



# Årsberetning 2020

Grane kommune

*Øyvind Toft*

Rådmann

## Innhold

Rådmannens kommentar .....	3
Folketallsutvikling.....	5
Politisk ledelse og politiske organer.....	5
Interkommunalt samarbeid.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Personal .....	9
Sykefravær .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Økonomi.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Økonomisk oversikt - drift .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Regnskapsskjema 1 A - drift .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Regnskapsskjema 1 B drift.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Regnskapsskjema 2 B investeringer.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Sentraladministrasjonen .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Opvekst og kultur.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Nav .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Helse og omsorg.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Teknikk og Næring .....	

## Rådmannens kommentar

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.

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 naturlig hvis 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 tilpassningsdyktige 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 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.

Trofors 29.03.2021

Øyvind Toft  
Rådmann

## Folketallsutvikling

Grane kommune hadde i 4. kvartal 2020 1453 innbyggere. 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.

I befolkningsframskrivningen skal det i 2030 være 1445 innbyggere i 20230 og 1352 i 2050. Fortsetter nedgangen i dagens tempo vil det gå hurtigere enn Ssb sine framskrivninger.

## Politisk ledelse og politiske organer

De sentrale politiske verv har i 2020 vært bekledd av:

Verv:	
Ordfører	Ellen Schjøberg Sp
Varaordfører	Tor Stabbforsmo
Leder næring og naturforvaltning	Raymond Fagerli
Leder for Helse og omsorg	Marita Eggen
Leder Oppvekst og kultur	Børge Hopen

Politisk aktivitet:

Utvalg	Antall møter	Antall saker	Referatsaker
Kommunestyret	9	84	16
Formannskap	14	50	28
Fondstyre	8	16	6
Utvalg for næring og naturforvaltning	9	32	6
Utvalg for oppvekst og kultur	4	7	1
Utvalg for helse og omsorg	4	8	8
Råd for eldre og funksjonshemmede	6	6	6
Sakkyndig nemnd (Skattetakstnemnd)	1	1	
Barne- og ungdomsråd	6		
Klagenemnd for eiendomsskatt	1		
Særskilt klagenemnd	0		
Valgstyre	4		
Delegerte vedtak etter myndighet fra Rådmann/kommunestyre		225	

Saker som er behandlet i kommunestyre i løpet av 2020 er redegjort for i sak 21/765.

## 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

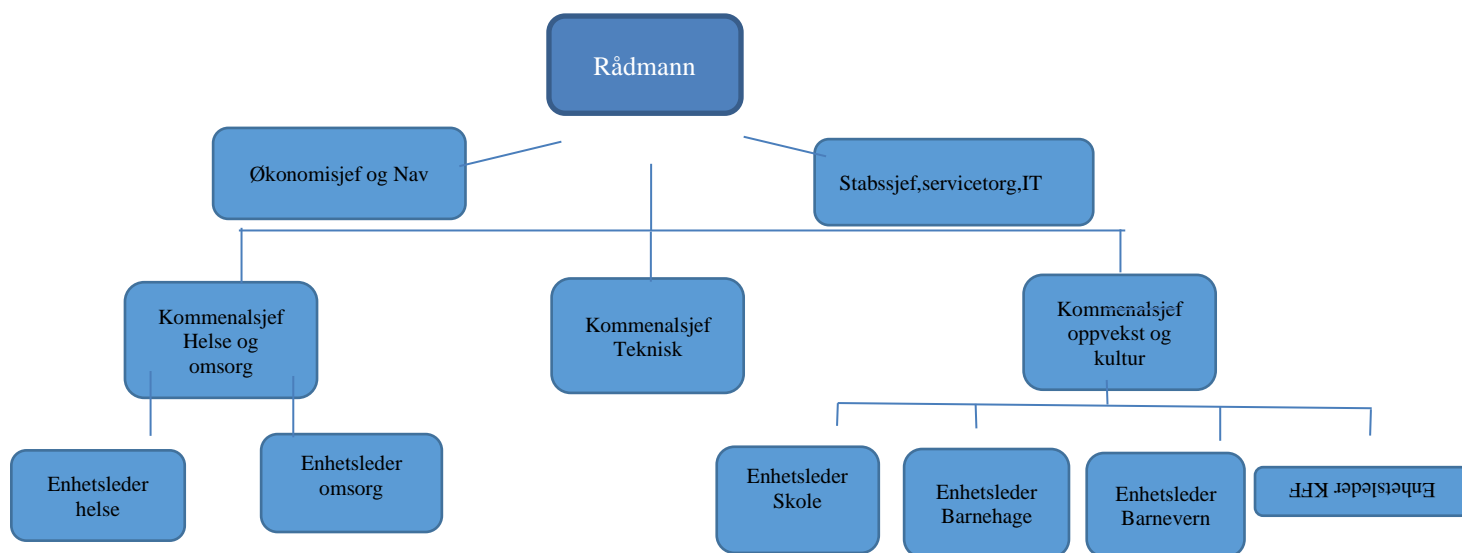
I tillegg til overnevnte samarbeid om tjenesteproduksjon deltar Grane kommune i andre samarbeid og organisasjoner som:

