2022.

Kommuneregnskapet er finansiert orientert, og skal vise all tilgang på og bruk av midler i året. Inntekter og utgifter skal tidsmessig plasseres i det året som følger anordningsprinsippet. Anordningsprinsippet betyr at alle kjente utgifter og inntekter i løpet av året, som vedrører kommunens virksomhet skal fremgå av drifts- eller investeringsregnskapet i året enten de er betalt eller ikke.

Regnskapet er avlagt i henhold til god kommunal regnskapsskikk, herunder kommunale regnskapsstandarder (KRS) utgitt av foreningen for god kommunal regnskapsskikk (GKRS).

Grane kommune har ikke kommunale foretak (KF), lånefond eller interkommunale samarbeid som ikke er egne rettssubjekt. Det vil si: kommunen har ikke regnskap som skal konsolideres.

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. Statsforvalterens 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 og premieavviket pensjon påvirker kommunens totale driftsresultat.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sum drifts-inntekter	158.527	165.877	174.969	183.423	185.112	195.006
Netto drifts-resultat	4.251	5.668	11.145	10.123	-3.603	12.139
% - andel total	2,69	3,42	6,37	5,59	-1,97	6,23

(Tall i hele tusen)

Tabellen nedenfor viser utviklingen av mindreforbruk de siste årene:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ikke disp. nto.dr.res. (overskudd)	5.960.265	4.126.919	4.328.459	2.698.615	3.086.803	8.364.892

Ihht. ny kommunelov, gjeldende fra 01.01.2021, er mindreforbruk 2021 kr. 8.364.892,- avsatt disposisjonsfond direkte.

Oversikt over resultatene 2021 områdevis:

Avdeling	Regnskap 2021	Budsjett 2021 Regulert	Budsjett 2021 Vedtatt KS des -20	Avvik	%	Regnskap 2020
0 Politiske styresorganer	2 899 406	2 716 563	6 534 390	183	7	6 406 679
1 Sentraladm.	11 988 755	12 544 078	11 634 998	-555	-4	13 756 942
2 Oppvekst - Kultur	40 823 043	41 251 655	39 097 737	-429	-1	40 720 521
4 Teknisk - Næring	35 125 932	32 098 738	26 548 178	3 027	9	23 360 926
5 Helse - Omsorg	38 817 813	39 779 468	38 729 468	-962	-2	39 309 784
6 NAV	1 644 380	2 064 168	2 057 568	-420	-20	1 370 705
8 Finans	-131 017 199	-130 454 670	-124 602 339	-563	0	-126 125 367
9 Pensjon	-282 130	0	0	-282	0	1 199 810

Investering

Investeringer 2021 utgjør totalt en utgift på kr. 15.229.038,- inkl. mva.

Finansiert ved bruk av lån, fond, tilskudd fra Nordland Fylkeskommune og tilbakebetalt momskompensasjon.

Fordelt på investeringsobjekter listet opp i Regnskapsskjema Bevilgningsoversikt investering i årsregnskapet.

Ubrukte lånemidler investeringer 2021 kr. 6.877.895,-.

Hervav startlånmidler kr. 5.363.336,-.

Skatteinntekter

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kommunens andel skatt	31 257 403	32 444 874	35 736 526	35 715 251	34 841 921	38 988 652

Kommunens andel av skatteinntektene har økt med kr. 4.146.731,- (10,6 %) fra 2020.

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.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Endr OM	-4 268 277	3 194 336	28 085 483	26 284 780	-35 051 152	4 661 323
Endr KG	2 041 301	-670 925	-2 417 777	-17 242 614	6 533 897	3 369 495
Endr. AK	-2 226 976	2 523 411	25 667 706	9 042 166	-28 517 254	8 030 818
% AK drift	-1,41 %	1,53 %	14,67 %	4,99 %	-15,41 %	4,12 %

Fondsavsetninger

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bundne kapitalfond	429 734	709 525	128 233	253 164	3 564 974	514 310
Ubundne kapitalfond	1 744 661	1 115 921	1 492 240	554 600	483 353	487 045
Bundne driftsfond	39 369 281	40 132 117	46 231 504	53 327 192	39 033 666	34 144 338
Disposisjonsfond	13 325 671	14 438 082	18 760 074	12 917 579	24 671 852	36 109 492
Totalt	54 869 349	56 395 308	66 612 051	67 052 535	67 753 845	71 255 185

Fond 2021 - Oversikt når pensjonsfond og Vefsnafond holdt utenfor.

For å få et riktig bilde av bevegelse på fond 2021, er det utarbeidet en korrigert oversikt der Vefsnafond og Pensjonsfond er holdt utenfor.

Netto avsetning til fond 2021 er kr. 3.501.340,-.

Når pensjonsfond og Vefsnafond holdes utenfor, er netto avsetning til fond kr. 2.434.614,- ihht. tabell pkt. «Samlet avsetning og bruk av fond i året»

Bundne driftsfond - kap. 251	u/ Vefsnafond	Vefsnafond	Regnskap 2021
Beholdning pr. 01.01	25 963 583	13 070 083	39 033 666
Bruk av bundne driftsfond i driftsregnskapet	5 931 864	6 014 135	11 945 999
Avsetning til bundne driftsfond	5 204 644	1 852 028	7 056 672
Beholdning pr. 31.12	25 236 363	8 907 976	34 144 339

Ubundne investeringsfond - kap. 253		Regnskap 2020	Regnskap 2021
Beholdning pr. 01.01		554 601	483 353
Bruk av ubundne investeringsfond i investeringsregnskapet		624 940	550 000
Avsetning til ubundne investeringsfond		553 692	553 692
Beholdning pr. 31.12		483 353	487 045

Bundne investeringsfond - kap. 255		Regnskap 2020	Regnskap 2021
Beholdning pr. 01.01		253 164	3 564 974
Bruk av bundne investeringsfond i investeringsregnskapet		296 644	4 264 944
Avsetning til bundne investeringsfond		3 608 454	1 214 280
Beholdning pr. 31.12		3 564 974	514 310

Disposisjonsfond - kap. 256	u/pensjonsfond	Pensjonsfond	Regnskap 2021
Beholdning pr. 01.01	21 992 374	2 679 479	24 671 852
Bruk av disposisjonsfond i driftsregnskapet	2 156 086	1 799 801	3 955 887
Avsetning til disposisjonsfond	8 364 893	7 028 634	15 393 527
Beholdning pr. 31.12	28 201 180	7 908 312	36 109 492

Samlet avsetning og bruk av fond i året	u/pensjons- og Vefsnafond	Pensjons-og Vefsnafond	Regnskap 2021
Beholdning pr. 01.01	52 004 284	15 749 562	67 753 846
Avsetninger	15 337 509	8 880 662	24 218 171
Bruk av avsetninger	12 902 895	7 813 936	20 716 831
Netto avsetninger/bruk	2 434 614	1 066 726	3 501 340
Beholdning pr. 31.12	54 438 898	16 816 288	71 255 185

Kraftinntekter

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Konsesjonskraft-inntekt	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	2 153 683 Ishavskraft 368,81 NOK/MWh	573 229 *Solgt i flere etapper
Konsesjonsavgift	943 610	943 610	943 610	943 610	943 610	1 058 731
Eiendomsskatt Statkraft Energi	2 236 244	1 648 462	1 282 582	1 347 868	1 705 314	2 260 596
Utbytte Helgeland Kraft AS	790 944	916 608	967 503	1 973 664	1 848 000	2 905 056
Total	3 970 798	4 591 045	4 114 139	6 090 560	6 650 607	6 797 612

*Konsesjonskraften er i 2021 solgt i flere etapper:

Q1-Ishavskraft AS 138,9 NOK/MWh

Q2- Fjordkraft AS 246,2 NOK/MWh

Q3-4 Entelios AS 291,18 NOK/MWh

Langsiktig gjeld

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Langsiktig lånegjeld eksklusiv formidlingslån og pensjonsforpliktelser	79 369	80 851	92 836	133 730	153 823	148 979
Driftsinntekter	158 527	165 877	174 969	181 292	185 112	195 006
% av driftsinntekter	50,1	48,8	53,1	73,8	83,1	76,4
Langsiktig lånegjeld totalt	319 846	324 830	347 662	399 997	414 428	408 557

(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

Kommunedirektøren 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, kommunedirektør, kontrollutvalget og revisjonen er avgjørende for god styring og kontroll.

