

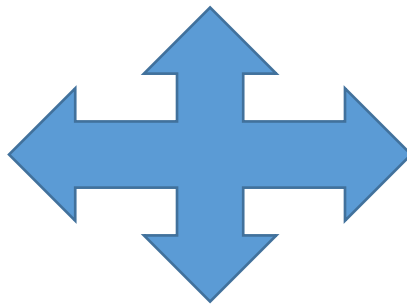


Grane Kommune



Årsberetning 2020

Revidert versjon



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

www.grane.kommune.no

post@grane.kommune.no

Innholdsfortegnelse

Kommunelovens krav	3
Rådmannens 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	29
Teknisk og Næring	37
Helse og Omsorg	41
Nav Grane	50

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.



Rådmannens kommentarer

Med dette legges årsberetningen for Grane kommune 2020 frem for politisk behandling. Kommunelovens regnskapsforskrift framhever årsberetningen som et av kommunens viktigste dokumenter. Årsrapport 2020 er, sammen med kommuneregnskapet, beretningen om ressursbruken og tjenestetilbudet i Grane kommune i 2010. 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.

Driftsåret 2020 ble meget spesielt. Pandemien har naturligvis preget Grane samfunnet og Grane kommune som organisasjon. Året har vært preget av beredskap, smittevern, TISK, stadig nye lover både lokale og nasjonale. Det har fortsatt inn i 2021. Det er grunn til å tro at en del ting nok vil være endret i overskuelig fremtid. Rådmannens vurdering er at Grane kommune har jobbet godt gjennom pandemien. Her fortjener kommunens ansatte ros for å være tilpasningsdyktige og fleksible.

Kommunen har ansvar for et mangfold av oppgaver, og innbyggerne vil møte den kommunale virksomhet under alle stadier i livsløpet. Kommunen har et betydelig samfunnsoppdrag. Derfor vil hovedfokuset alltid være rettet mot at kvaliteten og omfanget på de tjenestene som gis innbyggere skal være best mulig ut fra de ressurser en har tilgjengelig. For å lykkes med dette er en helt avhengig av våre ansatte og hvordan vi organiserer tjenestene.

«Til det beste for innbyggere/brukere, ansatte og arbeidsgiver»

Årsregnskapet for 2020 viser et svakt netto driftsresultat. Årsaken til dette er betydelig bruk av Vefsnafondet sammenlignet med tidligere år, samt at lånegjelda har økt. Har ikke det vært for denne ekstraordinære bruken av Vefsnafondet vil Grane kommune hatt et netto driftsresultat på 5,8 %.

Kommunens økonomi fremover kan bli anstrengt med tanke på kommunal økonomisk bærekraft. For å sikre gode tjenester til befolkningen (både nåværende og kommende generasjoner) er en helt avhengig av å ha nødvendig økonomisk handlingsrom. Økt positivt nettodriftsresultat vil gi kommunen bedre soliditet med penger på bok. Dette i form av større disposisjonsfond samt mulighet for økt betjeningsevne av renter og avdrag på lånefinansierte investeringer og egenkapital i forbindelse med fremtidige investeringer.

Rådmannen er av den oppfatning at rammevilkårene for kommunen ikke kan forventes å bli bedre enn i dag. Det er en klar tendens til at inntektene reduseres samtidig som en ser en kostnadsøkning.

Mer detaljert om ulike økonomiske tallstørrelser fremkommer i eget kapittel senere i årsmeldingen.

Driftsårets 2020 store høydepunkt var åpningen av Grane Helsetun. Det har ført Grane kommune inn i en ny tid på hvordan vi utfører våre helse og omsorgstjenester. Byggingen av Helsetunet ble avsluttet i 2020. Bygget ble tatt i bruk i november og har utgjort en stor kvalitetsforbedring for brukere og ansatte. Regnskapsmessig blir prosjektet fullført i 2021, fordi restarbeider har vært utført etter årsskiftet.

Utfordringen fremover er demografien. Befolkningsutviklingen Grane er den avgjørende faktoren for kommunens videre eksistens på sikt. Slik utviklingen har vært med en nedgang i innbyggere, negative fødselstall de siste årene, og netto utflytting, så må kommunen påregnes å gjøre endringer i driften for å kunne levere nødvendige tjenester i alle sektorer i fremtiden.

Øyvind Toft
Rådmann

Økonomisk resultat - Overordnet



Kommunens driftsinntekter
pr. innbygger – 2020:

133 736 kroner

KOMMUNENS DRIFTSINNTEKTER BESTÅR AV:

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

Driftsresultat – 2020



-1,97 prosent



Kommunens driftsutgifter
pr. innbygger – 2020:

130 424 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.

Se note 17 i regnskapet; pga. store tilskudd fra Vefsnafondet

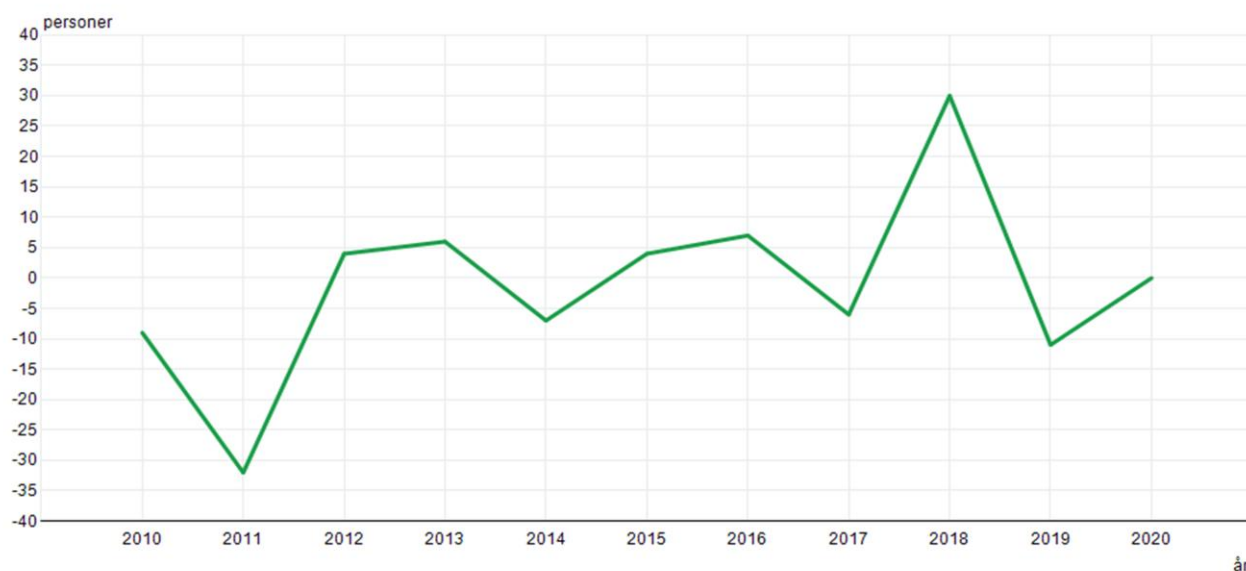
Befolkning



Folketallet i Grane kommune
4. kvartal 2020

1 453 innbyggere

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



Kilde: Statistisk sentralbyrå

4. kvartal 2019 hadde Grane kommune 1482 innbyggere. Det tilsvarer en nedgang på 29 personer i 2020. Det er andre året på rad med 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	26	28
5-9 år	43	28
10-14 år	41	42
15-19 år	52	40
20-24 år	55	44
25-29 år	28	30
30-34 år	49	40
35-39 år	41	34
40-44 år	41	31
45-49 år	35	41
50-54 år	65	48
55-59 år	48	50
60-64 år	58	46
65-69 år	57	46
70-74 år	48	32
75-79 år	34	43
80-84 år	39	27
85-89 år	13	27
90-94 år	5	7
95-99 år	1	4
100 år eller eldre	1	0

Arbeid og utdanning

Hva innbyggerne arbeider med?

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

	Grane
Jordbruk, skogbruk og fiske	64
Sekundærnæringer	247
Varehandel, hotell og restaurant, samferdsel, finanstjen., forretningsmessig tjen., eiendom	123
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	46
Undervisning	48
Helse- og sosialtjenester	174
Personlig tjenesteyting	19

Inntekt etter skatt for husholdningene

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

	Grane
Grunnskolenivå	450
Videregående skolenivå	542
Universitets- og høghskolenivå, kort	183
Universitets- og høghskolenivå, lang	40
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	8

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

	Grane
Aleneboende	350000
Par uten barn	727000
Par med barn 0-17 år	1053000
Enslig mor/far med barn 0-17 år	499000

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

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		2020	2020	
10	Lønn	1 264 969	1 509 523	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	865 470	826 809	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	865 614	854 628	
14	Overføringsutgifter	3 936 578	3 456 000	
15	Finansutgifter	475 000	0	
16	Salgsinntekter	-200	0	
17	Refusjoner	-775 752	0	
TOTALT		6 406 679	6 646 960	-4

