



ÅRSBERETNING 2021

NORDRE LAND KOMMUNE

INNHOOLD

Innledning.....	4
1 Forhold som er viktig for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen	5
2 Økonomisk utvikling og stilling	8
3 Økonomisk handleevne over tid.....	16
4 Avvik budsjett-regnskap	21
5 Avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningen.....	26
7 Etikk	28
8 Likestilling	29
9 Internkontroll.....	44



Avleggelse

Vedlagt følger årsberetning 2021 for Nordre Land kommune.

Dokka, 31.03.2022

Ola Helstad
kommunedirektør

Henriette Hovdelien
fagleder regnskap



Innledning

Årsberetningen er en lovpliktig del av regnskapet. Den er ment å være utfyllende i forhold til den informasjon som gis i årsregnskapet. Med den nye kommuneloven, er det kommuneloven § 14-7 som gir føringer for hva årsberetningen skal inneholde. Årsberetningen skal redegjøre for de forhold som er viktige for å bedømme kommunens økonomiske utvikling og stilling, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevne over tid. Videre skal vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet redegjøres for. Det skal også framkomme vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene. Kommunens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold av vesentlig betydning for kommunen eller innbyggerne skal også framkomme i årsberetningen. Som tidligere år skal det i årsberetningen redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard, den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling og hva kommunen gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Både 2020 og 2021 har vært svært spesielle år. Covid-19 pandemien har påvirket en hel verden. Pandemien har medført ressurskrevende tiltak, innkjøp og endringer innenfor mange tjenesteområder.

Vedtatte og planlagte omstillinger vedrørende bemanningsmessige reduksjoner har vært krevende å gjennomføre i et år hvor ansatte og ledere har vært under hardt press, og hvor vi har opplevd høyt sykefravær som følge av pandemien.

Staten har siden pandemien startet, vært tydelig på at de vil dekke kommunenes merutgifter knyttet til covid-19. Imidlertid har kommunen hatt betydelige mindreinntekter på flere områder, som ikke har vært gjenstand for kompensasjon fra statens side. Videre har ikke kompensasjonsordningen tatt høyde for de merutgifter kommunen vil få, med å ta igjen etterslepet i omstillingsprosesser og arbeids- og utviklingsoppgaver som er utsatt grunnet omdisponering av interne ressurser.

Det er økte skatteinntekter i Norge med høyere inntektsutjevning og derfor økt rammetilskudd sammen med merinntekter fra salg av konsesjonskraft som i hovedsak muliggjør et godt regnskapsresultat i 2021.

Nordre Land kommune har måltall knyttet til tre økonomiske størrelser; netto driftsresultat, egenfinansiering av investeringer og størrelsen på disposisjonsfondet. For å ha en sunn kommuneøkonomi på lang sikt, bør en ha et nettodriftsresultat på 1,75 %. Netto driftsresultat ble i 2021 7,18 % av brutto driftsinntekter. Det er et mål om 30 % egenfinansiering av investeringer. Dette målet ble ikke nådd i 2021 blant annet som følge av den store investeringen ved Torpa barne- og ungdomsskole. For 2021 var målet et disposisjonsfond på 6 % av brutto driftsinntekter. Det generelle disposisjonsfondet var ved utgangen av 2021 på 6,64 %, og det generelle disposisjonsfondet var for første gang større enn målet.

1 Forhold som er viktig for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen

1.1 Økonomiske konsekvenser av covid-19-pandemien

Både 2020 og 2021 har vært spesielle år. Covid-19 viruset har påvirket en hel verden i denne perioden, og medført stor usikkerhet. Pandemien har kostet. Vi har måtte forberede oss på og legge planer for å kunne håndtere forskjellige scenarier av pandemien. Alle tiltak, innkjøp og endringer har medført merkostnader og inntektstap som direkte påvirker regnskapsresultatet for 2021. Direkte merutgifter som er regnskapsført på koronaobjekter er kr 7,3 mill. I tillegg er det merutgifter som ligger innbakt i omdisponeringer og tjenester som ikke er blitt gitt eller gitt i et annet omfang som følge av pandemien.

På virksomhetsområdene er det både merutgifter og mindreinntekter som kan knyttes til koronapandemien. I 2021 er rammetilskudd gitt til dekning av merutgifter i forbindelse med pandemien inntektsført på tjenesteområdene, slik at netto belastningen av merutgiftene på tjenesteområdene blir 0,- på de objektførte koronautgiftene.

I Organisasjonsutvikling har det vært merutgifter på ca. kr 1 mill. knyttet til organisering / innkalling til vaksinerings samt smittesporingsinnsats. Innen tjenesteutvikling 0-24 har det vært merutgifter som følge av pandemien på totalt ca. kr 1,3 mill. knyttet til merutgifter til skoleskyss, økte lønnsutgifter på grunn av kohorter i barnehage og skole, økt sykefravær i forbindelse med karantene og anskaffelse av smittevernustyr (desinfeksjonsmidler og håndsprit) i barnehage og skole. I tillegg har helsestasjonen hatt mye merarbeid knyttet til vaksinerings og smittesporing. I tjenesteutvikling 24 + er det merutgifter på kr 5,4 mill. knyttet til innkjøp av smittevernustyr, smittesporingsarbeid, bemanning av teststasjon, deltakelse i vaksinerings og Nordre Land kommunes andel i merutgifter ved Gjøvik interkommunale legevakt. Innen Samfunnsutvikling er det merutgifter på kr 0,2 mill. knyttet til økt behov for renholdsmidler og rekvisita.

I tillegg til disse direkte merutgiftene kommer mindreinntekter som følge av pandemien, samt omdisponeringer og andre endringer pandemien har medført som ikke er kompensert på virksomhetene.

1.2 Pensjon

Pensjon er et omfattende område med store summer både når det gjelder utgiftsføring i driftsregnskapet i løpet av et år, og ikke minst når det gjelder forpliktelse og eiendeler i balansen.

Driftsregnskapet

I kommuneregnskapet skal samlet pensjonskostnad utgiftsføres. Samlet pensjonskostnad består av netto pensjonskostnad og premieavvik (differansen mellom innbetalt premie og beregnet pensjonskostnad) med amortisering (utgiftsføring) av tidligere års premieavvik. Nordre Land kommunes

samlede pensjonskostnad i Kommunal landspensjonskasse (KLP), ble redusert fra 44,7 mill. kr i 2020 til 38,5 mill. kr i 2021. Grunnen til reduksjon i pensjonskostnaden er at premieavviket fra 2020 som utgiftsføres (amortiseres) i 2021 er lavere enn premieavviket fra 2019 som ble utgiftsført i 2020.

Nordre Land kommune har valgt ett års amortisering av premieavviket. Dette betyr at hele premieavviket utgiftsføres året etter at det oppstår. De fleste andre kommunene i Norge deler utgiftsføringene (amortiserer) over 7 år (tidligere 15 år og 10 år). Dette medfører at samlet pensjonskostnad for Nordre Land kommune vil svinge mer, siden hele premieavviket utgiftsføres påfølgende år.

I regnskapet for 2021 er det på tjenesteområdenes budsjettansvar utgiftsført en pensjonsutgift på 16,92 % av alle lønnsutbetalinger for ansatte omfattet av pensjonsordningen i KLP. Den løpende utgiftsføringen i 2021 var lavere enn den samlede pensjonskostnaden som kommunen skal utgiftsføre, og i forbindelse med avregningen av KLP-pensjon måtte det utgiftsføres ytterligere kr 9 mill. som driftsutgift.

I Statens Pensjonskasse (SPK) ble samlet pensjonskostnad redusert fra 5,3 mill. kr i 2020 til 4,2 mill. kr i 2021. Også i SPK er det amortiseringen av fjorårets premieavvik som gir lavere pensjonskostnad. For SPK ble det i 2021 utgiftsført en pensjonsutgift på 8,52 % av alle lønnsutbetalinger for lærere og andre som omfattes av denne pensjonsordningen, ned fra 12,43 % i 2020. Denne utgiftsføringen var i 2021 høyere enn den samlede pensjonskostnaden som kommunen skal utgiftsføre, og det måtte derfor føres en netto kostnadsreduksjon SPK på kr 1,4 mill. på pensjonsområdet i forbindelse med årsavslutningen.

Premieavviksfond

Bruk og avsetning til premieavviksfond pensjon utgjør store summer på disposisjonsfond. Det ble i 2021 ikke brukt av premieavviksfond for å dekke utgiftsføringen av fjorårets premieavvik, som følge av lovmessige strykninger. Bruken av premieavviksfondet på kr 9 mill. ble derfor strøket

Det ble avsatt kr 32,9 mill. til premieavviksfond, for å dekke utgiftsføring av premieavvikene i både KLP og SPK i 2022.

Balansen

Pensjonsforpliktelsen, det vil si kommunens forpliktelse til å utbetale pensjon en gang i fremtiden, står som en langsiktig gjeld i balansen. Pr 31.12.21 utgjorde dette 783,6. kr i KLP og 46,7 mill. kr i SPK. Samlet sett er det en nedgang i pensjonsforpliktelsen fra 2020 til 2021 på kr 20,3 mill. Dette har sammenheng med endringene i alderspensjon fra 1.1.2020 for årskullene født 1963 og deretter, som også medførte reduksjoner i 2020.

Pensjonsmidlene som er avsatt i balansen for å dekke den fremtidige pensjonsforpliktelsen, er ført som anleggsmidler i balansen. Pensjonsmidlene utgjør 819,2 mill. kr i KLP og 29,7 mill. kr i SPK. Tidligere har differansen mellom forpliktelsen og de midlene som er satt av for å dekke forpliktelsen, vært knyttet til at det ikke avsettes pensjonsmidler til eventuelle framtidige AFP-forpliktelser og at det er forventninger om en økt verdi på pensjonsmidlene frem til pensjonene skal utbetales. Dette er tilfellet hos SPK. I KLP

er pensjonsmidlene større enn pensjonsforpliktelsen. Dette har sammenheng med endringene i alderspensjon fra 2020. Frigitte pensjonsmidler er overført kommunens premiefond i KLP og utgjør kr 37,654 mill.

At Nordre Land kommune har ett års amortisering (nedbetalingstid) av premieavviket, gjør at kommunen ikke har en oppbygd «pensjonsbombe» med ventende premieavviks-utgifter i balansen i regnskapet. Det er kun årets premieavvik som står i balansen. Ett års amortisering gir et mer korrekt uttrykk for årsregnskapet, da pensjonsutgifter ikke skyves ut i tid.

1.3 Inntekter fra kraft-sektoren

Nordre Land kommune har store inntekter knyttet til vannkraftutbyggingen i kommunen, med både konsesjonsavgifter, salg av konsesjonskraft, eiendomsskatt fra kraftanlegg og naturressursskatt. I tillegg har kommunen inntekter fra sitt eierskap i VOKKS. Alle inntektene, med unntak av konsesjonsavgifter, går i sin helhet inn i driftsregnskapet til kommunen og blir brukt til å gi tjenester til innbyggerne i Nordre Land.

Konsesjonsavgifter, som skal gi kommunen en erstatning for generelle skader og ulemper som følge av vannkraftutbyggingen, som ikke blir kompensert på annen måte, utgjorde i 2021 2,66 mill. kr. Inntektene fra konsesjonsavgiftene avsettes til næringsfond, og brukes til tiltak rettet mot næringslivet i Nordre Land.

Med Dokksfløy-utbyggingen i 1989 kom Nordre Land kommune sin rett til uttak av konsesjonskraft. I 2021 opplevde vi historisk høye strømpriser i Sør-Norge. Nordre Land kommune hadde en forvaltningsavtale for salg av konsesjonskraft i 2021, noe som medførte vesentlige merinntekter sammenlignet med opprinnelig budsjett. I 2021 gav salget av konsesjonskraft en netto inntekt i driftsregnskapet på kr 14,67 mill., 9,2 mill. mer enn opprinnelig budsjett og kr 5,4 mill. mer enn justert budsjett. Som følge av mindreforbruk totalt sett for kommunen i 2021 og merinntekter på ansvaret for konsesjonskraft, ble merinntektene sammenlignet med budsjett kr 5,473 mill. avsatt til kraftfond (disposisjonsfond).

I tillegg til konsesjonskraftsalget gir vannkraftutbyggingen eiendomsskatteinntekter. I 2021 utgjorde eiendomsskatten fra kraftverkene 11,626 mill. kr. I tillegg til eiendomsskatt på kraftverk, hadde kommunen i 2021 eiendomsskatteinntekter fra andre store industrianlegg på kr. 2,082 mill.

Naturressursskatten er en særskatt for kraftselskap. Skatten skal sikre kommunene med kraftproduksjon en stabil del av de samlede skatteinntektene fra kraftverkene. For Nordre Land kommune utgjorde naturressursskatten 6,73 mill. kr i 2021.

Nordre Land kommune har gitt ansvarlig lån til VOKKS Nett AS. I 2021 mottok Nordre Land kommune 4,2 mill. kr i renter/utbytte på utlånet.

2 Økonomisk utvikling og stilling

Ved å benytte økonomiske nøkkeltall har man et grunnlag for å vurdere om kommunens virksomhet drives økonomisk forsvarlig. Nordre Land kommune har mål i Økonomiplan 2021-2024 knyttet til netto driftsresultat, egenfinansiering av investeringer og størrelsen på disposisjonsfondet i forhold til brutto driftsinntekter i henhold til statlige anbefalinger. Oppnådd resultat måles mot dette.

Regnskapsresultatet i det kommunale regnskapet sier lite om det økonomiske resultatet, da bruk og avsetning av fond er med i regnskapsresultatet. I det kommunale regnskapet er det netto driftsresultat som er den viktigste indikatoren og som er den regnskapsstørrelsen som er mest sammenlignbar med overskudd/underskudd i det private regnskapet.

Fra og med årsregnskapet for 2020 var det også endringer i kommuneloven som medførte at det i regnskapsavslutningen skal avsettes til eller brukes av disposisjonsfond utover det som er budsjettet, for å redusere et mindreforbruk eller redusere et merforbruk til null. Så med tilgjengelig disposisjonsfond vil regnskapsresultatene framover blir 0,- og det vil ikke bli disponering av regnskapsresultatet i politisk behandling av regnskapene på samme måte som tidligere år.