Sentrale styringsdokumenter for økonomi

- **Delegasjonsreglement**
- **Finansreglement**
- **Økonomireglement**

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

Budsjettdisiplin:

Faste innrapporteringer månedlig til kommunedirektør. 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.

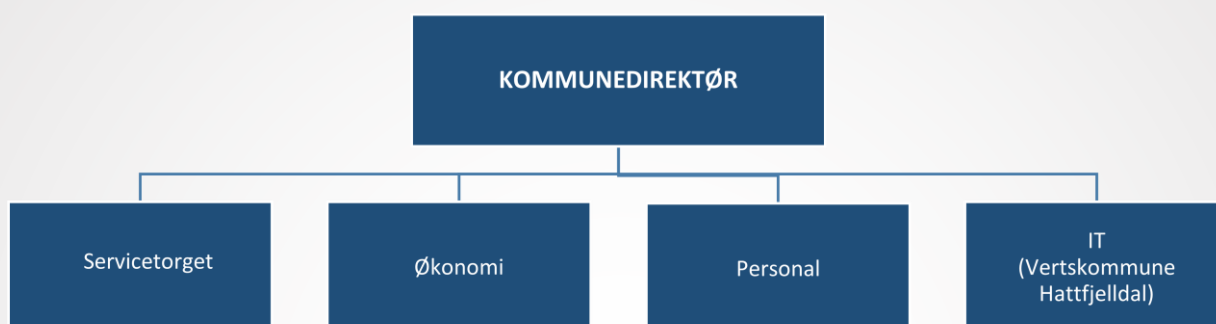
Diverse

Alle beregninger er gjort før regnskapet er revidert.

For øvrig vises det til hovedoversikter i regnskapet for 2021.



Organisasjonskartet for avdelingen



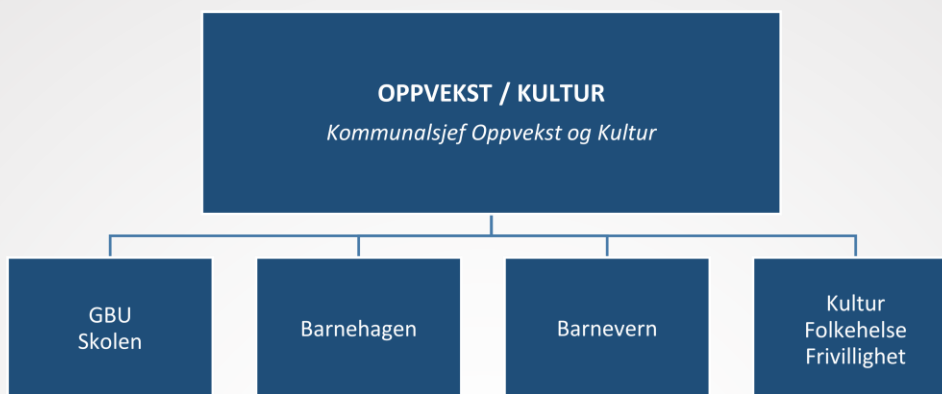
Tema	Rapport
Antall årsverk	7,4
Antall lærlinger	0
Fordeling kvinner/menn	7,4/0
Sykefravær	2,6 %

Økonomi

REGNSKAP - Sentraladministrasjonen		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2021	2021	
10	Lønn	6 737 679	6 739 966	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	4 164 425	4 156 500	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	938 523	1 220 000	
14	Overføringsutgifter	771 875	0	
15	Finansutgifter	691 118	690 612	
16	Salgsinntekter	-146 820	-195 000	
17	Refusjoner	-914 809	-68 000	
18	Overføringsinntekter	-200 000	0	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-53 236	0	
TOTALT		11 988 755	12.544.078	-4



Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	58
Antall lærlinger	3
Fordeling kvinner/menn	46/12
Sykefravær	6 %



Barn med barnehageplass
- 2020

85,5 %



Elever i SFO/AKS
- 2021

65,6 %

Introduksjon

2021 har vært preget av korona på alle enheter innen oppvekst og kultur, trafikklysmoell, kohorter, testing og karantene er nå kjente begrep spesielt i skole og barnehage.

1. august 2021 kjøpte Grane kommune Karius og Baktus kulturbarnehage. Grane kommunale barnehage ble da en 5 avdelings barnehage fordelt på to bygg.

Det har de siste årene blitt en stadig økende andel av barn som strever på ulike måter. Det viser seg i form av atferdsutfordringer, utagering- vold, psykiske - og emosjonelle vansker. Dette har, og vil ha stor betydning for hvordan oppvekst og kultur sektor skal jobbe framover både når det gjelder daglig oppfølging, tverrfaglig samarbeid og ikke minst behovet for annen kompetanse. Behovet for å jobbe tett sammen på tvers av avdelingene med og for barn og unge i kommunen er omfattende, og her vil Familieenheten kunne bli et verdifullt bidrag i fremtiden.

Vi er godt i gang med denne jobben. 2021 ble vi samlokalisert i «gamle legesenter» på kommunehuset

Skolen

Grane barne – og ungdomsskole gir undervisning og opplæring til barn og unge i alderen 6-16 år, (159 elever) og vi gir et SFO – tilbud til ca 40 barn i alderen 6 – 9 år i forlengelsen av skoletilbudet. Bemanningen 31 (årsverk) består i hovedsak av utdannede pedagoger og barne – og ungdomsarbeidere, og i tillegg har vi en vernepleier som ivaretar tilbudet til barn med særlige behov.

Som et ledd i det pedagogiske tilbudet gir vi også en stor andel timer til spesialundervisning ihht opplæringsloven § 5a, og, og fra med skoleåret 2020- 2021 ble det gitt økt stilling til sosialpedagogisk arbeid rundt elevene. Vi ser en tendens til at behovet på disse områdene er økende, og dette gjelder også andelen elever som har behov for tverrfaglig oppfølging, og også hjelpetiltak inn i heimene. Våren 2021 fikk kommunen midler til en treårig styrking av skolehelsetjenesten.

Vi tilbyr skolefrokost til alle elever der foresatte betaler en egenandel. I 2021 har dette tilbudet vært delvis nedstengt, og i perioder noe redusert pga korona.

Når det gjelder faglige resultater blant elevene vises det til nasjonale prøver og grunnskolepoeng, og når det gjelder skolemiljø, trivsel, og motivasjon for skolearbeid vises det til elevundersøkelsen.

I hovedsak viser disse oversiktene at elevene på GBU trives på skolen, og har det bra med hverandre og de voksne i skolesamfunnet. De presterer noe under landssnittet og snittet i Fylket på nasjonale prøver på 5. trinn, men er nærmere, på eller over landssnittet på 8. og 9. trinn, med unntak av lesing på 8. trinn, der de presterer under jevnaldrende i Fylket og nasjonalt. Avgangseleven ved GBU våren 2021 hadde grunnskolepoeng noe under fylket og nasjonalt snitt. Skolen tar dette på alvor og det jobbes for å øke elevenes læringsutbytte.

Styrking av sosialpedagogisk arbeid og skolehelsetjenesten er viktig for barn og unge i Grane kommune, og trolig vil denne styrkingen vises på flere områder fram i tid. Dette være seg behovet for tverrfaglig oppfølging, når det gjelder andelen barn og unge som strever psykisk i ulike grad, og når det gjelder prestasjoner i skolen. Skolen har høsten 2021 satt inn flere tiltak som skal bidra i læringsmiljø / skolemiljø framover. Dette er bl.a. kursing i Zippys venner og Passport for ansatte på 1.- 7. trinn, og oppstart som TL – skole for elever på 3.- 10. trinn.

Når det gjelder arbeidsmiljø vises det til et jevnt over lavt sykefravær, men vi det har vært en økning i korttidsfravær dette året. Det kan relateres til korona. Oppfølging og samtaler med ansatte gir et inntrykk av at de trives og har det bra på arbeid. Dette til tross for at det siste året har vært krevende med tanke på korona, smittevernstiltak, økt fravær og lite vikarer.

