



Årsmelding 2019



~~~~~  
SØNDRE LAND  
KOMMUNE

## Innholdsfortegnelse

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INNLEDNING</b>                                | <b>2</b>  |
| <b>2. ÅRSBERETNING</b>                              | <b>4</b>  |
| <b>3. OPPFØLGING AV KOMMUNEPLANENS HANDLINGSDEL</b> | <b>21</b> |
| 3.1. Oppfølging av innsatsområdene                  | 21        |
| <b>4. KOMMUNALOMRÅDE OPPVEKST</b>                   | <b>32</b> |
| 4.1 Måloppnåelse overordnet                         | 32        |
| 4.2 Måloppnåelse avdelingsvis                       | 34        |
| <b>5. KOMMUNALOMRÅDE HELSE, OMSORG OG VELFERD</b>   | <b>39</b> |
| 5.1 Måloppnåelse overordnet                         | 39        |
| 5.2 Måloppnåelse avdelingsvis                       | 41        |
| <b>6. KOMMUNALOMRÅDE LOKALSAMFUNN INKL. STAB</b>    | <b>53</b> |
| 6.1 Måloppnåelse overordnet                         | 53        |
| 6.2 Måloppnåelse avdelingsvis                       | 54        |



## 1. Innledning

Årsmeldingen er hoveddokumentet i kommunens rapporteringssystem og beskriver resultat, måloppnåelse og ressursforbruk i kommunens drift.

Årsmeldingen følger samme oppbygging som budsjett- og økonomiplandokumentet, som er kommunens viktigste styringsdokument. Gjennom styringssystemet skal både kvalitative og økonomiske resultat måles. Som tidligere år rapporteres det på de gjennomgående resultatindikatorer, primært nærvær og økonomi. Det har i 2019 ikke vært gjennomført bruker- og medarbeiderundersøkelser. Derfor er det ikke oppdaterte data for disse indikatorene. Strukturen i årsmeldingen er i samsvar med administrativ organisering.

Ved utgangen av første tertial rapporterte rådmannen et mulig totalt merforbruk i 2019 på 10,5 millioner kroner. Prognosen for merforbruk i drift ble anslått til 16,6 millioner kroner. Per utgangen av andre tertial hadde prognosen for totalt merforbruk økt til 19,6 millioner kroner og i drift til 41,6 millioner kroner.

Merforbruket for året endte, for driften sin del, om lag som anslått per andre tertial, med 41 millioner kroner. Et positivt netto premieavvik for pensjon, økt skatt og rammetilskudd og ikke minst vesentlig bedring i netto finans, gjorde likevel at regnskapet kunne gjøres opp med et mindreforbruk på snaut kr 200 000.

Det er bekymringsfullt at den kommunale driften nok et år ender ut med stort merforbruk. I den sammenheng er det selvsagt viktig å peke på at det er en sammenheng mellom aktivitet og utgifter. Det betyr også en framtidig reduksjon av merforbruket i drift, vil måtte få konsekvenser for tjenestetilbudet til innbyggerne.

Prosjektet *Søndre Land i møte med framtida* startet opp i 2019. I forprosjektet ble Telemarksforskning engasjert til å analysere nærmere kommunens omstillingsbehov og komme med forslag til strategier og tiltak for å snu utviklingen og utfordringene kommunen står overfor når det gjelder langsiktige utviklingstrekk. På grunnlag av rapporten fra forprosjektet, vedtok kommunestyret 24. juni 2019 overordnet prosjektbeskrivelse for et hovedprosjekt. Dessverre har deler av arbeidet i hovedprosjektet blitt forsinket i 2020 som følge av koronaepidemien. Etter rådmannens oppfatning, er det svært viktig at dette kommer raskt i gang igjen og gis høy prioritet framover.

Som en del av *Søndre Land i møte med framtida*, ble det i 2019 gjennomført en prosess fram mot ny administrativ organisering. I prosessen ble de ansattes medvirkning spesielt vektlagt. Det ble derfor gjennomført møter på alle arbeidsplasser der de ansatte fikk anledning til å komme med sine innspill. Et nært og godt samarbeid med de ansattes organisasjoner preget også prosessen for øvrig. Det viktigste grepet ved ny organisering er etableringen av fem tverrfaglige nettverk. Disse nettverkene har som mål å sikre mer helhetlig, målrettet og brukertilpasset tjenestetilbud til innbyggerne. Gitt at vi lykkes med dette, bør det også være rimelig å forvente en mer effektiv ressursbruk.

For andre år på rad viste jobbnærværet en positiv utvikling i 2019. Økningen var på 0,7 prosentpoeng fra 2018 til 2019, og for kommunen under ett var nærværet 92 %. Som det ble påpekt i årsmeldingen for 2018, er det nærliggende å tro at den systematiske tilnærmingen gjennom NED-prosjektet har bidratt til den positive utviklingen.

I samarbeid med de ansattes organisasjoner ble det i 2019 gjennomført *Stolte sammen-samlinger*. Alle ansatte med stillingsstørrelse på 20 % eller mer, deltok på samlinger der temaene blant annet var kommunens rolle, etiske retningslinjer, medarbeiderskap, samspillet mellom de ansattes organisasjoner og



arbeidsgiver og Folkehelse Søndre Land 2025. Evalueringene fra samlingene var svært gode, og flere peker på samlingene som et positivt bidrag til utviklingen i nærværet. Det understreker også viktigheten av det vi kan kalle «organisasjonsomsorg», ikke minst i en situasjon der vi framover står overfor tøffe prioriteringer.

Utviklingsarbeid med sikte på å redusere og forebygge utenforskap, har vært prioritert også i 2019. Det er gledelig å konstatere at vi også oppnår resultater. Resultatene handler blant annet om unge mennesker som har fått nytt fotfeste i livene sine. Å være vitne til dette, gir inspirasjon til videre arbeid. Andre legger også merke til det som skjer i Søndre Land, og vi har i 2019 fått oppmerksomhet i nasjonale media, og ikke minst KS har ved flere anledninger brukt Søndre Land som referansekommune for systematisk arbeid mot utenforskap. Folkehelse Søndre Land 2025, og den oppmerksomheten prosjektet har fått, var også årsaken til Kronprinsparets Fond i 2019 gikk inn og tilbød – og finansierte – livsmestringsprogrammet *Flyt for 10*. klassinger i kommunen. Programmet videreføres i 2020.

Selv om det er helt nødvendig å bruke tid og ressurser på økonomien framover, finner rådmannen grunn til å peke på at den største utfordringen for Søndre Land som samfunn, er de langsiktige utviklingstrekkene knyttet til befolknings- og næringsutvikling, alderssammensetning og utenforskap. Rådmannen opplever at bevisstheten rundt dette har vært voksende de senere årene, og at det er gjort prioriteringer og gjennomført tiltak som forhåpentligvis kan bidra i positiv retning. Oppfølgingen av *Søndre Land i møte med framtida*, ikke minst gjennom revideringen av kommuneplanens samfunnsdel, vil være viktig for veien videre.

Det begynner etter hvert å bli en tradisjon at rådmannen i årsmeldingen framhever samarbeidet med de ansattes organisasjoner. Gode tradisjoner er viktig å ta vare på. Rådmannen opplever at vi i 2019 har tatt samarbeidet ytterligere skritt videre. Ikke minst samarbeidet om gjennomføringen av *Stolte sammen-samlingene*, og om ny administrativ organisering, er gode eksempler. Vi har ulike roller. Det blir tidvis synlig, og slik skal det være. Når vi framover ventelig må gjennom store og krevende prosesser, er det likevel en stor fordel i at vi har vist hva kan få til, når vi jobber godt sammen.

Takk til alle for innsatsen i 2019!

Arne Skogsbakken

rådmann



## 2. Årsberetning

Årsberetningen skal gi en redegjørelse for kommunens viktigste hendelser sammen med en vurdering av kommunens økonomiske stilling og resultat gjennom året, jf kommuneloven § 48 nr 5 og regnskapsforskriften § 10 og 12.

### 2.1. Økonomisk stilling og resultat, samt andre vesentlige forhold

#### 2.1.1 Pensjon og vertskommuneansvaret

Kommunen har store pensjonsutgifter som blant annet skyldes rollen som vertskommune i forbindelse med ansvarsreformen fra 1991. Det har årlig blitt budsjettert med nedtrekk av driftsrammene, og fra 2013 har noe av tilskuddet blitt avsatt til et pensjonsfond.

Det ble ikke gjort noen avsetning til pensjonsfond i 2019, og beholdning på fondet pr. 31.12.2019 er 16,5 mill.

På grunn av en noe anstrengt budsjettsituasjon er det ikke budsjettert/planlagt noen avsetning til pensjonsfond i 2020 og 2021.

Det er imidlertid en prioritert oppgave å fortsette oppbyggingen av pensjonsfond, og i inneværende økonomiplanperiode er det planlagt å sette av 1,0 mill i 2022 og 2,0 mill i 2023.

#### 2.1.2 Langsiktige plasseringer

Søndre Land kommune hadde tidligere store verdier i aksjer i VOKKS AS og Oppland Energi AS. Disse aksjene ble solgt i 2002 og 2004, og salgsværdien ble investert i langsiktige plasseringer, forvaltet i samarbeid med DNB Markets. Det ble utarbeidet et finansreglement, der rammene for hvordan pengene kan plasseres og forvaltes er stadfestet. Tanken bak dette var at den årlige avkastningen av midlene, etter at fondsavsetninger i samsvar med finansreglementet er foretatt, skal kunne bidra med tilskudd til driften av Søndre Land kommune.

I kommunens økonomi- og finansreglement er det definert rammer for langsiktige plasseringer. Disse er som følger:

|                                           | <b>Maksimal</b> | <b>Minimal</b> | <b>Normal</b> |
|-------------------------------------------|-----------------|----------------|---------------|
| - Bankinnskudd/pengeomarkedsfond          | 85 %            | 15 %           | 20 %          |
| - Obligasjoner – lav kredittrisiko        | 75 %            | 20 %           | 40 %          |
| - Obligasjoner – høyrente                 | 15 %            | 0 %            | 10 %          |
| <b>Sum rentebærende midler</b>            | <b>100 %</b>    | <b>55 %</b>    | <b>70 %</b>   |
| - Garanterte produkter                    | 20 %            | 0 %            | 0 %           |
| - Eiendom                                 | 10 %            | 0 %            | 0 %           |
| - Alternative investeringsprod./hedgefond | 10 %            | 0 %            | 0 %           |
| <b>Sum eiendom/alt. investeringsprod.</b> | <b>20 %</b>     | <b>0 %</b>     | <b>10 %</b>   |
| - Norske aksjefond                        | 10 %            | 0 %            | 8 %           |
| - Utenlandske aksjefond                   | 20 %            | 0 %            | 12 %          |
| <b>Sum aksjefond</b>                      | <b>25 %</b>     | <b>0 %</b>     | <b>20 %</b>   |

Sum Eiendom/alt. Investeringsprod. er ikke i samsvar med delsummene for normalt nivå, og vil bli endret ved neste revidering av reglementet.



Tabellen under viser markedsverdi pr. 31.12 og avkastning av plasseringene for hele 2019, fordelt på de forskjellige aktivklasser.

| Aktivklasse                         | Markedsverdi       | Resultat hiå.<br>kr |
|-------------------------------------|--------------------|---------------------|
| Bankinnskudd                        | 38,360,858         | 710,921             |
| Pengemarked                         | 13,302,670         | 212,831             |
| Obligasjoner                        | 155,392,655        | 7,220,095           |
| - herav høyrenteobl.                | 30,919,875         | 2,256,494           |
| <b>Sum rentebærende midler</b>      | <b>207,056,183</b> | <b>8,143,846</b>    |
| <b>Eiendom / alt. investeringer</b> | <b>5,000,000</b>   |                     |
| Utenlandske aksjefond               | 29,373,569         | 6,882,649           |
| Norske aksjefond                    | 20,377,767         | 4,658,689           |
| <b>Sum aksjefond</b>                | <b>49,751,336</b>  | <b>11,541,338</b>   |
| <b>Sum eks. eiendom</b>             | <b>256,807,519</b> | <b>19,685,185</b>   |
| <b>Totalt</b>                       | <b>261,807,519</b> | <b>19,685,185</b>   |

Tabellen under viser andelen av de forskjellige aktivklassene, målt opp mot hva som er definert i kommunens økonomi- og finansreglement.

|                                       | Søndre Land p.t. | Normal      | Rammer<br>(§ 11.8.2) | Ramme-<br>overholdelse |
|---------------------------------------|------------------|-------------|----------------------|------------------------|
| Bankinnskudd/pengemarked              | 19.7 %           | 20 %        | 15% - 85%            | ✓                      |
| Obligasjoner - investment grade       | 47.5 %           | 40 %        | 20% - 75%            | ✓                      |
| Obligasjoner - høyrente               | 11.8 %           | 10 %        | 0% - 15%             | ✓                      |
| <b>Sum rentebærende midler</b>        | <b>79.1 %</b>    | <b>70 %</b> | <b>55% - 100%</b>    | <b>✓</b>               |
| <b>Eiendom / alt. investeringer</b>   | <b>1.9 %</b>     | <b>10 %</b> | <b>0%-20%</b>        | <b>✓</b>               |
| Utenlandske aksjefond                 | 11.2 %           | 12 %        | Max 20%              | ✓                      |
| Norske aksjefond                      | 7.8 %            | 8 %         | Max 10%              | ✓                      |
| <b>Sum aksjefond</b>                  | <b>19.0 %</b>    | <b>20 %</b> | <b>Max 25%</b>       | <b>✓</b>               |
| <b>Sum eiend./alt.invest./aksjefc</b> | <b>20.9 %</b>    | <b>30 %</b> |                      | <b>✓</b>               |

Avkastning akkumulert:

| År   | Resultat    | Markedsverdi |
|------|-------------|--------------|
| 2002 | 2 864 787   | 85 259 863   |
| 2003 | 5 703 556   | 89 911 327   |
| 2004 | 4 743 822   | 174 655 149  |
| 2005 | 7 576 262   | 175 670 802  |
| 2006 | 10 345 313  | 177 762 199  |
| 2007 | 3 552 776   | 176 771 764  |
| 2008 | -12 867 493 | 162 565 135  |
| 2009 | 15 334 842  | 177 899 977  |
| 2010 | 11 421 856  | 175 101 088  |
| 2011 | 717 096     | 175 818 184  |
| 2012 | 8 927 266   | 184 745 449  |
| 2013 | 16 629 304  | 201 374 753  |
| 2014 | 10 829 209  | 212 203 961  |
| 2015 | 7 702 798   | 219 905 158  |
| 2016 | 9 498 150   | 229 403 309  |
| 2017 | 12 973 658  | 242 376 967  |



|               |                    |             |
|---------------|--------------------|-------------|
| 2018          | -254 633           | 242 122 334 |
| 2019          | 19 685 185         | 261 807 519 |
| <b>Totalt</b> | <b>135 271 826</b> |             |

### Inflasjon og avkastning på langsiktige plasseringer

Søndre Land kommunes økonomi- og finansreglement kap 11 vedrørende finansforvaltningen, forutsetter at kommunens langsiktige plasseringer blir inflasjonsjustert årlig i tråd med utviklingen i konsumprisindeksen, og at det kun er avkastningen som kan disponeres.