- 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 Utviklingselskap er norsk sekretær for organisasjonen.
- Sagavägenföreningen: Sagavegen er en veiforbindelse mellom Norge og Sverige hvor til sammen 9 kommuner er medlemmer gjennom Sagavegföreningen

## Ansatte

### Organisasjonsstruktur

Ny organisasjonsstruktur ble iverksatt 01.11.2020. Administrasjonen har brukt mye tid og ressurser på implantering av ny organisasjonsstruktur i løpet av 2020. Ny organisasjonsstruktur skal evalueres etter et års drift.





## Personal

	2020			
	K	M	% K	%M
Antall personer	160	46	78	22
Antall årsverk	123	35		
Gjennomsnitt %				
Sum årsverk	157			
Antall heltid				

## Internkontroll

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 instruksjer, 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 godkjenningsordning 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 kvaliteslosen/Compilo som internkontrollsystem for egenkontroll av administrasjonens arbeid jfr relevant lovverk.

Vi har felles personvernombud sammen med flere andre kommuner.

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

Etiske retningslinjer er vedtatt i mai 2012, og skal revideres i 2021. I retningslinjene ligger også rutiner for varsling.

Grane kommune har ikke hatt noen rettsaker i 2020. Grane kommune forventer ingen rettsaker i 2021.

## **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 avd 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 arbeidsmarkedsundersøkelser på kommunehuset. Videre jobbes det med å ta tak i det som er fremkommet i undersøkelsen og gjøre tiltak.

## **Sykefravær**

Sykefravær	2018	2019	2020
Sentraladm	7,1 %	6,7 %	3,8 %
Oppvekst og kultur	6,2 %	5,4 %	6,1 %
Teknisk avd	2,4 %	2,6 %	10,7 %
Helse og omsorg	6,6 %	9,4 %	8,4 %
Nav	2,0 %	0 %	0 %
Hele kommunen	6,1 %	7,0 %	7,2 %

Grane kommune er en IA bedrift. Det siste året har det vært fokus på sykefravær. Sykefraværet i Grane kommune har gått litt ned dette året på tross av corona. 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 coronarelatert fravær.

Vi hadde et totalt fravær i Grane kommune på 7,2 % dette året med corona utfordringer, mot 7 % året før. Vårt mål er på max 6 %, men i forhold til at dette året har vært spesielt, vurderes dette som tilfredsstillende. Den viktigste enkeltfaktoren for å redusere fravær er at de ansatte trives på jobb og at forholdene blir lagt til rette for å kunne gå på jobb selv når man ikke føler seg helt frisk. Tilrettelegging og oppfølging er et viktig fokusområde for enhetslederne i 2021.

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.

**I 2019 hadde Grane kommune 18 ansatte med utenlandsk opprinnelse**

### **Likestilling, funksjonsevne**

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

Grane kommune har i flere år stilt seg åpen for 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, legekantor, helsestasjon, sykehjem og hjemmetjeneste, kjøkken og vaskeri er samlet i ett bygg. Dette bygget er universelt utformet