Det digitale samfunnet preger også den daglige aktiviteten i skolen. Her vil det framover være viktig å sørge for at vi har god digital kompetanse blant alle ansatte, god infrastruktur, riktig utstyr / pedagogiske verktøy, og bevissthet rundt valg av ulike nettbaserte læremiddel og plattformer for elever og ansatte. Det arbeides med en langsiktig IKT - plan for dette.

Barnehagen

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling.

Barnehagens visjon er «Her skal alle trives», og vårt hovedmål er «Alle barn skal gå ut av barnehagen med en følelse av å være god nok». Vår oppgave er å gi både omsorg og oppdragelse, legge til rette for lek og se til at hverdagsaktiviteter og læring er tilpasset barnas nivå og utvikling. Med utgangspunkt i vår visjon, vårt hovedmål og satsingsområder, ønsker vi at alle barn, uansett alder, kjønn, nasjonalitet, funksjonsnivå, kultur- og familiebakgrunn skal oppleve at de er betydningsfulle mennesker i vårt fellesskap. «Vennskap -med hjerte for alle» har over flere år vært barnehagens satsingsområde. Dette passer godt inn i lovendringen som kom 01.01.21 hvor barnehagene fikk en aktivitetsplikt når barn ikke har det bra i barnehagen. I tillegg legger vi mye vekt på språk og uteglede. Vi har også startet arbeidet med å bli bedre på digital praksis i vår barnehage.

Grane kommunale barnehage har over mange år hatt et stabilt personale, med god kompetanse og som har trivdes i jobben sin. Vi har i 2021 hatt to læringer, en barnehagelærerstudent, samt praksiselev fra videregående. Våren 2021 trådte styrer gjennom mange år inn i pensjonistenes rekke, etter å ha vært en viktig del av Grane kommunale barnehage siden oppstarten i 1979. Beate-Aimeé Kroken overtok da som enhetsleder/styrer.

1. august 2021 kjøpte Grane kommune Karius og Baktus kulturbarnhage. Grane kommunale barnehage ble da en 5 avdelings barnehage fordelt på to bygg. Høsten 2021 har fokus vært å implementere planer og rutiner i ei ny og større personalgruppe, bli kjent med nye barn og ansatte, samt jobbe med hvordan vi skal drifte i årene fremover. Barnetall, oppholdsareal og bruk av personalressurser viser at det vil være hensiktsmessig å flytte alle under samme tak i løpet av kommende år.

2021 har vært preget av covid-19, trafikklysmode, kohorter, testing og karantener. Med økt fokus på å syke barn/ansatte ikke skal være i barnehagen, har vi sett at det har vært

mindre spredning av sykdom, noe som har resultert i lavt sykefravær. Selv om denne pandemien har gitt begrensninger, merarbeid i fht smittevern og mindre mulighet til å jobbe på tvers av avdelinger, har den også dratt med seg erfaring vi vil ta med videre. Barn har fått mer tid hjemme sammen med foreldre, noe vi ser på som positivt i et ellers travelt samfunn. Tid med foreldre er viktig for barns tilknytning og trygghet.

Pr. oktober 2021 er det 51 barn i barnehagen. 27 barn over 3 år og 24 barn under 3 år.

Barnevern

Barneverntjenesten i Grane er en liten tjeneste med 2,5 årsverk.

I 2021 har det vært en høy andel meldinger til barneverntjenesten. Ca det samme som i 2020. Så både 2020 og 2021 har vært stor økning fra årene før. Vi ser ikke at dette har noe klar sammenheng med corona epidemien, men det er vanskelig å si om dette har noe sammenheng. Grane har flere barnevernssaker enn sammenlignbare kommuner. Vi ser generelt at Grane utpeker seg noe i forhold til barn og familier som trenger hjelp.

I løpet av 2022 er det tenkt at Grane og Vefsn barneverntjeneste skal slå seg sammen til en felles interkommunal tjeneste. Dette tror vi er veldig positivt i forhold til forsvarlighet, utvikling og faglighet videre. Fra 2022 kommer det nye føringer i forhold til ny barnevernsreform som også er en oppvekstreform i forhold til at kommunen nå får enda større ansvar med forebygging. Det skjer endringer i den kommunale barneverntjenesten med at enda mer faglig ansvar og fullt økonomisk ansvar med oppfølging av fosterhjem og ved institusjonsopphold. Så må nå kommunen betale hele beløpet (tidligere betalte kommunen en egenandel).

Fra 2023 kommer en helt ny barnevernlov. Og det kommer også krav om at nytilsatte i barneverntjenesten må ha en utdanning tilsvarende master. Det jobbes også med å få på plass en familieenhet i kommunen som skal ha fokus på forebygging. Ved hjelp av forebygging tidlig så tenker vi på sikt at tallet på barnevernssaker kan gå ned. Det er viktig at de familiene som trenger hjelp kan få dette på ett tidlig tidspunkt.

Kultur

Året 2021 har vært preget av pandemi og tilhørende smittevernrestriksjoner. Mange lag og foreninger har ikke kunnet gjennomføre normal aktivitet og har derfor hatt et betydelig lavere aktivitetsnivå i forhold til normalt.

Fra kommunens side har det vært viktig å sette inn tiltak for sårbare grupper som barn og unge, samt å forebygge ensomhet blant hjemmeboende eldre gjennom prosjektet Aktiv senior.

Vi har i løpet av årets hatt 20 kinoforestillinger i samarbeid med Bygdekinoen. Filmen om Nordland Jeanne d'Arc ble satt opp med fire forestillinger. Oskar Fagervik var tilstede og holdt foredrag om historie i etterkant av tre av forestillingene. Enheten har stått som arrangør for ett titalls kulturarrangementer i 2021. Nordland Teater, Folkeakademiet og Festpillene Helgeland var samarbeidspartnere.

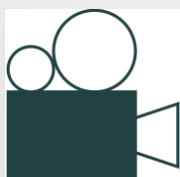
I skolens sommerferie arrangerte enheten fire uker med sommerskoletilbud for barn i grunnskolealder.

Enhetsleder har brukt mye tid på søking på eksterne tilskuddsordninger både for egen enhet, men også som bistand for andre kommunale avdelinger. Vi fikk innvilget tilskudd fra Bufdir, Statsforvalteren, Nordland fylkeskommune, Kulturdepartementet, Udir, Stiftelsen Dam og Trygg trafikk.

Dette bidro til at vi fikk lønnsmidler til opprettelse av flere stillinger i kommunal tjenesteproduksjon og til en rekke aktiviteter som gagnar våre innbyggere.

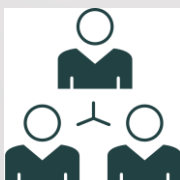
Arbeidet med aktivitetsparken på Stormoen er påbegynt, og en multibinge på 20x40 meter ble som første del av anlegget, ferdigstilt på senhøsten.

Enhetsleder har vært med å ledet pilotprosjektet Utenforregnskapet i samarbeid med KS og etablering av familieenheten.



**Besøk pr.
kinoforestilling**

15,3



**Frivillige lag og
foreninger - 2021**

20 foreninger

Frivilligsentralen

Under pandemien har Frivilligsentralen vært heldig å få drifte sentralen på en meget aktiv måte.

I samarbeid med pensjonistforeningen har vi gjennom hele året drevet Aktiv senior som har hatt fokus på at våre eldre skal ha mulighet til å delta på aktiviteter for å forhindre ensomhet under pandemien.

Tilbudet som har vært gitt tre dager i uka, har blitt svært godt mottatt fra målgruppen og registreringer viser at 1038 personer deltok på aktivitetene til Aktiv senior.

Vi har hatt snøscooter/fisketur til Fisklausvatnet, dansegalla for å markere eldredagen, en rekke konserter sammen med Den kulturelle spaserstokken, foredrag, slektsforskning, bowling, spanskurs, helaften på Tippen gastro, scrapbooking, juleverksted, samt julebord, quizkveld, bålcaffe, lefsebaking og besøk i vindmølleparken.

I september var vi på en fantastisk 3 dagers tur til Trondheim med omvisning i Nidarosdomen, Rockheim og Riksregaliene.