Det har ikke vært mulig å bygge opp tilstrekkelig inflasjonsfond, noe som i særlig stor grad skyldes finanskrisen i 2008.

Oversikten nedenfor viser hva kommunen burde hatt på fond 31.12.2019 ut fra økonomireglementet:

|                                                 |             |
|-------------------------------------------------|-------------|
| Markedsverdi langsiktige plasseringer           | 261 807 519 |
| Beregnet inflasjonsjustering fra 2002-2019      | 65 404 834  |
| Sum inflasjonsjusterte langsiktige plasseringer | 327 212 353 |

|                                  | Beholdning | Beregnet   | Avvik       |
|----------------------------------|------------|------------|-------------|
| Inflasjonsjustering (driftsfond) | 18 737 869 | 65 404 834 | -46 666 965 |

Det ble i 2019 avsatt 5,0 mill til inflasjonsjustering, som var i samsvar med budsjett.

Det ble imidlertid også vedtatt politisk i 2019 å bruke 10,0 mill av inflasjonsjusteringen for å sette av til fond for bredbåndsutbygging, slik at fondet totalt ble redusert med 5,0 mill i 2019.

### Bufferkapital på langsiktige plasseringer:

Kommunens økonomi- og finansreglementet sier også at kommunen skal ha et bufferfond som sikkerhet for svikt i forhold til budsjettetert avkastning. Bufferkapitalen skal helst utgjøre minimum den risikoberegning (stresstest) som foreligger ved utgangen av hvert år for å ta høyde for store fall i markedet.

Risikovurdering (stresstest):

|                      | Markedsverdi<br>(mill kr) | Verdifall (%) | Endr. markedsverdi<br>(mill kr) |
|----------------------|---------------------------|---------------|---------------------------------|
| Norske aksjer        | 20,4                      | -30           | -6,1                            |
| Utenlandske aksjer   | 29,4                      | -20           | -5,9                            |
| Hedgefond og eiendom | 5,0                       | -10           | -0,5                            |
| Obligasjoner         | 155,2                     | -3,9          | -6,1                            |
| <b>Sum</b>           | <b>210,0</b>              |               | <b>18,6</b>                     |

|                                   | Beholdning | Stresstest | Avvik      |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|
| Bufferkapital (bundet driftsfond) | 15 220 000 | 18 600 000 | -3 380 000 |

Bufferkapitalen mangler ca. 3,4 mill. for å være på samme nivå som stresstesten pr. 31.12.19.



## Langsiktig gjeld

| <b>Kommunens samlede lånegjeld</b>            | <b>Regnskap 2019</b> | <b>Regnskap 2018</b> | <b>Gj.værende løpetid (gj.snitt) år</b> |
|-----------------------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------------|
| <b>Samlet lånegjeld</b>                       | <b>544 847 296</b>   | <b>402 309 253</b>   | <b>12,8</b>                             |
| -herav fastrentelån                           | 307 791 669          | 141 216 050          |                                         |
| Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding (år) | 2,13                 | 1,49                 |                                         |
| Gjennomsnittlig rentesats (nominell)          | 1,95 %               | 1,83 %               |                                         |
| Gjennomsnittlig rentesats (effektiv)          | 1,97 %               | 1,84 %               |                                         |

|                                               |                    |                    |             |
|-----------------------------------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| <b>Kommunalbanken:</b>                        |                    |                    |             |
| Samlet lånegjeld                              | <b>296 984 600</b> | <b>283 320 300</b> | <b>17,8</b> |
| -herav fastrentelån                           | 148 265 000        | 127 500 000        |             |
| Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding (år) | 1,18               | 1,59               |             |
| Gjennomsnittlig rentesats (nominell)          | 1,88 %             | 1,83 %             |             |
| Gjennomsnittlig rentesats (effektiv)          | 1,89 %             | 1,84 %             |             |
| <b>Husbanken:</b>                             |                    |                    |             |
| Samlet lånegjeld                              | <b>35 836 027</b>  | <b>28 432 285</b>  | <b>5,6</b>  |
| Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding (år) | 0,04               | 0,17               |             |
| Gjennomsnittlig rentesats (nominell)          | 2,48 %             | 1,16 %             |             |
| Gjennomsnittlig rentesats (effektiv)          | 2,50 %             | 1,17 %             |             |
| <b>Nordea (sertifikatlån):</b>                |                    |                    |             |
| Samlet lånegjeld                              | <b>68 000 000</b>  | <b>71 000 000</b>  | <b>0,1</b>  |
| Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding (år) | 0,25               | 0                  |             |
| Gjennomsnittlig rentesats (nominell)          | 2,11 %             | 1,44 %             |             |
| Gjennomsnittlig rentesats (effektiv)          | 2,12 %             | 1,45 %             |             |
| <b>KLP Kommunekreditt:</b>                    |                    |                    |             |
| Samlet lånegjeld                              | <b>171 026 669</b> | <b>19 556 668</b>  | <b>18,0</b> |
| -herav fastrentelån                           | 159 526 669        | 6 906 668          |             |
| Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding (år) | 4                  | 1                  |             |
| Gjennomsnittlig rentesats (nominell)          | 2,11 %             | 2,02 %             |             |
| Gjennomsnittlig rentesats (effektiv)          | 2,13 %             | 2,04 %             |             |





## Rentesikring

| Bank               | Beløp       | Rentesats | Utløpsdato | Sikringsmetode |
|--------------------|-------------|-----------|------------|----------------|
| Kommunalbanken     | 26 500 000  | 2,36 %    | 01.02.2026 | Fastrente      |
| Kommunalbanken     | 100 000 000 | 1,91 %    | 01.03.2021 | Fastrente      |
| KLP Kommunekreditt | 49 166 667  | 2,09 %    | 17.06.2024 | Fastrente      |
| KLP Kommunekreditt | 52 000 000  | 2,09 %    | 17.06.2024 | Fastrente      |
| KLP Kommunekreditt | 51 700 000  | 2,48 %    | 15.11.2024 | Fastrente      |
| KLP Kommunekreditt | 6 660 002   | 2,16 %    | 09.12.2021 | Fastrente      |
| Kommunalbanken     | 7 500 000   | 2,21 %    | 31.12.2024 | Swap           |
| Kommunalbanken     | 7 500 000   | 3,75 %    | 30.09.2020 | Swap           |
| Kommunalbanken     | 6 765 000   | 2,72 %    | 28.06.2024 | Swap           |

## Refinansieringsrisiko

Av kommunens samlede lånegjeld utgjør sertifikatlån i Nordea totalt kr 68 000.000.

Disse lånene refinansieres løpende, da de forfaller i sin helhet ved hvert forfall, som er 4 ganger årlig.

### 2.1.3 Fondsbeholdning

Status pr 31.12.2019:

|                         |                    |
|-------------------------|--------------------|
| Disposisjonsfond        | 66 853 722         |
| Bundne driftsfond       | 20 236 678         |
| Frie investeringsfond   | 161 039 298        |
| Bundne investeringsfond | 892 591            |
| <b>SUM fondsmidler</b>  | <b>249 022 289</b> |

#### Næringsfondet:

Fondskapital pr 1. januar 2019 kr 1 397 945,82

Årets tilførsel av midler fra KMD (via fylkeskommunen) og renter kr 942 400,00

Nye vedtatte tilsagn i året kr 114 506,00

Fondskapital pr 31. desember 2019 kr 2 225 839,82

#### Kraftfondet:

I kapitalen inngår en urørlig grunnkapital på kr 3.981.667 som er framkommet gjennom avsetninger knyttet til Randsfjordreguleringen og Dokkautbyggingen.

Fondskapital pr 1. januar 2019 kr 4 214 412,95

Årets tilførsel av midler fra konsesjonsavgifter og renter kr 376 694,00

Nye vedtatte tilsagn i året kr 0,00

Fondskapital pr 31. desember 2019 kr 4 591 106,95



### Fond for DA-midler, kommunens andel (60 %)

Fondskapital pr 1. januar 2019

kr 1 731 986,00

Årets tilførsel

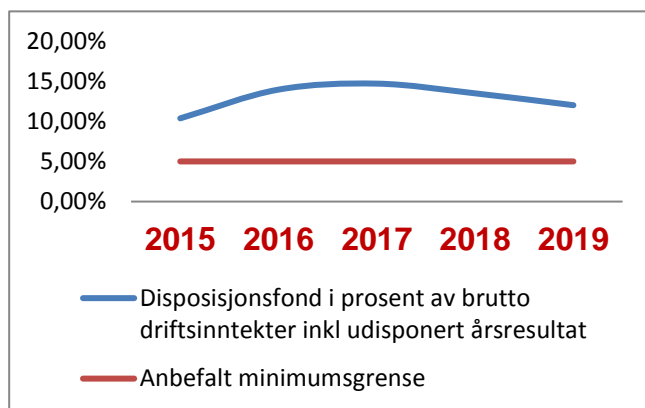
kr 54,00

Nye vedtatte tilsagn i året

kr 264 306,00

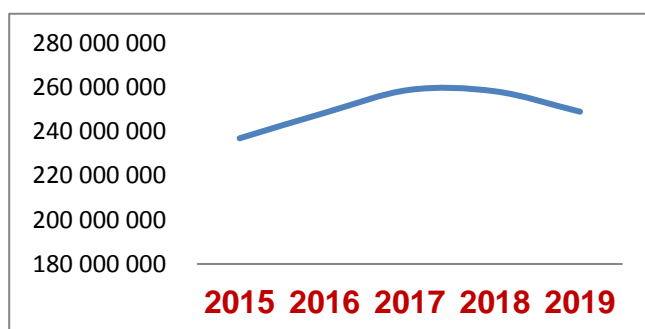
Fondskapital pr 31. desember 2019

kr 1 467 734,00



#### Beholdning disposisjonsfond

Beholdningen på kommunens disposisjonsfond må anses som tilfredsstillende selv om den viser en fallende tendens. Den anbefalte minimumsgrensen er på 5 % av brutto driftsinntekter, og kommunen har de siste årene ligget over denne grensen.

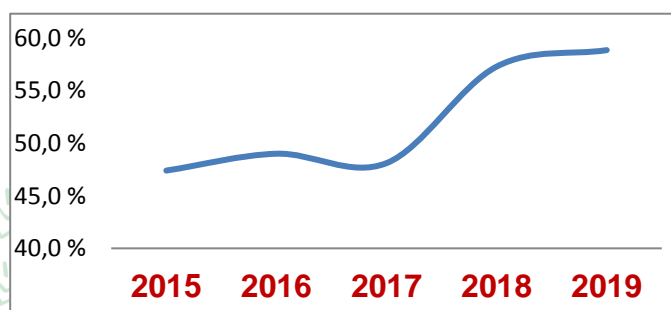


#### Total fondsbeholdning

Kommunens totale fondsbeholdning ligger på et tilfredsstillende nivå, til tross for en litt fallende utvikling de seneste årene.

## 2.2. Vesentlige og sentrale økonomisk informasjon

### 2.2.1 Økonomisk utvikling

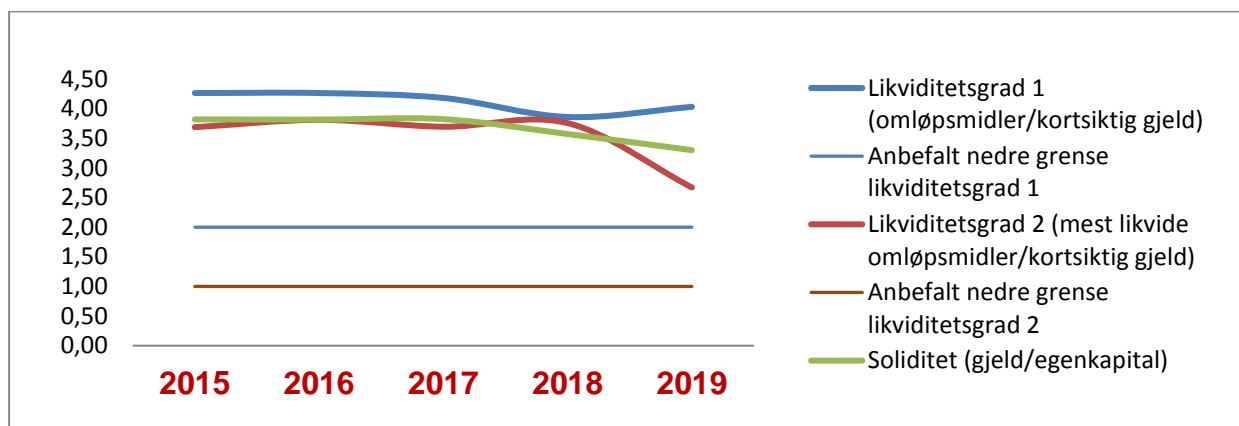


#### Utvikling i arbeidskapital korrigert for premieavviket

Arbeidskapitalen viser alt i alt en positiv utvikling de siste årene.

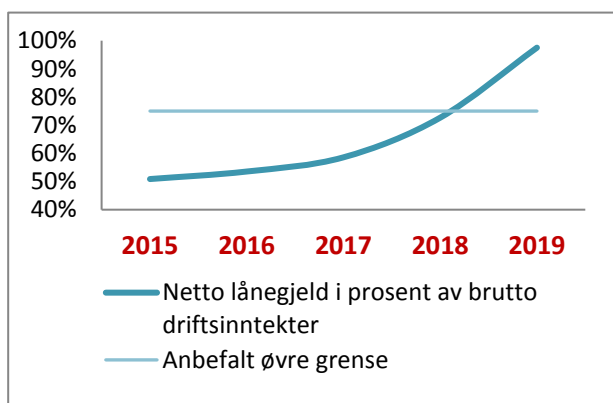


## Økonomiske forholdstall



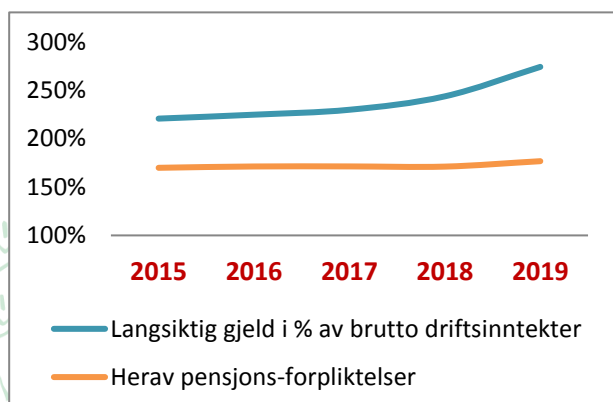
Likviditet forteller om kommunens evne til å dekke sine kortsiktige forpliktelser. Oversikten viser at kommunen har hatt bra likviditet de siste årene, og det er ingen kjente forhold som vil påvirke denne utviklingen negativt. Kommunen har ikke hatt behov for å benytte seg av kassekreditt i 2019, og dette viser også at likviditeten er forholdsvis god.