## ØKONOMI

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
<b>Sum drifts-</b> <b>inntekter</b>	147 777	158 527	165 877	174 969	183 423	185 112
<b>Netto drifts-</b> <b>resultat</b>	2 908	4 251	5 668	11 145	10 123	-3 603
<b>% - andel</b> <b>total</b>	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
<b>Ikke disp.</b> <b>nto.dr.res.</b> <b>(overskudd)</b>	<b>6 683 830</b>	<b>5 960 265</b>	<b>4 126 919</b>	<b>4 328 459</b>	<b>2 698 615</b>	<b>3 086 803*</b>

\*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	<b>Politiske styringsorganer</b>	6 406 679	6 646 960	6 620 755	-240	-4	6 252 256
1	<b>Sentraladm</b>	13 756 942	14 286 427	13 837 885	-529	-4	13 167 240
2	<b>Oppvekst/kultu r</b>	40 720 521	40 709 527	38 536 561	11	0	38 702 001
4	<b>Teknisk</b>	23 360 926	22 954 342	21 906 461	407	2	23 699 099
5	<b>Helse- Omsorg</b>	39 309 784	41 386 875	40 564 872	-2 077	-5	39 442 586
6	<b>NAV</b>	1 370 705	1 810 101	2 060 101	-439	-24	1 512 939
8	<b>Finans</b>	-126 125 367	-127 794 232	-123 526 635	1 669	-1	-122 551 050
9	<b>Pensjon</b>	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
<b>Kommunens andel skatt</b>	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
<b>Endr OM</b>	6 723 662	-4 268 277	3 194 336	28 085 483	26 284 780	-35 051 152
<b>Endr KG</b>	-1 585 010	2 041 301	-670 925	-2 417 777	-17 242 614	6 533 897
<b>Endr. AK</b>	<b>5 138 652</b>	<b>-2 226 976</b>	<b>2 523 411</b>	<b>25 667 706</b>	<b>9 042 166</b>	<b>-28 517 254</b>



<b>% AK drift</b>	<b>3,48%</b>	<b>-1,41%</b>	<b>1,53%</b>	<b>14,67%</b>	<b>4,99%</b>	<b>-15,41%</b>
-------------------	--------------	---------------	--------------	---------------	--------------	----------------

## Fondsavsetninger

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

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

Fond 2020- Oversikt når pensjonsfond og Vefsnafond holdt utenfor.

For å få et riktig bilde av bevegelse på fond 2020, er det utarbeidet en korrigert 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  
Ihht. tabell pkt «Samlet avsetning og bruk av fond i året»

)

<b>Bundne driftsfond - kap. 251</b>	<b>u/ Vefsnafond</b>	<b>Vefsnafond</b>	<b>Regnskap 2020</b>
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
<b>Beholdning pr. 31.12</b>	<b>25 963 584</b>	<b>13 070 083</b>	<b>39 033 666</b>

<b>Ubundne investeringsfond - kap. 253</b>	<b>Regnskap 2019</b>	<b>Regnskap 2020</b>
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
<b>Beholdning pr. 31.12</b>	<b>554 600</b>	<b>483 353</b>

<b>Bundne investeringsfond - kap. 255</b>	<b>Regnskap 2019</b>	<b>Regnskap 2020</b>
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
<b>Beholdning pr. 31.12</b>	<b>253 164</b>	<b>3 564 974</b>

<b>Disposisjonsfond - kap. 256</b>	<b>u/pensjonsfond</b>	<b>Pensjonsfond</b>	<b>Regnskap 2020</b>
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
<b>Beholdning pr. 31.12</b>	<b>21 992 374</b>	<b>2 679 479</b>	<b>24 671 853</b>

<b>Samlet avsetning og bruk av fond i året</b>	<b>u/pensjons- og Vefsnafond</b>	<b>Pensjons-og Vefsnafond</b>	<b>Regnskap 2020</b>
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
<b>Netto avsetninger/bruk</b>	<b>15 124 910</b>	<b>-14 423 602</b>	<b>701 308</b>
<b>Beholdning pr. 31.12</b>	<b>52 004 284</b>	<b>15 749 562</b>	<b>67 753 846</b>