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

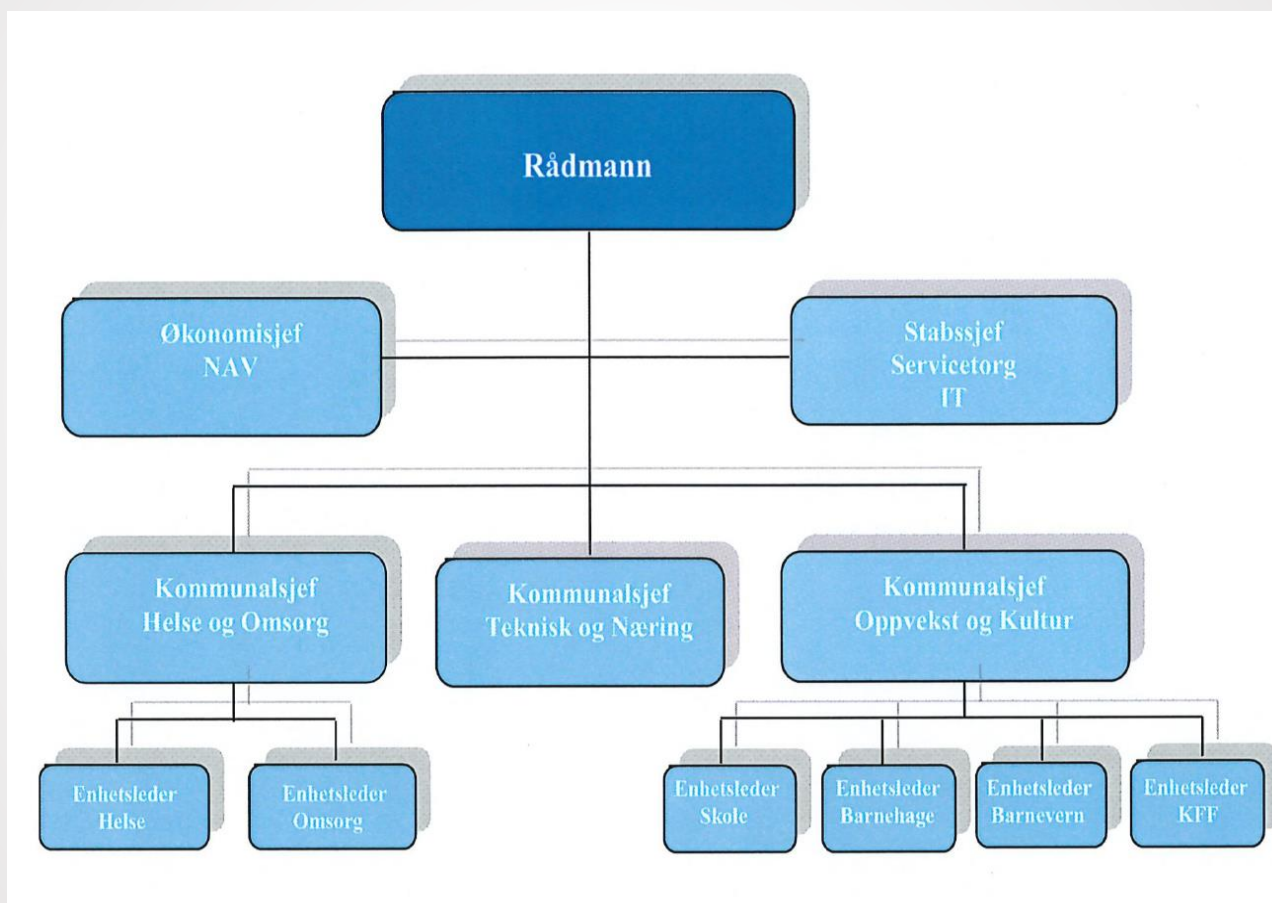
Politisk utvalg	Antall møter	Politiske saker	Referatsaker	Delegasjonssaker
ADM	2	0	88	0
AMU	3	2	1	0
FS	14	50	28	33
FOND	8	16	6	0
KS	9	84	15	4
NN-utvalget	10	32	6	112
OK-utvalget	5	7	1	71
HO-utvalget	4	8	8	3
Råd for eldre og funksj.	6	6	2	2

Saker som er behandlet i Kommunestyret i 2020 er redegjort for i sak 21/765.

Organisasjonsstruktur

Ny organisasjonsstruktur ble iverksatt 01.11.2020. Administrasjonen har brukt mye tid og ressurser på implementering av ny organisasjonsstruktur i løpet av 2020.

Ny organisasjonsstruktur skal evalueres etter et års drift.



Internkontroll, GDPR og etiske vurderinger

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

Se vedlegg om hvordan administrasjonen har fulgt opp kommunestyrets vedtak.

Rådmann i Grane kommune godkjenner saksframlegg som skal fremmes politiske organ. Dette skjer ved en godkjennings-ordning i saksbehandlersystemet i Websak.

I 2020 er det innenfor internkontrollen, jobbet videre med å få mer på plass i personvernappen (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 kjøper tjenesten med personvernombud fra Sureway AS, med kontrakt på 2 år.

Grane kommune bruker kvalitetslosen/Compilo som internkontrollsystem for egenkontroll av administrasjonens arbeid jfr relevant lovverk. I retningslinjene ligger også rutiner for varsling. Avvik fra rutiner og avvik med konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet skal registreres via dette systemet.

Vi har felles personvernombud sammen med flere andre kommuner. Det jobbes med opplæring av alle ansatte for å kunne få tatt systemet i bruk og lage statistikk på dette området. Innen utgangen av 2020 er vi nesten i mål med opplæring av alle ansatte. I løpet av første kvartal neste år skal vi være i mål.

Videre blir dette et ansvar for ledere å lære opp nye ansatte videre.

HR-området, Human Resources / Human kapitalen 2020

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 lønnsystemene, 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 avdelinger kontinuerlig. Jobbe med de tiltak hver avdeling ser som nødvendig for å utvikle organisasjonen og ha et godt arbeidsmiljø.

I 2021 har det vært gjennomført medarbeiderundersøkelser på kommunehuset. Videre jobbes det med å ta tak i det som er fremkommet i undersøkelsen og gjøre tiltak.

Sykefravær

Sykefraværet i Grane kommune har gått litt ned dette året på tross av Covid-19/Korona.

En del ansatte har vært ekstra dager hjemme i forbindelse med strengere regler og testing ved forkjølelse og symptomer som kan ligne Covid -19. Dermed har vi nok noe ekstra dager med sykmelding og egenmelding som er Koronarelatert fravær.

Vi hadde et totalt fravær i Grane kommune på 6,6 % dette året med Korona-utfordringer, mot 6,9 % året før. Vårt mål er på max 6 %, men i forhold til at dette året har vært spesielt, er dette veldig bra.

Legemeldt sykefravær for 4. kvartal 2020. Prosent.

Næring	Begge kjønn	Menn	Kvinner
Alle næringer	7,7	4,6	8,5
Offentlig administrasjon mv.	8,3	4,7	9,6
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	8,0	5,6	8,6
Undervisning	7,0	13,2	5,1
Grunnskoleundervisning	7,2	13,2	5,2
Helsetjenester	11,1		
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	10,5	1,0	12,3
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap			
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	4,3		4,9
Barnehager	9,6		
Barnevernstjenester			
Kommunale sosialkontortjenester			

Helse, miljø og sikkerhet

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

Vi har Frisk3 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. Dette året har vi ikke arrangert introduksjonskurs pga. coronasituasjon, men satser på å få det gjennomført i løpet av første kvartal neste år.

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. Det vil jobbes med ny kompetanseplan det neste året.

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 hver år. I 2020 ble dette gjennomført digitalt, men det gikk veldig greit.

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.

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 ansettelser 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.

I 2020 er det oppført et nytt bygg; Grane helsetun hvor fysio, legekontor, helsestasjon, sykehjem og hjemmetjeneste, kjøkken og vaskeri er samlet i ett bygg. Dette bygget er universelt utformet.

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 2020.

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

Tall pr. 1.12.2019 og 1.12.2020 basert på KS' PAI-register:

Kjønn	Måned- fortjeneste 2020	Grunnlønn 2020	Endring i måned- fortjeneste 2019-2020	Endring i grunnlønn 2019-2020	Ansatte 2020	Årsverk 2020	Endring i årsverk 2019-2020
Kvinner og menn	45.054	40.733	0,2 %	0,2 %	208	158	1,2 %
Kvinner	42.822	39.680	- 0,5 %	- 0,1 %	162	123	3,8 %
Menn	52.938	44.452	3,6 %	2,0 %	46	35	- 7,0 %

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. 1.12.2018, 1.12.2019 og 1.12.2020:

	2018		2019		2020	
	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	86,5	93,5	84,2	91,1	80,9	89,3
Alder	86,1	93,3	84,2	91,1	80,9	89,3
Stillingsgruppe	89,1	96,2	89,6	96,3	82,1	92,6
Stillingskode	99,1	100,5	99,7	97,9	98,0	99,4
Utdanning	93,7	99,5	92,3	95,8	87,9	97,1

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					
		2018		2019		2020	
Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9 %	Kvinner og menn	19	9,4	16	7,8	24	11,5
	Kvinner	14	9,0	9	5,7	16	9,9
	Menn	5	10,9	7	15,2	8	17,4
25 - 49,9 %	Kvinner og menn	18	8,9	18	8,8	13	6,3
	Kvinner	16	10,3	18	11,4	12	7,4
	Menn	2	4,3			1	2,2
50 - 74,9 %	Kvinner og menn	33	16,3	36	17,6	35	16,8
	Kvinner	32	20,5	31	19,6	27	16,7
	Menn	1	2,2	5	10,9	8	17,4
75 - 99,9 %	Kvinner og menn	36	17,8	41	20,1	39	18,8
	Kvinner	31	19,9	37	23,4	37	22,8
	Menn	5	10,9	4	8,7	2	4,3
100 %	Kvinner og menn	96	47,5	93	45,6	97	46,6
	Kvinner	63	40,4	63	39,9	70	43,2
	Menn	33	71,7	30	62,5	27	58,7

*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 2020

	Måltall	R 2017	R 2018	R 2019	R 2020
Driftsinntekter		165 878	174 970	183 423	185 112
Netto driftsresultat		5 668	11 145	10 123	-3 603
Netto dr.res i % av dr.inntekt	2,0	3,4	6,3	5,5	-1,9
Disposisjonsfond		14 438	18 760	12 917	24 671
Disp.fond i % av dr.inntekt	8,0	8,7	10,7	7,0	13,3
Netto lånegjeld		82 619	84 438	116 035	161 074
Gjeldsgrad	75,0	49,8	48,2	63,2	87,0

KS-sak 91-2019

Regnskapet

Regnskapet er avlagt etter regnskapsforskrifter som gjelder for kommuner og fylkeskommuner. Årsregnskapet ble avlagt innen fristen 22.02.2021.