De torsdager vi ikke har vært på tur har vi hatt kaffe med tilbehør i frivilligsentralen sine lokaler.

Frivilligsentralen har arrangert styrke- og balansetrening i hallen for de 60+ en gang i uken, samt Internettkafe hver tirsdag.

En gang i uken har vi felles middag for de som ønsker å spise sammen med andre.

Termikk og ledsageroppdrag er en aktiv tjeneste vi har ved Frivilligsentralen.

Hver mandag har det vært arrangert småbarnstreff på Frivilligsentralen.

TV-aksjonen som foregår hvert år ledes lokalt av Frivilligsentralen. Her samarbeides det med frivillige og barnehagen.

Krafttak mot kreft er en innsamlingsaksjon som gjennomføres sammen med konfirmantene. Barnehagen arrangerte vaffelsalg til inntekt for kreftsaken.

Et bidrag til jul er en innsamlingsaksjon lokalt i Grane som også ble gjennomført i 2021. Frivilligsentralen var også arena for julefeiring for enslige som ble arrangert julekvelden.

I samarbeid med Brønnøysund og Vevelstad frivilligsentraler var vi med og arrangerte flere turer på besøk til hverandres kommuner. Vi avsluttet samarbeidet med en sprek RIB-tur til Havkanten i Husvær.

Ellers har Frivilligsentralen stilt med to til tre frivillige hver onsdag under vaksineringa mot Covid-19.

Biblioteket

Biblioteket var også dette året delvis stengt på grunn av smittevernrestriksjoner.

«Sommerles» ble arrangert for andre gang og også i 2021 var det stor deltagelse blant barna i målgruppen.

Nytt dette året var ukentlige spillekvelder for ungdom fra 7.-10. klasse. Tilbudet er fra 14.30 – 20.00 hver tirsdag. Biblioteket har Playstation, X-box, 3 Nintendo Switch, Spill-PC og en del brettspill. Ungdommene får litt mat som vafler, sveler, pølse, rundstykker, pizzasnurrer og matmuffins. Vi har hatt veldig godt besøk disse kveldene.

Nytt tiltak også er «Tøyveskebiblioteket» til barnehagen. I underkant av 30 tøyvesker fylt med barnebøker er til utlån i barnehagen. Bruk av veskene varierer.

Det har vært 14 planlagte arrangementer, noen arrangert av biblioteket og noen i samarbeid med andre. Arrangementene har foregått i og utenfor biblioteket.

2275 besøkte biblioteket i løpet av 2021, og det ble utlånt 2342 bøker.

Gjennom året har utlån til barn har økt noe, mens vi har litt lavere utlån til voksne.



**Bøker lånt på
biblioteket - 2021**

2 342 bøker



Kulturskolen

Kulturskolen har gjennom mange år primært drevet med opplæring innenfor musikkfaget.

I vårhalvåret fikk elevene i kulturskolen tilbud om å delta i sirkusgruppe og teatersport.

Til høstsesongen ble det ansatt musikkpedagog i kulturskolen som har drevet ei gruppe med musikklek og instrumentopplæring i SFO på torsdager.

Det har også vært tilbud om ukentlige dansetimer i regi av kulturskolen.

Av budsjettmessige årsaker har stillingen som kulturskolerektor stått vakant i 2021. Det pedagogiske ansvaret for kulturskolen har vært ivaretatt av Kommunalsjef for oppvekst og kultur.



**Barn med plass i
kommunal musikk-
og kulturskole - 2021**

14,1 %

Økonomi

REGNSKAP - Oppvekst og Kultur		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2021	2021	
10	Lønn	42 026 569	38 112 318	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	5 238 304	4 060 150	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	3 643 653	4 483 500	
14	Overføringsutgifter	2 031 913	750 000	
15	Finansutgifter	501 722	59 256	
16	Salgsinntekter	-2 430 077	-2 619 410	
17	Refusjoner	-4 159 720	-1 422 000	
18	Overføringsinntekter	-4 778 659	-1 472 159	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-1 250 663	-700 000	
TOTALT		40 823 043	41 251 655	-1



Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk eks. frivillig brannkorps	25
Antall lærlinger	0
Fordeling kvinner/menn	8/17
Sykefravær	4,7 %



Areal dekket av veier -
- 2021

2,52 km²



Areal dekket av bygninger
- 2021

0,33 km²

Introduksjon

Avdelingen ledes av én kommunalsjef, og det er til sammen 25 ansatte. Det er 5 ansatte i administrasjonen, 6 ansatte i enhet for drift og vedlikehold, 13 ansatte på renhold/vaskeri og 1 veterinær. Avdelingen har også arbeidsgiveransvar for brannkorpset, som p.t. består av 15 personer.

Avdelingen er ansvarlig for:

- Kommunens rolle som forvalter av lovverk knyttet til blant annet:
 - Plan- og byggesaksbehandling (f.eks. behandling av reguleringsplaner, føring av planregister, byggesaksbehandling, delingssaker, utsetting av nye grenser, føring av matrikkel osv.)
 - Forurensningsloven (f.eks. utslippstillatelser private avløpsanlegg, utslippstillatelser bedrifter (eks. oljeutskillere) og annen anleggsaktivitet)
 - Landbruks- og reindriftssaker (f.eks. jordlovsbehandling, tilskuddsordninger, motorferdsel i utmark, konsesjonssaker, skogbruksplaner, konfliktdempende tiltak reindrift - jordbruk)
 - Vegloven (f.eks. skiltvedtak, godkjenning og oppfølging av arbeidsvarslingsplaner på kommunale veger)
 - Eiendomsskatt (taksering, saksbehandling av eiendomsskatt, klagebehandling eiendomsskatt)
 - Hjorteviltforvaltning (f.eks. bestandsplaner, skadefelling, innsamling av kjeffer, føring av hjorteviltregister).
- Kommunens rolle som forvalter av ulike tilskuddsordninger:
 - Tilskuddsordninger knyttet til pandemi (Covid).
 - Kommunalt næringsfond.
 - Vefsnafondet.
- Veterinærtjenester (ordinær planlagt tjeneste og vaktberedskap).
- Kommunaltekniske tjenester innen veg, vann- og avløp:
 - Drift- og vedlikehold av 9,5 mil med kommunalt vegnett (ivaretagelse av brøytekontrakter, gatebelysning, skiltmateriell, skoging, grøfterensk, oppgrusing, rekkverk, bruer, stikkrenner, bergskjæring).
 - Produksjon og leveranse av rensset vann (drift av 8 vannverk og ivaretagelse av ledningsnett fra vannverk til kunder).
 - Mottak og behandling av slam (drift av 6 renseanlegg, flere pumpestasjoner og ledningsnett fra kunder til renseanlegg).
- Drift- og vedlikehold av kommunens bygningsmasse mm.:
 - Vedlikehold av kommunale formålsbygninger (32 bygg).
 - Renhold og vaskeri (renhold av alle bygg og drift av vaskeri på Helsetunet).
- Utleie- og vedlikehold av kommunens utleieenheter (62 enheter):
 - Kommunens part ved utleie av boliger (kontrakt, utlevering av nøkler, overlevering av bolig, gjennomgang av bolig ved opphør av leieforhold).
 - Vedlikehold av kommunens utleieboliger (54 enheter, 8 enheter på Helsetunet).
- Avdelingen gjennomfører også flere prosjekter:
 - Prosjektledelse ved Helsetunet.
 - Utvikling av et nytt næringsområde ved Vollen.
 - Etablering av nye lokaler til Tannhelsetjenesten.
 - Digitalisering av eiendomsarkiv.
- Brannvern:
 - Det frivillige brannkorpset består av 16 konstabler som administreres av felles brannsjef med Vefsn og Herøy kommuner. P.t. er 15 stillinger besatt. Feiing og tilsyn av fyringsanlegg er tjenester som kjøpes fra Vefsn kommune.

Driftsoppgaver

Avdelingen har gjennomført drifts-, forvaltnings- og saksbehandlingsoppgaver innenfor avdelingens virksomhets- og ansvarsområder.

Spesielt kan nevnes flg.:

Avdelingen har gjennomført sine drift- og vedlikeholdsoppgaver i en meget krevende tid. Spesielt bør ansatte på Renhold berømmes for å ha gjort en stor innsats i denne perioden.