## Kraftinntekter

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Konsesjonskraftinntekt</b>	1.440.263	518.866	1.082.365	920 444	1 825 418	2 112 311
	<b>Ishavskraft</b>	<b>SKS 206,51</b>	<b>Ishavskraft</b>	<b>Ishavskraft</b>	<b>Ishavskraft</b>	<b>Ishavkraft</b>
	<b>285,0</b>	<b>NOK/MWh</b>	<b>274,01</b>	<b>260,5</b>	<b>350,02</b>	<b>330,0</b>
	<b>NOK/MWh</b>		<b>NOK/MWh</b>	<b>NOK/MWh</b>	<b>NOK/MWh</b>	<b>NOK/MWh</b>
<b>Konsesjonsavgift</b>	869.364	943 610	943 610	943 610	943 610	943 610
<b>Eiendomsskatt</b>	2 170 980	2 236 244	1 648 462	1 282 582	1 347 868	1 700 000
<b>Statkraft Energi</b>						
<b>Utbytte Helgelandskraft AS</b>	960 960	790 944	916 608	967 503	1 973 664	1 800 000
<b>Total</b>	<b>5 441 567</b>	<b>3 970 798</b>	<b>4 591 045</b>	<b>4 114 139</b>	<b>6 090 560</b>	<b>6 653 981</b>

## Langsiktig gjeld

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Langsiktig lånegjeld eksklusiv formidlingslån og pensjonsforpliktelser</b>	79 506	79 369	80 851	92 836	133 730	153 823
<b>Driftsinntekter</b>	147 777	158 527	165 877	174 969	181 292	185 112
<b>% av driftsinntekter</b>	53,8	50,1	48,8	53,1	73,8	83,1
<b>Langsiktig lånegjeld totalt</b>	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
- Finansielle nøkkeltall

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

Budsjettdisiplin: Faste innrapporteringer månedlig til rådmann. Tertialvis rapportering til politisk nivå. Budsjettreguleringer lages vår- og høst. Dette for tidligst mulig å fange opp differanser på regnskap/budsjett – og nødvendige korrigeringer gjøres for å få samsvar mellom budsjett og regnskap.

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

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

Fortløpende ajourhold av attestasjons- anvisningsmyndighet for hele organisasjonen.

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

## **Diverse**

Alle beregninger er gjort før regnskapet er revidert.

For øvrig vises det til hovedoversikter i regnskapet for 2020.

## **Sentraladministrasjonen**

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, deltakelse på arenaer der næringslivet

## **Måloppfyllelse, delmål for avdelingen**

Driftsenhet	Antall kunde-besøk	Antall ansatte	Målformulering fra kommuneplanens samfunnsdel	Måloppnåelse
Rådmann, personal, økonomi , It  Omorganisering  Innføring nytt saksbehandlersystem websak Basis.	Ikke registrert	5	Sentraladministrasjonen er ansvarlig for tilrettelegging og koordinering av kommunens virksomhet, og fører tilsyn med hele kommunens forvaltning. Sentraladministrasjonen skal lede hele den kommunale organisasjon mot de mål som det politiske styringssystemet setter.  Dette året har hele kommunen gått gjennom en omorganisering som har ført til endring antall ledere  Gjennomføre opplæring med alle ansatte og saksbehandlere.	Årsrapporten viser at vi i stor grad oppnår målet.  Svakhet : Strategisk arbeid viker for driftsoppgaver.  Endringen er gjennomført. Evaluering ved årets slutt.  Gjennomført 2020.
Servicetorget	Ikke registrert	2,5 årsverk	Våre mål er å ha flere kommunale tilbud samlet på en plass. Bedre service, økt tilgjengelighet og høyere kvalitet.  Kommunelovens § 4 pålegger kommunene å drive aktiv informasjon og legge godt til rette for innsyn i forvaltningen.	Servicefunksjonen kan alltid videreutvikles, men vi mener vi arbeider godt etter målene. Har bidratt sterkt til samarbeid over avdelingsgrensene.
Renhold		8 (5,65 årsverk)	Flere jobber med å ta fagbrev og bli fagarbeidere	1 ansatt gjennomført teori til fagbrev dette året.
Sykefravær		3,2 %	Renhold har hatt en flott utvikling i fraværet og har nesten	I 2020 har sentraladministrasjonen hatt en fin utvikling

			ikke fravær i forhold til tidligere.	i henhold til fravær og vi ligger på 3,2 % for hele avdelingen dette året , inkludert renhold.
--	--	--	--------------------------------------	--

## Oppvekst og kultur

### 1: Introduksjon

Det har i 2020 vært gjennomført omorganisering på enhet. 8 enheter ble til fire.