For 2021 ble regnskapsresultatet derfor 0,-. Det framkom etter pliktig strykning (reduksjon) i bruk av disposisjonsfond på kr 15,36 mill. og avsetning til generelt disposisjonsfond kr 2,3 mill. Dette betyr at mindreforbruket før strykninger var 17,662 mill. i 2021. Før mindreforbruket på kr 17,662 mill. er det avsatt kr 5,473 mill. til kraftfond som følge av kraftfondsinnntekter utover kommunen referansepris på 35 øre.

2.1 Netto driftsresultat

Netto driftsresultat ses gjennomgående på som det viktigste måltallet for kommunal økonomi. Netto driftsresultat viser hva kommunen sitter igjen med av løpende inntekter etter at løpende utgifter er trukket fra, altså et uttrykk for hva kommunen har til disposisjon til avsetninger og finansiering av investeringer.

Netto driftsresultat er en regnskapsbenevnelse som kun brukes i kommuneregnskapet. Sammenhengen mellom netto driftsresultat og det regnskapsmessige resultatet er som følger:

Driftsinntekter

- driftsutgifter

=Brutto driftsresultat

- renter og avdrag

=Netto driftsresultat i kroner

+ Bruk av fond

- Avsetning til fond

- Overført til investeringsregnskapet

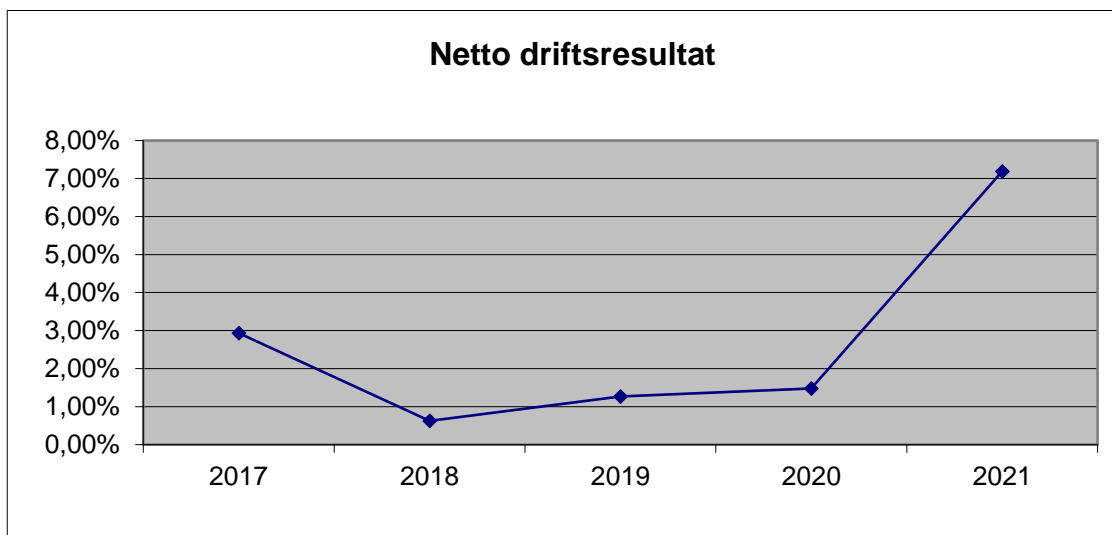
= Regnskapsmessig resultat

I Økonomiplan 2021-2024 ble det vedtatt følgende mål knyttet til netto driftsresultat:

Økonomisk mål nr.1:

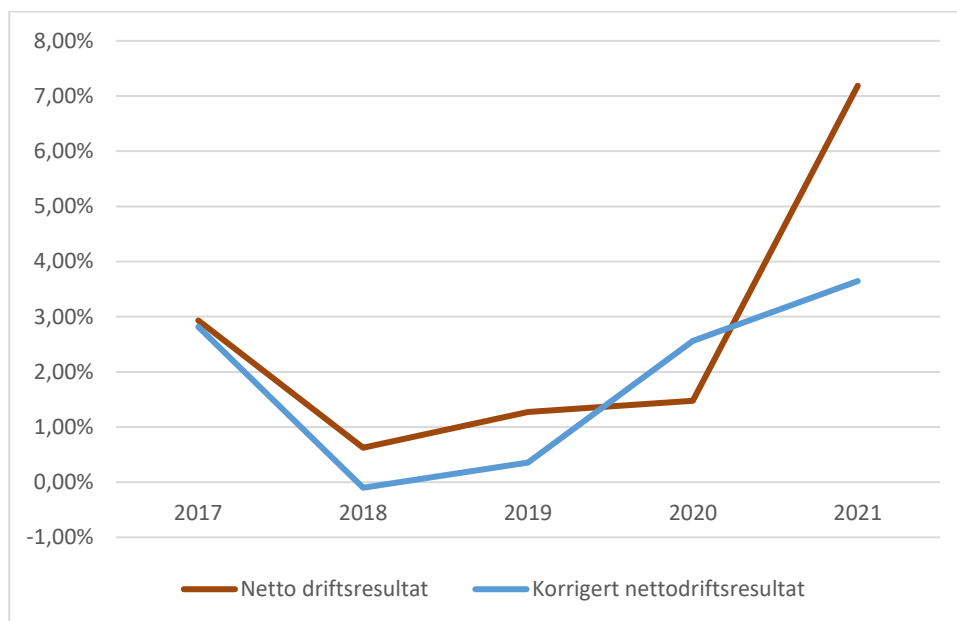
Budsjettert netto driftsresultat skal være minst 1,75 % av brutto driftsinntekter.

Netto driftsresultat ble kr 48,9 mill. i 2021, og utgjorde 7,18 % av kommunens driftsinntekter. Dette resultatet er vesentlig bedre enn det som var forutsatt i opprinnelig budsjett på 2,8 % og det er godt over målet. I 2020 hadde Nordre Land kommune et nettodriftsresultat på kr 9,3 mill., eller 1,48 %. Grafen nedenfor viser utviklingen i netto driftsresultat siste fem år:



Premieavviket er et forhold som påvirker netto driftsresultat i stor grad. I år med store premieavvik vil også dette forholdet utgjøre vesentlig påvirkning på netto driftsresultatet. Siden positive premieavvik skal amortiseres påfølgende år, vil premieavviket kunne påvirke mye både i positiv og negativ retning.

Et mer korrekt bilde av resultatet av driften i kommunen, altså et netto driftsresultat korrigert for premieavvik, viser et korrigert netto driftsresultat for 2021 på kr 24,8 mill. eller 3,65 %. Korrigert netto driftsresultat er dårligere siden premieavviket i 2021 (inntektsføring og dermed avsetning til fond) er høyere enn utgiftsføringa av premieavviket fra 2020. Da blir det korrigert netto driftsresultatet dårligere. Utviklingen i korrigert netto driftsresultat sammenlignet med «ukorrigert» siste fem år:



2.2 Egenfinansiering av investeringer

Investeringer kan finansieres med egne midler som stammer fra tidligere oppsparte midler i fond, inntekter i investeringsregnskapet, overført fra drift eller kommunen kan ta opp lån for å finansiere investeringer i varige driftsmidler. Egenfinansiering av investeringer bidrar til å redusere behovet for å foreta låneopptak, noe som igjen bidrar til å holde rente- og avdragsutgiftene lavere på sikt.

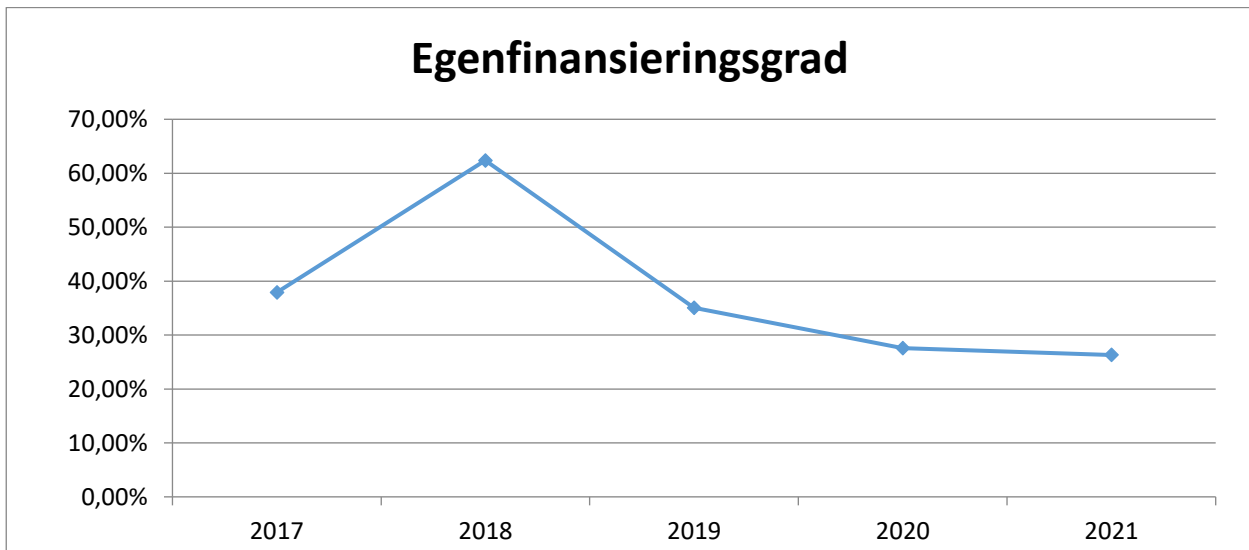
I Økonomiplan 2021-2024 ble det vedtatt følgende mål knyttet til netto driftsresultat:

Økonomisk mål nr.2:

Nordre Land kommune skal ha en egenfinansiering av investeringer på minst 30 %. Målet for egenfinansiering bør gjelde for investeringer utenfor selvkost-området og videreutlån via startlansordningen.

I 2021 finansierte Nordre Land kommune ca. 26 % av investeringer i anleggsmidler (investeringer utenfor selvkost-området og videreutlån) med egne midler og 74 % med lån. Nordre Land kommune ligger i 2021 under målet for egenfinansiering av investeringer. Momskompensasjon er den viktigste finansieringskilden, men også inntekter fra salg av anleggsmidler og overført fra drift er egenfinansiering.

Grafen nedenfor viser utviklingen i egenfinansieringen av investeringsutgiftene de siste fem årene:



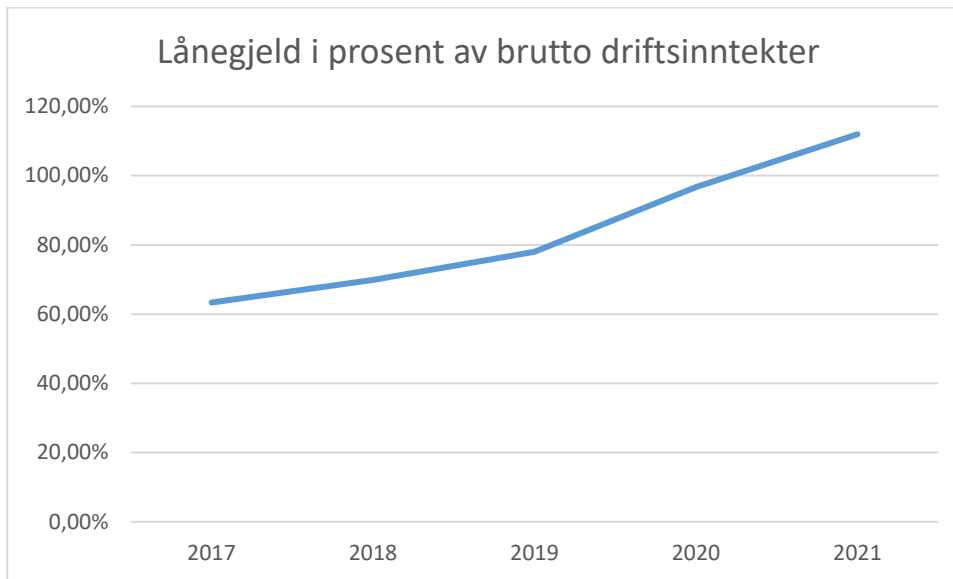
Som grafen viser har Nordre Land tilnærmet samme egenfinansieringsgrad som i 2020, som igjen er lavere enn i 2019. Dette har sammenheng med at det i 2020 og 2021 er store investeringer i rehabiliteringen og nybygget ved Torpa barne- og ungdomsskole. 2018 skiller seg ut som et år med høy egenfinansieringsgrad. Dette har sammenheng med lave investeringsutgifter i ordinære anleggsmidler, og både inntekter fra salg av anleggsmidler og tilskudd til investeringer.

Gjeld

Selv om Nordre Land kommune har måltall på andelen egenfinansiering av investeringer, er fokus på gjeldsutviklingen så viktig at det er hensiktsmessig også å se på nøkkeltall knyttet til lånegjelden. Gjeldsbelastning og konsekvensene låneopptak har for driften er viktig for den økonomiske styringen. Derfor presenteres også utviklingen i kommunens gjeld.

Netto lånegjeld i prosent av driftsinntektene sier oss hvor mye av kommunens langsiktige gjeld som skal betjenes av kommunens ordinære driftsinntekter. Et viktig poeng med nøkkeltallet er at kommunen ønsker å begrense hvor stor andel av inntektene som går til å betjene gjeld. Det er først og fremst utgiftene knyttet til gjelden som er interessant, fordi høye finansieringsutgifter reduserer tjenestetilbudet.