Soliditeten kan forklare kommunens evne til å tåle tap og denne har vært ganske god og stabil de siste årene. Det er heller ikke noe som tyder på at denne vil endre seg i tiden framover



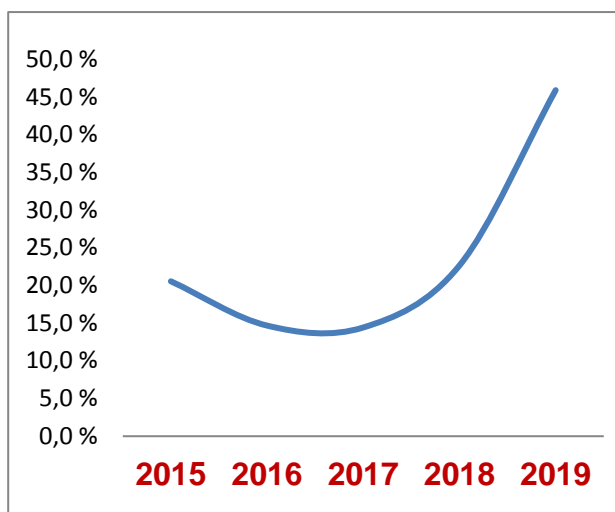
## Gjeldsutvikling

Gjeldsprosenten gir informasjon om soliditeten og kommunens evne til å tåle store tap. Anbefalt øvre grense er 75 %, og som grafen viser en denne grensen overskredet i 2019. Dette skyldes i særlig grad byggingen av det nye Hovlitunet, som er godt i gang, og dette prosjektet vil bli krevende for kommunens gjeldsnivå i årene framover.



## Langsiktig gjeld i prosent av driftsinntektene

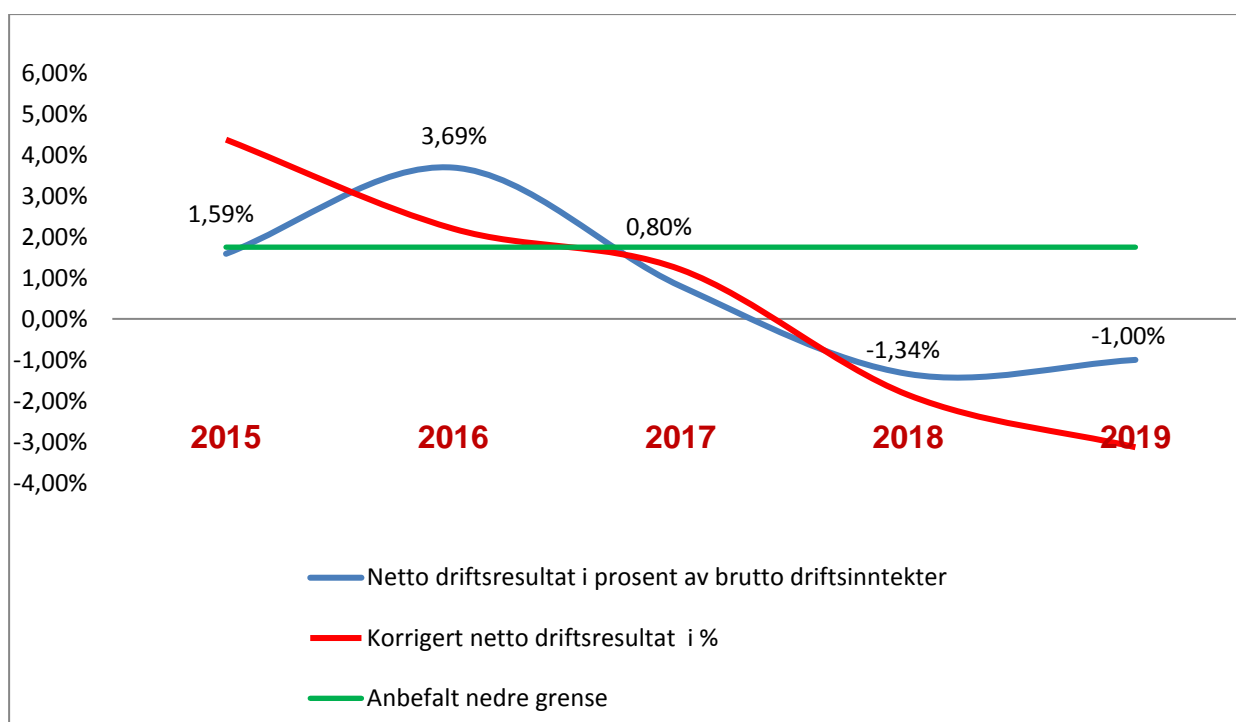
I langsiktig gjeld er pensjonsforpliktelsene inkludert. Som grafen viser ligger pensjonsforpliktelsene i prosent av driftsinntektene på et stabilt nivå, men den øvrige langsiktige gjelden viser en økning. Dette skyldes i stor grad byggingen av Hovlitunet.



### Egenfinansiering av investeringer i prosent av brutto investeringer

Kommunen har tidligere hatt liten grad av egenfinansiering på sine investeringer, mesteparten finansieres av lån. De siste årene har vi imidlertid hatt en økende grad av egenfinansiering, og det er blant annet tilskudd fra Husbanken til byggeprosjekter som er årsaken til dette.

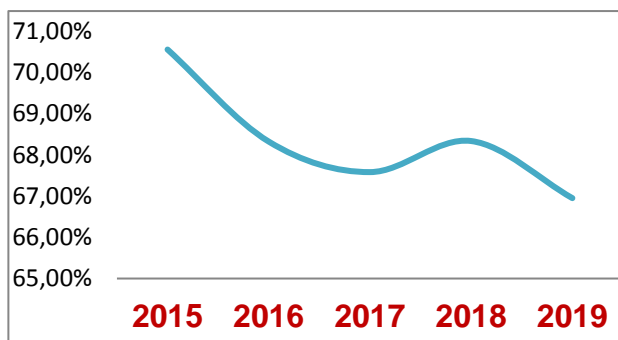
### Netto driftsresultat



Når man holder premieavviket og avsetninger/bruk av bundne fond utenom, viser korrigert netto driftsresultat -3,13% i 2019. Premieavviket og fondsføringene er poster i regnskapet som påvirker driftsresultatet i stor grad og varierer veldig fra år til år. Det er derfor viktig å korrigere for disse postene for å få sammenlignbare driftsresultater.



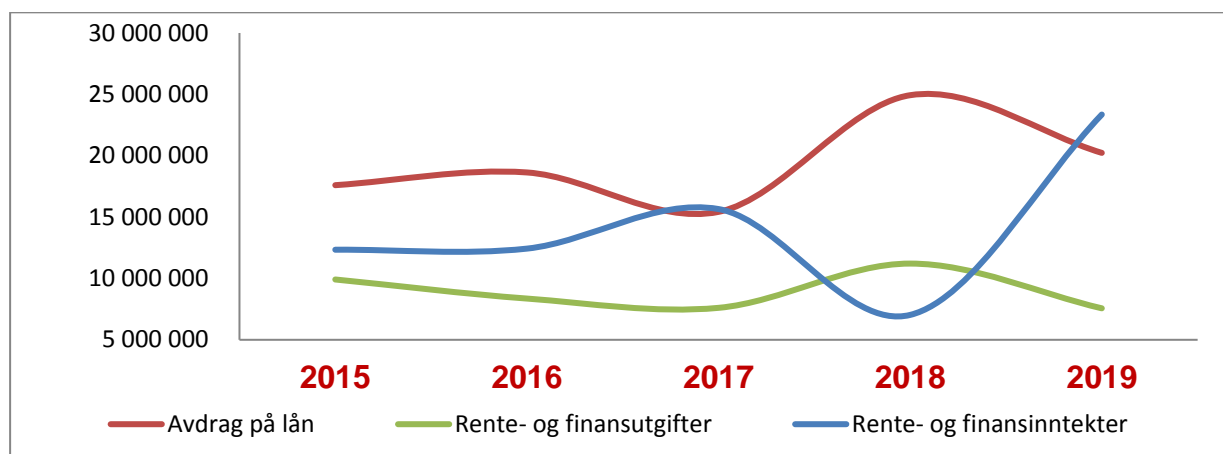
## 2.2.2 Statlige styringssignaler og utvikling i rammetilskudd



### Lønnsutgifter i prosent av totale driftsutgifter

Lønnsutgiftene står for en forholdsvis stor andel av de totale driftsutgiftene, blant annet på grunn av kommunens vertskommunerolle. Lønnsutgiftenes andel av de totale driftsutgiftene er imidlertid synkende. I 2019 var lønnsutgiftenes andel av totale driftsutgifter 67%.

## Renter og finans

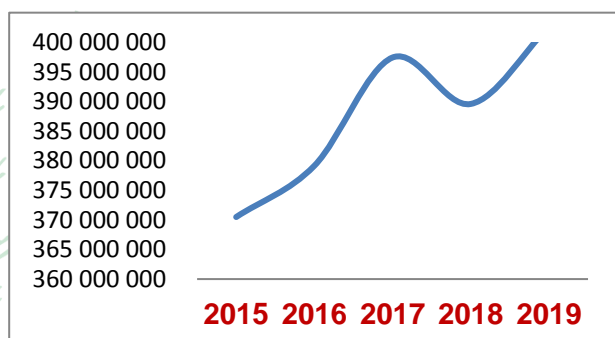


Det er for tiden et lavt rentenivå, selv om det har vist en liten økning i 2019..

De store investeringene i de kommende år vil påvirke de årlige avdragene i stor grad, samtidig som dagens lave rentenivå må forventes øket om noen år. På den måten vil de totale rente- og avdragsutgiftene trolig øke betydelig, og derved utgjøre en større andel av kommunens driftsutgifter enn hva tilfellet er i dag.

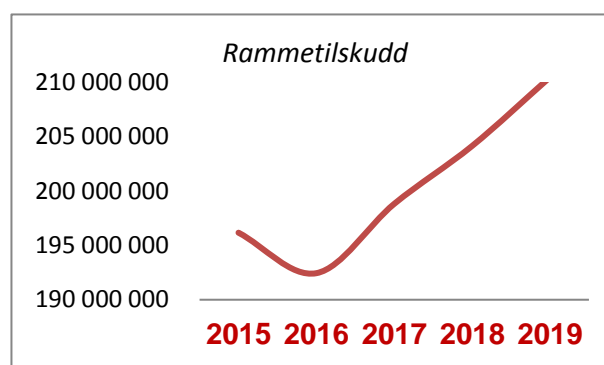
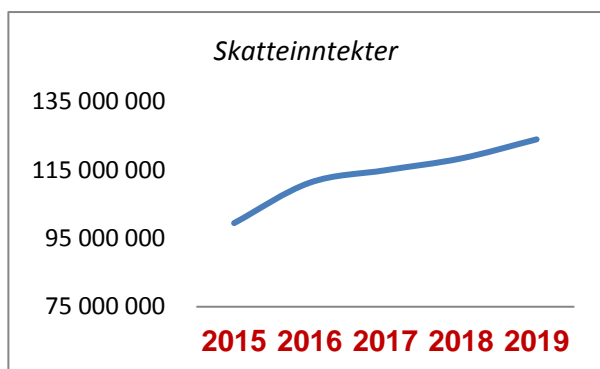
Økningen i renteinntekter skyldes i stor grad avkastningen på langsiktige plasseringer, som var på nærmere 19,7 mill. i 2019.

## Skatter, rammetilskudd og andre statlige overføringer



### Inntektsutvikling

Endringene i frie inntekter varierer fra år til år, men har hatt en god økning fra 2015 til 2017. I 2018 fikk kommunen en nedgang i inntektene, (endring i bokføringsprinsipper), mens vi ser en økning i 2019. Inntektene er nå på 402 mill.



Kommunen har hatt en positiv utvikling på skatteinntekter og rammetilskudd de siste årene.

### 2.2.3 Forhold av betydning for økonomisk utvikling

Kommunen har siden *Ansvarsreformen* i 1991 vært vertskommune for de tidligere institusjonsboerne innenfor HVPU, og mottar årlig vertskommunetilskudd for å levere fullverdige tjenester til disse innbyggerne. Vertskommunetilskuddet var i 2019 på 65,9 mill. Etter hvert som vertskommunebrukerne faller fra vil vertskommunetilskuddet reduseres, og når siste bruker er borte vil tilskuddet falle bort.

Det er en stor utfordring for Søndre Land kommune å redusere sine driftsutgifter tilsvarende dette bortfallet av inntekter. En vesentlig årsak til dette er at kommunen har hatt mange ansatte som har arbeidet innenfor vertskommunevirksomheten, og kommunen vil ha store pensjonsutgifter for disse tidligere ansatte i flere tiår framover.

Et annet forhold som vil påvirke kommunens økonomi framover er bygging av det nye Hovlitunet omsorgssenter. Byggingen startet opp i slutten av 2018, og det planlagte investeringsbeløpet er på ca. 491 mill. Lånebehovet vil være tett opp mot 400 mill. fram til vi mottar tilskudd fra Husbanken på ca. 150 mill. når bygget er ferdigstilt. Dette vil i neste omgang bety årlige finansutgifter som vil bli vesentlig større enn på dagens nivå.

Kommunens befolkningsutvikling er en tredje faktor som kan bli en økonomisk utfordring framover, med en redusert og stadig aldrende befolkning.

For å snu den negative trenden har kommunen startet prosjektet *Søndre Land i møte med framtida*, og har i den forbindelse engasjert Telemarksforskning for å kartlegge og analysere utfordringene og omstillingsbehovet for Søndre Land kommune.

Rapporten fra Telemarksforskning forelå på våren, og i rapporten foreslås det blant annet å foreta en administrativ omorganisering. Dette arbeidet er godt i gang.



## 2.3. Årsregnskapet – vesentlige avvik mot budsjett

|                                 | Regnskap<br>2019   | Budsjett inkl<br>endr 2019 | Avvik i<br>% | Avvik i kroner    |
|---------------------------------|--------------------|----------------------------|--------------|-------------------|
| <b>OPPVEKST</b>                 | 111 356 282        | 96 687 835                 | 15,2         | 14 668 447        |
| <b>HELSE, OMSORG OG VELFERD</b> | 201 819 657        | 183 114 637                | 10,2         | 18 705 020        |
| <b>LOKALSAMFUNN INKL STAB</b>   | 64 059 476         | 57 662 799                 | 11,1         | 6 396 677         |
| Felles                          | 13 844 885         | 15 575 000                 | -11,1        | -1 730 115        |
| Administrativ ledelse           | 13 667 233         | 10 988 575                 | 24,4         | 2 678 658         |
| Politisk ledelse                | 4 620 251          | 4 341 360                  | 6,4          | 278 891           |
| <b>Sum ordinær drift</b>        | <b>409 367 784</b> | <b>368 370 206</b>         | <b>11,1</b>  | <b>40 997 578</b> |
| Premieavvik                     | -6 060 234         | 0                          | 0,0          | -6 060 234        |
| Skatter og rammetilskudd        | -402 367 750       | -394 500 000               | 2,0          | -7 867 750        |
| Renter og finans                | -939 800           | 26 129 794                 | -103,6       | -27 069 594       |
| <b>TOTALT</b>                   | <b>0</b>           | <b>0</b>                   | <b>0</b>     | <b>0</b>          |

Det er svært bekymringsfullt at selve driften har et så stort merforbruk. Dette gjelder alle kommunalområdene. For detaljer henvises det til de respektive kommunalområders forklaringer til sin måloppnåelse.