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 påvirker kommunens totale driftsresultat.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sum drifts-inntekter	147 777	158 527	165 877	174 969	183 423	185 112
Netto drifts-resultat	2 908	4 251	5 668	11 145	10 123	-3 603
% - andel total	1,97	2,69	3,42	6,37	5,59	-1,97

(Tall i hele tusen)

Tabellen nedenfor viser utviklingen av mindreforbruk de siste årene:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ikke disp. nto.dr.res. (overskudd)	6 683 830	5 960 265	4 126 919	4 328 459	2 698 615	3 086 803*

*Ihht. ny kommunelov, gjeldende fra 01.01.2020, er mindreforbruk 2020 kr 3.086.803 avsatt disposisjonsfond direkte.

Oversikt over resultatene 2020 områdevis:

Avdeling	Regnskap 2020	Budsjett 2020 Regulert	Budsjett 2020 Vedtatt KS des -19	Avvik	%	Regnskap 2019
0 Politiske styringsorganer	6 406 679	6 646 960	6 620 755	-240	-4	6 252 256
1 Sentraladm	13 756 942	14 286 427	13 837 885	-529	-4	13 167 240
2 Oppvekst/kultur	40 720 521	40 709 527	38 536 561	11	0	38 702 001
4 Teknisk	23 360 926	22 954 342	21 906 461	407	2	23 699 099
5 Helse- Omsorg	39 309 784	41 386 875	40 564 872	-2 077	-5	39 442 586
6 NAV	1 370 705	1 810 101	2 060 101	-439	-24	1 512 939
8 Finans	-126 125 367	-127 794 232	-123 526 635	1 669	-1	-122 551 050
9 Pensjon	1 199 810	0	0	1 200	0	-225 072

Investering

Investeringer 2020 utgjør totalt en utgift på kr. 138 458 773 inkl. mva.

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

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

Ubrukte lånemidler investeringer 2020 kr. 4 629 906.

Herav startlånemidler kr. -281 489.

Skatteinntekter

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kommunens andel skatt	30.027.664	31 257 403	32 444 874	35 736 526	35 715 251	34 841 921

Kommunens andel av skatteinntektene er redusert med kr. 873 330 (- 2,5%) fra 2019.

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.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Endr OM	6 723 662	-4 268 277	3 194 336	28 085 483	26 284 780	-35 051 152
Endr KG	-1 585 010	2 041 301	-670 925	-2 417 777	-17 242 614	6 533 897
Endr. AK	5 138 652	-2 226 976	2 523 411	25 667 706	9 042 166	-28 517 254
% AK drift	3,48 %	-1,41 %	1,53 %	14,67 %	4,99 %	-15,41 %

Fondsavsetninger

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bundne kapitalfond	500 110	429 734	709 525	128 233	253 164	3 564 974
Ubundne kapitalfond	1 744 661	1 744 661	1 115 921	1 492 240	554 600	483 353
Bundne driftsfond	42 024 488	39 369 281	40 132 117	46 231 504	53 327 192	39 033 666
Disposisjonsfond	5 695 791	13 325 671	14 438 082	18 760 074	12 917 579	24 671 852
Totalt	49 965 051	54 869 349	56 395 308	66 612 051	67 052 535	67 753 845

Fond 2020 - Oversikt når pensjonsfond og Vefsnafond holdt utenfor.

For å få et riktig bilde av bevegelse på fond 2020, er det utarbeidet en korrigerert oversikt der Vefsnafond og Pensjonsfond er holdt utenfor.

Netto avsetning til fond 2020 er kr. 701 308

Når pensjonsfond og Vefsnafond holdes utenfor, er netto avsetning til fond kr. 15 124 910 lhht. tabell pkt «Samlet avsetning og bruk av fond i året»

Bundne driftsfond - kap. 251	u/ Vefsnafond	Vefsnafond	Regnskap 2020
Beholdning pr. 01.01	26 896 461	26 430 732	53 327 193
Bruk av bundne driftsfond i driftsregnskapet	10 099 531	16 865 612	26 965 143
Avsetning til bundne driftsfond	9 166 653	3 504 963	12 671 616
Beholdning pr. 31.12	25 963 584	13 070 083	39 033 666

Ubundne investeringsfond - kap. 253		Regnskap 2019	Regnskap 2020
Beholdning pr. 01.01		1 492 239	554 601
Bruk av ubundne investeringsfond i investeringsregnskapet		1 594 000	624 940
Avsetning til ubundne investeringsfond		656 361	553 692
Beholdning pr. 31.12		554 600	483 353

Bundne investeringsfond - kap. 255		Regnskap 2019	Regnskap 2020
Beholdning pr. 01.01		128 233	253 164
Bruk av bundne investeringsfond i investeringsregnskapet		228 204	296 644
Avsetning til bundne investeringsfond		353 135	3 608 454
Beholdning pr. 31.12		253 164	3 564 974

Disposisjonsfond - kap. 256	u/pensjonsfond	Pensjonsfond	Regnskap 2020
Beholdning pr.01.01	9 175 148	3 742 432	12 917 580
Bruk av disposisjonsfond i driftsregnskapet	1 178 193	4 062 500	5 240 693
Avsetning til disposisjonsfond	13 995 418	2 999 547	16 994 966
Beholdning pr. 31.12	21 992 374	2 679 479	24 671 853

Samlet avsetning og bruk av fond i året	u/pensjons- og Vefsnafond	Pensjons-og Vefsnafond	Regnskap 2020
Beholdning pr.01.01	36 879 374	30 173 164	67 052 538
Avsetninger	27 324 218	6 504 510	33 828 728
Bruk av avsetninger	12 199 308	20 928 112	33 127 420
Netto avsetninger/bruk	15 124 910	-14 423 602	701 308
Beholdning pr. 31.12	52 004 284	15 749 562	67 753 846

Kraftinntekter

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Konsesjonskraft- inntekt	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	2 153 683 Ishavskraft 368,81 NOK/MWh
Konsesjonsavgift	869 364	943 610	943 610	943 610	943 610	943 610
Eiendomsskatt Statkraft Energi	2 170 980	2 236 244	1 648 462	1 282 582	1 347 868	1 705 314
Utbytte Helgeland Kraft AS	960 960	790 944	916 608	967 503	1 973 664	1 848 000
Total	5 441 567	3 970 798	4 591 045	4 114 139	6 090 560	6 650 607

Langsiktig gjeld

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Langsiktig lånegjeld eksklusiv formidlingslån og pensjonsforpliktelser	79 506	79 369	80 851	92 836	133 730	153 823
Driftsinntekter	147 777	158 527	165 877	174 969	181 292	185 112
% av driftsinntekter	53,8	50,1	48,8	53,1	73,8	83,1
Langsiktig lånegjeld totalt	313 671	319 846	324 830	347 662	399 997	414 428

(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**

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.

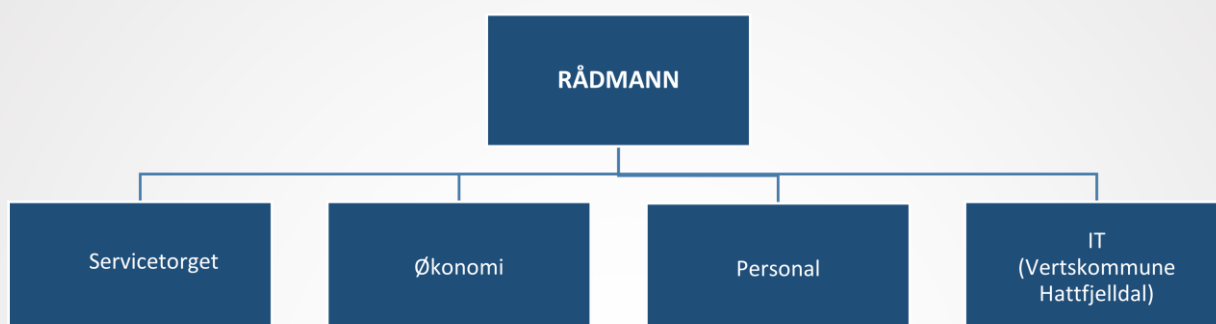
Diverse

Alle beregninger er gjort før regnskapet er revidert.

For øvrig vises det til hovedoversikter i regnskapet for 2020.



Organisasjonskartet for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	15,6
Antall lærlinger	0
Fordeling kvinner/menn	15/2
Sykefravær	3,8%

Økonomi

REGNSKAP - Sentraladministrasjonen		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2020	2020	
10	Lønn	8 192 893	8 836 895	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	4 533 282	4 229 764	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	872 601	900 000	
14	Overføringsutgifter	12 647 405	11 865 612	
15	Finansutgifter	5 649 324	5 648 768	
16	Salgsinntekter	-225 326	-196 000	
17	Refusjoner	-980 844	-133 000	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-16 932 393	-16 865 612	
TOTALT		13 756 942	14 286 427	-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»

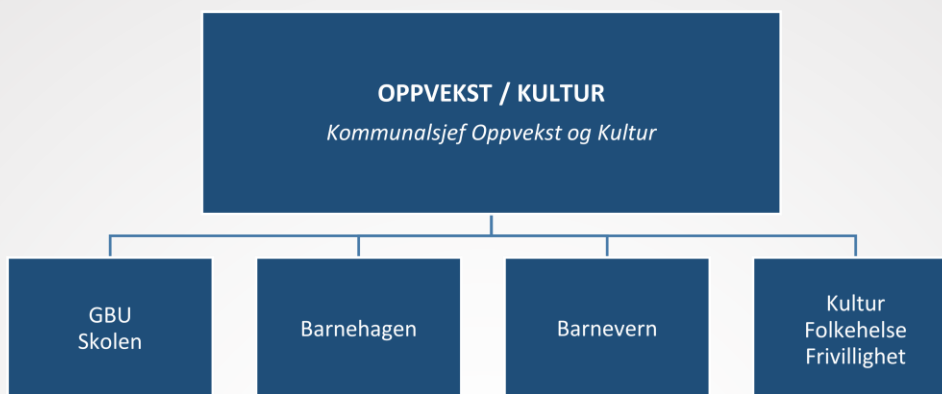


Måloppfyllelse - Delmål for avdelingen

Driftsenhet	Antall ansatte	Målformulering fra kommuneplanens samfunnsdel	Måloppnåelse
Rådmann, personal, økonomi , IT	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.
Omorganisering		Dette året har hele kommunen gått gjennom en omorganisering som har ført til endring antall ledere. Gjennomføre opplæring med alle ansatte og saksbehandlere.	Endringen er gjennomført. Evaluering ved årets slutt.
Servicetorget	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. Innføring nytt sak-/arkivsystem Websak Basis:	Servicefunksjonen kan alltid videreutvikles, men vi mener vi arbeider godt etter målene. Har bidratt sterkt til samarbeid over avdelingsgrensene. Gjennomført 2020.
Renhold	8 (5,65 årsverk)	Flere jobber med å ta fagbrev og bli fagarbeidere	1 ansatt gjennomført teori til fagbrev dette året.
		Sykefravær renhold 3,2 % Renhold har hatt en flott utvikling i fraværet og har nesten ikke fravær i forhold til tidligere.	I 2020 har sentraladministrasjonen hatt en fin utvikling i henhold til fravær og vi ligger på 3,2 % for hele avdelingen dette året , inkludert renhold.



Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	55,2
Antall lærlinger	1
Fordeling kvinner/menn	44/11
Sykefravær	6,1 %



Barn med barnehageplass
- 2020

85,5 %



Elever i SFO/AKS
- 2020

59 %

Introduksjon

Enhetsleder for kultur, folkehelse og frivillighet har sammen med konsulent i Servicetorget ansvaret for drift av kommunens nettside og Grane kommune på sosiale medier. Dette arbeidet har vært særlig ressurskrevende i 2020 da behovet for informasjon rundt covid-19 har vært betydelig.

Da covid-19 brøt ut i mars kom frivilligsentralen raskt i gang med samarbeid mellom Grane Frivilligsentral og Coop Grane. Coop stilte med bil og frivilligsentralen tok imot matbestilling til de som er eldre, i faresonen og de i karantene. Her var smittevernregler og rutiner godt forberedt. Kjørte rundt og satte maten på trappen.

De frivillige hadde samarbeid med pensjonistforeningen, daglige telefonrunder til eldre som satt alene eller flere eldre som bare trengte noen å prate med.

Videre ble det arrangert et smittevernkurs for alle frivillige i Termikk der kommunelegen var og informerte hvordan de trygt kunne fortsette arbeidet med å ledsage pasienter på reiser. I samarbeid med folkehelse har det vært arrangert en rekke turer for eldre med mål om å forebygge ensomhet blant denne aldersgruppen.

Endret organisering under pandemien har også gitt oss endel positive opplevelser spesielt i skole og barnehage. Det har ført til tettere kontakt mellom barn og personal og stabile voksne med lite sykefravær. Det har i perioden vært lite reisevirksomhet, det meste av kurs, møter og opplæring har vært gjennomført digitalt.

Skolen

Skolen bygger på prinsippet om likeverdig og tilpasset opplæring for alle i en inkluderende skole. Det er et mål at alle elever skal oppnå grunnleggende ferdigheter og oppleve mestring og utfordring i skolen.

Skolen ble nedstengt 12.mars (driftet på rødt nivå), og etter hvert delvis nedstengt (driftet på gult nivå), og i denne perioden har det blitt gitt hjemmeundervisning, også delvis oppmøte på skolen. Dette har påvirket kvaliteten på opplæringen.

I 2020 ble det gjennomført et tilsyn av Statsforvalteren ved GBU på området elevenes utbytte av opplæringen > undervisvurdering, tilpasset opplæring, tidlig innsats og elevmedvirkning. Resultatet av tilsynet medfører at skolen kommer til å jobbe systematisk med utvikling på dette området framover.

Høsten 2020 startet implementeringen av Fagfornyelsen, med ny overordnet plan og nye læreplaner i alle fag. Nye tydelige forventninger er blant annet systematisk arbeid med utvikling av et inkluderende læringsmiljø, aktive elever i læringsarbeidet, dybdelæring og tverrfaglighet er tema. Det er lagt planer for denne implementeringen.

Barnehagen

Barnehagen skal legge et godt grunnlag for videre utvikling og læring. Målet er en trygg barnehage med kvalifiserte og omsorgsfulle voksne, en barnehage der barna kan leke og lære.

Det er to barnehager i kommunen. En kommunal og en privat. Vi er opptatt av god kvalitet i barnehagene, dette for at barn skal få en god start og gode muligheter til å klare seg videre i livet. Kommunen har ansvar for å oppfylle retten til barnehageplass, i Grane kommune er det full barnehagedekning.

Barnehagen ble driftet på rødt nivå til 20. april, i perioden tok vi imot barn der foreldrene hadde samfunnskritiske stillinger. Har driftet på gult nivå fra 20. april, avdelingene er egne kohorter og samarbeider lite på tvers av avdelingene både inne og ute. Uteområdet er delt inn i flere områder.

Barnevern

Det har 2020 vært en høy andel av meldinger til barneverntjenesten, en dobling fra 2019. Det er vanskelig å vite om dette skyldes en faktisk økning i antall barn som lever i familier som har utfordringer, eller om det betyr at vi har blitt flinkere til å oppdage flere av disse barna og familiene.

Vi kan heller ikke se at det er en klar sammenheng mellom økning av meldinger og covid-19.

Kultur

Det har i 2020 vært økt fokus på å jobbe for med utjevning av sosiale forskjeller innen kulturtilbudet i Grane.

Buudir og Nordland fylkeskommune har støttet dette arbeidet slik at vi har kunne tilby gratis kulturaktiviteter som konserter, kinoforestillinger og opplevelsedag i Namsskogan familiepark for alle barnefamilier.

I 2020 var det hele 190 deltakere på sistnevnte arrangement.

I løpet av 2020 har det vært jobbet godt med ungdomsmedvirkning og Ungdomsrådet er nå reetablert i kommunen.



**Besøk per
kinoforestilling**

26,6



**Frivillige lag og
foreninger - 2020**

23 foreninger

Resultater

Når det gjelder arbeidsmiljø vises det til et jevnt over lavt sykefravær på hele enheten. Totalt sykefravær på hele enheten er på 5, 1% dette er veldig bra da vi vet hvilke utfordringer vi har hatt i 2020. Det er gjennomført medarbeidersamtaler og hovedtendensen at ansatte trives på arbeid og har det bra på jobb.

Grane kommune skåret høyt på kommunebarometer på tjeneste barnehage i 2020. Nummer 2. Pedagognorm er oppfylt og ansatte med pedagogisk kompetanse er godt over landsgjennomsnitt. Det er full barnehagedekning og det tilbys et fleksibelt og brukertilpasset barnehagetilbud.

Når det gjelder faglige resultater blant elevene på GBU vises det til elevundersøkelsen, nasjonale prøver og grunnskolepoeng. 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 på nasjonale prøver på 5. trinn, men er nærmere, på eller over landssnittet på 8. og 9. trinn.

Avgangselevne ved GBU våren 2020 hadde solide grunnskolepoeng med seg over til det videregående skoleløpet. (45,6)



Ressursbruk

Økonomi

REGNSKAP - Oppvekst og Kultur		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2020	2020	
10	Lønn	36 923 519	36 048 927	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	4 896 349	5 139 187	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	5 453 203	5 069 000	
14	Overføringsutgifter	2 848 305	1 355 000	
15	Finansutgifter	179 118	59 256	
16	Salgsinntekter	-1 837 812	-2 065 126	
17	Refusjoner	-4 094 148	-1 822 100	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-3 612 880	-2 225 219	
TOTALT		40 720 521	40 709 527	0

Driftsenhet	Barnetall	Ansatte
Skole	169	Bemanningen 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. Det er 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 hemene.
SFO	45	2 årsverk
Barnehage	40	14 årsverk. Bemanningen består av barnehagelærere, barne- og ungdomsarbeidere. Det er en læring tilsluttet enhet. I 2020 er det ansatt en barnehagelærer med spesialpedagogisk kompetanse.(Dette for å ivareta barn med særlige behov)
Barnevern	31	2,5 årsverk (0,50 stilling blir dekket av Statsforvalteren) Barneverntjenesten samarbeider etter vertskommunemodellen når det gjelder akuttberedskap utenom åpning. Lovpålagt fra 01.01.2019. Grane samarbeider med Hattfjelldal, Hemnes og Vefsn. Vefsn er vertskommune.
Kultur, folkehelse og frivillighet		5,77 årsverk. Kultur, kulturskole, bibliotek, frivillighet, Kulturkontoret fordeler støtte til lag og foreninger, søker om midler til kulturformål, organiserer fjelltrim, arrangementer og mye mer. Kulturkontorets medarbeider er også oppvekst- og kulturetatens representant Hovedkomiteen for Granedagene, og har bl.a sekretærfunksjonen der. På grunn av pandemien ble årets Granedager avlyst. Kulturkontoret bidrar også aktivt i forhold til arrangementer gjennom Den kulturelle spaserstokken.

Kulturskolen

Kulturskolen har gjennom mange år primært drevet med opplæring innenfor musikkfaget. Frem til sommeren fortsatte prosjektet «Blås i SFO», et kulturskoletilbud i SFO tiden hvor det ble gitt opplæring i musikk og hip-hop dans.

Fra høsten 2020 ble det etablert nye tilbud med undervisning i showdans og teater. I tillegg jobber vi for å være et ressurscenter for det frivillige kulturliv, for skolen og for barnehagene.

Bygdekinoen er et av kulturtilbudene i bygda ca 20 forestillinger pr år.