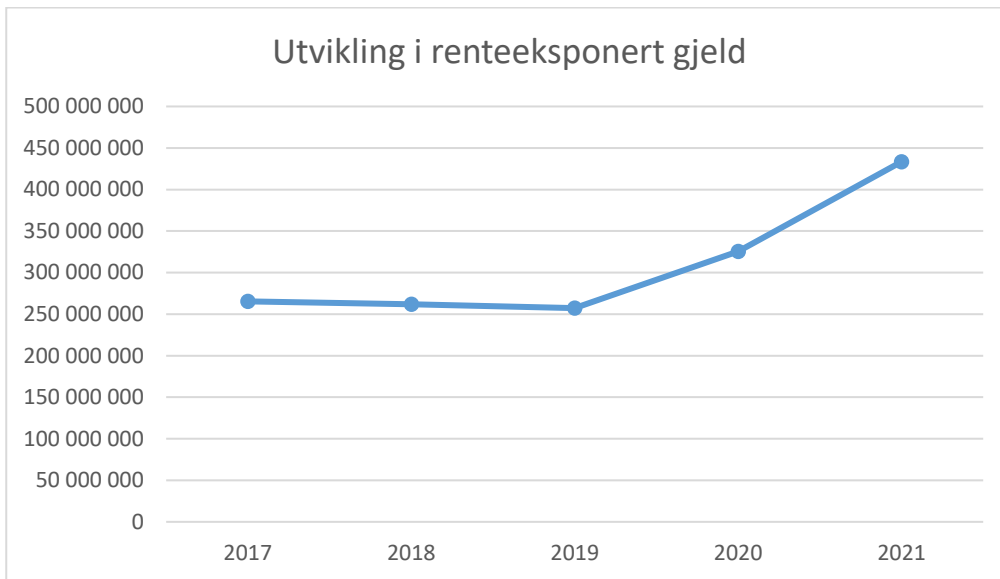
Langsiktig gjeld i % av brutto driftsinntekter er et uttrykk for kommunens gjeldsbelastning. Ordinære renter og avdrag på lån skal finansieres av driftsinntektene, og lånegjeld i prosent av driftsinntektene viser langsiktig gjeldsbelastning i forhold til inntektene. Langsiktig gjeld ekskl. pensjonsforpliktelser i prosent av brutto driftsinntekter er samlet langsiktig gjeld, også lån knyttet til selvkostområdene og startlån/formidlingslån.



I Nordre Land kommune utgjør den langsiktige gjelden ekskl. pensjonsforpliktelsen 111,96 % av brutto driftsinntekter i 2021. For 2020 var det tilsvarende tallet for Nordre Land 96,7 %. Økningen i gjeldsgraden fra 2020 til 2021 synliggjør at kommunens langsiktige gjeld øker mer enn driftsinntekter, og det er første gang at lånegjelden er høyere enn driftsinntektene.

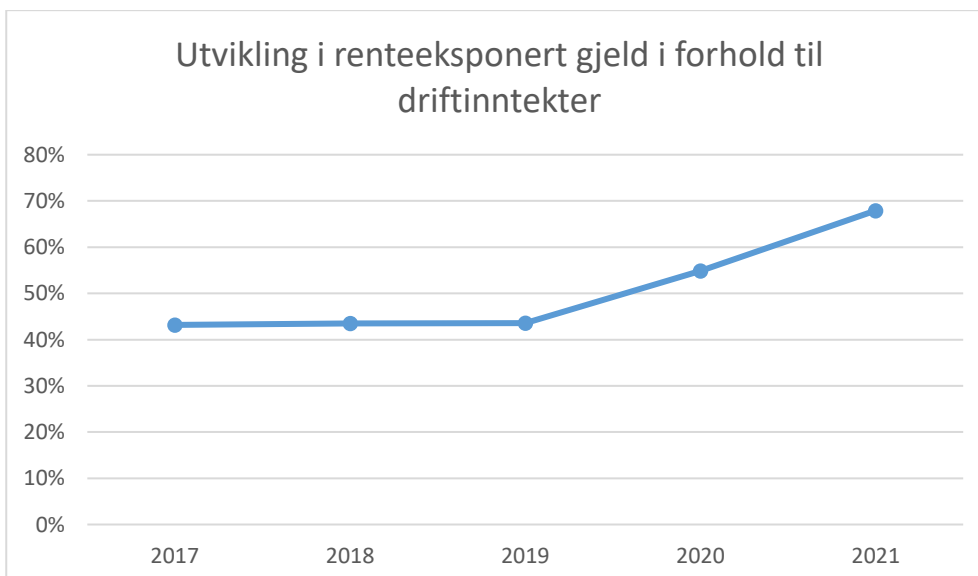
Gjeldsgraden har økt siden 2017. Driftsinntektene ble redusert årlig fra 2017 til 2019, mens den langsiktige gjelden har økt hvert år. At gjelden øker mer enn inntektene som skal dekke renter og avdrag, gjør kommunen mer sårbar for renteøkninger.

Kommunens langsiktige gjeld består av lån til investeringer på selvkostområdene (vann, avløp og renovasjon), lån i Husbanken til videreutlån via startlånordningen og lån til investeringer i anleggsmidler, i tillegg til pensjonsforpliktelsen som her holdes utenfor. Hvis en holder gjeld knyttet til selvkostområdene og startlån/formidlingslån-ordningen utenfor, og ser på gjeld knyttet til investeringer i varige driftsmidler, kan en se på utviklingen i gjelden som skal finansieres av driftsinntektene. Gjeld knyttet til selvkost-investeringer skal dekkes av abonnentene, mens renter og avdrag på lån i Husbanken skal dekkes av renter og avdrag fra låntakerne i startlånordningen. Det resterende er da renteeksponert gjeld. Grafen nedenfor viser utviklingen i renteeksponert gjeld de siste fem årene:



Den renteeksponerte gjelden var tilnærmet uendret fra 2017 til 2019. De siste fem årene har gjeldsgraden for total gjeld økt vesentlig (se grafen lånegjeld i prosent av bruttodriftsinntekter), mens den renteeksponerte gjelden altså har holdt seg tilnærmet uendret fram til 2019. Dette skyldes en stor økning i gjeld knyttet til særlig selvkostområdene, mens investeringer i varige driftsmidler var lave. Fra 2019 har renteeksponert gjeld økt vesentlig. Det har sammenheng med store investeringer i Torpa barne- og ungdomsskole.

Hvis en ser på utviklingen i renteeksponert gjeld i forhold til driftsinntektene (korrigert for inntekter knyttet til startlånordningen og selvkost), ser en mye den samme utviklingen som i gjelden. 2020 og 2021 skiller seg også her ut med en kraftig økning i gjelden sammenlignet med inntektene som skal dekke renteutgiftene:



2.3 Disposisjonsfond

Kommunens økonomiske soliditet og evne til å takle uforutsette hendelser vil i stor grad avhenge av de frie økonomiske reservene som kommunen har til rådighet. Det er disposisjonsfondet kommunen står fritt til å bruke, til ulike formål og både drift og investeringer. Disposisjonsfondet er kommunens reserve eller sparekonto. Kommunen bør ha fondsavsetninger som gjør at kommunen kan takle uventede og store negative endringer i utgifter eller inntekter. Utviklingen i Nordre Land kommunens disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter gir derfor et godt bilde på kommunen soliditet.

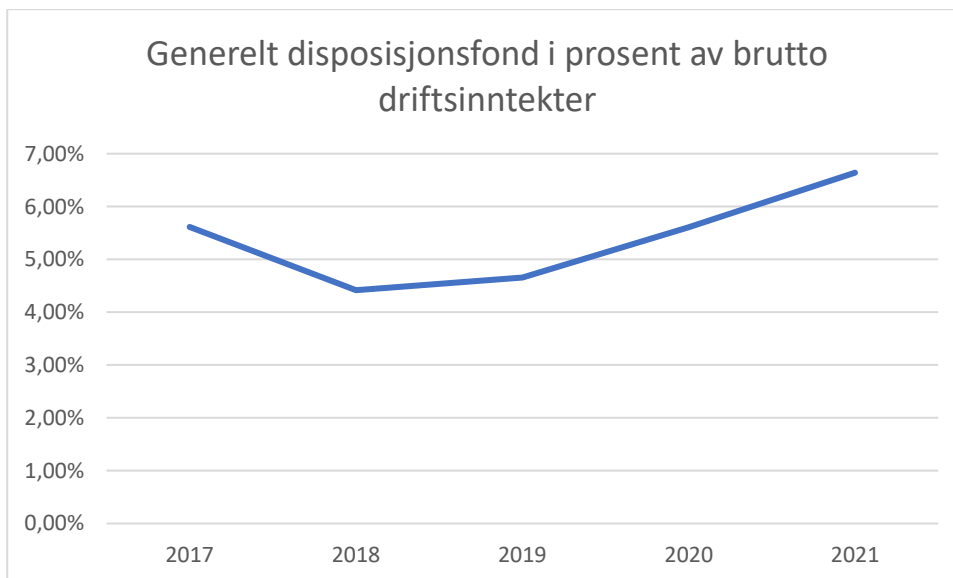
I Økonomiplan 2021-2024 ble det vedtatt følgende mål knyttet til størrelsen på det generelle disposisjonsfondet:

Økonomisk mål nr.3:

Delmål 1: Disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter skal være 6 % i 2021.

Det er et langsiktig mål om et disposisjonsfond på 10 % av brutto driftsinntekter.

I 2021 ble det avsatt til disposisjonsfond i henhold til opprinnelig budsjett, samt at kr 2,3 mill. av mindreforbruket ble avsatt til generelt disposisjonsfond. Ingen bruk, til tross for pandemiutfordringer, gjorde da at fondskapitalen økte mot driftsinntektene. Etter 2021 ligger Nordre Land kommunen ligger over måltallet på 6 %, med et fond på 6,64 % av brutto driftsinntekter. Utviklingen i generelt disposisjonsfond siste fem år:



Utviklingen i Nordre Land kommunens disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter viser at disposisjonsfondet fikk et betydelig påfyll i 2017. Dette skyldes et godt regnskapsresultat i 2016 som ble avsatt til generelt disposisjonsfond, i tillegg til avsetning i henhold til opprinnelig budsjett. I 2018 ble det generelle disposisjonsfondet redusert som følge av bruk til bredbåndsatsning. Men også dette året ble det avsatt noe til generelt disposisjonsfond av opprinnelig budsjettert avsetning. I 2019 til 2021 er avsetning til disposisjonsfondet i tråd med å sikre måloppnåelse med 1 % oppbygging pr år. For å nå målet om 10 % innen 2025 må generelt disposisjonsfond ytterligere styrkes med netto kr 22,8 mill.

2.4 Likviditet

Begrepet likviditet er knyttet til kommunens evne til å dekke sine kortsiktige forpliktelser og tar utgangspunkt i forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Nordre Land kommune har gjennom årene hatt en god og tilfredsstillende likviditet. Men år med store premieavvik og utstrakt bruk av fondsmidler, gir perioder med svakere likviditet.

Likviditetsgrad 1 = omløpsmidler/kortsiktig gjeld

Det alminnelige kravet er at likviditetsgrad 1 er større enn 2. Et forholdstall på 2 betyr i realiteten at halvparten av omløpsmidlene er finansiert med langsiktig kapital.

Grafen nedenfor viser utviklingen i nøkkeltallet de siste fem år:



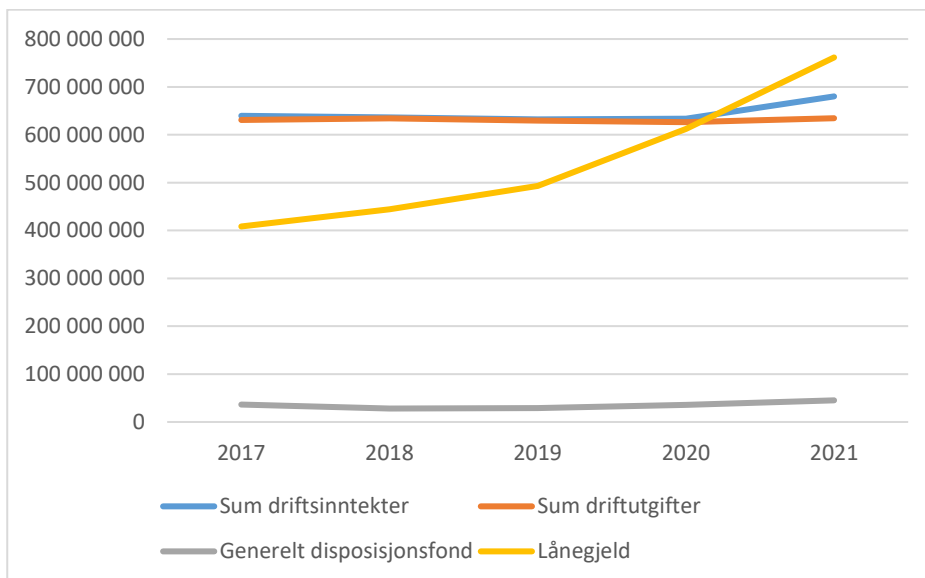
Nøkkeltallet har i 5 års perioden ligget over anbefalt nivå på 2, med unntak av 2020 der det var rett under anbefalt nivå. For 2018 er likviditeten noe redusert som følge av økt kortsiktig gjeld. For 2019 er likviditeten igjen noe styrket som følge av både noe redusert kortsiktig gjeld og økte omløpsmidlene. I 2020 øker den kortsiktige gjelden mer enn omløpsmidlene, med økning i leverandørgjeld og et negativt premieavvik i SPK. I løpet av 2021 er likviditeten vesentlig forbedret. Dette skyldes en vesentlig nedgang i leverandørgjelden (kortsiktig gjeld).

Styrkingen av omløpsmidlene de foregående årene er knyttet til en vesentlig forbedring av likviditeten, i form av innestående midler på banken. I 2017 var det en solid oppbygging av fondskapitalen, noe som bidrar positivt på likviditeten.