Av øvrige oppgaver kan følgende trekkes frem:

- Tyngre vedlikehold på deler av Haustreisvegen
- Tyngre vedlikehold på deler av Hjerpåsvegen
- Etablering av Stormoen multibinge.
- Avsluttet prosjekt Helsetunet (overtakelse av brukere).
- Byttet altaner i Skolevegen 21.
- Ferdigstilling av Majavatn nye vannverk med nødstrømsaggregat og vannrensing.



Det nye kloakkrenseanlegget på Trofors 09.03.2021



Hytter i Grane
- 2021

735 hytter



Bor på
landbrukseiendom
- 2021

19,7 %

Ressursbruk

Økonomi

REGNSKAP – Teknisk/Næring		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2021	2021	
10	Lønn	16 045 887	15 173 403	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	19 875 133	15 812 300	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	2 210 506	1 555 000	
14	Overføringsutgifter	4 671 647	960 000	
15	Finansutgifter	13 546 945	13 333 675	
16	Salgsinntekter	-12 506 490	-11 684 400	
17	Refusjoner	-4 953 039	-260 000	
18	Overføringsinntekter	-1 187 531	-1 010 000	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-2 577 127	-1 781 240	
TOTALT		35 125 932	32 098 738	9

Framtidsutsikter

Kommunen har i forbindelse med utbygging av E6 Svenningelv – Lien en gylden mulighet til å øke sin attraktivitet som stoppested langs E6 og som et selvstendig reisemål. Avdelingen fungerer som en «driver» i dette arbeidet med primærmål å skape mest mulig aktivitet (arbeidsplasser og bolyst) til en lavest mulig investeringskostnad for kommunen. Avdelingen bidrar også inn i andre private og offentlige prosjekter som vil «løfte» Grane-samfunnet inn i fremtiden.

Personalressurser og arbeidsmengde

Avdelingen har for stor arbeidsmengde ift. tilgjengelige personalressurser både inne saksbehandlerkapasitet/prosjektlederkapasitet og innen renhold. I tillegg har avdelingen det siste året vært belastet med sykmeldinger som har medført et større etterslep på oppgaver og tjenester innenfor flere fagområder.

Fra 2021/22 økes avdelingens arbeidsmengde betydelig grunnet utbygging av ny E6 på 3 strekninger, samt utviklingen av det nye næringsområdet på Vollen. I tillegg må avdelingen løse flere oppgaver knyttet til Grane kirke og Grane gravlund.

Avdelingen skal også gjennomføre tyngre vedlikehold på bygningsmasse og veger, samt etablere vannforsyning til Fellingfors næringspark som beskrevet i Grane kommunes investeringsplan for 2022. Avdelingen skal også kontrahere og gjennomføre en reparasjon på eksisterende bru over til Stormo.

Kommunens rolle som forvalter av lovverk

Det er påbegynt et arbeid med å digitalisere kommunale reguleringsplaner og etablering av et digitalt planarkiv. Når jobben er ferdigstilt vil produktet gi en positiv effekt både for søkere og for kommunens behandling av dispensasjonssaker, byggesaker og delings-søknader. Når digitaliseringen av kommunens eget planverk er ferdig bør kommunen rette fokus mot digitalisering av ledningsnett og temadata.

Kommuneplanens arealdel er et svært viktig styringsredskap. I Grane kommune begynner kommuneplanens arealdel å trekke på årene. Kommunen bør således innen kort tid ferdigstille kommuneplanens samfunnsdel, slik at arbeidet med kommuneplanens areal kan starte.

Veger

Predikerte klimaendringer tilsier at nedbørsmengden i Grane vil øke betraktelig i årene som kommer. Veivedlikeholdet burde vært intensivert med grøfting, nedtaking av kanter langs grusvegene, skoging av vegetasjon inntil vegene og påkjøring av knuste masser. Videre bør utskifting av stikkrenner prioriteres.

Grane kommune har videre fått kartlagt tilstanden på de kommunale bruene (totalt 22 stk). For bru over Austervefsna (vei til Stormo) er tilstanden kritisk. For 11 av bruene er det observert skader av betydning for bruenes bæreevne.

Det er et generelt stort vedlikeholdsbehov på veier og bruer, men det er ikke mulig innenfor driftsbudsjettet å utføre mer enn det som absolutt er nødvendig (det er ikke funnet rom for bruvedlikehold i driftsbudsjettet). Dette gjør at spesielt grusveiene blir sårbare for skader og redusert fremkommelighet i perioder med store nedbørsmengder og i vårløsningen.

Bygninger

Det er et generelt løpende vedlikeholdsbehov av Grane kommunes bygningsmasse. Vedlikeholdsbehovet omfatter både innvendig og utvendig vedlikehold og gjelder både boenheter og andre bygninger.

Konsekvenser av manglende vedlikehold er at bygningsdelenes levetid forkortes og at følgeskader oppstår. Kostnaden flyttes da etter hvert over fra driftsbudsjettet til investeringsbudsjettet.

Målet må være å kunne gjennomføre et planmessig og løpende vedlikehold, men med et begrenset budsjett er ikke dette mulig. Vedlikeholdet blir nå utført der behovet er størst og når det er praktisk mulig å gjennomføre vedlikehold.

Produksjon av vann

Styringssystem ved Trofors vannverk har overskrevet forventet levetid og bør byttes i løpet av kort tid. Kapasiteten ved Trofors vannverk bør oppgraderes innen 5 år (vannverket produserer på maksimalt nivå nå).

Videre er det utfordringer knyttet til lekkasjer på ledningsnett fra flere vannverk til kunder. Grane kommune må også etablere en plan for hvordan fordelingsnett skal ivaretas (pålegg fra mattilsynet).

Kommunen har i liten grad lager av nødvendige reservedeler/slitedeler, og kan få utfordringer ved plutselige hendelser. Det er således ønskelig å kunne etablere et lite lager med reparasjonsdeler.

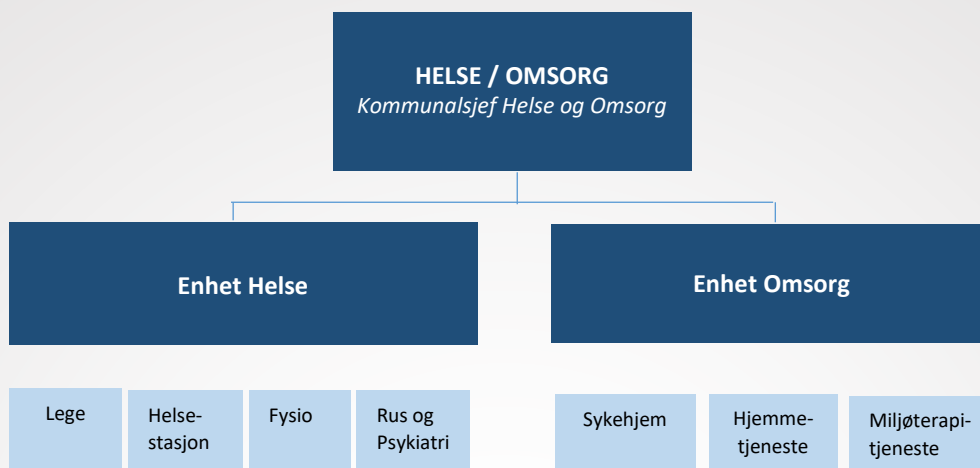
Rensing av slam (avløpsvann)

I Svenningdal og i Leiren i Fiplingdal må det etableres nye renseanlegg.

Brannvern

Grane kommune har et robust brannvern. I henhold til ROS-analyse må brannvesenet tilføres midler for å kunne kjøpe inn nødvendig utstyr de påfølgende årene.

Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	60
Antall faste stillinger	94
Fordeling faglærte / ufaglærte	61 faglærte / 33 ufaglærte
Antall lærlinger	2
Fordeling kvinner/ menn	86 kvinner / 8 menn
Sykefravær	7,4 %



Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på sykehjem - 2021

13 %



Andel innbyggere 80 år og over som bruker hjemmetjenester - 2021

20,9 %

Introduksjon

Enhetene for helse og omsorg er de største tjenesteleverandørene i kommunen. Det er omfattende lovverk som ivaretas av dyktige medarbeidere slik at innbyggerne i Grane sikres de tjenester de har behov for- og krav på.