Barn med plass i kommunal musikk- og kulturskole - 2020

27,1 prosent

Frivilligsentralen

Siste kvartal 2020 flyttet frivilligsentralen inn i nye flotte lokaler, og ble lokalisert i «Banken». Sentralen skal være en møteplass for frivillige i lokalmiljøet. Dette for å styrke den frivillige innsatsen og være et kontaktpunkt og bindeledd mellom de som ønsker å yte en ubetalt innsats og de som ønsker å motta slik innsats.

Grane Frivilligsentral er med på å utløse nye former for frivillighet og initiativ gjennom å skape nye, uorganiserte møteplasser og aktiviteter. Grane Frivilligsentral er med og bidrar til at Grane kommune har engasjerte og aktive innbyggere som skaper vennskap på tvers av kulturer og er med på å trygge nærmiljøet.

Biblioteket

Biblioteket har gjennom året vært nedstengt i tre måneder på grunn av smittevern hensyn. Dette har naturlig nok påvirket besøkstallet, men de som har brukt biblioteket har lånt flere bøker, og dermed viser utlånsstatistikken en økning fra 2019

I sommermånedene ble «Sommerles» arrangert for første gang. Dette er en lesekampanje for barn fra skolestartalder og opp til 7. klasse. Gledelig er det at 58 % av barna i denne aldersgruppa deltok, og det ble lest hele 739 bøker og 66 450 sider i skolens sommerferie.

Det har vært ti arrangementer og utstillinger ved Grane folkebibliotek i 2020.



Bøker lånt på biblioteket - 2020

2 828 bøker



Gjennomførte og planlagte omstillings- og utviklingstiltak

Tittel	Beskrivelse	Oppstart (år)	Avsluttet/forventes avsluttet (år)	Avhengighet (til andre tiltak)
Digihjelpen	Lavterskeltilbud for digital kompetanse.	2019	Desember 2020	
Aktivitetstilbud for ungdom	Tilskudd fra Nordland fylkesbibliotek for til å etablere et nytt ukentlig tilbud.	2020		
KS Utenforregnskap	Et verktøy som viser hvor mye samfunnet kan spare på forebygging fremfor å reparere Trygge lokalmiljøet, mindre skader og fornøye innbyggere.	2019	Juni 2020	
Trafikksikker kommune		2018	2022	
Fosterhjem på Helgeland	Samarbeid med Rana, Vefsn, Hemnes, Nesna, Lurøy og Hattfjelldal fosterhjemsarbeid. Her er det ansatt 2 personer som jobber med rekruttering, opplæring og oppfølging av fosterhjem på Helgeland.			
DEKOM	Desentralisert kompetanseutvikling i skolen. Samarbeid mellom Rana, Hemnes, Vefsn, Hattfjelldal og Grane. Universitetet i nord fungere som utviklingspartnere for skoleeiere samt bidra med faglig innhold i det lokale utviklingsarbeidet.	2018		
REKOM	Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage. Kompetanse for fremtidens barnehage.	2019		Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022

Framtidsutsikter

Høsten 2020 ble ny læreplan iverksatt, LK20, og det vil ha betydning for skolens arbeid framover både når det gjelder endringer i undervisningspraksis, arbeidet med fagene, kompetansebehov, og valg av læringsressurser, bl.a. nye læreverk i fagene.

Det digitale samfunnet preger også den daglige aktiviteten på enhetene. 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.

Den største utfordringen fremover er, de siste årene har det 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 vil ha stor betydning for hvordan enhetene skal jobbe framover både når det gjelder daglig oppfølging av barna, tverrfaglig samarbeid og ikke minst behovet for annen kompetanse inn skole og barnehage.

Oppvekst og kultur er en del av pilotprosjektet «utenforregnskapet» som ser på hvordan vi kan bli bedre i kommunen til forebygging og samarbeid på tvers av tjenestene.

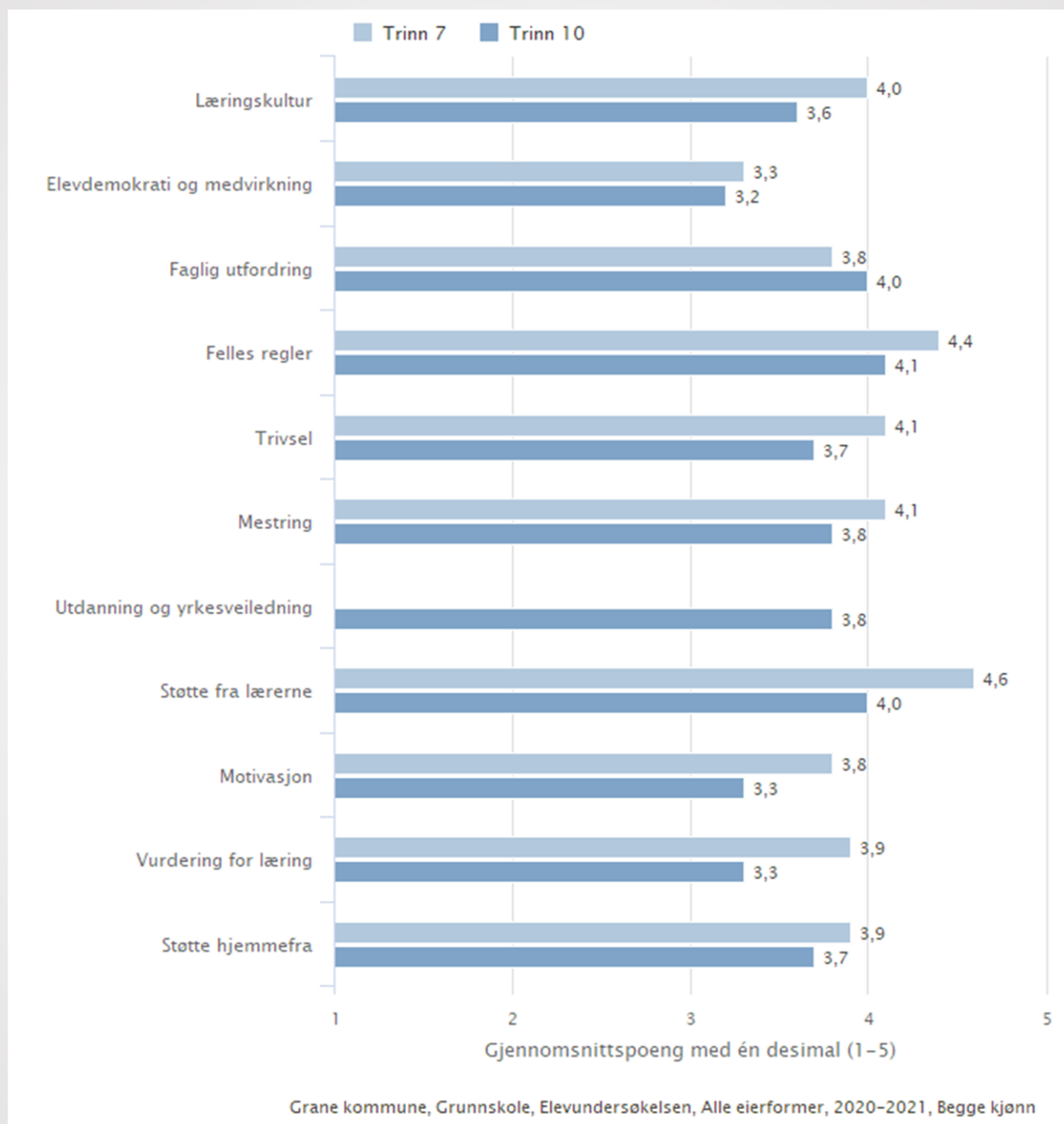
Forebygging er en viktig del av jobben i kommunen for å forhindre at vi kommer i situasjon med dyre tiltak, dette gjelder spesielt barneverntjenesten, de er avhengig av tett og godt samarbeid med andre tjenester i kommunen som jobber med barn og familier.

Det er viktig at barn og unge som trenger det får hjelp så tidlig som mulig. Hvis ikke er det stor risiko for at utfordringene deres blir større og vanskeligere. Vi må derfor få til en tidlig innsats fra ulike sektorer, forvaltningsnivåer, tjenester og profesjoner.

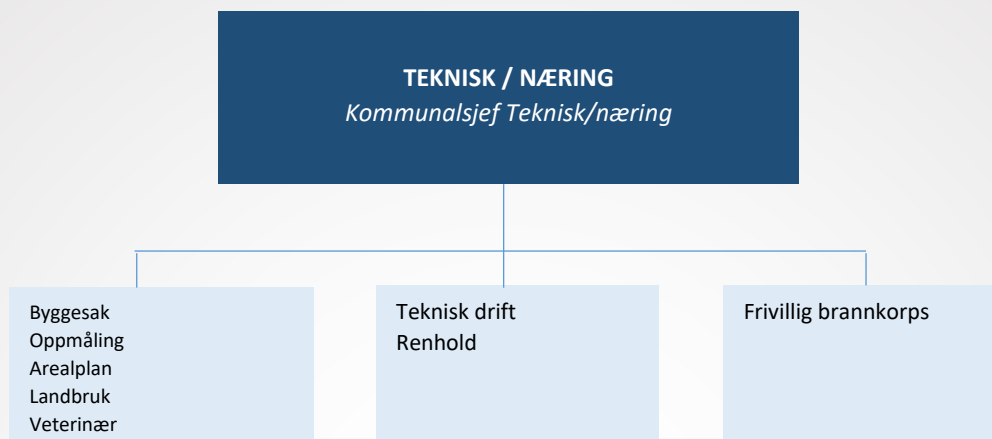
Ofte kan ikke slike utfordringer løses hver for seg, eller én av gangen. Derfor er det viktig å få til en tidlig samordnet innsats. Ønsker å jobbe for å opprette en familieenhet i Grane kommune.



Elevundersøkelsen 2020



Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk eks. frivillig brannkorps	12
Antall lærlinger	0
Fordeling kvinner/menn	2 / 10
Sykefravær	10,7 %



Areal dekket av veier -
- 2020

2,52 km²



Areal dekket av bygninger
- 2020

0,33 km²

Introduksjon

Avdelingen ledes av én kommunalsjef, og det er til sammen 12 ansatte. Det er 5 ansatte i administrasjonen, 6 ansatte i enhet for drift og vedlikehold og 1 ansatt veterinær i kombinasjon med privat praksis.