3 Økonomisk handleevne over tid

Med ny kommunelov fra 2020 kom et økt fokus på langsiktig økonomiforvaltning og økonomiforvaltning som sikrer at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid. Et tjenestenivå tilpasset de økonomiske rammene og tilstrekkelige buffere til å kunne tåle endringer, er viktig for å kunne ha en langsiktig økonomiforvaltning over tid. Med solide buffere vil en også ha muligheter til å gjennomføre politiske satsninger og gjøre disposisjoner som er økonomisk lønnsomme i det lange perspektivet. For 2021 ble disposisjonsfondet økt. Fortsatt fokus på å bygge opp en økonomisk robust kommune og tilstrekkelige ramme til å bygge opp et handlingsrom, blir viktig også i årene som kommer. Netto driftsresultat er en økonomisk størrelse som er viktig i det kommunale regnskapet. Med et netto driftsresultat over tid på linje med anbefalingene, vil en kommune ha den nødvendige robustheten.

Kommunal økonomisk bærekraft er viktig. For at Nordre Land kommunene skal kunne opprettholde et godt tjenestetilbud til sine innbyggere i framtiden, må økonomien være bærekraftig. Når en skal se på økonomisk bærekraft er det sammenhengen av lavt driftsresultat, store lån og lavt disposisjonsfond som gir utfordringer. Ved å sammenstille driftsinntekter og -utgifter, disposisjonsfondet og lånegjelden for Nordre Land kommune, er utviklingen de siste fem årene:



I diagrammet ovenfor er det utviklingen i lånegjelden som skiller seg klart ut. Fram til 2017 fulgte lånegjelden utviklingen i driftsinntektene og driftsutgiftene. Fra 2017 har driftsinntektene og -utgiftene

flatet ut, mens lånegjelden har økt vesentlig. Fra 2019 til 2021 økte lånegjelden betydelig. Det har vært en økning i driftsinntektene sammenlignet med driftsutgiftene fra 2020 til 2021, men lånegjelden har økt vesentlig mer enn driftsinntektene. Dette medfører at en større del av driftsinntektene må gå til å dekke renter og avdrag og mindre til tjenesteproduksjon.

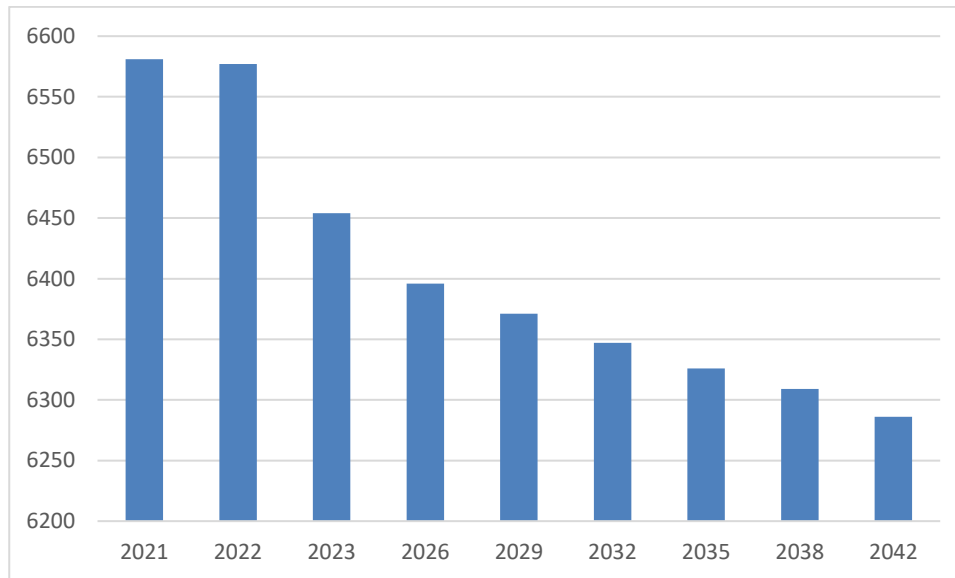
I lånegjeld ligger både gjeld til selvkostområdene og Husbanklån. Og samtidig ligger også inntekter og utgifter fra selvkostområdene og Husbanklånene inne i driftsinntekter og-utgifter. Ved å se på samme utvikling, men med kun lån til investeringer i anleggsmidler som da er den renteeksponerte gjelden, vil en også måtte justere driftsinntekter med inntekter fra disse områdene. Lånegjelden til investeringer i anleggsmidler i forhold til inntektene øker mer enn samlet lånegjeld, men bilde er det samme. Utviklingen i lånegjelden og dermed rente- og avdragsbelastningen i forhold til driftsinntektene er utfordrende. Med denne utviklingen vil det bli mindre inntekter til tjenesteyting. Med tanke på at Norge nå opplever rekordlav styringsrente, så vil renteutgiftene øke i årene som kommer med et mer normalrentenivå.

Med positivt nettodriftsresultat har kommunen igjen av de løpende inntekter som har kommet inn det året etter at årets løpende utgifter er trukket fra. Det har derfor vært inntekter til å avsette til fond. De siste årene har det vært en politisk prioritert satsning å bygge opp disposisjonsfondet til å bli den nødvendige bufferen som kommunen trenger for å kunne være solid nok til å takle inntektsendringer og uforutsette utgifter. Selv om det generelle disposisjonsfondet har økt fra bunnivået på kr 8,7 mill. i 2015 til kr 45,2 mill. ved utgangen av 2021, er «sparekontoen» fortsatt på bare 6,64 % av driftsinntektene. Anbefalt størrelsen på disposisjonsfondet er 10 % av driftsinntektene, og hvis vi skulle nådd målet ved utgangen av 2021 skulle det generelle disposisjonsfondet vært kr 22,8 mill. større. Det betyr at fokuset på å bygge opp et disposisjonsfond for å sikre en robust kommune i framtiden, må har fokus også i kommende års økonomiplaner slik at Nordre Land kommune kan opprettholde sin økonomiske handlingsevne over tid.

De siste årene har det vært merinntekter på skatt- og rammetilskudd og ulike andre midlertidige eller engangsinnsparinger som har gitt positive driftsresultater. Det har vært merforbruk i styrbar drift. Kommunen har over år hatt et litt for høyt driftsnivå – det har vært brukt mer penger på tjenesteytingen enn de langsiktige økonomiske rammebetingelsene tilsier. Både 2020 og 2021 har vært spesielle år på grunn av koronapåvirkning av både utgifts- og inntektssiden. Forutsatt at vi har klart å korrigere for Corona-merutgifter, kan det se ut som farten er litt lavere i 2021. For å beholde den økonomiske handleevnen og opprettholde en langsiktig økonomisk bærekraft, må driftsnivået fullt ut tilpasses de langsiktige økonomiske rammebetingelsene.

Nordre Land kommune sin økonomiske handleevne framover i tid av avhengig av at tjenestetilbudet tilpasset kommunens innbyggere, både hvor og hvordan tjenestene tilbys og ikke minst må tjenestene tilpasses befolkningssammensetningen. Vi blir færre nordrelendinger, og andelen eldre øker samtidig som det blir færre unge i barnehage- og skolealder og i yrkesaktiv alder. Stabil befolkningsmengde og helst befolkningsvekst er helt vesentlig for kommunen, både for å skape et attraktivt lokalsamfunn, men også for å sikre kommunens andel av kommunesektorens frie inntekter. Både innbyggertilskuddet og inntektsutjevningen er knyttet direkte til antall innbyggere. En reduksjon i antall innbyggere gir seg derfor direkte utslag i mindre overføringer fra staten. Når en skal si noe om den forventede

folkemengden og sammensetningen for Nordre Land de neste årene, har Statistisk Sentralbyrå (SSB) laget standardiserte modeller for dette. Grafen nedenfor viser forventet utviklingen i folketallet frem mot 2040, framskrevet med SSB sitt MMMM-alternativ:



Når en ser på befolkningssammensetningen innenfor framskrivningen, er utviklingen i perioden en reduksjon innenfor de yngre aldersgruppene. Antall barnehagebarn reduseres mye i starten på framskrivinga, med 41 færre barn fra 2022 til 2029. Fra 2032 er det en utflating av antall barn i barnehagealderen, og deretter ligger det inne en liten økning igjen til 2042. Antall grunnskolebarn reduseres i framskrivingsperioden, med størst nedgang fra 2026. I 2022 er det 710 grunnskolebarn, mens det i prognosen er redusert til 575 i 2038. Den største nedgangen skjer i første delen av framskrivingsperioden, særlig frem mot 2026.

Ifølge framskrivningen er antall nordrelendinger i yrkesaktiv alder (20-66 år) synkende. Antallet reduseres i hele perioden, fra 3820 i 2022 til 3636 i 2029. Deretter er reduksjonen litt lavere. Samtidig er antallet eldre sterkt økende. Antallet tidlig pensjonsalder antas å øke fra 1359 i 2022 til 1563 i 2032 og videre til 1755 i 2042.

Befolkningsframskrivningen er en prognose, og alle prognoser er usikre. Prognosen viser uansett at en eldrebølge er på vei innover Norge og også Nordre Land. Færre barn i barnehage og lavere andel av befolkningen i yrkesaktiv alder, samt en vesentlig økning i antall eldre, tilsier et økt fokus på tjenestetilbudene til eldre personer. En gradvis vridning av midler samt fokus på effektivisering og framtidsrettet teknologi, blir viktig innen eldreomsorgen for å kunne tilby tjenester til et økende antall tjenestemottakere.

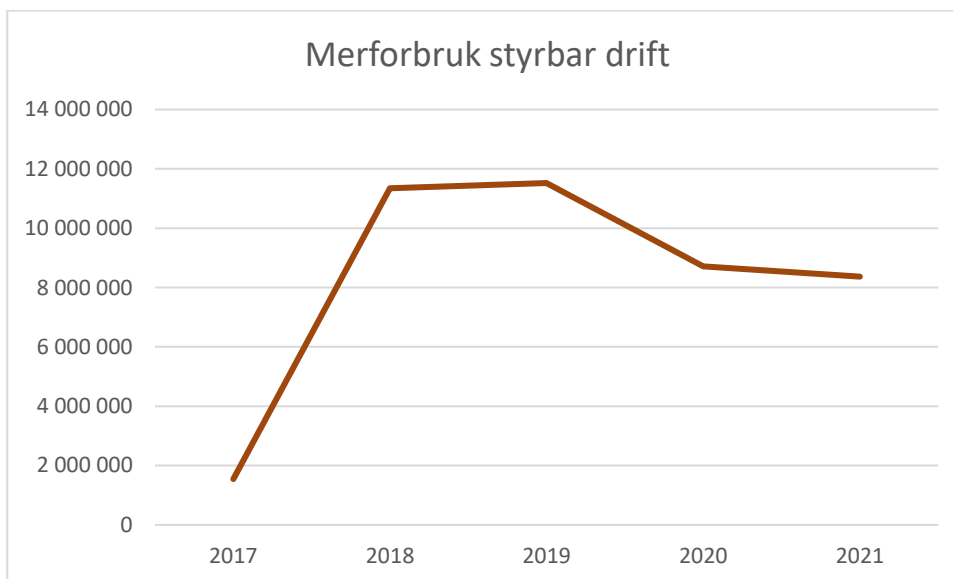
Pensjon er en stor utgiftspost i det kommunale regnskapet. Til forskjell fra de private regnskapene, utgiftsføres det en pensjonskostnad i det kommunale regnskapet, mens det private utgiftsfører pensjonspremien. Kommunene får derfor et premieavvik (forskjellen på pensjonskostnad og

pensjonspremie) som skal inntektsføres eller utgiftsføres i regnskapet, avhengig av differansen. Premieavviket gir inntekter eller utgifter inn i regnskapet, som ikke medfører en pengeflyt, og et positivt premieavvik er å regne som en «inntekt». Nordre Land kommune har siden innføringen av ordningen med premieavvik i 2003 utgiftsført hele premieavviket påfølgende år. Den siste 5 års-perioden har Nordre Land også praktisert at det positive premieavviket i sin helhet har blitt avsatt til et eget disposisjonsfond, for å dekke utgiftsføringen påfølgende år.

Regnskapet for 2021 viser at det har vært underliggende økonomiske utfordringer i driften i Nordre Land kommune. Det har det vært over flere år. Begrepet styrbar drift har vært brukt når det er snakk driftsnivået på tjenesteytingen i kommunen, som kommunen kan påvirke. Styrbar drift omfatter:

- Politisk styring
- Organisasjonsutvikling
- Tjenesteutvikling 0-24 ekskl. Barnevern
- Tjenesteutvikling 24+
- Samfunnsutvikling ekskl. selvkost

Grafen nedenfor viser merforbruk i styrbar drift de siste fem årene:



Merforbruk styrbar drift for 2021 er basert på opprinnelig budsjett korrigert for fordeling av lønnspotten for 2021. Dette blir det mest sammenlignbare størrelsen siden det i 2021 er foretatt vesentlige budsjettjusteringer i løpet av året, for å ha realistiske budsjetter på virksomhetsområdene. Dette har ikke vært gjennomført i like stor utstrekning tidligere år.

Som en ser er det til dels store merforbruk i det som blir omtalt som styrbar drift. I 2018 og 2019 var den relativt stabil, mens det ble redusert noe i årene 2020 og 2021, primært grunnet korona. Erfaringene fra



alle årene viser at endringer i behov hos brukere og flere brukere med tjenestebehov, gir store utslag økonomisk.

Fra budsjett 2022 er virksomhetene kompensert for tidligere års merforbruk i styrbar drift. Dette gjør at kommunen nå vil kunne fortsette å ha fokus på en realistisk økonomistyring i driften, og på den måte opparbeide en økonomisk robusthet over tid.

4 Avvik budsjett-regnskap

En kommune er budsjettstyrt, og det er i stor grad tilgangen/bevilgningen av midler som styrer aktiviteten. Avvik fra budsjett er den økonomiske faktoren som følges opp tettest i forbindelse med tertialrapportene til det politiske nivå og løpende i den administrative økonomistyringen. Det er vanskelig å treffe nøyaktig, men store avvik gjør at man må se nærmere på årsakene og om nødvendig forbedre den økonomiske kontrollen.