Etter at omorganisering ble iverksatt fra 01.11.2020, har helse og omsorg jobbet med å tilpasse seg den nye organisasjonsformen og gjennom tett og nært samarbeid har utfordringer blitt tatt på strak arm. 2021 er et år som har vist hvor dyktige vi er på å tilpasse oss raske, skiftende krav; vi har levd i kohorter, installert oss i hjemmekontor, testet, informert, vaksinert – alt mens de daglige tjenestene har blitt levert.

Enhetsleder helse ble ansatt 01.01.2021. Stillingen har delt funksjonsområde mellom 50 % som leder for helsetjenestene og 50 % lederstøtte mot tjenestene innen omsorg, med fokus på

HMS for HO. Da kommunen startet opp vaksinerings mot Covid-19 i januar 2021, ble det ikke ansatt koordinator for dette arbeidet. Enhetsleder helse gikk inn i denne funksjonen og det har medført at mange av hennes opprinnelige oppgaver har blitt satt på vent. Det er lagt ned store ressurser i logistikk rundt tilbud og utførelse av vaksinerings til innbyggerne i Grane.

Enhetsleder omsorg leder 3 tjenesteområder og dette innebærer blant annet personalansvar for ca 100 medarbeidere i drift 24/7/365. Det meste av enhetsleders arbeidsoppgaver er følgelig av administrativt art; lønnskjøring, arbeidsavtaler, permisjoner, ferieavvikling, tett oppfølging av sykemeldte – dette er de viktige oppgavene som utføres kontinuerlig. Gjennom 2021 har sykefraværet innen omsorg vært stabilt, men i tillegg er det vakante stillinger som vi ikke har søkere til og dette er en utfordring vi deler med våre nabokommuner. Spesielt merker vi økende behov for ressurser i Miljøterapitjenesten og der er det veldig vanskelig å rekruttere.



Økonomi

REGNSKAP - Helse og Omsorg		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2021	2021	
10	Lønn	50 825 860	52 007 682	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	5 240 971	3 445 802	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	697 319	546 000	
14	Overføringsutgifter	1 077 863	0	
15	Finansutgifter	1 173 437	50 676	
16	Salgsinntekter	-4 790 780	-5 033 000	
17	Refusjoner	-13 411 235	-11 202 692	
18	Overføringsinntekter	-1 943 533	-35 000	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-52 088	0	
TOTALT		38 817 813	39 779 468	-2



Nytt helsetun stod innflyttingsklart november 2021

Tabell 1: Aktiviteter, utfordringer, ressursbruk og framtidsutsikter:

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Kommunal-sjef Helse og Omsorg	Leve Hele Livet – prosjektleder.	Arb gruppe nedsatt, synkende medvirkning av gruppemedl.	Fokus på denne reformen, gjennomført innbyggerdialog 2021.	LHL går inn som en viktig del i samfunnsplanen. Vil fortsatt være fokus.
	Arbeidsmiljøkart-legging i omsorg.	Kommunen skal ha system for kartlegging av arbeidsmiljø, i omsorg ble dette gjennomført sept/okt 2021.	Innleid firma – Godt Arbeidsmiljø AS; til gjennomføring av intervju med hver enkelt ansatt.	Rapportene fra us presentert mars 2022, fokusområder vil jobbes videre med i de enkelte enhetene.
	Søke eksterne tilskuddsordninger, bla kompetanse og innovasjonstilskudd	Mye tid som brukes i søknader, og enda mer i rapporteringer.	Regnskap skal revisor-behandles, kreves stadig mer av rapportering.	Kommunen har mottatt kr. 282.000,- i tilskudd til kompetanseheving, gir oss rikelig anledning til videreutvikling av tjenestene.
	Startet MBA i relasjonsledelse.		Innvilget permisjon med lønn samt dekket kostnader for litteratur / reiser / opphold samlinger.	Oppstart høst 2021, ferdig vår 2024.
	Samarbeid med Helgeland Rehabilitering.	Få søkere. 1 bruker i 2021, benyttet 14 døgn.	73 døgn tilgjengelige	Avtalen videreført 2022: Ergoterapitjeneste ivaretas gjennom dette.
Enhetsleder Helse	Bli kjent med enhetene i helse. Covid vaksinerings.	Koordinator for vaksinerings ikke ansatt, enhetsleder tok rollen selv. Har dermed ikke fått fungert som leder for tjenestene slik tiltenkt. Kontor et stykke unna tjenestene i Helse.	80 % av stillingsressurs. Ikke budsjettert for.	Covidpandemi over? Fortsatt noe vaksinasjon etter 2021. Etablert faste møtepunkt med tjenestene i helse. Planlegger mer bruk av mobilt kontor.
	Søk tilskuddsordn. Smittevernmidler til psykisk helse.	Fikk kr. 300.000,-. Ingen søkere til prosjektstillingen.		Fikk 50 % prosjekt medarbeider fra nov 2021 – fortsetter i 2022.

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Enhetsleder Helse forts.	Startet MBA i relasjonsledelse.		Innvilget permisjon med lønn samt dekket kostnader for litteratur/reiser/ opphold samlinger.	Oppstart høst 2021.
Legekontor	Årsverk: 5,5			
	Kommunelege 1 er også smittevernlege.	Brukt mye tid på beredskap/ tilrettelegging/informasjon.	Beregnet tidsbruk: Tilsvarende 50 % stilling. Kommuneoverlege deltatt på ukentlige møter med statsforvalter (1time).	Forventes å avta gjennom vår 2022.
	Covid-19.	Kommunikasjon en utfordring, spesielt i forbindelse med nye regler som stadig endret seg.	Leger har brukt flere timer på utvalg av pasienter i risiko.	
	Testing for Covid-19.	Flere legetimer går bort til covid-testing.	Ca. 3 legetimer pr. dag.	
	Kommuneoverlege. Kommunelege 2. Legestudent x 3 pr år.	Kommuneoverlege borte 4 måneder ifb. foreldreperm. Kommunelege 2 borte de siste 5 månedene av året pga. spesialisering i sykehus.	I begge fravær ble LIS1 som var ferdig med tjenestene ansatt i vikariatene slik at innleie ble rimeligere enn beregnet. Kommunelege 1 er veileder, kommunen mottar ca 55 000 kr for hver praksisperiode.	Kommunelege 2 sa opp sin stilling fra feb 2022. LIS1 fra mars 22 takket nei, ikke fått erstatter.
	- Jevnlig veiledning/møter/øvelser for legene med Hattfjelldal legekontor. - Være lett tilgjengelig for befolkningen. En del telefonutfordringer ute av drift. - Imøtekomme all behov for ø-hjelp på dagtid slik at legevakta ikke blir belastet. - Bruk av jordmor; GU og spørsmål rundt prevensjon, avlaster legene. - Kurs for legekontor som har legestudent. Helsesekretær på 2-dagerkurs. Gjennomført. - Gode samarbeidsrutiner innad i avdelingen og på tvers av avdelinger. Utfordring å opprettholde det gode samarbeidet med psykisk helse og rustjenesten etter flyttingen. - Ca. 3 timer pr uke brukt til registrering av vaksinasjon mot covid i sysvak.			