Avdelingen er ansvarlig for kommunaltekniske tjenester innenfor vann- og avløp, byggesak, oppmåling, deling, plansaker og brannvern. Avdelingen har driftsansvar for kommunens veger og bygningsmasse. I tillegg har avdelingen forvaltnings- og saksbehandlingsansvar bla. i saker innenfor landbruk, vilt, motorferdsel i utmark, eiendomsskatt, næringsfond Vefsn og kommunalt næringsfond.

Det frivillige brannkorpset består av 16 konstabler som administreres av felles brannsjef med Vefsn og Herøy kommuner. Feiing og tilsyn av fyringsanlegg er tjenester som kjøpes fra Vefsn kommune.



Resultater

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

Spesielt kan nevnes flg.:

Driftsoppgaver

- Prosjektledelse nytt Helsetun Stormoen – Tatt i bruk 01.11.
- Prosjektledelse nytt kloakkrenseanlegg Trofors – Tatt i bruk 01.06.
- Bygging av Majavatn nye vannverk med nødstrømsaggregat og vannrensing. Ferdigstilles 2021.
- Utskifting av membraner ved Trofors vannverk.
- Rehabilitering av utleieleilighet.
- Løpende drifts- og vedlikeholdsoppgaver innen vei, vann, avløp og bygninger. Herunder flere tiltak som er finansiert med «coronatilskudd».

Forvaltnings- og saksbehandlingsoppgaver

Løpende saksbehandlingsoppgaver til folkevalgte organer:

Formannskap	4 saker
Kommunestyret	17 saker
Utvalg for næring og naturforvaltning (NNU)	25 saker
Fondsstyret	15 saker
Sakkyndig nemnd for eiendomsskatt	11 saker
Sum politiske saker	72 saker
Delegerte vedtak - NNU	110 vedtak
LDIR-saker landbruk	110 vedtak

Ressursbruk

Økonomi

REGNSKAP – Teknisk/Næring		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2020	2020	
10	Lønn	9 739 437	10 047 920	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	17 135 771	16 357 477	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	1 525 524	1 650 000	
14	Overføringsutgifter	3 609 676	455 000	
15	Finansutgifter	12 197 983	9 514 578	
16	Salgsinntekter	-12 348 814	-11 276 050	
17	Refusjoner	-4 877 287	-826 672	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-2 179 412	-1 010 000	
TOTALT		23 360 926	22 954 342	2

Regnskapet viser et overforbruk på totalt kr 406 584,-. Det er flere årsaker til dette. Spesielt kan nevnes kjøp av konsulentttjenester til oppmåling. Dette var ikke budsjettert, men ble vurdert som nødvendig pga. langtids sykmelding i administrasjonen. Dette medførte imidlertid mer gebyrinntekter enn budsjettert.

Det ble dessuten et overskudd på kr 300 000,- på drift av utleieboliger. Overskuddet er avsatt på fond til vedlikehold. Dette var heller ikke budsjettert, men er vurdert som fornuftig i den hensikt å bygge opp et fond til vedlikehold av utleieboliger. De er også avsatt kr 440 000,- på fond til oppgradering av heis ved kommunehuset. Dette fordi at planlagt gjennomføring av oppgraderingen er utsatt til i august 2021.

Driftskostnader til vann- og avløp er finansiert med gebyrinntekter, og det samme gjelder feiing og tilsynstjenester av fyringsanlegg.

Det kan også nevnes at det ble et overforbruk på vedlikehold av veger, mens det ble et underforbruk på brannvern. Totalt vurderes driftsresultatet med et lite overforbruk som akseptabelt.

Framtidsutsikter

Avdelingen har i flere år vært preget av for få ansatte i administrasjonen til å utføre alle drifts- og forvaltningsoppgavene som er tillagt avdelingen. Det ble derfor forsøkt å ansette en person til i administrasjonen. Dette etter anbefaling både fra Kommunestyret og kommunerevisjonen. Denne ansettelsen lyktes ikke, og det ble derfor besluttet å kjøpe konsulenttjenester i stedet. Det viste seg at dette ble en klok beslutning, og det anbefales at dette tiltaket fortsetter dersom behovet tilsier det.

Digitalisering av eiendomsarkivet (byggesak og landbruk) er iverksatt og vil bli fullført i løpet av 2021. Dette vil trolig få positive effekter for fremtiden ettersom det fysiske eiendomsarkivet er fjernet fra kontoret. Det skal også tas i bruk en integrasjon mellom det digitale eiendomsarkivet og saksbehandlingssystemet (websak) som gjør at arkivering på eiendomsarkiv automatiseres. Dette betyr i praksis effektivisering av de manuelle arbeidsoppgavene som har vært tilknyttet det fysiske eiendomsarkivet.

Det er påbegynt et arbeid med å digitalisere kommunale reguleringsplaner i og med at det skal etableres et digitalt planarkiv. Det gjenstår imidlertid mye arbeid med digitalisering av de øvrige reguleringsplanene.

Dette gjelder både kommunale og private planer, men i noen tilfeller bør det vurderes om de kommunale planene bør utarbeides som nye planer. Det finnes dessuten områder i kommunesenteret som ikke er regulert, men som er bebygd. Dette er et viktig arbeid som bør gis prioritet i årene som kommer. Dette er også viktig i forhold til at all byggesaksbehandling som skal foregå digitalt.

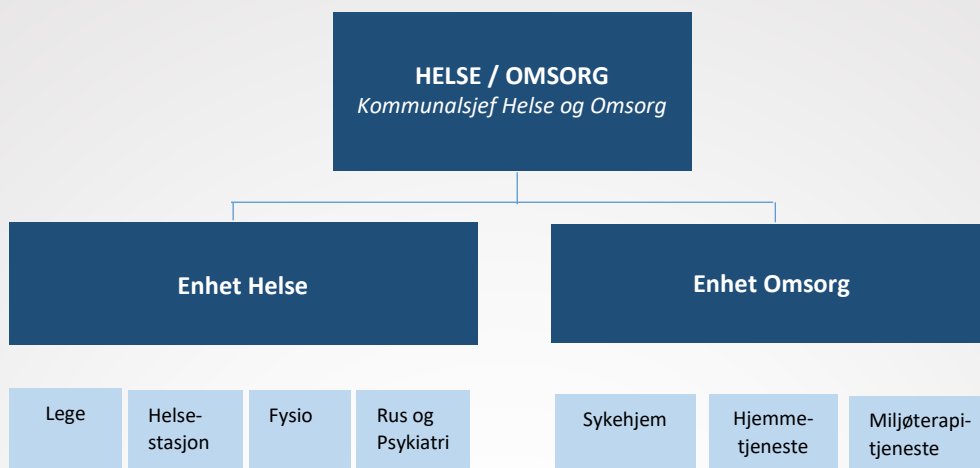
De største økonomiske utfordringene i årene som kommer vil trolig være innen vegforvaltning og avløp. Dette gjelder de mange bruene som kommunen eier og er ansvarlig for, og som er flaskehalser ift. tømmertransport. Dette gjelder spesielt Strendene bru i Svenningdal og bru over Vefsna til Stormoen og Østre Bogfjellmo. Begge bruene har en totalvekt på inntil 40 tonn, som medfører at tømmertransport må utføres med redusert last. Dette påfører skognæringen i disse områdene et driftsøkonomisk tap pga. høge transportkostnader. Det er fullt ut mulig å oppgradere bruene til 60 tonn totalvekt, men dette er økonomisk krevende investeringer.

I Svenningdal og i Leiren i Fiplingdal er det gamle kloakkrenseanlegg som bør fornyes. Dette pga. både kapasitet og renseeffekt.



Det nye kloakkrenseanlegget på Trofors 09.03.2021

Organisasjonskart for avdelingen



Tema	Rapport
Antall årsverk	62,1219
Antall lærlinger	2
Fordeling kvinner/ menn	85/7
Sykefravær	8,4 %



Andel innbyggere 80 år og over som er beboere på sykehjem - 2020

11,9 %



Andel innbyggere 80 år og over som bruker hjemmetjenester - 2020

19,3 %

Introduksjon - Helse

Fram til 01.11.2020 favnet Helse enhetene Legekontor, Helsestasjon med jordmor, Psykisk Helse og Rus og Folkehelse med fysioterapi. Hvert område hadde enhetsleder som rapporterte til Helse og Omsorgssjef.

Gjennom 2020 var det flere utfordringer i enhetene som de hver for seg og samlet har jobbet seg godt gjennom.

Korona

Fra mars 2020 ble det satt i verk tiltak for å forhindre smitte av Covid-19 i Grane.

Legekontor: Elektive konsultasjoner pr telefon, kun akutte tilstander fikk fysisk oppmøte. Mange personer ble testet; de fleste testene utført av legene.

Kommunelege 1 er også smittevernlege og har ansvaret for at rutiner og regelverk i kommunen er i tråd med nasjonale pålegg/føringer. Han har deltatt på de aller fleste beredskapsmøtene. Han har kommunikasjon og rapporteringsansvar til Fylkesmannen i Nordland.

Fra mars ble det også 100 % stilling (av totalt 2,5 årsverk) helsesekretær vakant. Dette økte arbeidsmengden for fast personell som måtte lære opp vikarer parallelt med ivaretagelse av innbyggernes behov innenfor smittevernreglene.

Helsestasjon

Da pandemien rammet, ble de oppgavene som måtte gjennomføres, gjort og alt som kunne vente, ble satt på vent. Personell i helsestasjonen ble delvis omdirigert til å jobbe i legekontor i ca 2 måneder.

Jordmor hadde hyppige telefonkonsultasjoner; når det var nødvendig med fysiske kontroller, ble disse gjennomført.