### Premieavviket

Premieavviket er vist som en egen linje i rapporten, da dette er en post som ikke har med den ordinære å gjøre. Den er dessuten svært vanskelig å budsjettere.

Premieavviket er definert som forskjellen mellom den beregnede pensjonskostnaden og betalt pensjonspremie. I 2019 er den beregnede pensjonskostnaden (aktuarberegning i KLP og Statens Pensjonskasse) på ca -18,3 mill. Fjorårets premieavvik var på -12,3 mill som er tilbakeført i sin helhet i 2019. Netto premieavvik for 2019 ble således en inntekt på 6,0 mill.

### Skatter og andre statlige overføringer

Skatteinngangen viste en økning på 2,9 mill i forhold til budsjett, og en økning på 5,6 mill i forhold til regnskap 2018.

De øvrige inntektene i dette området har en økning på 5,2 mill. i forhold til budsjett.

### Renter og finans

Innen renter og finans er det mange store avvik i positiv retning. De viktigste avvikene er:

- Langsiktige plasseringer: 19,7 mill., mot budsjett 5,0 mill.
- Renter på lån: 7,8 mill., mot budsjett 15,7 mill.
- Renteinntekter: 3,9 mill., mot budsjett 1,8 mill.
- Avdrag på lån: 20 mill., mot budsjett 24 mill.

De viktigste årsakene til avviket for renteutgifter er at *byggelånsrenter* på 2,5 mill er ført som *investering*, og ikke som finansutgifter. Dette var ikke budsjettert i 2019, men er budsjettert for 2020. Videre ble



låneopptaket i 2019 vesentlig mindre enn budsjettert, samt at rentesatsene holdt seg lavere enn det som var budsjettert. Avdragene er også påvirket av lavere låneopptak enn budsjettert.

### Driftsresultat

Som tabellene under viser har kommunen i 2019 et brutto driftsresultat på -4,42 % og -1,0 % i netto driftsresultat, begge målt mot brutto driftsinntekter. Det er anbefalt et nivå på 1,75 % som nedre grense for netto driftsresultat, og resultatet i 2019 er således langt fra tilfredsstillende. Årsaken til de svake driftsresultatene er betydelig merforbruk i driften. Dette er forklart under de respektive driftsområder.

Forskjellene mellom brutto og netto driftsresultat er at brutto driftsresultat viser resultatet for selve driften; d.v.s. før finansinntekter og -utgifter, mens disse er tatt med i netto driftsresultat.

|                                                                                                           |             |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|
| Brutto driftsresultat                                                                                     | -24 679 391 | <b>-4,42%</b> |
| Netto driftsresultat                                                                                      | -5 588 165  | <b>-1,00%</b> |
| Korrigert netto driftsresultat (ekskl netto premieavvik på pensjon og fondsbruk/-avsetninger bundne fond) | -17 500 372 | <b>-3,13%</b> |

### Investeringsregnskapet

|                                          | Regnskap 2019       | Budsjett inkl endr 2019 | Budsjett oppr 2019  |
|------------------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|
| Sum Oppvekst                             | 11 740 384          | 15 770 000              | 18 500 000          |
| Sum Helse, omsorg og velferd             | 222 432 448         | 234 032 000             | 235 530 000         |
| Sum Lokalsamfunn inkl stab               | 17 436 298          | 23 949 000              | 20 320 000          |
| <i>Herav selvkost vann og avløp</i>      | <i>7 068 126</i>    | <i>7 300 000</i>        | <i>13 950 000</i>   |
| <b>Sum investeringer i anleggsmidler</b> | <b>251 609 130</b>  | <b>273 751 000</b>      | <b>274 350 000</b>  |
| Andre investeringer                      | 18 911 204          | 19 630 000              | 15 300 000          |
| <b>Finansiert av lånemidler</b>          | <b>-143 264 942</b> | <b>-152 627 500</b>     | <b>-212 894 000</b> |
| Annen intern og ekstern finansiering     | -127 255 392        | -140 753 500            | -76 756 000         |

Som tabellen viser ble de totale investeringene i anleggsmidler ca 22 mill lavere enn *revidert investeringsbudsjett* 2019. Dette skyldes at enkelte investeringsprosjekter ikke ble startet opp eller at framdriften gikk saktere enn forutsatt i 2019. I disse tilfellene blir prosjektene *rebudsjettert* i 2020.

Av store enkeltprosjekter i 2019 kan nevnes:

Oppvekst:

- Trafikksikkerhetstiltak Fryal/SLUS 4,9 mill.
- Oppstart av bygging ny barnehage 3,3 mill.

Helse, omsorg og velferd:

- Hovlitunet (i gang) 190,8 mill.
- Bofellesskap Breskebakke (i gang) 21,4 mill.
- Sørhågåvegen bofellesskap (ferdig) 9,3 mill.





Lokalsamfunn og stab:

- VAR-investeringer (vann, avløp, renovasjon) 7,1 mill.
- Kjøp av aktivitetsbygget på klinikkområdet 4,0 mill.

For ytterligere detaljer, se skjema 2B i regnskapsavsnittet.

## 2.4. Internkontroll, etikk og arbeidsgiverpolitikk

### 2.4.1 Verdier, etiske retningslinjer og arbeidsgiverpolitikk

Etiske retningslinjer ble vedtatt i 2011 for alle ansatte og folkevalgte i Søndre Land kommune. I 2015 ble det vedtatt arbeidsgiverstrategi for Søndre Land kommune. Dette er et viktig styringsdokument som bygger på kommunens verdiplattform og har overordnede mål og ulike satsningsområder som skal følges. I 2016 ble de etiske retningslinjene og arbeidsgiverstrategien trykt opp i samsvar med ny visuell profil og delt ut til alle folkevalgte, ledere og medarbeidere i organisasjonen. De etiske retningslinjene og arbeidsgiverstrategien har også vært tema på ledersamlinger og på personalmøter i organisasjonen.

I 2018 startet man opp med stolte sammen samlinger hvor man innkalte alle ansatte i organisasjonen med en stillingsstørrelse over 20 %, samt de folkevalgte. Hensikten med samlingene var gjennomgang av etiske retningslinjer, arbeidsgiverstrategi, myndiggjøring av medarbeider og generell informasjon om viktige prosjekter og tiltak kommunen gjennomfører. Samlingene gikk frem til sommeren 2019 og totalt ble det gjennomført ca 25 samlinger.

Det er inngått lederavtaler med alle avdelingsledere hvor etterlevelse av kommunens verdigrunnlag og ledelsesprinsipper er vektlagt. Lederavtalen blir revidert og inngått årlig og er en del av medarbeidersamtalene mellom rådmann og kommunalsjefer og mellom kommunalsjefer og avdelingsledere.

Personalpolitiske satsningsområder fremkommer i arbeidsgiverstrategien gjennom seks innsatsområder. Arbeidet med å konkretisere noen av disse satsningsområdene startet opp i 2016. Revidering av lønnspolitiske retningslinjer ble ferdig i 2018 og personalhåndboka ble ferdig revidert i 2019.

### 2.4.2 Overordnet intern kontroll og styring

Rådmannen skal ha betryggende internkontroll, jf. kommunelovens kapittel 25. Dette ivaretas blant annet gjennom en tydelig intern organisering med klare ansvarsforhold og roller. Videre bidrar både politisk og administrativt delegeringsreglement til å tydeliggjøre ansvarsforholdene henholdsvis mellom politikk og administrasjon og internt i administrasjonen. Videre er lederavtalene et sentralt instrument i internkontrollen som regulerer kommunalsjefene og avdelingsledernes ansvar, fullmakter og hvilke mål som skal nås. Lederavtalene revideres årlig. For øvrig er sentrale dokumenter for betryggende interkontroll på plass.

Sentrale styringsdokumenter som kommuneplanens samfunnsdel, handlings- og økonomiplan samt virksomhetsplan tydeliggjør hvilke mål og resultater organisasjonen skal arbeide for å nå. Styringssystemet har målekart på overordnet nivå for organisasjonen, per kommunalområde og per avdeling. Videre nevnes



viktige sektorovergrepene retningslinjer som etiske retningslinjer, arbeidsgiverstrategi, personalhåndbok, økonomi- og finansreglement, personalhåndbok og HMS/IK- håndbok, anskaffelsesreglement og prosjekthåndbok.

Oppfølging av hvorvidt organisasjonen når målene skjer formelt gjennom tertialrapportering og årsmelding. Videre oppfølging og kontroll av måloppnåelse gjennomføres i ledermøter. På bakgrunn av økonomisk status for kommunen har det vært månedlig rapportering av økonomisk status.

Kvalitetssystemet gir god systemunderstøttelse i arbeidet med internkontroll, gjennom å gi en god og enkel dokumentasjon av rutiner, sikre kontinuerlig forbedring, læring og avdekke sviktende kvalitet. Det ble i 2016 utarbeidet en oppfølgingsrutine som innebar at man i ledermøter og avdelingsmøter gjennomgår registrerte og behandlede avvik/forbedringsforslag innenfor sitt ansvarsområde. Dette for å sikre bedre kontrolloppfølging.

Tilsyn innen fagområder og fra arbeidstilsynet bidrar også positivt til god kvalitetssikring og økt fokus på internkontroll i organisasjonen.

## 2.5. Likestilling og tiltak for å fremme likestilling og hindre forskjellsbehandling

### 2.5.1 Kjønnsbalanse

Søndre Land kommune hadde pr 31.12.19 totalt 662 ansatte, fordelt på 137 menn og 525 kvinner. Det er en klar overvekt av kvinner innen de tradisjonelle kvinneyrker som skole, barnehage, helse og omsorg. Andelen menn er i overvekt innen teknisk drift og deler av bygg og vedlikehold. I rådmannsgruppa er det 20 % kvinneandel og på avdelingsledernivå 52 % kvinneandel.

|                        | 2019   | 2018   | 2017   | 2016   |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Antall besatte årsverk | 488    | 497    | 504    | 490    |
| Antall ansatte         | 662    | 676    | 717    | 668    |
| Antall kvinner         | 525    | 535    | 568    | 535    |
| Andel kvinner          | 79,3 % | 79,1 % | 79,2 % | 80,1 % |
| Antall menn            | 137    | 141    | 149    | 133    |
| Andel menn             | 20,7 % | 20,9 % | 20,8 % | 19,9 % |

Søndre Land kommune har i sin tilsettingsprosedyre nedfelt at begge kjønn ønskes representert på arbeidsplassene. Tilsetninger skjer etter kvalifikasjonsprinsippet, men det underrepresenterte kjønn foretrekkes når begge kjønn står likt i forhold til kvalifikasjoner. Det ligger en stor utfordring i å rekruttere kvalifiserte menn til helse og omsorgsykker og til arbeid i skole og barnehager. Det er selvsagt ønskelig å rekruttere tilsvarende med kvinner til de mer tekniske mannsdominerte yrkene.



### 2.5.2 Likelønn

Gjennomsnittslønn:

| Kategori                         | Kvinner<br>2019 | Menn<br>2019 | Kvinner<br>2018 | Menn<br>2018 | Kvinner<br>2017 | Menn<br>2017 |
|----------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| Assistenten                      | 373 343         | 379 965      | 360 620         | 364 207      | 355 933         | 356 859      |
| Fagarbeider og<br>hjelpepleier   | 421 112         | 419 708      | 400 117         | 402 813      | 396 019         | 401 436      |
| Høgskolegrupper<br>(ekskl kap.5) | 515 132         | 534 339      | 495 946         | 510 640      | 492 021         | 498 165      |
| Avd.ledere ( 9451)               | 660 444         | 694 368      | 636 727         | 661 391      | 608 666         | 656 538      |

Lønnsnivået mellom menn og kvinner innen assistenter er tilnærmet lik. Det samme er tilfellet for fagarbeidere/hjelpepleiere. For høgskolegruppen er forskjellen litt større enn for de 2 første gruppene, og forskjellen har også økt litt i 2019. I forhold til avdelingsledergruppen har det gjennom flere år vært en stor forskjell i lønnsnivået, men forskjellene redusert i årene 2017 og 2018.

Målsettingen er at forskjellene blir utlignet innen samme type oppgaver.

### 2.5.3 Stillingsstørrelser

Søndre Land kommune arbeider kontinuerlig med å tilrettelegge for utvidelse til større stillingsstørrelse og med fast tilsetting av vikarer, men det er fortsatt mange ansatte som går i deltidsstillinger av forskjellige årsaker.

|                                                                         | 2019   | 2018    | 2017   | 2016                    |
|-------------------------------------------------------------------------|--------|---------|--------|-------------------------|
| Antall besatte deltidsstillinger<br>(både faste og midlertidig ansatte) | 346    | 372     | 420    | 537                     |
| Antall kvinner i deltidsstillinger                                      | 298    | 316     | 357    | 369<br>(449 stillinger) |
| Andel kvinner                                                           | 86,1 % | 84,95 % | 85,7 % | 84,4 %                  |
| Antall menn i deltidsstillinger*                                        | 48     | 56      | 63     | 68<br>(88 stillinger)   |
| Andel menn                                                              | 13,9 % | 15,5 %  | 14,3 % | 15,6 %                  |

\*14 brannkonstabler er medregnet.

Tabellen viser at andelen i deltidsstillinger har blitt redusert det siste året.



## 2.6. Organisasjon og ledelse

|                | Regnskap 2019 | Budsjett inkl endr 2019 | Avvik i % | Avvik i kroner |
|----------------|---------------|-------------------------|-----------|----------------|
| Fellesutgifter | 13 844 885    | 15 575 000              | 11,1      | -1 730 115     |

Ansvarsområdet Fellesutgifter inneholder utgifter som er felles for hele organisasjonen, som lønnsoppgjør, pensjon, budsjettreserve til ikke planlagte tiltak og fellesutgifter det ikke er naturlig å fordele på kommunalområdene.

Ansvarsområdet for Fellesutgifter hadde et mindreforbruk i 2019 på ca 1,7 mill kroner.

|                                  | Regnskap 2019     | Budsjett inkl endr 2019 | Avvik i %   | Avvik i kroner   |
|----------------------------------|-------------------|-------------------------|-------------|------------------|
| Fellesressurser                  | 6 616 884         | 5 095 731               | 29,9        | 1 521 153        |
| Rådmannsgruppa                   | 7 050 348         | 5 892 844               | 19,6        | 1 157 504        |
| <b>SUM ADMINISTRATIV LEDELSE</b> | <b>13 667 233</b> | <b>10 988 575</b>       | <b>24,4</b> | <b>2 678 658</b> |

Fellesressurser består av kommuneoverlege, samfunnsplanlegger, næringsrådgiver og rådgivere, totalt 4,4 årsverk. Ledelse og felles er rådmann og 5 kommunalsjefer. Regnskapet for 2019 viser totalt et merforbruk på ca 2,7 mill kroner. Merforbruket skyldes pågående utviklings- og innovasjonsprosjekter hvor vi ikke fikk eksterne tilskudd som forventet. I flere av disse prosjektene belastes kostnadene rådmannsgruppa, mens gevinsten/effekten er i linjeorganisasjonen.