4.1 Fellesinntekter/fellesutgifter

Ansvar		Regnskap i år	Budsjett inkl. endring	Avvik
17112	Konsesjonskraft	-9 200 000,00	-9 200 000	0,00
81111	Skatter	-162 206 241,41	-161 671 000	-535 241,41
81121	Eiendomsskatt	-32 720 807,02	-33 462 000	741 192,98
82111	Statlige rammetilskudd	-272 271 359,00	-263 381 000	-8 890 359,00
82131	Statstilskudd flyktninger	-11 283 895,45	-8 422 000	-2 861 895,45
82522	Kompensasjonstilskudd	-1 833 353,00	-2 000 000	166 647,00
91111	Renter / omkostninger på lån	8 816 864,66	8 689 000	127 864,66
91112	Andre renter / omkostninger	-8 109 782,26	-7 700 000	-409 782,26
92111	Avdrag på lån	25 260 132,00	24 360 000	900 132,00
93111	Disposisjonsfond	9 665 560,48	7 334 000	2 331 560,48
93121	Bundne driftsfond	84 623,00	0	84 623,00
97111	Overført til kapitalregnskap	2 300 000,00	2 300 000	0,00

- = merinntekt eller mindreutgift

+ = mindreinntekt eller merutgift

Ansvar 17112 Konsesjonskraft er knyttet til inntektene fra salget av kommunens konsesjonskraft, 39,886 413 GWh. I 2021 ble konsesjonskraften solgt etter en forvaltningsmodell. En forvaltningsmodell innebærer at kommunen får alle inntektene opp til budsjettprisen, også får kommunen 80 % av inntektene over denne prisen. I tillegg betales det et honorar for forvaltningen. I 2021 var budsjettprisen 24,31 øre. Etter et 2020 med historisk lave strømpriser, har 2021 vært et ekstremt år med tanke på strømprisene, og det skyldes flere faktorer. En kald vinter og varm sommer med lite vind og nedbør, samt rekordhøye priser på gass, kull og CO2 har ført til at prisene har skutt i været. Strømprisene i Sør-Norge ble ekstremt høye i andre halvdel av 2021. Det ble derfor vesentlige merinntekter på området konsesjonskraft i 2021, sammenlignet med opprinnelig budsjett ble det merinntekter på kr 9,2 mill. Budsjettet ble justert opp i tertialrapportene i løpet av året i takt med forventede inntekter rapportert fra forvalter. Ved årets slutt var merinntektene sammenlignet med justert budsjett kr 5,5 mill. Dette ble avsatt til et kraftfond (disposisjonsfond). Avviket som fremkommer i tabellen ovenfor er derfor 0,-.

Nordre Land kommune har merinntekter på skatter sammenlignet med budsjett på vel kr 0,5 mill. i 2021. Skatteinngangen for 2021 sammenlignet med året før var 16 % høyere for kommune-Norge enn i 2020. Økningen i 2021 kan knyttes til flere forhold, blant annet:

- Forskuddstrekk har nasjonalt økt med nesten 15 prosent, eller 23 mrd. kroner
- Forskuddsskatt har nasjonalt økt med i overkant av 12 prosent, eller 2 mrd. kroner
- Marginoppgjør trekker også opp. Ubenyttet marginavsetning ble inntektsført og fordelt i november. Marginoppgjøret i 2021 ga nasjonalt en samlet økning i inntektene på om lag 1,5 mrd. kroner sammenliknet med 2020.
- Korrigerte fordelingstall øker inntektene nasjonalt med 1,7 mrd. kroner
- Innbetalt restskatt øker nasjonalt med nær 3,9 mrd. kroner

Relativt sett kom en større andel av skatteveksten sent på året. Desember er vanligvis en liten skattemåned og normalt kommer i underkant av 1 prosent av årets skatteinntekter i denne måneden. I 2021 kom imidlertid 2,9 prosent av kommunesektorens skatteinntekter i desember. 4. termin for forskuddsskatt ble endret fra 15. november til 15. desember. Dette «flytter» en del penger som normalt kommer i november til desember.

Nordre Land hadde en skattevekst på 7,3 % sammenliknet med inngangen i 2020. Siden Nordre Land hadde en lavere skattevekst enn landet for øvrig, ble inntektsutjevningen i rammetilskuddet vesentlig høyere enn budsjettet. En økt skatteinngang for kommunene har vært en tendens de siste årene. Denne økte skatteinngangen har de siste årene blitt synliggjort fra statlig hold i siste kvartal, og med overføring til kommunene i skattemånedene november og desember. Dette er også tilfellet for de betydelige merskatteinntektene i 2021, som for Nordre Land kommune sin del primært innebærer økt rammetilskudd gjennom inntektsutjevningmodellen.

Statlige rammetilskudd gav totalt en merinntekt sammenliknet med budsjett på kr 8,9 mill. Dette er i all hovedsak altså inntektsutjevning.

Koronakompensasjonsmidler på kr 7,3 mill. som Nordre Land kommune er fordelt på ansvarene i tjenestekområdene, for å dekke merutgifter knyttet til korona som er ført på koronaobjektene. Kommunen mottok kr 10,767 mill. som koronakompensasjon gjennom inntektssystemet i 2021. Dette betyr at kommunen har kr 3,4 mill. til ikke kompensert inntektsbortfall samt omdisponeringer og andre utgifter som ikke er ført på koronaobjektene.

Statstilskudd flyktninger ble kr 2,9 mill. høyere enn budsjettet. Inntekter knyttet til flyktninger avhenger av antallet som bosettes inneværende år, i tillegg til tilskuddene som kommer for år 2 - 5 for allerede bosatte flyktninger. Budsjettet for 2021 ble lagt med en forventning om at det ikke ville komme noen flyktninger i 2021, basert på flyktningssituasjonen som var i verden på grunn av koronapandemien. Men Nordre Land kommune har bosatt 10 flyktninger i 2021, 4 voksne og 6 barn. I tillegg er det 7 personer på familiegjenforening, 3 voksne og 4 barn.

Renter og omkostninger knyttet til Nordre Land kommune sine lån i Kommunalbanken, KLP og Husbanken ble lavere som budsjettet. Ved inngangen til 2021 hadde Norge en styringsrente på 0 %, og fra 23. september 2021 ble styringsrente satt opp til 0,25 og ytterligere økt til 0,5 fra 16.12.2021. Dette har medført lavere rente på kommunens innlån, og derfor mindre utgifter sammenliknet med budsjett. Gjennomsnittlig lånerente for 2021 ble 1,55 %.

Avdrag på lån er kr 0,9 mill. over budsjett. Dette skyldes periodisering av avdrag på ordinære innlån, da deler av årets låneopptak ble foretatt tidlig på året som følge av gunstige fastrentetilbud.

Avsetning til disposisjonsfond er kr 2,3 mill. høyere enn budsjettert som følge av mindreforbruket i kommunen og at dette da skal avsettes til disposisjonsfond i forbindelse med regnskapsavslutningen. Det betyr at den budsjettert avsetning til generelt disposisjonsfond på kr 7,334 mill. er gjennomført, og at fondet er styrket med denne opprinnelig budsjetterte avsetning i tillegg til avsetningen av mindreforbruket på kr 2,3 mill. Fondsavsetninger i tråd med budsjettet er viktig for å søke å bygge opp og opprettholde et disposisjonsfond som sikrer robusthet og økonomisk buffer til å møte økonomiske utfordringer eller ønskede politiske satsninger.

4.2 Virksomhetene

		Regnskap i år	Budsjett inkl. endring	Budsjett opprinnelig	Avvik i NOK
111	Politiske utvalg	4 389 735,63	4 615 000	4 615 000	-225 264,37
118	Tilleggsbevilgninger	-1 130 491,42	6 150 000	5 489 000	-7 280 491,42
119	Lønnsporten	0,00	0	6 877 000	0,00
12	Organisasjonsutvikling	32 188 691,83	33 596 634	34 071 000	-1 407 941,77
17	Næring	-8 990 903,26	-9 200 000	-5 440 000	209 096,74
18	Kirkelige formål	5 297 563,00	5 252 015	5 114 000	45 548,00
19	Pensjonsforhold	17 336 443,31	-700 000	0	18 036 443,31
22-33	0-24	146 564 356,24	149 389 411	145 613 000	-2 825 054,76
36	24+	189 745 689,97	192 839 167	176 368 000	-3 093 477,03
44	Samfunnsutvikling	65 714 511,16	58 980 894	57 056 000	6 733 616,76
45	Vann og renovasjon	-8 817 338,46	-6 970 121	-6 223 000	-1 847 217,46

- = merinntekt eller mindreutgift

+ = mindreinntekt eller merutgift

Området politisk styring inneholder utgiftene til de politiske organene, og området har et lite mindreforbruk. Hovedårsaken til mindreforbruket er lavere tjenestefrikjøp og møtebevertning som følge av digitale møter. I tillegg ble hovedutvalg for helse, oppvekst og kultur etablert med sitt første møte i mai.

På området tilleggsbevilgninger er det en mindreutgift sammenlignet med budsjett som følge av at koronautgiftene på kr 5,399 mill. var budsjettert her. Utgiftene har blitt regnskapsført på egne objekter, og koronakompensasjon inntektsført på enhetene. Det ble budsjettmessig liggende igjen utgifter på dette ansvaret, som i regnskapsoppgjøret fremstår som mindreutgifter.

Lønnsporten fordeles enhetene etter inneværende års lønnsoppgjør. Den opprinnelige lønnsporten i 2021 ble beregnet basert på en forventet lønnsvekst inneværende år på 2,2 % med virkning fra 1. mai. Rammen for lønnsoppgjøret i 2021 ble 2,8 %, og lønnsporten ble derfor økt i forbindelse med 1.

tertialrapporten. Avsetningen til lønnsporten er en beregning, og for 2021 ble den avsatte potten litt for liten til å dekke årets lønnsvekst i kommunen. Tjenesteområdene fikk dekket 93,62 % av lønnsveksten.

Organisasjonsutvikling har et regnskapsmessig mindreforbruk på kr. 1,408 mill. Dette mindreforbruket skyldes i hovedsak lavere lisensutgifter til IKT-programmer, omdisponering av ressurser til korona-arbeid, vakanser og færre lærlinger (bla IKT).

Området næring er kommentert under fellesinntekter og fellesutgifter.

Pensjonsforhold er fellesområdet der premieavviket inntektsføres, samt der avregningen av pensjon for hele kommunen regnskapsføres. Merutgifter på pensjonsområdet i 2021 er i hovedsak knyttet til avregningen av pensjon KLP på kr 9 mill. pluss arbeidsgiveravgift. I Statens Pensjonskasse (SPK) var det derimot løpende utgiftsført for mye, slik at avregningen bidro positivt med en inntektsføring på kr 1,4 mill. Der var det i tillegg inntektsføring av negativt premieavvik fra 2020 på kr 132.000, - som bidro positivt. Som følge av mindreforbruk for kommunen samlet sett, ble bruk av premiefond til å dekke utgiftsføringen av premieavviket i KLP for 2020 på kr 8,1 mill. pluss arbeidsgiveravgift strøket. Dette medførte merutgifter på pensjonsområdet på ca. 18 mill.

Tjenesteutvikling 0-24 har et mindreforbruk på om lag kr 1,5 millioner i forhold til justert budsjett. Dette etter at økonomisk ramme til barnehage er blitt justert opp etter antall barn og minimumsbemanning etter 1. og 2. tertial. Resultatet skyldes god økonomikontroll og tett dialog mellom ledernivåene samt tilskudd til introduksjonsprogram utover programmet utgifter.

Barnevern har samlet et mindreforbruk på kr 1,3 mill. I dette inngår en mindreutgift på administrative ressurser ved Gjøvik og Land barnevernstjeneste, samt lavere utgifter til barnevernstiltak enn estimert i budsjettforutsetningen.

Tjenesteutvikling 24+ har et samlet mindreforbruk på kr 3,1 mill. sammenlignet med justert budsjett ved årets slutt. Både etter 1. og 2. tertial ble det er foretatt budsjettjusteringer, samlet kr 12,5 mill. Budsjettjusteringene omhandler merutgifter innenfor avtalefestet tillegg, vikarpostene, ekstra innleie, overtid, medisinsk forbruksmateriell og bortfall salg av plasser ved Eirtun.

Driftsregnskapet til Samfunnsutvikling for 2021 viser et merforbruk på 2,2 mill. Merkostnad knyttet til høye strømpriser på kommunale bygg utgjør alene 2,3 mill. Driftsregnskap eksklusiv strømkostnader viser derfor et regnskap tilnærmet likt budsjett. Selv om regnskapet eksklusiv strømkostnader viser et resultat likt budsjett, ser en avvik å vedlikehold og renhold av kommunale bygg som viser et merforbruk på til sammen 1,5 mill. Dette skyldes i hovedsak økte kostnader på vedlikeholdsmaterialer, samt et ressurskrevende år innen renhold grunnet Covid-19. Andre områder som leverte økonomisk mindreforbruk i 2021, er i hovedsak på avdelinger hvor det har vært vakante stillinger som bevisst er holdt ledige for å oppnå budsjettbalanse. Grunnet få snøfall i løpet av kalenderåret 2021, er det for første gang på lang tid levert et resultat innenfor budsjett for kommunale veger.

For selvkostområdene er det i 2021 levert resultater på et forventet nivå på de fleste områder. Netto resultat viser et resultat på ca. 2 mill. bedre enn budsjettet. Dette resultatet bærer noe preg av gjennomførte årsdisponeringer til og fra selvkostfond.

4.3 Investeringer

Nordre Land kommune har i løpet av 2021 ferdigstilt 2 betydelige prosjekter gjennom bygging av ny skole i Torpa og rehabilitering av Dokka Renseanlegg. Disse prosjektene har en totalkostnadsramme på hhv 230 og 57 millioner kroner.

Torpa barne- og ungdomsskole er rehabilitert gjennom hele 2021, og ferdigstilt for overlevering til kommunen i desember. Da er deler av tidligere bygningsmasse rehabilitert, i tillegg til nybygg. Nybygget inneholder både svømmebasseng, flerbrukshall, allrom og spesialrom. Elever og lærere har flyttet tilbake til fantastiske læringslokaler etter to år i midlertidige trange lokaler.