Psykisk helse og rus

Også denne enheten ble stengt for fysiske konsultasjoner de første månedene da Koronaen rammet, dette ble gradvis åpnet – parallelt med åpning av legekontor. Oppfølging ble gjort via telefon.

De sykeste sliter mest. Kjent at også barnefamilier har utfordringer. Lavterskeltilbud har gradvis åpnet, tilrettelagt innenfor de reglene som til enhver tid er gjeldende.

Folkehelse

Enhetsleder er ansvarlig for å holde Granes hjemmeside oppdatert under pandemien. Han var aktiv deltakende i beredskapsmøtene.

Fysioterapeut har tilrettelagt konsultasjoner og behandling innenfor gjeldende smittevernregler gjennom året. Fra pandemien rammet ble det få behandlinger og fysioterapeut var tilsvarende mer tilgjengelig for beboere i sykehjemmet.

Omorganisering

Enhetene innen Helse har få medarbeidere og var organisert med hver sin enhetsleder. I forbindelse med at leder for Grane Sykehjem gikk av med pensjon i mars 2020, ble denne ressursen omdisponert til opprettelse av stilling som Enhetsleder for Helse. Selve omorganiseringsprosessen har høstet kritikk, blant annet for at medarbeidere følte seg lite involvert. Det har vært høringsuttalelser som har blitt tatt til følge; andre ikke.

Omorganiseringen ble besluttet og iverksatt fra 01.11.2020. Den mest markante endringen er at enhet Folkehelse er flyttet til Kultur. Fysioterapi er igjen i Helse.

Enhet helse har én enhetsleder som rapporterer til Kommunalsjef Helse og Omsorg.

Resultater - Helse

2020 bærer klart preg av pandemien. Enhetene har vist en svært god evne til omstilling/tilpasning i forhold til de restriksjonene de har måttet forholde seg til.

Økonomisk viser første del av året tap av inntekter som følge av stengt legekontor og fysioterapi. Dette har bedret seg etter hvert som tjenestetilbudene åpnet, etter hva regjeringen satte som standard.



Ressursbruk - Helse og Omsorg

Økonomi

REGNSKAP - Helse og Omsorg		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2020	2020	
10	Lønn	47 773 234	50 259 828	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	4 438 006	3 346 287	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	687 868	669 000	
14	Overføringsutgifter	811 047	0	
15	Finansutgifter	2 237 333	50 676	
16	Salgsinntekter	-4 448 577	-4 422 360	
17	Refusjoner	-10 393 194	-8 256 556	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-1 788 198	-260 000	
TOTALT		39 309 784	41 386 875	-5

Introduksjon - Omsorg

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

Gjennom 2020 var det flere utfordringer i enhetene som de hver for seg og samlet har jobbet seg godt gjennom.

Fram til 01.11.2020 favnet Omsorg enhetene Grane sykehjem med kjøkken og vaskeri, hjemmetjenesten og miljøterapien. Hvert område hadde i utgangspunktet enhetsleder som rapporterte til Helse og Omsorgssjef. I løpet av 2019 ble ansvar for MTT lagt til enhetsleder for hjemmetjenesten, og da enhetsleder for sykehjemmet gikk av med pensjon i mars 2020, ble denne ressursen besluttet omdisponert til Enhetsleder for Helse.

Enhetsleder for hjemmetjenester ble konstituert som leder for hele området omsorg, i påvente av omorganiseringsprosessen.

Omorganiseringen ble besluttet og iverksatt fra 01.11.2020. Da ble disse tre enhetene organisert under felles leder; enhetsleder Omsorg.

Resultater - Omsorg

2020 har vært krevende på flere områder for enhetene i omsorg. Enhetsleder for sykehjemmet gikk av med pensjon i mars; samtidig som Korona rammet. Konstituert enhetsleder fikk omfattende arbeidsoppgaver som hun sammen med tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere løste på beste måte – etter hvert som de oppstod.

Enhetene innenfor omsorg er driftet godt. En leder for alle enhetene har bidratt til at ressurser omdisponeres mellom enhetene når dette er hensiktsmessig. Til tross for fravær som følge av testing med påfølgende karantene, viser regnskapet for 2020 et mindreforbruk totalt. Dette skyldes i hovedsak lavere pensjonsutgifter og tilskudd for ekstra ressurskrevende tjenester.

Når det gjelder kjøkkendriften så ble det solgt mindre mat som følge av restriksjoner inn i sykehjemmet. Det ble ikke tatt inn personer på korttidsopphold og da ble det følgelig mindre mat.

Nytt helsetun stod innflyttingsklart november 2020



Tabell 1: Aktiviteter, utfordringer, ressursbruk og framtidsutsikter:

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Kommunal-sjef Helse og Omsorg	Prosess omorganisering	Begrensninger på møtepunkt som følge av Korona.	Innenfor stillingen	Endelig beslutning på organisasjonsmodell ble iverksatt fra 01.11.2020. Følges tett opp og planlegge for evaluering 01.01.2022.
	Beredskap Korona	Tenke beredskap for å unngå smitte, samtidig tenke hvordan.		
Legeskontor	Kommunelege 1 er også smittevernlege	Brukt mye tid på beredskap/ tilrettelegging/ informasjon.	Beregnet tidsbruk: Tilsvarende 50 % stilling.	Forventer tilnærmet «normal» drift etter hvert som flere blir vaksinerte (2021)
	Testing for Covid-19 Smittesporing		Merforbruk ift budsjett. Samtidig kompensert for oppgaver kommunelege var forhindret fra som følge av pandemien.	
	Telefon-konsultasjoner			
	Ekstra LIS1 fra 26.07.20	Mangel på kontor i gamle lokaler.	Innenfor budsjett.	Gjelder til februar 2021.
	Ansatt helsesekretær	Beholde		
Helsestasjon	Koronatiltak fra mars 2020: Kun nødvendige oppgaver ble utført, annet satt på vent.	Økte utfordringer i barnefamilier, ungdom som sliter.		Utdanne helsesykepleier fra «våre egne» rekker. Jobbe tverrfaglig, medvirke i prosjekt «Utenfor-regnskap» for bedre forebygging.
	Ansatt ny jordmor fra nov 2020.	Behov for å styrke skolehelsetjenesten		
Psykisk helse og rus	Psykisk helse og rus: 44			
	Plan for psykisk helse.	Vedtatt i Kommunestyret 18.12.2020 med tilleggsoppgaver.		Planen gjelder for 2022 – 2024.
	Psykososial kriseplan utarbeidet nye versjoner	Må oppdateres etter ny org.kart – ansvar for videre arbeid overtas av enhetsleder helse		Planen vil bli ferdigbehandlet i løpet av vår 2021.

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Psykisk helse og rus	Ferdig utdannet familierapeut vår 2020.	Ansatt i 30 % stilling fast. Behov for økning, finne disse ressursene.	Har fått kompetanse-midler gjennom utdanningen.	Kartlegging i forbindelse med Utenfor-regnskapet viser at det er behov for å styrke tilbudene innenfor psykisk helse og rus. Ser for oss å bygge opp en «familie-enhet», tverrfaglig sammensatt, der psykisk helse og rus vil være en naturlig del.
Grane Sykehjem	Liggedøgn langtidsopphold: 4188, fordelt på 19 forskjellige Liggedøgn korttidsopphold: 2074, fordelt på 60 forskjellige Liggedøgn KAD: 29, fordelt på 8 forskjellige.	Begrensninger og restriksjoner i besøk for beboerne har medført behov for utarbeidelse av retningslinjer. Samtidig fokus på kompenserende tiltak til beboerne som får mindre kontakt med sine kjære.	Kompenserende tiltak for beboerne i sykehjemmet: Blant annet tilbud om digitale møter med sine kjære via nettbrett.	Det er lagt plan for tilbud til hjemmeboende demente. I tillegg vil det bli jobbet med videreutvikling av tilbud i dagsenter gjennom 2021.
	Sykefravær ifb med Korona.	Ansatte i omsorg er oppfordret til å ta symptomer på alvor med testing og karantene mens vente på svar. Fører til fravær med innleie.		Reduserte utgifter ift 2019, mulig årsak kan være mindre influensa/omgangssyke som følge av smitteverntiltakene.
	Omdisponert ressurser til opprettelse av dagaktivitets-plasser.	Vanskelige vurderinger i balansen mellom behovene hos hjemmeboende som blir isolert og restriksjonene som følge av pandemien.	0,5 stilling innenfor budsjett ble omdisponert ved innflytting i nytt helsetun. Deltagerne i prosjektgruppa jobbet innenfor egen stilling.	Prosjekt heltidskultur planlegges å starte opp vår 2021.
	Endrede tidspunkt for måltider.			
	Innflytting i nytt bygg, tilpasninger	Ikke rom for økning av stillinger selv om det er tilkommet 3 flere senger enn gammelt bygg. Må se på hvordan tjenestene drives.		

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Kjøkken	Leverer mat til sykehjem og hjemmeboende som har vedtak om dette.			Flyttet inn i nye lokaler i helsetunet. Her er det kapasitet til å utvide produksjonen av mat dersom det skulle være ønskelig.
Vaskeri	Drives godt, i samarbeid med renhold.		Fra 01.11.2020 er vaskeri og renhold organisert under teknisk avdeling.	Vaskeriet er flyttet inn i nye lokaler med ny maskinpark. Her skal det være mulig å øke kapasiteten, da vil det muligens bli tilbud til innbyggerne i Grane om vask av privat tøy. Dette er noe som i så fall må vurderes i teknisk enhet.
Hjemme-sykepleien	Hjemmesykepleie: 55 Matombrining: 24 Trygghetsalarm: 31 Praktisk bistand: 29			
	Korona: Tilpasset tjenestene i forhold til smittevern/beredskap.			
	Leaset el-bil fra høst 2020.		Beregnet omtrent samme driftsutgifter som gammel bil som krevde mye vedlikehold.	Ser for oss at bilparken gradvis oppgraderes med nyere biler.
Miljøterapi-tjenesten	Miljøterapi-tjeneste: 4			
	Endring og øking av tjenestetilbud.	Utfordringer med å imøtekomme alle ønsker fra brukergruppen.	Ønsker å tilby større stilling til de som ønsker dette, gjennom planlegging av tjenestetilbud. Vil bli nødvendig å øke ressurser.	MTT leverer tjenester i flere bygninger. Dette innebærer at personellressurser lite kan sambrukes. Det vurderes kontinuerlig om det er mulig å utnytte personell på best mulig måte.
	Ansatt miljø terapeut med sykepleier kompetanse fra sommeren 2020.	Behov for å utarbeide nye turnuser.	Innenfor budsjett.	