|                             | Regnskap 2019    | Budsjett inkl endr 2019 | Avvik i %  | Avvik i kroner |
|-----------------------------|------------------|-------------------------|------------|----------------|
| Kommunestyre                | 1 188 379        | 857 474                 | 38,6       | 330 905        |
| Formannskap                 | 1 999 673        | 1 963 839               | 1,8        | 35 834         |
| Kontrollutvalg              | 1 024 738        | 1 116 000               | -8,2       | -91 262        |
| Råd og utvalg               | 215 138          | 254 047                 | -15,3      | -38 909        |
| Valg                        | 192 324          | 150 000                 | 28,2       | 42 324         |
| <b>SUM POLITISK LEDELSE</b> | <b>4 620 251</b> | <b>4 341 360</b>        | <b>6,4</b> | <b>278 891</b> |

Utgiftene omfatter godtgjørelse til ordfører, fast godtgjørelse til varaordførere og formannskapsmedlemmene, ordinær møtegodtgjøring for kommunestyremedlemmene, formannskapsmedlemmene og alle andre medlemmer i politiske komiteer, utvalg og råd m.v. Videre omfatter budsjettområdet utgifter til kjøre- og diettgodtgjørelse, refusjon for tapt arbeidsfortjeneste, annonsering av møter i folkevalgte organer, politikernes deltakelse på kurs og konferanser, telefongodtgjøring m.v.

Totalt sett er det et lite merforbruk for ansvarsområdet politisk ledelse.



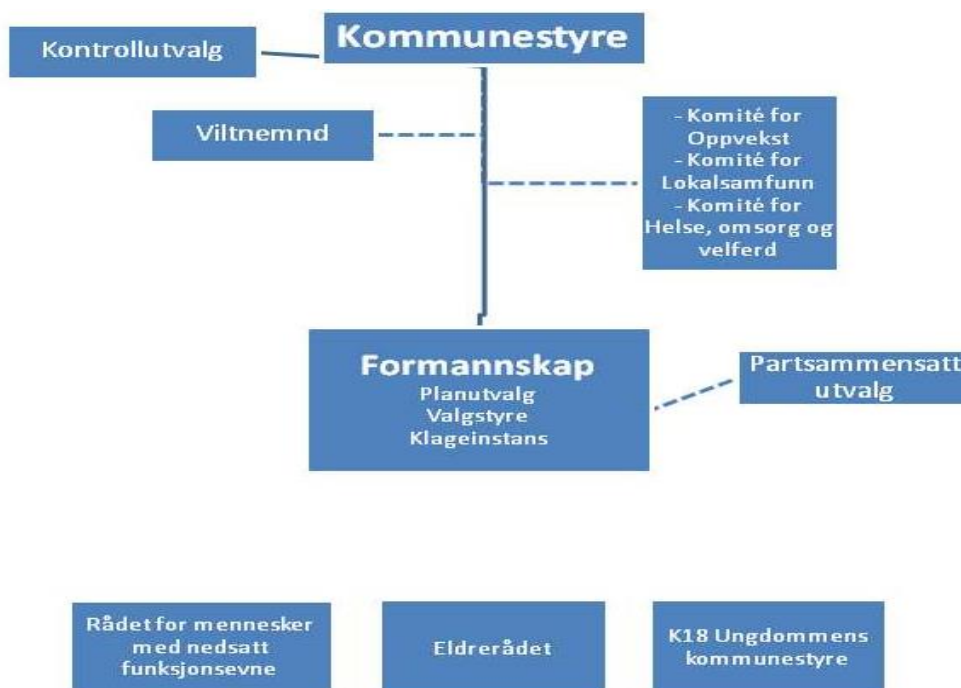
### 2.6.1 Politisk organisering

Etter kommunestyrevalget høsten 2019 er det følgende sammensetting i kommunestyret og formannskapet (tallene i parentes viser sammensettingen i forrige periode):

|                           | Kommunestyret  | Formannskapet |
|---------------------------|----------------|---------------|
| Arbeiderpartiet           | 9 (10)         | 3 (3)         |
| Søndre Land Bygdeliste    | 5 (4)          | 1 (1)         |
| Høyre                     | 4 (3)          | 1 (1)         |
| Senterpartiet             | 4 (3)          | 1 (1)         |
| Venstre                   | 1 (2)          | 0 (1)         |
| Sosialistisk Venstreparti | 1 (1)          | 1 (0)         |
| Fremskrittspartiet        | 0 (1)          | 0 (0)         |
| Miljøpartiet De Grønne    | 0 (1)          | 0 (0)         |
| Rødt                      | 1 (0)          | 0 (-)         |
| <b>Sum representanter</b> | <b>25 (25)</b> | <b>7 (7)</b>  |
| Herav kvinner             | 9 (7)          | 2 (2)         |

I det konstituerende kommunestyremøtet 14.10.2019 ble det foretatt valg av formannskap og ordfører, samt valg av øvrige folkevalgte organer iht bestemmelsene i den nye kommuneloven som trådte i kraft fra og med konstitueringsmøtet. Foruten kommunestyret og formannskapet, består den politiske organiseringen av en komitémodell etter den nye kommunelovens § 5-9 hvor det er opprettet tre komiteer som utgår av kommunestyret. Etter den nye kommunelovens bestemmelser også både rådene, viltneemnda og partssammensatt utvalg definert som folkevalgte organer.

Nedenfor er det en illustrasjon som viser politisk organisering. I tillegg er det flere andre råd og utvalg som ikke er definert som folkevalgte organer som for eksempel arbeidsmiljøutvalget, trafikksikkerhetsutvalget, folkehelsekomiteen og samarbeidsutvalgene i skoler og barnehager.





### 3. Oppfølging av kommuneplanens handlingsdel

#### 3.1. Oppfølging av innsatsområdene

|         | Slik vil vi ha det                                                       | Delmål                                                                                                                                   | Resultat 2019                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SAMFUNN | 1) Søndre Land skal være attraktiv for unge familier i etableringsfasen. | Antall nyfødte per år > 50 og nettoflytting > 0.                                                                                         | Antall nyfødte 57<br>Netto innflytting -22                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|         | 2) Folkehelsen skal bedres.                                              | Tilrettelegge for de gode valg og livsmestring.                                                                                          | Prosjekt folkehelse 2025 er prioritert og FYSAK-konferanse avholdt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|         | 3) Kommunen skal ha et sterkere næringsliv.                              | Gi næringslivet et konkurransefortrinn.                                                                                                  | Søndre Land Næringsforening er etablert og har nå cirka 20 medlemmer. Lokale bedrifter er målbedrifter hos Landsbyen NH, og det er gitt støtte til utviklingsprosjekter gjennom Regionalt næringsutviklingsfond. Næringsutvikling ses i et perspektiv der kommunens samfunnsdel og mål om å være en boattraktiv kommune er overordnet. Dette har bl.a. resultert i <a href="http://www.bolyst.land">http://www.bolyst.land</a> som ett av flere verktøy. Det er arbeidet med etablering av faglige og sosiale møteplasser; Boost Bar/ Bright Bar regionalt og det er tilrettelagt for 5 møtepunkter per måned lokalt som er lavterskeltilbud for næringslivet. |
| BRUKERE | 4) Brukerne av kommunens tjenester skal være godt fornøyd.               | Brukertilfredshet > 5 på en skala fra 1-6, innen barnehage, teknisk, kultur og helse, omsorg og velferd.                                 | Siste innbyggerundersøkelse er fra 2017. Brukere av kommunens tjenester er mer fornøyd i 2017, enn i 2014, med 7 av 10 tjenester. Spesielt god utvikling har fritidstilbud til ungdom og servicetorget.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|         | 5) Elevene skal ha et godt læringsresultat og en god skolehverdag.       | Minst like gode resultater som landsgjennomsnittet i lesing, regning og engelsk på 5. trinn, grunnskolepoeng og elevtilfredshet 7 trinn. | <b>Nasjonale prøver, 5 trinn:</b><br>Landet: 50. Søndre Land: Lesing 48, regning 46, engelsk 50<br><b>Grunnskolepoeng:</b><br>Landet 41,9. Søndre Land 39,4<br><b>Elevtilfredshet, trivsel, 7 trinn:</b><br>Landet 4,3. Søndre Land 4,0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|         | 6) Større andel av befolkningen med høyere utdanning.                    | Kommunen skal minst være på nivå med fylket når det gjelder andel med universitets- eller høy-skoleutdanning innen 2026.                 | Innlandet: 28 %<br>Søndre Land: 22 %<br>Norge: 37 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



| Slik vil vi ha det |                                                                                    | Delmål                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Resultat 2019                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ANSATTE</b>     | 7) I Søndre Land utvikler vi hverandre til gode og kvalitetsbevisste medarbeidere. | Medarbeidertilfredshet > 4,2* (på en skala fra 1-5) og<br>jobbnærvær > 92,5.                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Medarbeidertilfredshet:<br>SLK 2017 = 4,2<br>Landet 2017 = 4,2<br><br>Jobbnærvær: 91,3 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>ØKONOMI</b>     | 8) Kommunen skal forvalte sine ressurser på en god måte.                           | Netto driftsresultat på minimum 1,75 %.<br><br>Pensjonsfondet skal være på 30 mill. innen 2026.<br><br>Bufferfondet skal være på 10 % av kapitalen.<br><br>Langsiktig kapital inflasjonsjusteres årlig.<br><br>Netto lånegjeld skal ikke overstige 75 %.<br><br>Disposisjonsfondene skal minimum utgjøre 5 % av brutto driftsinntekt (inkl mindre-/merforbruk i balansen) | Resultat på -1,0 % i 2019.<br><br>Ingen avsetning til fondet i 2019. Saldo pr 31.12.2019 er på 16,5 mill.<br><br>Bufferfondet er ca 11 mill for lavt i fht delmålet og er 3,4 lavere enn risikoberegning (stresstest) 31.12.2019<br><br>I 2019 ble det avsatt 5 mill, men samtidig omdisponert 10 mill av dette fondet til bredbåndssatsing.<br><br>Netto lånegjeld på 97,5 % i 2019.<br><br>Disposisjonsfondene er på 12 % i 2019. |



### 3.1.1. Samfunn

#### Planarbeid:

Plan og utviklingsarbeid har vært høyt prioritert i 2019 og kun et fåtall planprosesser har blitt forskjøvet.

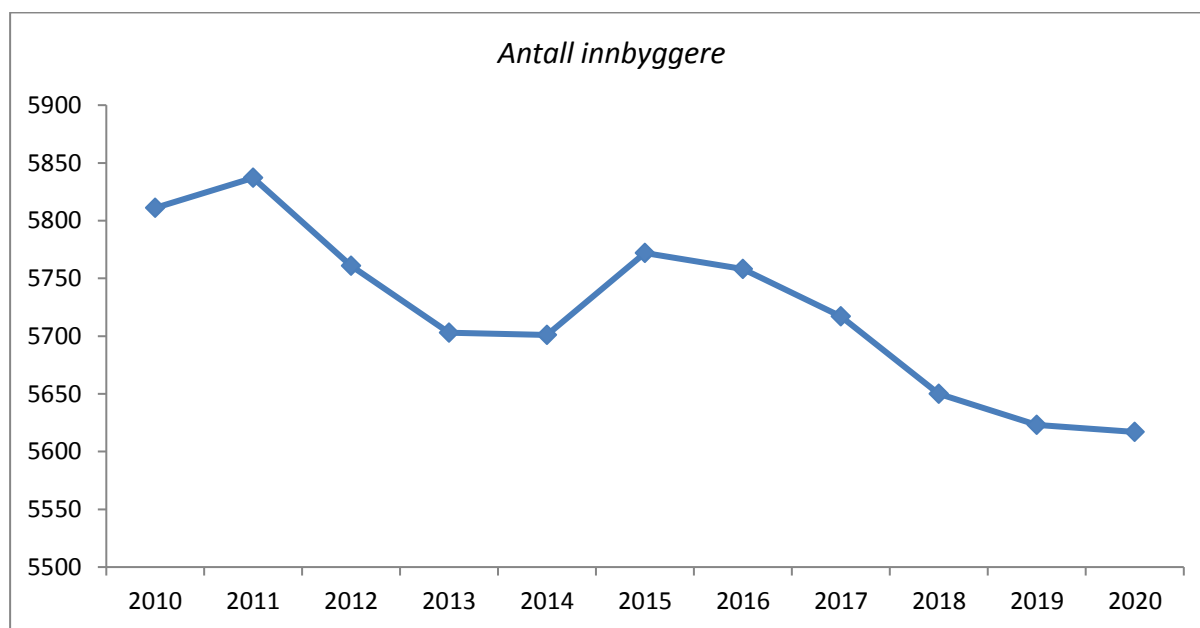
I 2019 ble følgende planer vedtatt:

- Reguleringsplan for Hov biobrensel
- Reguleringsplan for Lille Odnes
- Klima og energiplan 2019-2028
- Kommunedelplan kulturminner og kulturmiljøer
- Kommunedelplan helse, omsorgs og velferd
- Reguleringsplan klinikkområdet
- Reguleringsplan Grettejordet boligområde
- Reguleringsplan By skog og Ringstad hyttefelt
- Reguleringsplan Stende hyttefelt Trevatn

#### Demografi, arbeidsmarked, næringsliv:

##### Befolkningsutvikling

Tabellen nedenfor viser utviklingen i folketallet i Søndre Land fra 2010 til og med 2020.



Tabell: Folketallet per 01.01 Kilde SSB

Befolkningsutviklingen har vist en nedadgående tendens de siste 10 årene. Nedgangen var likevel mindre i 2019 enn den har vært de senere årene.