Dokka Renseanlegg ble rehabilitert grunnet anleggets alder, samt etter pålegg fra Statsforvalteren om skjerpede renskrav. Bygningsmassen og tekniske installasjoner er totalrenovert. Renovert utvendig bygningsmasse stod klar til jul 2020, og arbeid i 2021 har derfor dreid seg om ferdigstillelse av bygg innendørs, og igangkjøring av nye renseprosesser kombinert med midlertidig drift.

I Synnfjell Øst har det vært mindre aktivitet i 2021. Dette skyldes at prosess med ferdigstillelse av nødvendige reguleringsplaner og utbyggingsavtaler for økonomisk sikring av nye nødvendige VA tiltak ikke er slutført. Det er imidlertid igangsatt detaljprosjektering av nytt høgdebasseng på Klevmosæterhøgda som vil sikre vannforsyning i store deler av kjerneområdet i Synnfjell Øst.

På Dokka har det i 2021 blitt gjennomført prosjekt for etablering av vann og avløp til næringsarealer på Vinjarmoen. I løpet av høsten er det igangsatt prosjekt for fremføring av ny vannforsyning til øvre og midtre trykksone i Dokka. Dette er et prosjekt som har vært planlagt lenge, og vil gi bedre sikkerhet i vannforsyningen til abonnentene, samt bedre forholdene til drift og vedlikehold av ledningsnettet. I tråd med plan, er det renovert ledningsnett i området rundt Tonvegen og Konglevegen på Dokka. Prosjektet ble ikke ferdigstilt før vinteren, og vil startes opp igjen våren 2022.

I eiendomsavdelingen har fokus i 2021 vært på brannforebyggende tiltak, samt å bedre kommunens driftsovervåkning av kommunale bygg.

5 Avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningen

Fra årsberetningen for 2020 var det et nytt krav om rapportering i årsberetningen på områder der regnskapet avviker fra de forutsetningene som budsjettet bygger på. Årsaken skal forklares. Også 2021 har vært et svært spesielt år i kommune-Norge på grunn av covid-19 pandemien. Budsjettet for 2021 ble lagt uten å budsjettere med forventede merutgifter knyttet til pandemien. Dette ble gjort med bakgrunn i at vi ved budsjettleggelsen ikke hadde noen muligheter for å vite hvordan covid-19 epidemien ville påvirke oss i 2021 samt at staten lovet kompensasjon. Sammenlignet med ved budsjettleggelsen har flere tjenestoområder måtte tilby tjenester på andre måter enn forutsatt. Mange ansatte er blitt omprioritert til å utføre andre oppgaver enn de oppgavene de normalt utfører.

Budsjettrammen for 2021 utløste et behov for omstilling for å oppnå økonomisk balanse. Dette innebærer som oftest bemanningsmessige reduksjoner. Det har vært utfordrende for ansatte og ledere å jobbe med omstilling som innebærer å redusere bemanningen i en tid hvor behovet for personell har vært høyere grunnet nye arbeidsoppgaver og smitteverntiltak i avdelingene. Behovet for personell har vært høyere enn det budsjettrammen for 2021 tok høyde for.

I de siste årene har det vært lave fødselstall sammenlignet med tidligere år i Nordre Land. Ved budsjettleggelsen for 2021 ble det derfor vurdert å bli et lavere behov for barnehageplasser enn tidligere år, og rammene til barnehage ble derfor redusert noe. Men allerede fra januar 2021 ble det behov for flere plasser og fra høsten ble søkningen til barnehage høyere enn antatt ved budsjettleggelsen. Dette er deler av forklaring til behovet for behovet for rammeøkning på barnehage i 2021.

Som følge av korona-pandemien kom det færre flyktninger til Norge i 2020, og ved budsjettleggelsen for 2021 ble det derfor tatt høyde for at det kanskje ikke ville komme noen flyktninger til Nordre Land kommune i 2021. Det ble lagt til grunn at kommunen skulle bosette 10 nye flyktninger i 2020, mens det ble bosatt 6. Dette medførte mindre inntekter fra statlige tilskudd knyttet til flyktninger. Gjennom 2021 har det ankommet 4 voksne og 6 barn som flyktninger. I tillegg har det ankommet 4 voksne og 7 barn gjennom familiegjenforening. Introduksjonsprogram til de bosatte gis i samarbeid med Søndre Land kommune gjennom Sølve AS.

I februar 2020 ble Eirtun åpnet. Eirtun ble bygget som en forsterket skjermet enhet for yngre demente, som trenger et forsterket omsorgsbehov. Nordre Land kommunes behov er statistisk ca. 1,7 plasser, og det ble bygget 4 plasser for å kunne tilby andre kommuner dette tilbudet, da det var ansett som god ressursutnyttelse å etablere 4 plasser og ikke kun 2 (som ville dekket kommunens eget behov). Det ble i budsjettet for 2021 budsjettert med salg av 2 plasser. Det er ikke solgt tjenester fra Eirtun til eksterne, og kommunen har derfor benyttet disse plassene slev til alternative tjenestemottakere. Nordre Land kommune har i 2021 dermed hatt et inntektsbortfall på kr 4 mill.

Nordre Land kommune har en innarbeidet praksis knyttet til premieavvik der kommunen avsette hele premieavviket til disposisjonsfond for å finansiere neste års utgifter. Ved budsjettleggelsen budsjetteres

da årets premieavvik og avsetning til anslaget fra KLP som foreligger i oktober. For 2021 ble premieavviket vesentlig høyere enn varslet ved budsjettleggelsen, noe som gjør at avsetning til disposisjonsfond blir vesentlig høyere enn budsjettet. Det som imidlertid er viktig her er at prinsippet om at hele beløpet skal avsettes følges, mens beløpene kan avvike vesentlig siden premieavviket er ikke kjent før i midten av januar. Det er derfor ikke mulig å budsjettjustere til korrekt beløp ved årets slutt.

Som følge av mindreforbruk i regnskapet har all bruk av disposisjonsfond blitt tilbakeført i regnskapsavslutningen som pliktige strykninger. Med disse lovmessige tilbakeføringene blir regnskapet for 2021 ikke i tråd med de politisk vedtatte budsjettene der bruk av fond ligger til grunn. Men det er da totalt sett andre inntekter i regnskapet som er tilstrekkelige til å dekke utgiftene som var budsjettert med dekket av disposisjonsfond. I regnskapet for 2021 er det tilbakeført følgende bruk av fond på tjenestoområdene:

Strykninger bruk av disp. disposisjonsfond:	
Organisasjonsutvikling:	
Fellesprosjekter - bredbånd	975 526,00
Næring:	
Dokkajuvet	170 000,00
Visit Lillehammer	108 669,00
Pensjonsforhold:	
Premieavviksfond	9 000 006,43
Tjenesteutvikling 0-24:	
TBUS loppemarked	5 429,24
TBUS utstyr FAU	5 774,87
DUS Kantine/turkasse	9 929,93
Skjenkeavgifter	58 926,00
Tjenesteutvikling 0-24:	
Helse inn/KS konsulentene	75 000,00
KS konsulentene	376 000,00
Samfunnsutvikling:	
Grendehusfond	9 000,00
Kulturfond	21 000,00
Parken Frifond	104 404,44
Gjefle grustak avfallsutredning	99 638,40
Nydyrkingsfond	328 800,00
Utredning Marin leire	800 000,00
Fiber	3 212 402,00



7 Etikk

Nordre Land kommune har nedfelt egne etiske retningslinjer, som gjelder både folkevalgte og ansatte i kommunen. Det påligger ledelsen et særlig ansvar for å bygge en kultur som ivaretar kommunens etiske retningslinjer, bekjentgjøre disse for nye arbeidstakere, samt å ta opp temaet til nye gjennomganger med medarbeiderne med jevne mellomrom. Som medarbeider og forvalter av samfunnets fellesmidler skal den enkelte være bevisst på at han/hun danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Alle skal derfor ta aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.

Innen helse og omsorg er det lokale kommunale etikkarbeidet organisert inn i et regionalt nettverk. Det er arrangert 2 dagers metodekurs der det var med representanter fra hjemmetjenesten Dokka, Soltun og Eirtun. Her er det månedlige refleksjoner, hvor det kan sendes inn problemstillinger og få de drøftet i sammen med andre deltakende kommuner og som ledes av USHT Innlandet (Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester i Innlandet). Ellers arrangeres faglunsjer med blant etiske refleksjoner.



8 Likestilling

Rekruttering

- Etter tilsettingsprosedyren skal det utarbeides stillingsanalyse for ledige stillinger. Denne stillingsanalysen skal inneholde blant annet formell kompetanse/realkompetanse og personlige egenskaper som er nødvendig i stillingen. Denne analysen skal være et verktøy i forhold til å fokusere på den nøkkelkompetansen som er nødvendig i stillingen, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder osv.
- I alle stillingsutlysninger står følgende tekst: Vi ønsker et arbeidsmiljø preget av mangfold, og at våre ansatte skal gjenspeile befolkningen for øvrig. Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss uansett alder, funksjonsevne, kjønn, eller minoritetsbakgrunn.
- Etter tilsettingsprosedyren skal tillitsvalgte inviteres til alle jobbintervjuer og skal tas med på råd i utvelgelse av kandidater til intervju.
- Nordre Land Kommune har i sin tilsettingsprosedyre nedfelt at det bør etterstrebes at kvalifiserte søkere av begge kjønn, andre nasjonaliteter og personer med nedsatt funksjonsevne blir vurdert og invitert til intervju.
- Vår intervjuguide minner lederne om:
 - at arbeidsmiljøloven setter begrensninger ift. å spørre om kandidatens helse. Det er kun adgang til å ta opp de helseforhold som er nødvendig for å utføre stillingens arbeidsoppgaver.
 - at diskrimineringslovgivningen gir føringer for hva vi innhenter av opplysninger om kandidaten. Det kan derfor ikke under intervju eller på annen måte, innhentes opplysninger om religiøse eller kulturelle spørsmål, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, politiske spørsmål, fagforeningstilknytning, graviditet, adopsjon eller planer om å få barn.
- I tråd med Hovedtariffavtalen § 2.2 skjer tilsettinger i ledige stillinger etter kvalifikasjonsprinsippet. Dette dokumenteres i eget punkt i tilsettingsvedtak. Kvalifikasjonsprinsippet skal sikre at tilsetting i offentlige stillinger skjer på en saklig måte der utenforliggende forhold ikke er med og avgjør hvem som får tilbud om tilsetting. Saklig og ryddig vurdering av formell utdanning, tidligere praksis og personlig skikkethet sett i forhold til de kravene og forventningene som er gitt i utlysningen, skal avgjøre hvem som er best kvalifisert for stillingen. Stillingsanalysen nevnt over er hjelpeverktøy i denne sammenheng.
- Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.



Lønns- og arbeidsvilkår

- Nye Lønnspolitiske retningslinjer ble vedtatt i Administrasjonsutvalget 11.02.2020. Retningslinjene inneholder blant annet oversikt over kriterier for lønnsutvikling. Samlet sett skal kriteriene ha som virkning å: belønne, beholde og utligne skjevheter (iht. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering). Fastlagte kriterier skal bidra til at alle har like muligheter for lønnsutvikling uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, livssyn, seksuell orientering osv.
- I Nordre Land kommune skal det være sammenheng mellom den ansattes relevante realkompetanse, kompetanseutvikling, bidrag og lønnsutvikling. Krav til kompetanse fremgår av den enkelte avdelings kompetanse- og bemanningsplan og vil være ett av grunnlagene for å vurdere lønnsutvikling. I den grad leder tilrettelegger for kompetanseutvikling skal det avklares om organisasjonen har behov for kompetansen som følge av dagens eller fremtidas tjenestebehov. Dette skal fremgå av enhetens kompetanseplan. Det er i de tilfeller kompetansen er et krav og den faktisk benyttes at dette vil kunne gi lønnsmessig uttelling. Dette vil bidra til saklige vurderinger av kompetansetiltak og eventuell lønnsmessig uttelling for dette.
- Det er fokus på likelønn ved rekruttering. Fastsettelse av lønn utover tariff avgjøres sentralt i organisasjonen, slik at det er mulig å holde fast ved denne lønnspolitikken.
- Fokus på likelønn i lønnsforhandlinger, uavhengig av sentrale føringer. Dette gjelder stillinger på alle nivåer, fra assistenter, fagarbeidere, høgskole til lederavlønning.
- Det gis et seniortillegg på kr 7.000, - per år for ansatte for aldersgruppen 64-66 år som ikke tar ut avtalefestet pensjon, AFP. (Forhandlet i år 2000, gjelder ikke lærere. Lærere har nedsatt undervisningsplikt fra 57 år i tråd med SFS 2213).

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Tilsettinger i ledige stillinger i Nordre Land kommune skjer etter kvalifikasjonsprinsippet. (Se punkt under rekruttering).
- Det er nedfelt i rutinene for tilsetting at uønsket deltid alltid skal vurderes før ekstern utlysning. Arbeidsgiver skal etter Hovedtariffavtalen drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte årlig. Drøftinger om utlysningspraksis deltidsstillinger har blitt gjennomført 05.11.2021.
- Alle ledige stillinger legges åpent på kommunens hjemmeside slik at alle ansatte har mulighet for å følge med på og søke på ledige stillinger. Sosiale medier blir også brukt for å spre

stillingsutlysningene mest mulig. Interne utlysninger bekjentgjøres i tillegg på ansattgruppe på Facebook og på arbeidsplassene.