-. Skole -. Barnehage. - Barnevern -. Kultur, folkehelse og frivillighet.

Året har vært preget av Covid-19. 12 mars ble både skole og barnehage stengt og store deler av kultur og aktivitetstilbudet på enhetene har vært preget av dette.

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

Enhetsleder for kultur har 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.

**Skolen** ble nedstengt (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, -> underveisvurdering, tilpasset opplæring, tidlig innsats og elevmedvirkning. Resultatet av tilsynet medfører at skolen kommer til å jobbe systematisk med utvikling på dette området framover.

**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 4 områder.

**Barneverntjenesten** har mottatt dobbelt så mange meldinger som i 2019. Vi kan 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. Bufdir og Nordland fylkeskommune har støttet dette arbeidet slik at vi har kunne tilby gratis kulturaktiviteter som konserter, kinoforestillinger og opplevelseshverdag 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.

Da covid-19 brøt ut i mars kom frivilligsentralen raskt i gang med samarbeid mellom Grane Frivilligsentral og Coop Grane med at Coop stilte med bil og frivilligsentralen tok imot matbestilling til de som er eldre og i faresonen samt de som satt i karantene og sjåfør til å kjøre ut maten. Her var smittevern godt forberedt da vi ringte på døren 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.

## 2: Redegjørelse for 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)

## 3: Redegjørelse for ressursbruk

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.  <i>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</i>



		<i>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 hjemene.</i>
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 <b>akuttberedskap</b> 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 kulturretens 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** 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.

**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** 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.

#### *Regnskapstall utgift/inntekt enhet*

	<b>Regnskap 2020</b>	<b>Budsjett 2020</b>	<b>Avvik</b>
Utgifter	50 300 494	47 671 370	2 629 124
Inntekter	9 579 973	6 961 843	2 618 130
<b>T O T A L T</b>	<b>40 720 521</b>	<b>40 709 527</b>	<b>11 000</b>

#### **4: Gjennomførte og planlagte omstillings- og utviklingstiltak**

<b>Tittel</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Oppstart (år)</b>	<b>Avsluttet/forventes avsluttet (år)</b>	<b>Avhengighet (til andre tiltak)</b>
Digihjelpen	Lavterskeltilbud for digital kompetanse	2019	Desember 2020	
Aktivitetstilbud for ungdom	Tilskudd fra Nordland fylkesbibliotek for til å etablere et nytt ukentlig tilbud	2020		

Utenforregnskap	Et verktøy som viser hvor mye samfunnet kan spare på forebygging fremfor å reparere Trygge lokalmiljøet, mindre skader og fornøyde innbyggere	2019	Juni 2020	
Trafikksikker kommune.		2018	2022	
Fosterhjem på Helgeland	Samarbeid med Rana, Vefsn, Hemnes, Nesna, Lurøy og Hattfjelldal <b>fosterhjemsarbeid</b> . 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 fungerer 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

## **5: 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 læreverker 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.

Ofta 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.

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)

Nav Grane er det 4 personer ansatt, hvorav to årsverk er den statlige virksomheten og to årsverk er kommunale oppgavene. Kontoret har vært stengt pga pandemi siden mars 2020. Det vil si at at tjenestene har vært tilgjengelig med timebestilling eller via nettbaserte løsninger.

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 samfunnsnivå 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 i 2020-

**Delegerte saker sosialhjelp 20 vedtak**  
**Delegerte saker startlån 14 vedtak herav 9 innvilget og 5 avslag.**

**BRUK AV ØKONOMISKE RESSURSER.**

	<b>Regnskap NAV 2020</b>	<b>Regnskap</b>	<b>Per.b(end)</b>	<b>Avvik i % (per.)</b>
Ansvar				
10	Lønn	1.490.858	2.168.434	-31
11	Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon	628.389	688.500	-9
13	Kjøp av tjenester som erstatter kommunal tjenesteproduksjon	7.725	0	0
14	Overføringsutgifter	1.206.126	1.380.000	-13
-1315	Finansutgifter	8.322.242	8.088.000	3
17	Refusjoner	-17.482	0	0
18	Overføringsinntekter	-2.059.013	-2.200.000	-6
19	Finansinntekter og finansieringstransaksjoner	- 8.208.141	-8.314.833	-1
	Sum ansvar NAV	1.370.705	1.810.101	-24
	<b>T O T A L T</b>	<b>1.370.705</b>	<b>1.810.101</b>	<b>-24</b>

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

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

## **5: Framtidsutsikter**

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.