## Spesifisert befolkningsutvikling i Søndre Land de siste årene

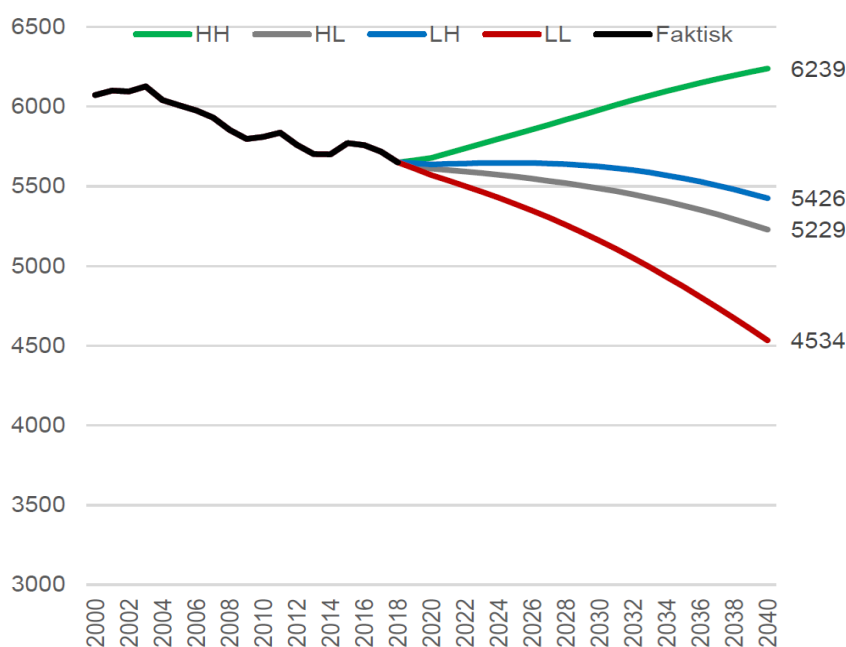
|                         | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015  | 2014  |
|-------------------------|------|------|------|------|-------|-------|
| Folketallet pr 31.12.   | 5617 | 5623 | 5650 | 5717 | 5 758 | 5 772 |
| Fødte                   | 57   | 47   | 51   | 46   | 55    | 60    |
| Døde                    | 56   | 64   | 60   | 64   | 76    | 72    |
| <i>Fødselsoverskudd</i> | 1    | -17  | -9   | -18  | -21   | -12   |
| Innvandring             | 25   | 16   | 72   | 119  | 121   | 114   |
| Utvandring              | 4    | 21   | 15   | 22   | 21    | 4     |
| <i>Nettoinnvandring</i> | 21   | -5   | 57   | 97   | 100   | 110   |
| Innflyttinger           | 254  | 267  | 232  | 240  | 299   | 265   |
| Utflyttinger            | 282  | 272  | 345  | 361  | 391   | 292   |
| <i>Nettoinnflytting</i> | -7   | -10  | -113 | -121 | -92   | -27   |
| Folketilvekst           | -6   | -27  | -67  | -41  | -14   | 71    |

Tabell: Spesifisert utvikling i folketallet i Søndre Land kommune. Folketilveksten er regnet som differensen mellom folkemengde to påfølgende år, og stemmer ikke helt overens med summen av fødselsoverskudd og nettoinnflytting. Kilde SSB

Tabellen viser detaljene i befolkningsendringene pr år. Det er gledelig å konstatere at det i 2019 var fødselsoverskudd i Søndre Land. Befolkningstallet gikk likevel ned som følge av negativ netto innflytting.

## Fremskrevet befolkningsutvikling

I figuren under viser vi ulike scenarier for utvikling i folketallet i Søndre Land kommune fram til 2040.



HH: Høy nasjonal vekst og høy attraktivitet i Søndre Land. Da vil folketallet øke til 6 239 i 2040.

HL: Høy nasjonal vekst og lav attraktivitet i Søndre Land. Da vil folketallet synke til 5 229 i 2040.

LH: Lav nasjonal vekst og høy attraktivitet i Søndre Land. Da vil folketallet synke til 5 426 i 2040.

LL: Lav nasjonal vekst og lav attraktivitet i Søndre Land. Da vil folketallet synke til 4 534 i 2040.

Graf: 4 scenarier for befolkningsutvikling i Søndre Land. Kilde Telemarkforskning



Fremskrevet befolkningsutvikling viser en betydelig negativ utvikling med unntak av alternativet med høy nasjonal vekst og høy attraktivitet i Søndre Land. Dette alternativet virker å være lite sannsynlig. I tillegg viser fremskrevet aldersfordeling en nedgang i andel unge og de i yrkesaktiv alder, samtidig viser framskrivingen en kraftig økning i andel eldre.

### Syssetting, næringsliv og arbeidsliv

#### Syssetting og arbeidsliv i prosent

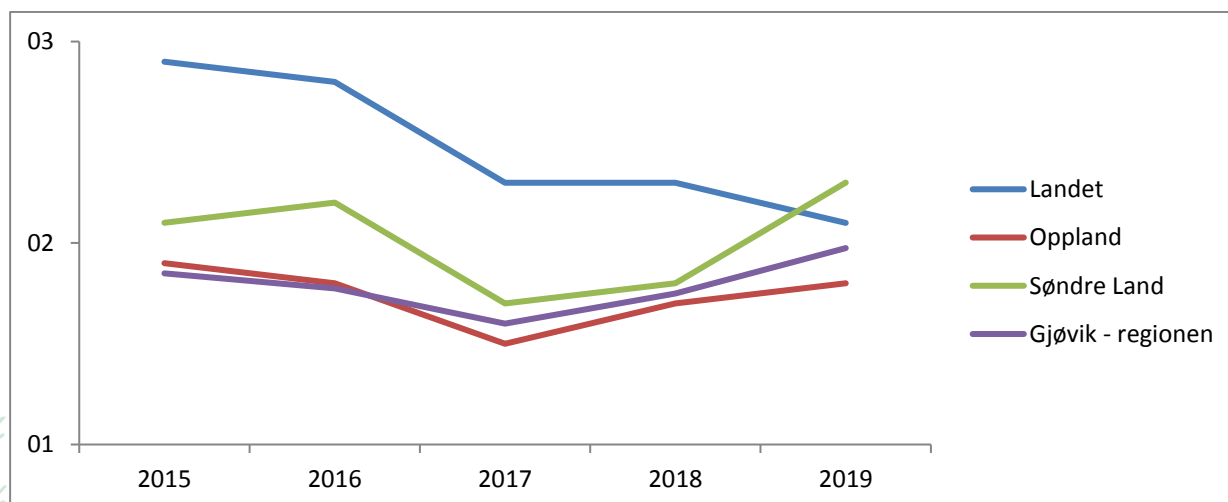
|              | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Søndre Land  | 61,5 | 61,8 | 60,6 | 59,6 | 60,0 | 60,0 | 60,4 |
| Gjøvik       | 64,3 | 64,5 | 63,6 | 63,8 | 64,4 | 66,0 | 65,7 |
| Østre Toten  | 65,4 | 65,8 | 65,4 | 65,2 | 64,9 | 66,2 | 66,9 |
| Vestre Toten | 65,1 | 65,2 | 64,4 | 63,8 | 64,7 | 65,6 | 64,8 |
| Nordre Land  | 64,9 | 64,7 | 63,4 | 63,6 | 64,3 | 64,3 | 64,8 |
| Oppland      | 66,4 | 66,7 | 65,7 | 65,4 | 66   | 67,4 | 67,5 |
| Landet       | 67,1 | 66,8 | 66,0 | 65,6 | 66,1 | 68,5 | 68,6 |

Tabell 06445: Andel sysselsatte i befolkningen pr. 4. kvartal foregående år 15-74 år (prosent)

Søndre Land kommune har den laveste andelen sysselsatte i prosent av befolkningen sammenliknet med kommuner i Gjøvikregionen, Oppland og landet som helhet. Årsaken er at Søndre Land har flere med uførepensjon, nedsatt arbeidsevne og personer som går på arbeidsavklaringspenger enn ellers i regionen, i Oppland og i landet som helhet. Andelen sysselsatte har økt fra 2016, etter å ha vist en negativ trend.

#### Arbeidsledighet og næringsliv i prosent

Følgende tabell viser utviklingen i arbeidsledighet i landet som helhet, fylket, Søndre Land og gjennomsnittet for de øvrige kommunene i Gjøvik – regionen.



Tabell: Registrerte arbeidsledige i november måned 2015 - 2019. Kilde SSB, tabell 10953.

Mens arbeidsledigheten har gått ned i landet som helhet, har den fra 2017 økt både i fylket, regionen og i Søndre Land. I november 2019 var arbeidsledigheten i Søndre Land 2,3 %, noe som er det høyeste nivået siden 2013.



## Natur, klima og energi

Klima- og energiutfordringer er i økende grad med på å sette rammebetingelser og forme politikken både nasjonalt og lokalt. Gjennom «det grønne skiftet» blir det stilt nye krav og forventinger til politikk, planlegging, utbygging og drift som bidrar til en mer bærekraftig samfunnsutvikling.

Økt sårbarhet pga. klimaendringer, teknologiavhengighet, økt mobilitet og hyppigere hendelser med uforutsigbare menneskelige handlinger gjør det nødvendig å ha økt fokus på samfunnsikkerhet og beredskap.

Søndre Land kommunes klima- og energiplan ble vedtatt i mars 2019. Denne danner grunnlaget for kommunens deltakelse i «det grønne skiftet». Planen har hatt fokus på hvordan Søndre Land kan bidra med reduksjon av klimagasser, hvordan kommunen kan ruste seg for et endret klima er mindre berørt. Klima- og energiplanen har en handlingsdel for ulike tiltak. Ikke alle tiltak som var planlagt startet med i 2019 er kommet i gang.

## Folkehelse

Et økende antall unge står utenfor samfunnets sosiale og profesjonelle arenaer. Dette skaper samfunnsøkonomiske utfordringer og er ikke sosialt bærekraftig. Tall fra NAV viser at antall unge uføre (18-29 år) ble nær doblet fra 2013 til 2018, og at psykiske lidelser er den fremste årsaken til uførhet blant unge. Eksklusjonen kan skyldes individuelle og familiære rammer, men også komme som et resultat av strukturelle barrierer i den enkelte kommune eller i samfunnet som helhet. Prisen for utenforskap er høy både for den som rammes og for samfunnet.

Søndre Land er en av de kommunene i landet der forekomsten av utenforskap er størst. Derfor etablerte kommunen i 2017 prosjektet *Folkehelse Søndre Land 2025*. I dette prosjektet har man tatt tak i noen av kommunens grunnleggende samfunnsutfordringer, ikke minst den høye andelen unge som har livsoppholdsytelser fra NAV som primær inntektskilde, og de som står i fare for å falle utenfor. I 2018 ble det etablert flere tiltak for å redusere utenforskap og skape bedre livskvalitet for de det gjelder.

Videre følger en oversikt over tiltakene som springer ut av *Folkehelse 2025*:

- Drift i rådhuskantina – arbeidsplasser for unge med behov for tilrettelagt arbeid
- FROG livsmestringskurs for unge voksne – på Sølve og med Sølves FROG-trenere (i samarbeid med den sosiale entreprenør Lyk-z & døtre)
- Drive for Life – tilpasset fritidstilbud for ungdom (samarbeid med den sosiale entreprenøren Drive For Life)
- Kurset «Å leve med diabetes» - skal gi grunnleggende kunnskap og forståelse av diabetessykdommen, trygghet og gode råd (i samarbeid med Land diabetesforening)
- Samlokalisering og koordinering av kommunens dagtilbud – i nye lokaler på Sølve
- NED-prosjektet for å redusere sykefravær (i samarbeid med NAV)
- COS Trygghetssirkelen, kompetanseheving for barnehage- og skoleansatte (et universelt og primærforebyggende tiltak i samarbeid med Tilknytningspsykologene)
- FLYT – et livsmestringsprogram for 10. klassinger med målsetting om å forhindre frafall i videregående opplæring (i samarbeid med Kronprinsparets Fond)
- VILMER – kobler de som vil oppleve med de som vil bidra med positiv aktivitet (sosial entreprenør som tilbyr løsninger på kvalitetsreformen "Leve hele livet", som skal være med på å skape et mer aldersvennlig Norge gjennom nært samarbeid med frivilligheten, kommunen og lokalsamfunnet)



Flere av disse tiltakene har vist at det nytter å arbeide systematisk, og sammen med andre. Gjennom samarbeid med den sosiale entreprenøren Lyk-z og døtre har flere unge innbyggere i kommunen kommet tilbake i aktive og virksomme liv. Rådhuskantina vår har skapt meningsfulle arbeidsplasser for unge med behov for tilrettelagt arbeid. Drive for Life og Flyt-programmet til Kronprinsparets fond gir mange av ungdommene våre livsmestringsverktøy og veikart for framtida. Tilknytningspsykologenes bidrag til Circle of Security (COS) kompetanseheving for våre barnehage- og skoleansatte har gitt økt relasjonskompetanse og en grunnmur for forebyggende arbeid og tidlig innsats mot barn og unge.

Folkehelsearbeidet kommunen er omfattende og strekker seg også utover rammene for prosjekt Folkehelse 2025. Forebygging og helsefremmende arbeid foregår innen ordinær drift i de fleste av kommunens sektorer – både universelle tiltak og tiltak mot risikoutsatte grupper. Alle tiltakene kan ikke nevnes, men eksempler på andre etablerte praksiser er:

- FYSAK som forebyggende og inkluderende tiltak ved SLUS
- Fagteam - et forebyggende tiltak for barn i barnehage og grunnskole. Fagteamene skal avklare bekymring og uro i meldt sak, og gjennom strukturert tverrfaglig samarbeid sikre at barn og unge i Søndre Land kommune får rett hjelp til rett tid.
- SLT (samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak) som en modell for å samordne og videreutvikle tverrsektorielt arbeid mot rus, kriminalitet, utenforskap. Hovedmålsettingen for SLT er å bidra til en forpliktende og god samordning av tiltak som virker kriminalitets- og rusforebyggende, og som reduserer utvikling av psykiske problemer og atferdsproblemer hos barn og unge.
- COS foreldrekurs – en modell for å fremme tilknytningen mellom foreldre og barn, og gi foreldre en mulighet til å forstå barnas behov bedre

### 3.1.2 Brukere

#### *Brukertilfredshet*

Nedenfor gjengis resultatene fra Innbyggerundersøkelsen som ble gjennomført i perioden januar/februar 2017 og omfattet 1000 tilfeldig utvalgte innbyggere over 18 år. Svarprosent var på 28 %.

Undersøkelsen har en feilmargen på +/- 0,3. (1000 personer i populasjonen, 282 svar, svarskala fra 1-6 og 95 % konfidensnivå). Det betyr at hvis gjennomsnittet av svarene for et spørsmål i undersøkelsen er 4,5, så kan man med 95 % sannsynlighet si at gjennomsnittet av svarene fra alle innbyggere på samme spørsmål vil ligge i området 4,2-4,8.

Som sammenligningsgrunnlag brukes resultatene fra undersøkelsen i 2014 og de kommunene i landet som har gjennomført den samme undersøkelsen i 2017.

#### Sammendrag:

Søndre Land kommer litt dårligere ut enn landet på gjennomsnittlig fornøydhet, men det er en klar fremgang siden 2014. Oppfatningen av kommunens omdømme er noe dårligere enn opplevd tilfredshet, men omdømmegapet er betydelig mindre enn i 2014. Innbyggerne er mindre fornøyd enn landssnittet med 12 av 19 temaer, men avvikene er små og den positive utviklingen siden 2014 er betydelig. I 2014 var avviket fra landsgjennomsnittet negativt for alle de 19 temaene. Kun temaet "Miljø i kommunen" kommer dårligere ut i 2017 enn i 2014, de andre 18 temaene har positiv utvikling.



Størst fremgang siden 2014 er det innen temaene:

- Næring og arbeid (0,7)
- Transport og tilgjengelighet (0,7)
- Tjenester – inntrykk (ikke bruker siste 12 måneder) (0,6)
- Møte med din kommune (0,6)
- Klima og energi (0,5)
- Utbygging og utvikling (0,5)
- Bomiljø og senterfunksjoner (0,4)
- Kultur og idrett (0,4)
- Tillit (0,4)

De tema Søndre Land scorer dårligst på i forholdet til landet er:

- Næring og arbeid (-0,4)
- Servicetilbud (-0,4)
- Helhetsvurdering/omdømme (-0,4)

Brukere av kommunens tjenester er mer fornøyd i 2017, enn i 2014, med 7 av 10 tjenester. Spesielt god utvikling har fritidstilbud til ungdom og servicetorget. Barnehagetjenesten, hjemmehjelpstjenesten og hjemmesykepleien får samme score i 2017 som i 2014.