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Helsestasjon	1,1 årsverk helsesykepleier - 0,2 årsverk jordmor			
	0,8 årsverk prosjekt: Styrking av helsestasjon- og skolehelsetjeneste.	Økte utfordringer i barnefamilier+ ungdom som sliter psykisk. Er nødvendig å styrke helsestasjonstjenesten med 1 årsverk helsesykepleier.	1 fast dag pr uke i småskolen. 3-4 dager pr. uke i mellomtrinn og ungdomstrinn.	Sykepleier i prosjekt har forpliktet seg til å videreutdanne seg til helsesykepleier – Oppstart 2022 høst.
	Kundegrunnlag: 300 barn og ungdom (0-20år) med foreldre / familie. Antall flykninger / arbeidsinnvandrere er stabil. Oppfølging av gravide og deres familier.		4 dager pr. uke helsestasjon.	Deltar i veiledning med BUP. Deltar i konsultasjons-team med psykolog for spe- og småbarn. Fokus på tidlig inn (tidlig intervensjon).
	Covid-19 vaksinerings.		Helsesykepleierne brukt ca. 0,25 årsverk til Covid-vaksinerings.	
	Kompetanseheving: • Barnas beste • Forebygging vold og overgrep • Barn som pårørende • Psykososialt krisearbeid- selvmord Zippys venner: Sykepleier i prosjekt sertifisert Zippy-lærer 1.-4. klasse.			
	Jobbe tverrfaglig, medvirke i prosjekt «Utenfor-regnskap» for bedre forebygging. Dette inkluderer også jordmor.		Delta i utforming av familieenhet, være en del av enheten.	Jobbe tverrfaglig, medvirke i prosjekt «Utenfor-regnskap» for bedre forebygging. Dette inkluderer også jordmor.
	Samarbeid på tvers av avdelinger i kommunen.	Merkes at psykisk helse- og rus-tjenesten ikke er samlokalisert lengre: litt vanskeligere å opprettholde det nære samarbeidet.		

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Psykisk helse og rus	Behovet for kommunale psykisk helse- og rus tjenester er økende. Årsakene er bl.a. at det kommunale tjenestetilbudet skal gi behandling. Pasienter gis et kortere behandlingsopphold i spesialisthelsetjenesten og flere henvises, eller søker hjelp selv. Vi ser en økt sårbarhet spesielt hos barn og unge. Om dette har tilknytning til pågående pandemi er noe usikkert, men sannsynlig.			
	3 pers fordelt på 2,1 årsverk. Prosjektstilling.		50 % prosjektstilling omgjort til fast stilling januar 2022. Delta i utforming av familieenhet, være en del av enheten.	
	Rusmiddelpolitisk handlingsplan 2018-2021.		Utsatt, planen revideres ila. vår 2022.	
	Pas: 63 Lav-terskel: 10 Prosjekt Barn og familie: 16 Pluss forebyggende arbeid og grupper. Ca. 60 stk.		Lavterskel, tidlig inn og godt tverrfaglig samarbeid ifht barn og unge viser positiv effekt.	
	Barneansvarlig og barnekontakter ifht barn som pårørende-, økt kompetanse på området barn og familie, og barn og unge generelt viser god effekt. Godt samarbeid ifht miljøterapeuter i skolen.			
	”Integrering, arbeidstrening og folkehelse” kommunalt rusarbeid.	Avslutning av prosjekt grunnet ikke innfridd omgjøring av prosjektstilling til fast stilling.	Prosjektstilling 15 %. Vi har erfart en positiv holdningsendring overfor brukergruppen. Fredagscafe ved COOP, og ansatt med brukererfaring er et viktig bidrag til dette.	
	Barn og familie - Barn som pårørende» – Forebygging av ungt utenforskap		100 % prosjektstilling. Tilskudd kr. 600.000,-.	50 % stilling omgjort til fast stilling jan. 2022.
	Kompetanse-heving: • Forebygging av selvmord, VIVAT kurs • Helseledelse, juss • Veiledningsteori og -metodikk	Utsatt til 2022 grunnet pandemi		

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Psyiskisk helse og rus forts.	Krav om kommune-psykolog fra 2020.		Grane kommune har inngått samarbeid med nabokommuner. Dette har vært under endring. Inneværende avtale, fra 2021 er mellom Hemnes og Grane med henholdsvis 75 % og 25 % stilling.	
	Psykososial kriseplan 2022-2025. utarbeidet ny versjon.		Planen ferdigbehandlet våren 2021.	
	Det merkes at psykisk helse- og rus-tjenesten ikke er samlokalisert lengre med øvrige enheter innen helse, litt vanskeligere å opprettholde det nære samarbeidet.			
Fysioterapi	Fysioterapitjenesten tilbyr innbyggere fysikalsk behandling med muskel- og skjelettslidelser i form av ambulatorisk behandling, behandling for pasienter i sykehjemmet og oppfølging hjemme av pasienter med funksjonsnedsettelse. Barn i skolen får tilbud av oppfølging eller fysikalsk behandling gjennom både helsestasjon, skole og fastlege. Barn på 4-måneder blir tilbudt kontroll av motorisk utvikling. Nye installasjoner i Helsetunet fungerer godt. Det er lettere å samarbeide med fastlege, helsestasjon, hjemmetjeneste og sykehjemmet når man er alle sammen i samme bygget. Kommunikasjon er alltid en utfordring. Selv om mange områder fungerer bra nok vil det alltid oppstå noen små avvik. Når det gjelder barn, har det blitt vanskelig noen ganger å koordinere samarbeidet med instanser som er langt unna og man får sjelden kontakt med som f.eks. enkelte spesialiserte tjenester i sykehuset og enkelte rehabiliteringsinstitusjoner. I denne situasjonen er det lett at det oppstår misforståelser og motsigende meldinger, spesielt med foreldrene og barn som ikke snakker norsk eller engelsk. Ofte forstår foreldrene at barn skal få «trening» av- eller oftere direkte oppfølging av fysioterapeuten enn pasienten trenger. Forebygging er noe som har blitt nedlagt da den andre fysioterapeuten i tjenesten sa opp i slutten av 2017. Dette bør bli styrt av en fysioterapeut, men undertegnede mangler kapasitet for å drive med helsefremmende arbeid.			
	Kompetanse-heving: • Små digitale kurs: 28 stk.			

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Fysioterapi forts.	Totalt 1699 behandlinger på 170 enkelt-pasienter; inkludert 191 undersøkelser. 1662 behandlinger til pasienter fra og med 16 år inkludert institusjons-pasienter og hjemmebesøk.	Mangles fortsatt en journalsystem med mulighet til sende henv. til alle avd. i landet fra fysioterapijournal. Rekvisisjon / henvisning i posten til bildediagnostikk til Helgelands-sykehuset, ingen mulighet til å sende elektronisk, medfører forsinkelse før henvisning blir vurdert og pasient satt i kø. Sykemelding: Finnes ingen skjema i journalsystemet. Dette begrenser noe mulighet til avlaste fastlegene. Digitalt system for å bestille drosjer og lignende via pasientreiser mangler.	100 %	Alt dette skjer i tett samarbeid med de nødvendige instanser. Vanligvis fastlege, sykehjemmet, hjemmetjenesten, skole og helsestasjon. Koordinering med hjemtjenesten og sykehjemmet skjer med inntaksmøte ukentlig. Med fastlege holder vi møte en gang i måned og med helseavdeling også en gang i måned.
Enhetsleder Omsorg	Finne sin rolle som leder for 3 store enheter etter omorganisering.	Personalansvar for mange, oppgis av flere å være «savnet».		Fra juni 2022 ansatt merkantil personell til å ivareta administrative oppgaver.
	Korona	Smitteverntiltak for å forhindre smitte til de eldste og sykeste innbyggerne i Grane. Frigi sykepleiere til vaksinerings; innleie av annet personell.		
	Prosess omorganisering – Prosjekt teamlederfunksj.	Korona har medført lite fysiske møter for å diskutere mulige tiltak. Medarb. følger seg lite involvert.	Prosjekt Teamledere innen omsorg eies av kvalitetsutvalget, startet høst 2021.	Evalueres april 2022, da for å finne ut om dette er hensiktsmessig.

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Enhetsleder Omsorg forts.	Tilbud til hjemmeboende demente, 2 dager/uke	Begrensninger som følge av Korona Dagaktivitetsstua har vært disponert til vaksinerings – periodevis begrenset tilbud til dagaktivitet.	0,75 årsverk – omdisponerte ressurser fra BPA.	Tilbudet er populært og tjenesten er knyttet opp mot demensteamet i Grane. 2022: Ansatt 2 x 25%, 25% vakant.
	Utarbeidet nye turnusplaner for alle tjenester i omsorg – høst 2021.	For mange små stillingsbrøker for å få dekket helger.		Se på alternative turnusplaner - heltidsprosjekt.
	Innovasjon: 14 ansatte er under utdanning til helsefagarbeider, startet høst 2021. Har oppfølging av voksenopplæringen i Grane.		Grane fått kr. 100.000,- til dette prosjektet – dekker innleie og undervisningsutstyr.	Avsluttende eksamen vår 2022.
Grane sykehjem	21,10 årsverk + lærling	Flere vakante stillinger. Små helgestillinger. Utfordrende rekrutterings-situasjon. Stor andel ufaglærte.		Vi har fokus på heltidskultur og har hatt «oppstartsmøte» med repr fra Hemnes kommune. 14 ansatte under utdanning, med forventet ex vår 2022.
	Økning av antall plasser fra nov 2020: Fra 21 til 24 Definerte sengeplasser: • 1 ØHD • 6 kortidsplasser • 17 langtidsplaser Brukte ØHD-døgn: • 21 døgn fordelt på 15 innleggelser Liggedøgn kortidsopphold: • 1513 Liggedøgn langtidsopphold: • 6022	ØHD: Lavt forbruk av denne tjenesten (7,8%)	Lovpålagt tjeneste som krever sykepleier 24/7 og tilsyn av lege daglig.	