Digisos- digital søknad for økon

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.

## **Helse og omsorg**

### **1: Introduksjon**

Virksomhetene Helse og omsorgstjeneste har tjenesteyting etter Lov om kommunale helse og omsorgstjenester, Lov av 24 Juni 2011. Tjenesteutøvelsen er også regulert av Pasient og brukerrettighetsloven, Lov om Helsepersonell og forskrifter underlagt disse.



Virksomheten ble fra 01.11. 2020 delt opp i to virksomhetene. Helse og omsorg har vært i to virksomhetene som har hatt mest trykk pga Covid 19. I tillegg har det vært innflytting på nytt Helsetun og ny organisering av tjenestene. Det har medført at det har vært et meget hektisk år for disse to virksomhetene.

**Tabell 1: Aktiviteter, utfordringer, ressursbruk og framtidssutsikter.**

Enhet	Aktiviteter	Utfordringer	Ressursbruk	Framtidssutsikter
<b>Kommuna lsjef Helse og Omsorg</b>	Prosess omorganisering  Beredskap Korona	Begrensninger på møtepunkt som følge av Korona.  Tenke beredskap for å unngå smitte, samtidig tenke hvordan	Innenfor stillingen	Endelig beslutning på organisasjonsmodell ble iverksatt fra 01.11.2020. Følges tett opp og planlegge for evaluering 01
<b>Legekonto r</b>	Kommunelege 1 er også smittevernlege - Testing for Covid-19 - Smittesporing - Telefonkonsultasjoner Ekstra LIS1 fra 26.07.20  Ansatt helsesekretær	Brukt mye tid på beredskap/ tilrettelegging/informasjon  Mangel på kontor i gamle lokaler.  Beholde	Beregnet tidsbruk: Tilsvarende 50 % stilling.  Merforbruk ift budsjett. Samtidig kompensert for oppgaver kommunelege var forhindret fra som følge av pandemien.  Innenfor budsjett.	Forventer tilnærmet «normal» drift etter hvert som flere blir vaksinerte (2021)  Gjelder til februar 2021.
<b>Helsestasjo n</b>	Koronatiltak fra mars 2020: Kun nødvendige oppgaver ble utført, annet satt på vent.  Ansatt ny jordmor fra nov 2020	Økte utfordringer i barnefamilier, ungdom som sliter  Behov for å styrke skolehelsetjenesten	20 % fra 01012021	Utdanne helsesykepleier fra «våre egne» rekker. Jobbe tverrfaglig, medvirke i prosjekt «Utenfor-regnskap» for bedre forebygging

<p><b>Psykisk helse og rus</b></p>	<p>Psykisk helse og rus: 44</p> <p>Plan for psykisk helse</p> <p>Psykososial kriseplan utarbeidet nye versjoner</p> <p>Ferdig utdannet familierapeut vår 2020.</p>	<p>Vedtatt i Kommunestyret 18.12.2020 med tilleggsoppgaver</p> <p>Må oppdateres etter ny organisasjonskart – ansvar for videre arbeid overtas av enhetsleder helse</p> <p>Ansatt i 30 % stilling fast. Behov for økning, finne disse ressursene</p>	<p>Har fått kompetansemidler gjennom utdanningen</p>	<p>Planen gjelder for 20202 – 2024</p> <p>Planen vil bli ferdig behandlet i løpet av vår 2021</p> <p>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.</p>
<p><b>Grane sykehjem</b></p>	<p>Liggedøgn langtidsopphold: 4188, fordelt på 19 forskjellige</p> <p>Liggedøgn korttidsopphold: 2074, fordelt på 60 forskjellige</p> <p>Liggedøgn KAD: 29, fordelt på 8 forskjellige</p> <p>Begrensninger og restriksjoner i besøk for beboerne har medført behov for utarbeidelse av retningslinjer. Samtidig fokus på kompensere tiltak til beboerne som får mindre kontakt med sine kjære.</p> <p>Sykefravær ifb med Korona</p>	<p>Kompenserende tiltak for beboerne i sykehjemmet: Blant annet tilbud om digitale møter med sine kjære via nettbrett.</p> <p>Ansatte i omsorg er oppfordret til å ta symptomer på alvor med testing og karantene mens vente på svar. Fører til fravær med innleie.</p>	<p>Reduserte utgifter ift 2019, mulig årsak kan være mindre influensa/omgangssyke som følge av smitteverntiltakene.</p>	<p>Det er lagt plan for tilbud til hjemmeboende demente. I tillegg vil det bli jobbet med videre utvikling av tilbud i dag senter gjennom 2021.</p>