Det ble ikke foretatt noen brukerundersøkelse i 2018. Generelt er målsettingen å gjennomføre brukerundersøkelser annet hvert år, dvs. de årene hvor det ikke gjennomføres medarbeiderundersøkelse.

### *Læringsresultater*

For nasjonale prøver er landsgjennomsnittet 50. Resultatet i Søndre Land på 5. trinn lå i 2019 på gjennomsnittet i engelsk og under gjennomsnittet i lesing og regning. På 8. trinn ligger resultatet på gjennomsnittet i engelsk, og noe under på lesing og regning.

Avgangskullet våren 2019 ved Søndre Land ungdomsskole hadde i gjennomsnitt 39,4 grunnskolepoeng (gjennomsnitt av standpunkt og eksamenskarakterer multiplisert med 10). Landsgjennomsnittet lå på 42 grunnskolepoeng.

I elevundersøkelsen var elevtilfredsheten for 7. trinn i Søndre Land 4,0, mens landsnittet er 4,3 (på en skala fra 1-6).

### *Andel av befolkningen med høyere utdanning*

Søndre Land har betydelig lavere andel av befolkningen over 25 år med høyere utdanning enn landsgjennomsnittet. Landsgjennomsnittet er 37 % mens Søndre Land har 22 %.



### 3.1.3 Ansatte

#### Medarbeidertilfredshet

Nedenfor gjengis resultatene fra medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2017.

730 medarbeidere fikk undersøkelsen og svarprosenten var på 70 %, til sammenligning hadde undersøkelsen i 2015 en svarprosent på 57 %.

Oversikten viser resultatet per faktor for landet, kommunen samlet, per kommunalområde og en beskrivelse av hva faktoren måler. Skalaen i undersøkelsen er fra 1 til 5. Generelt viser undersøkelsen at vi har et resultat i samsvar med snittet i landet og det er ingen betydelige forskjeller på de enkelte faktorene sammenlignet med snittet i landet. Det er enkelte variasjoner mellom kommunalområdene, men heller ikke her vesentlige forskjeller.

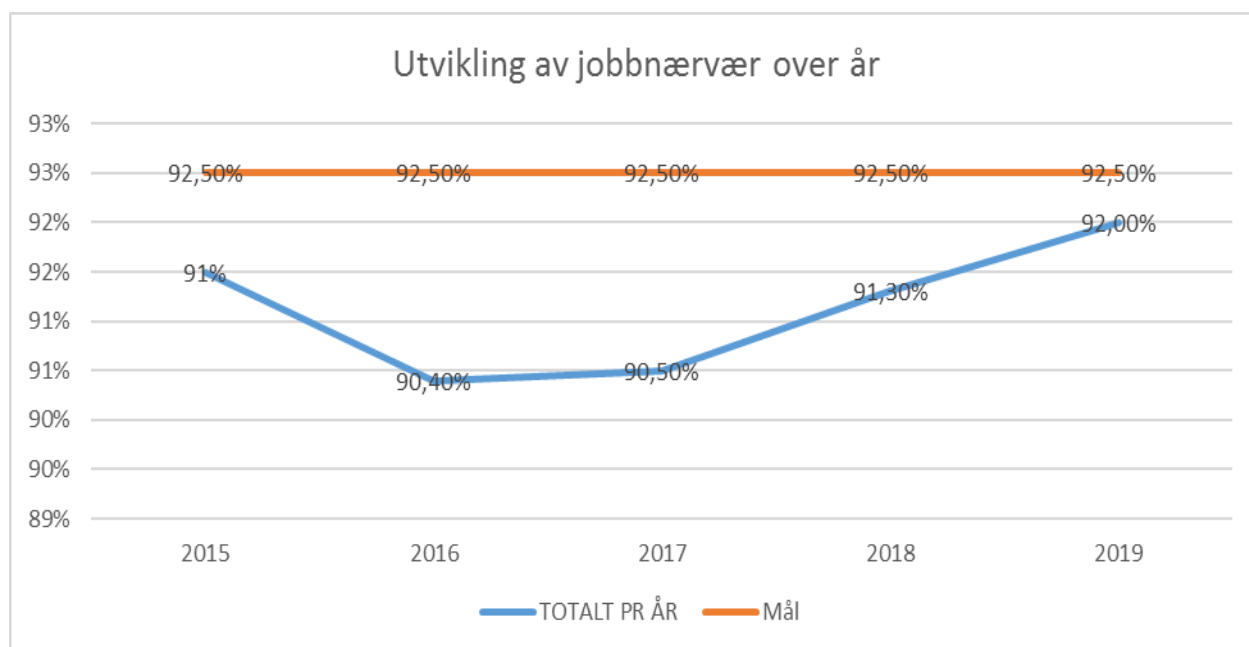
| Faktornavn                           | Landet | Søndre Land | HOV | Oppvekst | Lokstab | Beskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------|--------|-------------|-----|----------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Indre motivasjon</i>              | 4,3    | 4,2         | 4,1 | 4,4      | 4,3     | Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende.                                                                                                                                  |
| <i>Mestrings-tro</i>                 | 4,3    | 4,3         | 4,3 | 4,3      | 4,4     | Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.                                                                                                                      |
| <i>Autonomi</i>                      | 4,3    | 4,3         | 4,1 | 4,4      | 4,5     | Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.                                                                                       |
| <i>Bruk av kompetanse</i>            | 4,3    | 4,2         | 4,1 | 4,3      | 4,3     | Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.                                                                                                                                                  |
| <i>Mestrings-orientert ledelse</i>   | 4,0    | 3,9         | 3,7 | 4,1      | 4,1     | Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.                                                                        |
| <i>Rolleklarhet</i>                  | 4,2    | 4,3         | 4,3 | 4,2      | 4,5     | Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.                                                                                                                                    |
| <i>Relevant kompetanse utvikling</i> | 3,8    | 3,6         | 3,6 | 3,5      | 3,8     | Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om. |



|                             |     |     |     |     |     |                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Fleksibilitetsvilje</i>  | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,4 | 4,4 | Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.                                                                      |
| <i>Mestringsklima</i>       | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 4,2 | 4,1 | I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.                                                   |
| <i>Prososial motivasjon</i> | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 4,6 | Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter. |

## Jobbnærvær

### Utviklingen av jobbnærværet



|                           | 2019 | 2018   | 2017   | 2016   | 2015    | 2014  |
|---------------------------|------|--------|--------|--------|---------|-------|
| Totalt SLK                | 92 % | 91,3 % | 90,5 % | 90,4 % | 91,49 % | 91,40 |
| Herunder egenmeldt fravær | 0,9% | 0,9 %  | 1,1 %  | 1,00 % | 1,13 %  | 1,07% |

Det totale jobbnærværet i Søndre Land kommune ble på 92 %. Det er en bedring siden 2018, men litt over målsettingen på 92,5 %. Det har vært arbeidet systematisk med jobbnærvær i 2019, hvor spesielt gjennomføring av NED-samlinger fremheves. Det er derfor gledelig at jobbnærværet har vist en positiv utvikling. For ytterligere vurderinger av jobbnærværet henvises det til kapitlene for de respektive kommunalområdene.



### 3.1.4 Økonomi

#### Netto driftsresultat

|                                                                                                               | Beløp       | Prosent |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|
| Netto driftsresultat                                                                                          | -5 588 165  | -1,00%  |
| Netto driftsresultat korrigert for netto premieavvik på pensjon og for bruk av - og avsetning til bundne fond | -17 500 372 | -3,13%  |

Kommunens målsetting og nasjonal anbefaling er at netto driftsresultat minimum skal være 1,75 % og resultatet på -1,00 % er derfor ikke tilfredsstillende.

Netto driftsresultat er hvert år påvirket av premieavvik og bruk/avsetning fond. Som tabellen over viser er det korrigerte netto driftsresultatet (gjenspeiler driften uten de nevnte påvirkningene) enda mindre tilfredsstillende.

#### Avsetning til inflasjons- og bufferfond

Det ble i samsvar med budsjettet avsatt 5 mill til inflasjonsfond. Det ble imidlertid vedtatt politisk å bruke 10 mill av inflasjonsfondet for å sette av til bredbåndsutbygging, slik at det ble en netto reduksjon av beholdningen på inflasjonsfondet fra 23,7 mill til 18,7 mill i 2019.

I kommunens økonomi- og finansreglement er kravet at bufferkapital skal være minimum på samme nivå som stresstesten (risikoberegning) av de samlede langsiktige plasseringene. Etter et netto merforbruk i 2018 ble bufferfondet redusert til 15,2 mill., og sett opp mot stresstesten på 18,6 mill. pr. 31.12.2019 er dette ikke tilfredsstillende.

#### Avsetning til pensjonsfond

På grunn av en anstrengt økonomisk situasjon var det ikke rom for avsetning til pensjonsfond i 2019, og beholdning på pensjonsfond er 16,5 mill.





## 4. Kommunalområde oppvekst

### 4.1 Måloppnåelse overordnet

| Kommunalområdet Oppvekst |       |          |       |       |
|--------------------------|-------|----------|-------|-------|
| Nøkkeltall               | 2019  | 2018     | 2017  | 2016  |
| Antall årsverk pr 31.12. | 154,1 | 153,0    | 156,1 | 147,3 |
|                          | Mål   | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer      | 2019  | 2019     | 2018  | 2017  |
| Brukertilfredshet        | -     |          | -     | -     |
| Medarbeidertilfredshet   | -     |          | -     | 4,3   |
| Nærvær (i %)             | 100   | 91,3     | 92,1  | 92,1  |
| Økonomisk resultat (i %) | 100   | 115      | 112,1 | 110,4 |

|                                                     | Regnskap<br>2019   | Budsjett<br>(endelig)<br>2019 | Avvik i<br>% | Avvik i<br>kroner |
|-----------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------|-------------------|
| <i>Fryal skole og SFO</i>                           | 20 946 271         | 18 983 231                    | 10           | 1 963 041         |
| <i>Odnes skole &amp; SFO</i>                        | 10 980 168         | 9 448 671                     | 16           | 1 531 497         |
| <i>Vestsida oppv.senter</i>                         | 2 038 777          | 2 130 781                     | -4           | -92 004           |
| <i>S.L. ungdomsskole</i>                            | 20 768 885         | 17 576 359                    | 18           | 3 192 526         |
| <i>Flyktning-, spes.ped- og PP-tjeneste (FSPPT)</i> | 5 212 330          | 4 830 758                     | 8            | 381 572           |
| <i>Hov barnehage</i>                                | 6 452 091          | 6 418 761                     | 1            | 33 330            |
| <i>Grettegutua barnehage</i>                        | 10 361 909         | 9 355 112                     | 11           | 1 006 797         |
| <i>Svingen barnehage</i>                            | 10 522 240         | 9 795 746                     | 7            | 726 494           |
| <i>Trevatn barnehage</i>                            | 2 451 034          | 2 130 446                     | 15           | 320 588           |
| <i>Fluberg barnehage</i>                            | 3 875 358          | 3 308 970                     | 17           | 566 388           |
| <i>Fellesressurser</i>                              | 17 747 219         | 12 709 000                    | 40           | 5 038 219         |
| <b>SUM OPPVEKST</b>                                 | <b>111 356 282</b> | <b>96 687 835</b>             | <b>15</b>    | <b>14 668 447</b> |

#### Økonomisk resultat:

Kommunalområdet hadde et samlet merforbruk i 2019 på 14,6 millioner. Grunnskolenes andel av merforbruket utgjør ca. kr. 7,9 millioner. 6,7 millioner av overforbruket skyldes i hovedsak at skolene ikke har vært i stand til raskt nok å tilpasse aktiviteten til reduksjonen i forhold til budsjetttrammen for 2019. I tillegg har behovet for vedtak på spesialundervisning svekket handlingsrommet. Et merforbruk på ca.1,2 millioner er knyttet til gjesteelever. Det er behov for sterk reduksjon av lærerstillinger framover for å klare budsjettmålene for skolene.



Når det gjelder barnehageområdet har det vært et samlet merforbruk på ca. 6,7 millioner. 2,7 millioner av merforbruket er knyttet til midlertidig utvidelse av barnehageplasser i henholdsvis Svingen, Fluberg og Grettegutua. Det resterende merforbruket på 4 millioner skyldes utvidet bemanning knyttet til vedtak om spesialpedagogisk hjelp i barnehagene.

#### Satsningsområder:

I kommuneplanens samfunnsdel er det angitt følgende overordnede mål for kommunalområde oppvekst:

- Etablere et helhetlig kvalitetssystem for skole og barnehage og fortsatt sikre at elevenes skoleresultater ligger minst på landsgjennomsnittet.
- Redusere andelen elever som scorer under kritiske grense på kartleggingsprøver og ligger på de laveste mestringsnivåene på nasjonale prøver (dvs. nivå 1 for 5. trinn og nivå 1 og 2 på 8. trinn), og ha et godt skolemiljø.
- minst 75 % av de som går ut av ungdomsskolen skal ha fullført videregående skole med bestått i alle fag innen fem år etter avsluttet ungdomsskole.

Følgende tabell viser resultatene på nasjonale prøver på 5. og 8. trinn og gjennomsnittlig grunnskolepoeng<sup>1</sup> for avgangselevne på 10. trinn (Kilde: Udir - Skoleporten).

|           | Engelsk | Lesing | Regning | Grunnskolepoeng |
|-----------|---------|--------|---------|-----------------|
| 5. trinn  | 50      | 48     | 46      |                 |
| 8. trinn  | 50      | 49     | 49      |                 |
| 10. trinn |         |        |         | 39,4 (42)       |

For nasjonale prøver er landsgjennomsnittet 50. Resultatet i Søndre Land på 5. trinn lå i 2019 under gjennomsnittet i lesing og regning og på gjennomsnittet i engelsk. På 8. trinn lå resultatet på landssnittet i engelsk og noe under i lesing og regning.

Avgangskullet våren 2019 ved Søndre Land ungdomsskole hadde i gjennomsnitt 39,4 grunnskolepoeng. Landsgjennomsnittet lå på 42 grunnskolepoeng.

For ytterligere informasjon om skoleresultater vises til tilstandsrapporten som legges for kommunestyret før sommeren.

<sup>1</sup> Grunnskolepoeng er gjennomsnittet av alle standpunkt- og eksamenskarakterer multiplisert med 10



## 4.2 Måloppnåelse avdelingsvis

### 4.2.1 Barnehagene

Nøkkeltall på årsverk er basert på antallet ved utgangen av det aktuelle kalenderår.