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Grane sykehjem forts.	Prosjekt teamleder 1 sykepleier			
	Mer avanserte behandlingsformer for pasienter som skrives ut fra spesialisthelsetjenesten. Krever mer sykepleierkompetanse.	Krav om sykepleierkompetanse 24/7.	Må øke kompetansen hos den enkelte sykepleier slik at ikke behandling er begrenset til enkelte personer.	Kravene til behandling vil fortsette å øke inn i fremtiden.
	«Bodd seg inn» i nytt sykehjem.	Etablere nye rutiner i nytt bygg. Noen tekniske utfordringer – som f.eks dørlåser som ikke fungerte tilfredsstillende.	Skanska har rettet opp feil og mangler gjennom flere runder.	Går seg til med tiden. Ser for behov for utvidelse av velferdsteknologi.
	Korona.	Begrensninger og restriksjoner i besøk til beboerne har medført behov for utarbeidelse av retningslinjer. Samtidig fokus på kompenserende tiltak til beboerne som får mindre kontakt med sine kjære.	Økte ressurser innen renhold – denne tjenesten ble flyttet til teknisk i forbindelse med omorganiseringen.	
	Kompetanseheving: • Kreftomsorg og palliativ omsorg, fagskole • Demensomsorg og alderspsykiatri, fagskole • Demensomsorgens ABC, 4 ansatte • Helseledelse, juss • Kurs palliasjon • Nettverk Gode pasientforløp • Prosjekt/Implementering av gode smittevernsrutiner			Avsluttes vår 2022

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Grane sykehjem forts.	Kjøkkentjenesten, 2,85 årsverk + 1 lærling .	Fravær i form av sykemeldte og vakanser gjennom store deler av året. Mot slutten av 2021 kom flere stillinger på plass.		Alle stillinger besatt fra 2022, forventer normal drift etter som pandemien gradvis går over. Her er kapasitet til å utvide produksjonen av mat dersom det skulle være ønskelig.
Hjemmetjenesten	Årsverk: 11,7	Som følge av medisinsk teknisk utvikling i behandling/omsorg kreves det ny organisering av sykepleiertjenesten – sykepleier i stab.		
	Prosjekt teamleder, 1 sykepleier • Helseledelse, juss			
	Hjemmesykepleie: • 62 brukere Praktisk bistand: • 29 Matombringing: • 29 Trygghetsalarmer: • 30	Hjemmetjenesten har ikke kapasitet eller egnet utstyr som imøtekommer mattilsynets krav for levering av varm middag til alle som ønsker. I forbindelse med flytting til nytt helsetun overtok hjemmetjenesten selv respons-mottaker av trygghetsalarmer.	Tidligere kjøpt tjeneste fra privat aktør. Mindre kostnader nå.	

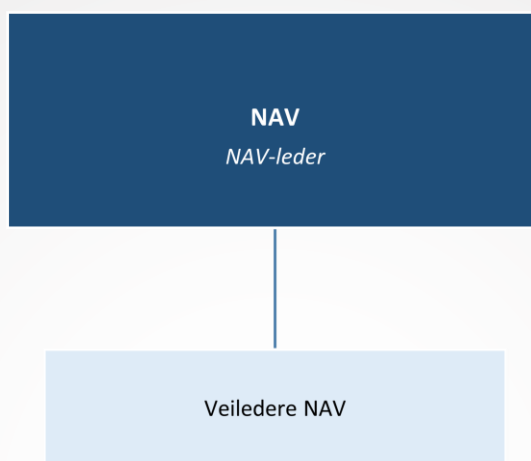
Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Hjemme-tjenesten forts.	Mer avanserte behandlingsformer for pasienter i hjemmebaserte tjenester. Krever mer sykepleier-kompetanse.	Når ikke sykepleier er på vakt 24/7, vil noen av behandlingene måtte foregå på sykehjemmet der det er krav om spl døgnet rundt.	Må øke kompetansen hos den enkelte sykepleier slik at ikke behandling er begrenset til enkelte personer.	Kravene til behandling vil fortsette å øke inn i fremtiden.
	Bytte av biler til hjemmetjenesten.	Det er inngått leasingavtaler på 2 biler, disse er dieseldrevet.		Se på leasing av el- biler inn i fremtiden.
	Kreftsykepleier avsluttet sitt arbeidsforhold høst 2021.	Behov for dette tilbudet.	Oppfordre til videreutdanning.	Sette av midler til denne utdanningen.
Dagtilbud hjemme-boende demente	Årsverk: 0,75 Antall brukere: • 6 - 8 Tilbud 2 dager/uke Demensteam er tilknyttet denne tjenesten.			
Miljøterapi-tjenesten	Årsverk: 8,9	Små stillinger. Jobbes mest på ettermiddag, natt og helg. Mange ufaglærte. Utfordrende rekruttering situasjon.		
	Endring og økning av tjenestetilbud.	Utfordringer med å imøtekomme alle behov og ønsker fra brukergruppen. Dette skyldes i stor grad mangel på personell, lite rekruttering. MTT leverer tjenester i flere bygninger. Dette innebærer at personellressurser i liten grad kan sambrukes.	Det vurderes kontinuerlig hvordan disponere personell på best mulig måte. Sendt forespørsel til andre kommuner om kjøp av tjenester.	2022: Forprosjekt for å se på alternative bygningsmasser mtp samdrift.

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Miljøterapi-tjenesten forts.	Miljøterapeut med sykepleier-kompetanse.	Utfordrende saker som har krevd mye ressurser for miljøterapeuten.	Innenfor budsjett.	
	Prosjekt teamleder, 1 sykepleier.	Avsluttet sitt arbeidsforhold feb. 2022.		



Utsikt fra Helsetunet mot barnehagen

Organisasjonskart for avdelingen

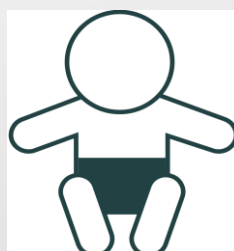


Tema	Rapport
Antall årsverk	1,5 (kommunal del) 2,5 (statlig del)
Antall lærlinger	0
Fordeling kvinner/ menn	3 kvinner / 1 mann
Sykefravær	0 %



Beboere per
husholdning - 2020

2,12 personer



Fødte – 2021

10 personer

Introduksjon

NAV Grane er ansvarlig for tjenester i av 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.

Arbeidsledigheten er ikke høy i vårt tjenesteområdet og selv om det har vært covid-19 så har vi klart å få formiddlet dem som har behov for jobb.

Husbankens tilskuddsordning

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

Sosialtjenesten

Det er en stortingsmelding som ligger som grunnlag, tjenester skal leveres likt uavhengig av hvor du er bosatt. Større fagmiljø er også vektlagt.

NAV er opptatt av brukers rettigheter og at den enkelte kan kunne gis muligheter utfra de utfordringer de har.

Ressursbruk

Økonomi

REGNSKAP - NAV		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2021	2021	
10	Lønn	1 167 516	1 002 668	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	710 615	31 500	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	2 358	0	
14	Overføringsutgifter	1 117 565	1 000 000	
15	Finansutgifter	65 000	842 000	
17	Refusjoner	-18 033	0	
18	Overføringsinntekter	-964 000	-762 000	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-436 640	-50 000	
TOTALT		1 644 380	2 064 168	-20