	<p>Omdisponert ressurser til opprettelse av dagaktivitetsplasser</p> <p>Endrede tidspunkt for måltider</p> <p>Innflytting i nytt bygg, tilpasninger</p>	<p>Vanskelige vurderinger i balansen mellom behovene hos hjemmeboende som blir isolert og restriksjonene som følge av pandemien.</p> <p>Ikke rom for økning av stillinger selv om det er tilkommet 3 flere senger enn gammelt bygg. Må se på hvordan tjenestene drives.</p>	<p>0,5 stilling innenfor budsjett ble omdisponert ved innflytting i nytt helsetun.</p> <p>Deltagerne i prosjektgruppa jobbet innenfor egen stilling.</p>	<p>Prosjekt heltidskultur</p> <p>planlegges å starte opp vår 2</p>
<b>Kjøkken</b>	Leverer måt til sykehjemmet 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.
<b>Vaskeri</b>	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.
<b>Hjemmetjeneste</b>	<p>Hjemmesykepleie: 55 Matombringing: 24 Trygghetsalarm: 31 Praktisk bistand: 29</p> <p>Korona: Tilpasset tjenestene i forhold til smittevern/beredskap.</p> <p>Leaset el-bil fra høst 2020</p>		Beregnet omtrent samme driftsutgifter som gammel bil som	Ser for oss at bilparken gradvis oppgraderes med nyere biler.

			krevde mye vedlikehold	
<b>Miljøterapi tjenesten</b>	<p>Miljøterapitjeneste: 4</p> <p>Endring og øking av tjenestetilbud.</p> <p>Ansatt miljøterapeut med sykepleierkompetanse fra sommeren 2020</p>	<p>Utfordringer med å imøtekomme alle ønsker fra brukergruppen.</p> <p>Behov for å utarbeide nye turnuser</p>	<p>Ønsker å tilby større stilling til de som ønsker dette, gjennom planlegging av tjenestetilbud. Vil bli nødvendig å øke ressurser.</p> <p>Innenfor budsjett</p>	<p>MTT leverer tjenester i flere bygninger. Dette innebærer at personell ressurser lite kan sam brukes.</p> <p>Det vurderes kontinuerlig om det er mulig å utnytte personell på best mulig måte.</p>
<b>Folkehelse</b>	I omorganiseringen er folkehelse flyttet til enhet for kultur.	Folkehelse ble «overflyttet» til Oppvekst og Kultur ved starten av nytt skoleår.		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.

## Teknisk og næringsavdelingen

### 1. 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.

### 2. 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
Fondsstyre	: 15 saker
Sakkyndig nemnd	: <u>11 saker</u>
Sum politiske saker	: <u>72 saker</u>

Delegerte vedtak - NNU	: <u>110 vedtak</u>
LDIR-saker landbruk	: <u>110 vedtak</u>

### 3. Ressursbruk

## Regnskap

	Regnskap 2020	Budsjett 2020	Avvik
Utgifter	23 360 926	22 954 342	406 584
Inntekter	20 847 465	15 070 633	5 776 832
Totalt	44 208 391	38 024 975	6 183 416

Regnskapet viser et overforbruk på totalt kr 406 584,-. Det er flere årsaker til dette. Spesielt kan nevnes kjøp av konsulenttjenester til oppmåling. Dette var ikke budsjettert, men ble vurdert som nødvendig pga. langtidssykemelding 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. Det 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.

#### 4. 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 bebygget. 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 flaskehals for 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. høye 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 renseseffekt.



Det nye kloakkrenseanlegget på Trofors 09.03.2021