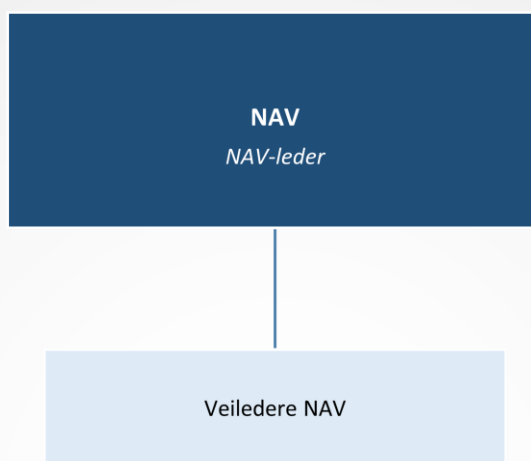
Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidsutsikter
Folkehelse	Under omorganiseringen er folkehelse flyttet til enhet for kultur.	Folkehelse ble «overflyttet» til Oppvekst og Kultur ved starten av skoleår 2020/2021.		Folkehelse er aktuelt innenfor alle områder og tjenester. For at Grane kommune skal kunne fortsette å yte gode tjenester må vi jobbe tverrfaglig og Folkehelse er en viktig bidragsyter i dette.

Tabell 2: Gjennomførte og planlagte omstillings- og utviklingstiltak:

Tittel	Beskrivelse	Oppstart (år)	Avsluttet / Forventes avsluttet (år)	Avhengighet (til andre tiltak)
Helsetun	Det er bygget Nytt Helsetun i Grane. Oppstart byggeprosess var Oktober 2019 og overlevering av bygget var slutten av oktober 2020. Helsetunet inneholder sykehjem, hjemmetjeneste, legekontor, helsestasjon, fysioterapi, kjøkken og vaskeri. Vi opplever å ha vært delaktig i byggeprosessen etter hvert, deltatt på møter, fått tilgang til bygget under planlegging av innflytting. Innflyttingsprosessen ble planlagt og gjennomført av våre dyktige medarbeidere i de enkelte enheter, i tett samarbeid med teknisk avdeling og frivillige. Psykisk helse og rus som er igjen i kommunehuset, gjennomførte ROS analyse for å avdekke hvilke utfordringer som kan oppstå etter endringene.		2020	
Velferds-teknologi	I 2018/19 inngikk Grane kommune sammen med Vefsn, Hemnes og Hattfjelldal felles avtale med HEPRO om velferdsteknologi. Vi fikk innovasjonstilskudd fra Fylkesmannen som ble brukt til prosjektleder 100 % og prosjektledere i de enkelte kommunene. Samarbeidet fungerte meget godt og vi fikk gode avtaler. For Granes del var det først og fremst nytt sykesignalanlegg i sykehjemmet samt digitale trygghetsalarmer. Vi har nå en plattform der vi kan bygge ut sensorteknologi etter hvert som brukere kan gjøre seg nytte av dette. Vårt felles prosjekt ble avsluttet 31.12.2020, men vi har fortsatt god kontakt med hverandre.	2018	31.12.2020	

Tittel	Beskrivelse	Oppstart (år)	Avsluttet / Forventes avsluttet (år)	Avhengighet (til andre tiltak)
Omorganisering	Omorganiseringsprosess ble påbegynt i 2019. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe bestående av strategisk ledergruppe og hovedtillitsvalgte fra de 2 største fagforeningene. Det har vært arbeidsgruppemøter og informasjonsmøter og omorganiseringen har vært tema på ledermøter og personalmøter. Det har vært invitert til høringer der det kom flere uttalelser. Gjennom 2020 har også denne prosessen blitt preget av mindre møtevirksomhet som følge av korona.	2019	2020	Ny organisering ble iverksatt fra 01.11.20
Barn og familie - Barn som pårørende	Prosjekt et skal bidra til mer tilgjengelige, fleksible og helhetlige tjenester.	2017		Vil være en viktig del av Utenfor-regnskapet
Måltidsendringer	Ble startet opp i Grane med prosjekt: Gjennom prosjektet ble tidspunktene for måltider endret for våre beboere i sykehjemmet og for hjemmeboende som får levert mat. Prosjektet ble evaluert og avsluttet 12.10.2020: Prosessen hadde vært god og omleggingen hadde gått greit og tidspunktene for måltidene forblir endret – med enkelte tilpasninger. Ett av resultatene av denne omleggingen er at natthaste er blitt kortere, et annet resultat er at det er frigjort mer tid til aktiviteter for beboerne i sykehjemmet mellom lunsj og middag.	2020	2020	Leve Hele Livet, en kvalitetsreform for eldre
Leve Hele Livet, en kvalitetsreform for eldre	Startet med Innbyggerdialogen på slutten av 2020. Vi jobber sammen med Vefsn, Hattfjelldal og Hemnes og har søkt midler for å få prosjektleder til kommunene som kan drive dette arbeidet.	2020	2021	
Utenfor-regnskapet	Er et verktøy for å vise hvor mye samfunnet potensielt kan spare på å forebygge fremfor å reparere, og på å investere i mennesker fremfor å se dem som en utgiftspost. Prosjektgruppa er tverrfaglig sammensatt og fra HO deltar helsestasjon og psykisk helse og rus.	2020	2023	«Leve hele livet»
Utdanne helsesykepleier fra «egne»	Kartleggingen i forbindelse med Utenfor-regnskapet viser at vi må jobbe mer forebyggende og styrke skolehelsetjenesten. Det er søkt om midler til 100 % helsesykepleier for alle 3 år som prosjektet er planlagt. På denne tiden satser vi på at sykepleier er utdannet.	2020	2024	Utefor-regnskapet

Organisasjonskart for avdelingen

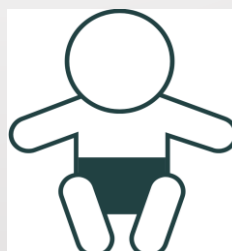


Tema	Rapport
Antall årsverk	1,5 (kommunal del) 2,5 (statlig del)
Antall lærlinger	0
Fordeling kvinner/ menn	3 kvinner / 1 mann
Sykefravær	0 %



Beboere per
husholdning - 2020

2,12 personer



Fødte - 2020

11 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.

Det har ikke vært bosetting av nye flyktninger i 2020, denne jobber er det NAV som innehar med introduksjonsprogram oppfølging og tilsyn i og av boliger.

Det har ikke vært tilsatt noen ekstra ressurs til denne oppgaven da det har vært oppfølging av 4 personer med introprogram.

Resultater

Forvaltning og saksbehandling

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.

Husbankens tilskuddsordning

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

Det er en økning i innvilgelse av startlån i 2020.

NAV har et fåtall oppgaver som går videre til folkevalgte organer

Kommunestyret	2 saker
Delegerte saker sosialhjelp	20 vedtak
Delegerte saker startlån	14 vedtak (herav 9 innvilget og 5 avslag)

Økonomi

REGNSKAP - NAV		Regnskap	Budsjett	Avvik i %
Art		2020	2020	
10	Lønn	1 490 858	2 168 434	
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm. egenprod.	628 389	688 500	
13	Kjøp av tjenester som erstatter komm. tjenesteprod.	7 725	0	
14	Overføringsutgifter	1 206 126	1 380 000	
15	Finansutgifter	8 322 242	8 088 000	
16	Salgsinntekter	-17 482	0	
17	Refusjoner	-2 059 013	-2 200 000	
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	-8 208 141	-8 314 833	
TOTALT		1 370 705	1 810 101	-24

Regnskapet viser at det er et budsjett som er med underforbruk

Avvikskommentarer – Sosialhjelp

Det er brukt mindre midler til økonomisk sosialhjelp enn det som er budsjettert. NAV tilbyr hjelp og økonomisk rådgivning, frivillig forvaltning der vi ser at det er nødvendig. Her har NAV sett et økende behov. KVP har ikke vært et tiltak som har blitt brukt mye i 2020.

NAV har 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. 2020 har vært et litt spesielt år med bakgrunn i covid -19, mye bruk av hjemmekontor og digitale ferdigheter har hatt høyt fokus. Men viktig at vi når de brukere som har liten eller ingen digital kunnskap.

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 og hindre utenforskap.

Det er god folkehelse i god økonomi.

Gjennomførte og planlagte omstillings- og utviklingstiltak

Tittel	Beskrivelse	Oppstart (år)	Avsluttet / Forventes avsluttet (år)	Avhengighet (til andre tiltak)
Digisos	Digital søknad om sosialhjelp	2020		
Prosjekt NAV TO Vefsn	Annen organisering av NAV-vertskommunesamarbeid.	2020	2021 ?	NAV Nordland Vefsn og Hattfjelldal kommune

Sosialtjenesten

Diskusjon rundt de veiledende satsene. Det bør vurderes å justere utbetalingene til store barnefamilier som har stordriftsfordeler, slik at normen blir mer realistisk og lik hva en familie med normal inntekt tjener.

NAV er i en prosess der det jobbes med vertskommunesamarbeid, dette vil bli tatt opp til behandling i løpet av 2021.

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.

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.

Det kan bli en utfordring med flere som får gjeldsproblematikk om ikke NAV kommer i dialog på et tidlig tidspunkt.

Det som kan ses på som en utfordring er å ha beboere i alle leilighetene som ble bygd til formål å ha boliger til vanskeligstilte.