- Ansatte fra 60 år blir hvert annet år invitert til en kursdag, med blant annet informasjon om pensjonsrettigheter og evt. andre temaer det er meldt interesse for. Digitalt kurs om pensjon og pensjonsrettigheter ble gjennomført som digital samling 2021.
- Det ble høsten 2019 vedtatt nytt reglement for administrasjonsutvalget i Nordre Land kommune. En av oppgavene til administrasjonsutvalget er å vedta en arbeidsgiverstrategi, som blant annet skal omfatte inkludering, likestilling og heltid/deltidsproblematikk. Administrasjonsutvalget er også kommunens likestillingsutvalg. Arbeidsgiverstrategi 2020-2024 ble vedtatt i administrasjonsutvalget 21.02.2020, hvor likestilling og inkludering er 1 av 5 satsningsområder.
- Nordre Land kommune ønsker å stimulere til høy realkompetanse som er tilpasset tjenestens behov. Det skjer ved rekruttering, etterutdanning/kurs og ulike læreprosesser på arbeidsplassen. Læreprosessene på arbeidsplassen skjer i det kontinuerlige forbedringsarbeidet ved hjelp av f.eks. kollegalæring, planlagte læringstiltak og ved rapportering og lukking av avvik. Formalkompetansen/fagkompetansen skal beskrives i avdelingenes kompetanseplaner.
- Det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med alle faste ansatte årlig. Medarbeidersamtalen tar for seg oppfølging fra forrige samtale, ansvar og oppgaver, bruk av kompetanse og kompetanseutvikling, arbeidsmiljø og plan for utvikling i stillingen.

Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

- Nordre Land kommune har siden 2018 hatt rutiner for det vi kaller bemanningsmøter i HR avdelingen, hvor alle ledige stillinger skal meldes inn til dette ukentlige møtet. Hensikten med bemanningsmøte er å sikre det overordnede arbeidsgiveransvaret, slik at vi kan ivareta helheten i organisasjonen og sikre at lovbestemte fortrinn til stillinger ivaretas på tvers av tjenester. F.eks. vil dette være aktuelt der ansatte kan ha behov for omplassering av helsemessige årsaker eller står i overtallighetssituasjon. Alle hovedtillitsvalgte og toppledere får sakliste i forbindelse med bemanningsmøte. En representant fra arbeidstakerorganisasjonene deltar i drøfting med HR i etterkant av møtet, men alle hovedtillitsvalgte kan uttale seg uavhengig av dette.
- Det blir innvilget fri til amming i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- Det ble i 2020 utarbeidet elektronisk søknadsskjema for omsorgspermisjon etter arbeidsmiljølovens §10-2(4). Arbeidsgiver strekker seg langt for å kunne imøtekomme slike søknader.

- Det er nedfelt i kommunens permisjonsreglement at det for feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager, som ikke er offisielle etter norsk kalender, gis permisjon uten lønn inntil 2 dager per år, jf. Trossamfunnsloven § 18.
- Nordre Land kommune er med i prosjektet «Menn i helse» og vil i 2022 ha deltakere i dette tiltaket. «Menn i Helse» er samarbeidsprosjekt mellom NAV, kommunene, fylkeskommunen, KS og Helsedirektoratet. Målgruppen for Menn i helse er arbeidssøkende menn mellom 25-55 år. Deltakerne får tittelen helserekruert under utdanningsløpet og tittelen helsefagarbeider etter bestått fagprøve. Det tilbys et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider.
- Vi tilbyr språkplasser og praksisplasser f.eks. i samarbeid med NAV, som kan være veien videre til ordinært arbeid for den enkelte.
- Hovedverneombud deltar i jevnlig kontaktmøter sammen med HTV.

Øvrig

- Nye rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, herunder mobbing og trakassering, diskriminering, ble vedtatt i november 2019. Rutinen skal blant annet ivareta at varsleren opplever det som trygt og nyttig å varsle.
- Elektronisk avvikssystem ble innført i 2019.
- Arbeid med utenforskap er et satsningsområde i 2022, hvor det skal være felles regionalt samarbeid om tiltak og planer som skal fremme inkludering av barn, unge og voksne i samfunn, utdanning og arbeid.
- Nordre Land kommune har nedfelt policy for å hindre mobbing og trakassering i Etske retningslinjer.
- Det ble i 2021 gjennomført folkevalgtopplæring med fokus på arbeidsgiverrollen.

Stillingsstørrelse og tilsetningsforhold pr. 31.12.2021

	2021	2020	2019
Antall fast ansatte	680	676	682
Antall kvinner	543	545	548
%-andel kvinner	80 %	80,5 %	80 %
Antall menn	137	131	134
%- andel menn	20 %	19,5 %	20 %

Kjønnsfordeling midlertidig ansatte (Ikke medregnet ringevikarer/tilkallingsvikarer) *	2021	2020
% andel kvinner	84 %	93 %
% andel menn	16 %	7 %

*Ansatte kan ha både fast og midlertidig stilling. F.eks. midlertidig utvidelse av stilling.

Pr. 31.12.20xx Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Menn 2021	Menn 2020	Menn 2019	Kvinner 2021	Kvinner 2020	Kvinner 2019
Fast ansatte, alle stillinger *	82,97 %	83,75 %	84,7%	76,41 %	76,20 %	78,96%
Sykepleier/spesialsykepleier	78,93 %	71,35 %	71,9%	81,66 %	81,68 %	81,34%
Fagarbeidere, hjelpleiere, spesialhjelpepleiere, helsefagarbeidere	89,82 %	88,64 %	87,72 %	70,47 %	70,91 %	73,47%
Assistenter og pleiemedarbeidere	42,11 %	46,88 %	48,16 %	41,27 %	41,15 %	45,5 %
Lærerstillinger skole (Ikke kartlagt i 2019 og 2020)	98,57 %			93,88 %		

* Deltidsbrannkorps og tilplikting leger holdt utenfor.

- Av 240 fagarbeidere er det 33 kvinner med 100 % stilling og 18 menn med 100 % stilling.
(Tallene for 2020: Av 231 fagarbeidere er det 26 kvinner med 100 % stilling og 18 menn med 100 % stilling).
- Av 65 sykepleiere/spesialsykepleiere er det 19 kvinner som er innmeldt med 100 % stilling og 2 menn som er innmeldt med 100 % stilling.
(Tallene for 2020: Av 64 sykepleiere/ spesialsykepleiere er det 17 kvinner som er innmeldt med 100 % stilling og 1 menn som er innmeldt med 100 % stilling).

Fordeling heltid/deltid fast ansatte	2021	2020	2019
Antall ansatte i deltidstillinger	385	378	373
Antall kvinner i deltidstillinger	342	336	330
% andel kvinner i deltidstillinger (kjønnsfordeling i deltidstillinger)	89 %	89 %	88,5 %
Antall menn i deltidstillinger	43	42	43
% andel menn i deltidstillinger (kjønnsfordeling i deltidstillinger)	11 %	11 %	11,5 %
* Stillinger mindre enn 99 %. Deltidsbrannkorps og tilplikting leger ikke medregnet.			

Tabell 9a Heltid- og deltid i Nordre Land kommune. Kvinner og menn.

Antall stillinger, ansatte og årsverk. Tall per 01.12.2021. Kilde: KS' PAI-register

Sektor	Heltid/ deltid	Stillinger			Ansatte			
		Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren	Gjennomsnittlig størrelse på stilling	Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte	Årsverk
Alle	Alle	783		68%		73%	725	532
	Deltid	535	68%	53%	64%	58%	464	270
	Heltid	248	32%	100%	36%	100%	261	262
Administrasjon	Alle	33		85%		88%	32	28
	Deltid	10	30%	51%	25%	52%	8	4
	Heltid	23	70%	100%	75%	100%	24	24
Undervisning	Alle	159		76%		82%	147	121
	Deltid	86	54%	55%	48%	63%	71	44
	Heltid	73	46%	100%	52%	100%	76	76
Barnehager	Alle	94		77%		80%	91	73
	Deltid	57	61%	63%	58%	65%	53	35
	Heltid	37	39%	100%	42%	100%	38	38
Helse/pleie/omsorg	Alle	427		62%		67%	395	265
	Deltid	350	82%	54%	79%	58%	312	182
	Heltid	77	18%	100%	21%	100%	83	83
Samferdsel og teknikk	Alle	48		63%		65%	47	30
	Deltid	20	42%	12%	40%	13%	19	2
	Heltid	28	58%	100%	60%	100%	28	28
Annet	Alle	22		67%		67%	22	15
	Deltid	12	55%	39%	55%	39%	12	5
	Heltid	10	45%	100%	45%	100%	10	10

En ansatt kan ha flere stillinger. Om en ansatt har stillinger i flere sektorer, vil vedkommende telles i hver av disse sektorene. Derfor kan summen av ansatte over sektorene være høyere enn antall ansatte.

Stillingsstørrelse per ansatt er antall årsverk arbeidet i sektoren, delt på antallet ansatte i sektoren. Har en person flere stillinger i sektoren, teller alle med i stillingsstørrelsen. Årsverk disse ansatte yter i en annen sektor eller annen kommune tas her ikke med i beregningen av stillingsstørrelsen.

Tabell 10

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

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2019		2020		2021	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	65	8,7	85	11,3	78	10,8
	Kvinner	44	7,3	64	10,5	56	9,7
	Menn	21	14,6	21	14,6	22	14,8
25 - 49,9%	Kvinner og menn	68	9,1	76	10,1	74	10,2
	Kvinner	59	9,8	67	11,0	62	10,8
	Menn	9	6,3	9	6,3	12	8,1
50 - 74,9%	Kvinner og menn	141	18,9	140	18,5	135	18,6
	Kvinner	126	20,9	121	19,8	110	19,1
	Menn	15	10,4	19	13,2	25	16,8
75 - 99,9%	Kvinner og menn	189	25,3	188	24,9	177	24,4
	Kvinner	172	28,5	173	28,3	165	28,6
	Menn	17	11,8	15	10,4	12	8,1
100%	Kvinner og menn	284	38,0	266	35,2	261	36,0
	Kvinner	202	33,5	186	30,4	183	31,8
	Menn	82	56,9	80	55,6	78	52,3

*) 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.

Tabell 10

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

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2018		2019		2020	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	10.065	7,2	9.773	6,9	9.574	6,7
	Kvinner	7.007	6,6	6.875	6,5	6.783	6,3
	Menn	3.058	9,1	2.898	8,4	2.791	7,9
25 - 49,9%	Kvinner og menn	8.591	6,2	8.494	6,0	8.253	5,8
	Kvinner	6.570	6,2	6.450	6,1	6.261	5,8
	Menn	2.021	6,0	2.044	6,0	1.992	5,7
50 - 74,9%	Kvinner og menn	21.529	15,5	20.912	14,9	20.289	14,2
	Kvinner	18.205	17,2	17.602	16,5	16.962	15,7
	Menn	3.324	9,8	3.310	9,7	3.327	9,5
75 - 99,9%	Kvinner og menn	22.629	16,2	21.976	15,6	22.247	15,5
	Kvinner	19.788	18,7	19.179	18,0	19.285	17,8
	Menn	2.841	8,4	2.797	8,2	2.962	8,4
100%	Kvinner og menn	76.488	54,9	79.584	56,5	83.021	57,9
	Kvinner	53.972	51,1	56.337	52,9	58.903	54,4
	Menn	22.516	66,7	23.247	67,8	24.118	68,5

*) 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%

Tall for 2021 for alle kommuner var ikke tilgjengelig da beretningen ble skrevet.

Stillingsfordeling kjønn

Alle stillinger (faste og midlertidige) mellom 1% - 100% pr. 31.12.2021. Lokal statistikk.

Stilling	Menn	Kvinner
6014 Arbeider	100 %	0 %
6185 Helsesøster	0 %	100 %
6190 Hjemmehjelp	0 %	100 %
6332 Assistent barnehage	0 %	100 %
6455 Vernepleier	17 %	83 %
6508 Barnevernspedagog	0 %	100 %
6541 Vaktmester	100 %	0 %



6559	Konsulent	21 %	79 %
6572	Assistent	14 %	86 %
6582	Tillitsvalgt	0 %	100 %
6583	Pleiemedarbeider	20 %	80 %
6599	Spesialkonsulent	0 %	100 %
6675	Miljøterapeut	0 %	100 %
6684	Miljøarbeider	33 %	67 %
6685	Miljøveileder	0 %	100 %
6709	Barnehagelærer	0 %	100 %
6814	Musikk/kultursk.lære	50 %	50 %
6816	Musikk/kulturarbeid.	0 %	100 %
6863	Sekretær	0 %	100 %
6912	Servicemedarbeider	100 %	0 %
6986	Fagarbeider m.Særald	20 %	80 %
7003	Arbeidsleder	100 %	0 %
7004	Arbeidsleder m/særaldersgr.	100 %	0 %
7024	Barnepleier	0 %	100 %
7066	Fysioterapeut	0 %	100 %
7076	Hjelpepl/helsefagarb	7 %	93 %
7174	Sykepleier	5 %	95 %
7210	Renholder	6 %	94 %
7237	Brannkonstabel	100 %	0 %
7451	Leder (adm)	20 %	80 %
7453	Fagleder	0 %	100 %
7488	Varaordfører	0 %	100 %
7517	Fagarbeider	15 %	85 %
7522	Spesialpedagog	0 %	100 %
7523	Spesialsykepleier	10 %	90 %
7531	Saksbehandler	0 %	100 %
7534	Sosionom	0 %	100 %
7617	Spesialfysioterapeut	17 %	83 %
7637	Pedagogisk leder	11 %	89 %
7681	Spesialhjelpepleier	0 %	100 %
7710	Annes stilling med krav om spes. utd.	0 %	100 %
7712	Still.m/krav masterg	0 %	100 %
7716	Fagarbeider m/sp.Utd	100 %	0 %
7718	Fagarbeider m/fagskoleutd	40 %	60 %
7719	Fagarb.m/fagsk. utd. særaldersgrense	6 %	94 %
7732	Annen stilling krav 3 årig U/H-utdanning	100 %	0 %
7961	Lærer	25 %	75 %
7962	Adjunkt	20 %	80 %



7963	Adjunkt m/tilleggsut	21 %	79 %
7965	Lektor	0 %	100 %
7966	Lektor m/tilleggsutd	0 %	100 %
8084	Ingeniør	78 %	22 %
8209	Jordmor	0 %	100 %
8527	Lege	71 %	29 %
8530	Rådgiver	47 %	53 %
8711	Turnuslege	50 %	50 %
9430	Øverste adm.leder	100 %	0 %
9440	Kommunalsjef	80 %	20 %
9451	Leder/virksomhetsleder	29 %	71 %
9454	Leder	5 %	95 %
9455	Leder,kap 3.4.3 m/særaldersgr.	0 %	100 %
9456	Leder/virksomhetsleder kap 3.4.2 m/særal	100 %	0 %
9951	Rektor/virksomhetsleder	100 %	0 %
9954	Ass.rektor/undervisningsinspektør	17 %	83 %

Tall fra KS-statistikk hentet fra PAI-registeret:

Tabell 5

Prosent av antall kvinner og menn i ulike sektorer i Nordre Land kommune

Pr. 1.12.2021 basert på PAI-registeret. Tabellen inneholder bare hovedstillinger.

Sektor	Antall		Andel (i prosent)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I ALT	555	142	80	20
Sentraladministrasjonen	21	9	70	30
Oppvekst	185	33	85	15
Skoleadministrasjon	0	0	0	0
PP-tjeneste	2	0	100	0
Grunnskole	96	26	79	21
Barnehager	82	5	94	6
Fritidshj/skolefritidsordn	1	0	100	0
Barnehj/andre inst bu	1	0	100	0
Øvrig oppvekst	3	2	60	40
Helse/sosial	319	41	89	11
Administrasjon	6	2	75	25
Alm helsevern	28	4	88	13
Somatiske sykehjem	144	13	92	8
PU	51	10	84	16
Hjemmehjelp/-sykepleie	85	12	88	12
Sosialhjelp	1	0	100	0
Andre virksomheter	4	0	100	0
Kultur	4	4	50	50
Teknisk sektor	24	50	32	68
Ymse	2	5	29	71

Lønn

Nordre Land kommune har for 2021 innhentet statistikkpakke fra KS som er hentet fra PAI-registeret. (PAI-registeret er et register med lønns- og personalopplysninger om samtlige ansatte i kommunal sektor. Alle data samles i en egen database, kalt PAI-registeret. PAI står for personaladministrativt informasjonssystem). KS gir normalt ikke ut statistikk basert på færre enn 10 årsverk, for å ivareta personvern hensyn. Enkeltkommuner kan likevel få tall basert på færre årsverk, siden de uansett har tilgang på egne opplysninger. Statistikk som inneholder færre enn 10 årsverk legges ikke ut offentlig, men brukes internt i virksomheten i forbindelse med arbeidet med lokal lønnspolitikk og likestilling i 2022. Vi har som vanlig også produsert egen statistikk som hentes fra Visma HRM.

Lokalt produsert statistikk

I lønnskapitlet hvor det er sentrale forhandlinger vil lønnsforskjeller i all hovedsak dreie seg om ulik ansiennitet og utdanningsnivå. Kommunen har derfor valgt å se på de lønnskapitlene hvor det kun er lokal lønnsdannelse, selv om det er mange ulike årsaker til lønnsforskjeller. Dette kan henge sammen med f.eks. type stilling, kompleksitet i stillingen, ansvar, resultater og kompetanse, rekrutteringssituasjonen, slik at stillinger ikke er automatisk sammenlignbare.

Differanse gjennomsnittlig årslønn i prosent.	
Lønnskapittel 5 (f.eks. ingeniører og ulike rådgivere, eksl. leger og psykolog) Pr. 31.12.2018	Kvinner + 14 %
Lønnskapittel 5 (f.eks. ingeniører og ulike rådgivere, eksl. leger og psykolog) Pr. 31.12.2019	Kvinner + 6 %
Lønnskapittel 5 (f.eks. ingeniører og ulike rådgivere, eksl. leger og psykolog) Pr. 31.12.2020	Kvinner + 7 %
Lønnskapittel 5* (f.eks. ingeniører og ulike rådgivere, eksl. leger og psykolog) Pr. 31.12.2021	Kvinner + 10 %
* I denne gruppen er andelen med høyskole og akademisk utdanning høyest blant kvinnene.	
Ledere i kode 9440, 9451, 9951 (kommunalsjef, virksomhetsleder, rektor) Pr. 31.12.2020	Kvinner – 0,7 %
Ledere i kode 9440, 9451/9456, 9951 (kommunalsjef, virksomhetsleder, rektor) Pr. 31.12.2021	Kvinner -3 %

Tall fra KS statistikkpakke

(Tall for 2021 for alle kommuner var ikke tilgjengelig da beretningen ble skrevet)

Tabell 3
Lønnsforhold justert for ulike faktorer. Nordre Land kommune.

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2019, 1.12.2020 og 1.12.2021.

Justert for	Årstall					
	2019		2020		2021	
	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	95,6	94,9	95,3	94,6	94,9	94,9
Alder	95,6	94,9	95,3	94,6	94,9	94,9
Stillingsgruppe	101,2	102,2	100,7	102,0	100,0	102,0
Stillingskode	101,0	101,6	100,9	102,0	100,7	102,1
Utdanning	96,3	96,3	95,8	96,1	95,5	97,8

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

Tabell 3
Lønnsforhold justert for ulike faktorer. Alle kommuner.

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.

Justert for	Årstall					
	2018		2019		2020	
	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	94,9	95,0	95,3	95,4	95,3	95,3
Alder	95,0	95,0	95,3	95,4	95,3	95,3
Stillingsgruppe	97,6	98,5	97,7	98,6	97,8	98,6
Stillingskode	97,7	98,5	97,6	98,6	97,8	98,5
Utdanning	95,6	96,9	95,8	97,2	95,9	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.

Foreldrepermisjon

- Det ble i 2021 tatt ut 723 uker med foreldrepermisjon. 63 av disse ukene ble tatt ut av menn. Dette utgjør 9%.
- Det ble i 2020 tatt ut 3206 dager med foreldrepermisjon. 417 av disse dagene er tatt ut av menn. Dette utgjør 13 % av dagene.

Kartlegging uønsket deltid

Høsten 2021 ble det planlagt og utarbeidet spørreskjema for kartlegging av uønsket deltid. Hovedtillitsvalgte har vært med i drøftinger. I denne sammenheng ble definisjonen av ufrivillig deltid i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven lagt til grunn: «Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.» Selve gjennomføringen av undersøkelsen ble utsatt fra desember 2021 til januar 2022. Undersøkelsen ble behandlet anonymt og skal brukes som bakgrunn for overordnet arbeid på systemnivå.

Undersøkelsen viser at problemstillingen er sammensatt. Kartleggingen viste at 68 % av de som har svart oppgir å være tilgjengelig og ønsker å jobbe mer, men de fleste av disse ønsker seg ikke 100% stilling.

Om årsaken til at ansatte jobber deltid:



I forbindelse med arbeidet med uønsket deltid ble det bestemt at fra 01.01.2022 skal malen for medarbeidersamtalen inneholde spørsmål om ufrivillig deltidsarbeid. Malen er oppdatert med følgende formuleringer:



- Har du mulighet til og ønsker å jobbe i større fast stilling?
- Hva er årsaken til at du jobber deltid? (Handler det om arbeidssituasjonen, stillingens art, privatlivet eller en kombinasjon?)
- Under dette punktet kan det være lurt med en forventningsavklaring i forhold til muligheten/forutsetningen for økt stilling. Aktuelle temaer kan være behov for økt kompetanse (f.eks. ta fagbrev), jobbe i flere avdelinger, har den ansatte forsøkt å søke på større/andre stillinger, interesse for andre turnusordninger etc.
(Det er ikke i alle stillinger det vil være mulig med større stilling fordi behovet i kommunen ikke er større).
- KS Innlandet har invitert kommunene i Innlandet til et program; Innovativ bemanningsledelse - Rusta for Framtida? Dette handler om nytenkning og innovasjon i forhold til oppgaveløsning, arbeidsplanlegging og turnus. Dette skal gi inspirasjon til å jobbe med medarbeiderskap på nye måter. Hvordan skal vi best mulig bemanne helsetjenesten fremover? Målet er å øke forståelsen hos ansatte og ledere om at vi fremover må yte tjenester på nye og andre måter enn vi gjør i dag, underforstått også at flere må jobbe større stillinger. Nordre Land skal delta i prosjektet som starter i januar 2022.

9 Internkontroll

Alle kommuner har et selvstendig ansvar for å ha internkontroll med administrasjonens virksomhet. KommuneLOVEN § 25 som trådte i kraft 1.januar 2021 har bestemmelser om dette, og slår fast at kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen. LOVEN gir detaljerte minimumskrav til internkontrollarbeidet.

Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren

- a) utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll.

God internkontroll handler i stor grad om systematisk arbeid, god organisering og dokumentasjon, arbeidsmetoder og samhandling som kan forebygge lovbrudd og uønskede hendelser. Internkontroll er et ledelsesansvar, og skal være en integrert del av både lederansvar og i virksomhetens styring og drift. Dette betyr at ledelsen skal vise et tydelig engasjement og ansvar for styring og kontroll gjennom å prioritere ressurser og fastsette ambisjoner og rammer for internkontrollen. Ansvar, myndighet og roller må være tydelig definert slik at alle ledere og medarbeidere kjenner og forstår sine ansvars- og myndighetsområder.

KS utga i april 2020 en veileder for kommunedirektørens internkontroll – Orden i eget hus. Det er satt i gang et arbeid i tråd med denne veilederen og nye lovkrav for å styrke arbeidet med internkontroll. Det er gjennomført møter i ledergruppa med internkontroll som tema og det er satt i gang en gjennomgang av systemet for det overordnede internkontrollen. Det har vært en diskusjon i ledergruppa med fokus på risikoområder, og mulige tiltak for å styrke internkontrollarbeidet. Arbeidet videreføres inn i 2022.

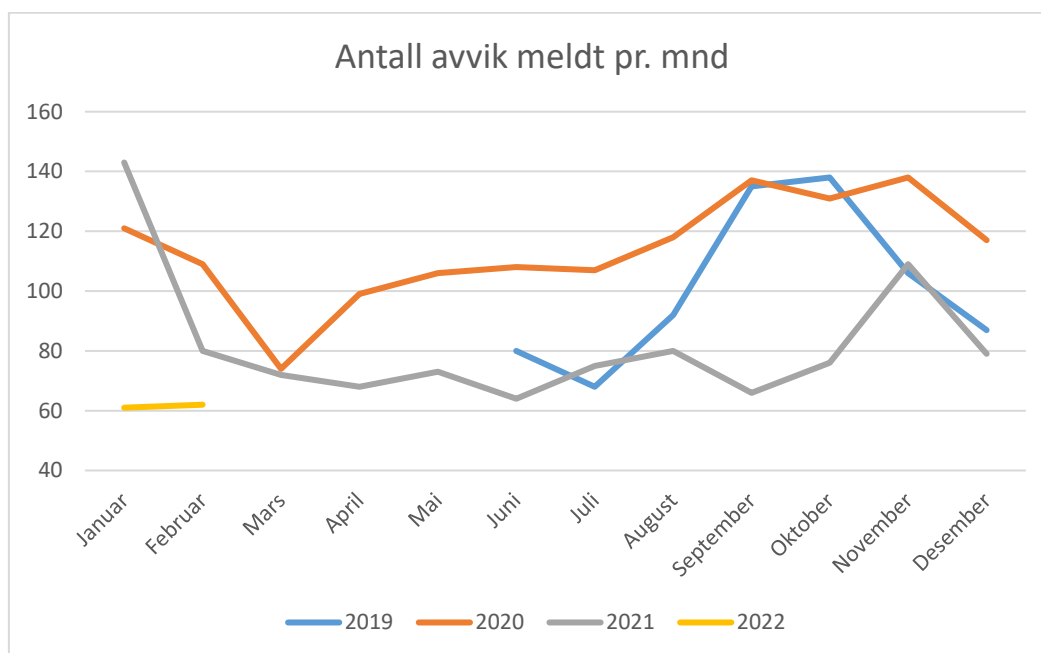
Det drives etter kommunedirektørens oppfatning mye godt internkontrollarbeid i Nordre Land allerede, men det kan fokuseres mer på å formalisere og dokumentere arbeidet bedre. Det må enda sterkere vektlegges risikovurderinger i arbeidet og i prioriteringen av hvilke områder som skal ha fokus. Det skal utarbeides en samlet oversikt over hva internkontrollsystemet i Nordre Land består av, og en rullerende plan for hvilke områder det skal arbeides med for å videreutvikle internkontrollsystemet.

Kommunen har på plass et viktig verktøy i kvalitetssystemet Compilo. Der er det moduler for dokumentbibliotek, avvik og ROS-analyser. Systemet brukes til å lagre og revidere styringsdokumenter, reglement og rutiner, og til å gjøre disse tilgjengelig for alle ansatte. Avvik meldes og behandles

elektronisk. Dokumentasjon på utførte ROS-analyser ligger også i systemet. Ros-modulen er relativt ny, og er tatt i bruk i løpet av 2021, det er gjennomført kurs i bruk av modulen. Compilo brukes av mange, og i løpet av 2021 var det totalt 12 500 innlogginger i systemet, samme nivå som i 2020. Dokumentmodulen er aktivt i bruk, og vi ser fra systemets logg at det ble lest dokumenter ca. 23 500 ganger i løpet av 2021.

Det gjennomføres mye internkontrollarbeid i de ulike enhetene i kommunen. Mange rutiner, prosedyrer og reglement er på plass. Det er månedlig rapportering til kommunedirektøren på viktige nøkkeltall som økonomi, sykefravær og avvik, og på aktivitet og oppfølging av viktige saker. Hver avdeling har også ulike interne systemer for oppfølging av saker og oppgaver, bla ved bruk av årshjul med frister for ulike oppgaver.

Antall meldte avvik i 2021 er redusert i forhold til 2020, fra 1365 til 985 (se figur for utvikling pr. mnd.). Det er i størst grad Tjenesteutvikling 24+ som bruker systemet til å melde avvik. Tjenesteutvikling 24 står for 86 % av alle avvik. Tjenesteutvikling 0-24 melder 9,5% av alle avvik, mens Samfunnsutvikling og Organisasjonsutvikling står for 2% hver.





NORDRE LAND
KOMMUNE