| <b>Hov barnehage</b>     |      |          |       |       |
|--------------------------|------|----------|-------|-------|
| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017  | 2016  |
| Antall årsverk           | 12,4 | 12,7     | 11,8  | 8,8   |
| Antall heltidsplasser    | 55   | 60       | 56,2  | 51,7  |
|                          | Mål  | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018  | 2017  |
| Brukertilfredshet        | -    |          | -     | -     |
| Medarbeidertilfredshet   | -    |          |       | 4,4   |
| Nærvær (i %)             | 92,5 | 92,4     | 88,0  | 85,0  |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 100,5    | 103,2 | 107,6 |

| <b>Grettegutua barnehage</b> |      |          |      |       |
|------------------------------|------|----------|------|-------|
| Nøkkeltall                   | 2019 | 2018     | 2017 | 2016  |
| Antall årsverk               | 20,4 | 19,0     | 17,4 | 14,8  |
| Antall heltidsplasser        | 92   | 90,6     | 83,4 | 75,0  |
|                              | Mål  | Resultat |      |       |
| Resultatindikatorer          | 2019 | 2019     | 2018 | 2017  |
| Brukertilfredshet            | -    |          |      | -     |
| Medarbeidertilfredshet       | -    |          |      | 4,3   |
| Nærvær (i %)                 | 92,5 | 92,0     | 89,4 | 87,7  |
| Økonomisk resultat (i %)     | 100  | 110,8    | 97,3 | 118,1 |

| <b>Trevatn barnehage</b> |      |          |       |       |
|--------------------------|------|----------|-------|-------|
| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017  | 2016  |
| Antall årsverk           | 4,2  | 4,0      | 4,0   | 4,0   |
| Antall heltidsplasser    | 15   | 15       | 13    | 14,8  |
|                          | Mål  | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018  | 2017  |
| Brukertilfredshet        | -    |          |       | -     |
| Medarbeidertilfredshet   | -    |          |       | 4,3   |
| Nærvær (i %)             | 92,5 | 85,8     | 90,1  | 74,1  |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 115,1    | 135,5 | 124,6 |



### Svingen barnehage

| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017 | 2016 |
|--------------------------|------|----------|------|------|
| Antall årsverk           | 18,0 | 20,2     | 16,8 | 13,8 |
| Antall heltidsplasser    | 82,5 | 85,7     | 92   | 75,4 |
|                          | Mål  | Resultat |      |      |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Brukertilfredshet        | -    |          |      | -    |
| Medarbeidertilfredshet   | -    |          |      | 4,3  |
| Nærvær (i %)             | 92,5 | 87,4     | 90,5 | 87,2 |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 107,4    | 98,0 | 104  |

### Fluberg barnehage

| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017 | 2016 |
|--------------------------|------|----------|------|------|
| Antall årsverk           | 8,6  | 5,7      |      |      |
| Antall heltidsplasser    | 32,2 | 22,8     |      |      |
|                          | Mål  | Resultat |      |      |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Brukertilfredshet        |      |          |      |      |
| Medarbeidertilfredshet   |      |          |      |      |
| Nærvær (i %)             | 92,5 | 83,2     | 96,1 |      |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 115,2    |      |      |

### Vestsida barnehage

| Nøkkeltall                      | 2019 | 2018     | 2017 | 2016 |
|---------------------------------|------|----------|------|------|
| Antall årsverk                  | 3,3  |          |      |      |
| Antall heltidsplasser barnehage | 7,9  | 7        |      |      |
|                                 | Mål  | Resultat |      |      |
| Resultatindikatorer             | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Medarbeidertilfredshet          |      |          |      |      |
| Nærvær (i %)                    | 92,5 | 94,1     | 98,8 |      |
| Økonomisk resultat (i %)        | 100  | 95,7     |      |      |

#### Jobbnærvær:

Noen av barnehagene har en positiv utvikling i jobbnærværet. Vestsida, Hov og Grettegutua barnehage har begge høyere nærvær enn kommunens mål på 92,5. De andre barnehagene nådde ikke nærværsmålet i 2019.



### Satsningsområder:

Det overordnede målet for barnehagetjenesten i Søndre land er et kvalitativt godt pedagogisk barnehagetilbud i tråd med nasjonale føringer. Barnehagetjenesten i Søndre Land skal arbeide for å tilrettelegge et best mulig barnehagetilbud med utgangspunkt i barnas og foreldrenes behov.

Utviklingsarbeidet i barnehagene i Søndre Land skjer med utgangspunkt i Utdanningsdirektoratets kompetansestrategien 2018-22.

På bakgrunn av de sentrale føringene har kommunene i Gjøvik-regionen jobbet fram en regional kompetansesatsing for private og kommunale barnehager. Hovedtemaet for denne regionale satsningen er barnehagebaserte tiltak som skal utvikle barnehagene som en lærende organisasjon.

I Søndre Land følges dette opp gjennom å bygge videre på de senere års satsingsområde «Barns trivsel». Det betyr at voksnes relasjonskompetanse i møte med barn, og kunnskap om barnets tilknytning fortsatt står sentralt i utviklingsarbeidet.

For å styrke personalets kompetanse ytterligere innenfor dette området har Søndre Land kommune inngått en avtale med firmaet Tilknytningspsykologene om kompetanseutvikling for ansatte i barnehage, skole og SFO i Circle of Security (COS-P) /Trygghetssirkelen. Bakgrunnen for dette prosjektet er kunnskapen om betydningen av relasjonen mellom barn og voksne for det enkeltes barns utvikling.

Metoden har blitt tilbudt som foreldrekurs i Søndre Land siden vår 2017. Foreldrekurs og undervisning av ansatte som jobber med barn og ungdom er svært utbredt og anerkjent både nasjonalt og internasjonalt. Kompetanseheving innenfor COS i Søndre Land favner på tvers av fagområder. Psykisk helse, helsestasjonen, skolehelsetjenesten, PPT og spesialpedagogiske tjenester deltar i opplæringen sammen med alle barnehage- og skoleansatte.

I tillegg videreføres utviklingsarbeidet «Strukturert begrepslæring» som gjennomføres med alle 5-åringene i kommunen. Målet med denne satsningen er å jobbe systematisk med rammeplanens krav om tidlig og god språkstimulering.

### 4.2.2. Grunnskolen

Nøkkeltall på årsverk er basert på antall ved utgangen av det aktuelle kalenderåret.

| Fryal skole og SFO       |      |          |       |       |
|--------------------------|------|----------|-------|-------|
| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017  | 2016  |
| Antall årsverk           | 30,2 | 30,6     | 34,4  | 36,4  |
| Antall elever            | 243  | 234      | 229   | 252   |
|                          | Mål  | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018  | 2017  |
| Elevenes trivsel         | 4,7  | 3,9      | 4,2   | 4,4   |
| Medarbeidertilfredshet   | -    |          | -     | 4,3   |
| Nærvær (i %)             | 95,0 | 91,2     | 92,6  | 93,7  |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 110,3    | 112,1 | 105,1 |



### Odnes skole

| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017  | 2016  |
|--------------------------|------|----------|-------|-------|
| Antall årsverk           | 18,8 | 18,3     | 19,3  | 17,9  |
| Antall elever            | 101  | 109      | 118   | 121   |
|                          | Mål  | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018  | 2017  |
| Elevenes trivsel         | 4,7  | 4,4      | 4,8   | 4,2   |
| Medarbeidertilfredshet   | -    | -        | -     | 4,4   |
| Nærvær (i %)             | 95,0 | 92,4     | 94,7  | 94,2  |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 116,2    | 104,6 | 110,5 |

### Søndre Land ungdomsskole

| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017  | 2016 |
|--------------------------|------|----------|-------|------|
| Antall årsverk           | 29,5 | 29,7     | 32,9  | 32,9 |
| Antall elever            | 184  | 190      | 183   | 215  |
|                          | Mål  | Resultat |       |      |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018  | 2017 |
| Elevenes trivsel         | 4,4  | 4,0      | 4,3   | 4,1  |
| Medarbeidertilfredshet   | -    | -        | -     | 4,3  |
| Nærvær (i %)             | 95,0 | 96,2     | 95,3  | 97,4 |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 118,2    | 112,7 | 103  |

### Flyktning-, spes.ped- og PP-tjeneste (FSPPT)

| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017  | 2016  |
|--------------------------|------|----------|-------|-------|
| Antall årsverk           | 8,7  | 8,7      | 10,5  | -     |
|                          | Mål  | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018  | 2017  |
| Brukertilfredshet        | -    | -        | -     | -     |
| Medarbeidertilfredshet   | -    | -        | -     | 3,5   |
| Nærvær (i %)             | 95   | 88,1     | 74,6  | 85,2  |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 107,9    | 322,5 | 114,4 |

#### Jobbnærvær:

For grunnskolene oppfyller ungdomsskolen målet om jobbnærvær. Avdeling FSPPT hadde også i 2019 et nærvær betydelig under målsettingen.

#### Utviklingsarbeid:

Fagfornyelsen i grunnskolen og implementering av ny overordnet del av læreplanen er viktige elementer i utviklingsarbeidet i grunnskolen 2019-2020. Målet med utviklingsarbeidet er å sette skolene og den



enkelte lærer i stand til å anvende verdiene og prinsippene i læreplanens overordnede del i egen praksis og i arbeid med lokale læreplaner basert på de nye fagplanene.

Høsten 2019 startet også arbeidet med å implementere Circle of Security (COS-P) /Trygghetssirkelen (se omtale under avsnittet om barnehage ovenfor) i grunnskolen.



## 5. Kommunalområde helse, omsorg og velferd

### 5.1 Måloppnåelse overordnet

| Kommunalområdet Helse, omsorg og velferd |       |          |       |       |
|------------------------------------------|-------|----------|-------|-------|
| Nøkkeltall                               | 2019  | 2018     | 2017  | 2016  |
| Antall årsverk                           | 242,7 | 250,4    | 248,6 | 255,7 |
| Støttefunksjoner                         | 2     | 2        | 1,9   | 2     |
|                                          | Mål   | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer                      | 2019  | 2019     | 2018  | 2017  |
| Brukertilfredshet                        | -     |          | -     | -     |
| Medarbeidertilfredshet                   | -     | -        | -     | 4,1   |
| Nærvær (i %)                             | 92,5  | 91,5     | 90    | 89,1  |
| Økonomisk resultat (i %)                 | 100   | 110      | 99,7  | 109,4 |

|                                     | Regnskap 2019      | Budsjett (endelig) 2019 | Avvik i % | Avvik i kroner    |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------------|-----------|-------------------|
| Hovli første etasje                 | 17 808 973         | 16 708 994              | 7         | 1 099 979         |
| Hovli andre etasje                  | 20 015 269         | 17 096 992              | 17        | 2 918 277         |
| Eldresenter og dagtilbud            | 16 740 681         | 14 742 390              | 14        | 1 998 292         |
| Helse og familie                    | 15 719 906         | 14 296 583              | 10        | 1 423 323         |
| Hjemmesykepleien                    | 14 880 395         | 13 767 987              | 8         | 1 112 408         |
| Hjemmetjenesten                     | 76 640 283         | 67 221 557              | 14        | 9 418 726         |
| Hovlikjøkken/kantine                | 5 788 925          | 5 793 040               | 1         | -4 115            |
| Fellesressurser inkl barnevern      | 25 732 775         | 25 381 927              | 1         | 350 847           |
| NAV                                 | 8 492 450          | 8 105 167               | 5         | 387 283           |
| <b>SUM HELSE, OMSORG OG VELFERD</b> | <b>201 819 657</b> | <b>183 114 637</b>      | <b>10</b> | <b>18 705 020</b> |

#### Jobbnærvær:

Kommunalområdet har hatt en økning i jobbnærværet de siste år. Selv om sykefravær er uforutsigbart, håper vi at oppmerksomheten rundt tema og samarbeidet vi har i avdelingene med plasstillingsvalgte og verneombud, har bidratt til resultatet.

#### Medarbeidertilfredshet:

Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2019.





### Økonomisk resultat:

Kommunalområdet kom ut med et overforbruk i 2019. De fleste avdelingene hadde utfordringer med å holde de økonomiske rammene. Overforbruket skyldes i hovedsak at det i flere avdelinger ble budsjettert for høye inntekter, og for høye refusjoner for ressurskrevende brukere. Oppgjør for sykepengerefusjoner med tilbakevirkende kraft utgjorde 1 million ekstra utgifter for kommunalområdet. Det er avdekket feil i overføring av tillegg for ubekvem arbeidstid, noe som gjorde at to avdelinger har hatt for høye utgifter til slike tillegg. Nye brukere og brukere med utvida behov utgjorde også en del av overforbruket. Kjøkkenet etablerte kantine i rådhuset innenfor sitt budsjett, og holdt rammen, så de kom godt ut.

### Testamentariske gaver

| Konto             | Saldo 01.01.19 | Renter   | Bruk i 2019 | Saldo 31.12.19 |
|-------------------|----------------|----------|-------------|----------------|
| Gave 1 (25100904) | 433 411,60     | 8042,90  | 30318,75    | 441 454,50     |
| Gave 2 (25100905) | 478 782,82     | 8635,83  | 45973,75    | 441 444,90     |
| Gave 3 (25100907) | 141 087,92     | 2815,12  |             | 143 903,04     |
| Gave 4 (25100915) | 379 019,50     | 7301,90  | 13096,64    | 373 224,76     |
| Gave 5 (25100910) | 1 023 706,52   | 17989,87 | 122 093,00  | 919 603,39     |
| Gave 6 (25100911) | 82 545,94      | 1451,76  | 9786,67     | 74 211,03      |
| Gave 7 (25100912) | 880 259,28     | 17106,63 | 22911,80    | 874 454,11     |

### Gavepenger

| Konto                     | Saldo 01.01.19 | Renter  | Bruk i 2019 | Saldo 31.12.19 |
|---------------------------|----------------|---------|-------------|----------------|
| Hovli generell (25100900) | 3 341,28       | 66,67   | 0           | 3407,95        |
| Hjemmes.pl. (25100901)    | 54 593,51      | 386,83  | 35 206,53   | 19 773,81      |
| Hjemmetj. (25100902)      | 9 887,47       | 157,38  | 2000,00     | 8044,85        |
| Hovli spesiell (25100903) | 220 783,69     | 3745,18 | 33083,31    | 191 445,56     |
| Hovlibuss (25100906)      | 72 643,34      | 1449,45 | 0           | 74 092,79      |
| Odnnes bo (25100908)      | 4 069,98       | 81,21   | 0           | 4151,19        |
| Dags.møbelv 3 (25100909)  | 2 359,56       | 47,08   | 0           | 2 406,64       |

Bruk av gavepenger og testamentariske gaver er gjort i hht givers ønsker der dette har vært angitt. Det har vært en økning i bruk av gavepenger sammenlignet med tidligere år. Dette er en ønsket utvikling.



## 5.2 Måloppnåelse avdelingsvis

| Tildeling- og koordinerende enhet |      |      |       |
|-----------------------------------|------|------|-------|
| Nøkkeltall                        | 2019 | 2018 | 2017  |
| Antall årsverk                    | 2,5  | 2,5  | 2,5   |
| Antall søknader                   | 886  | 885  | 1 034 |
| Antall søkere                     | 429  | 376  | 434   |
| Antall innvilget                  | 595  | 555  | 800   |
| Antall avslag                     | 67   | 62   | 85    |
| Antall personer                   | 55   | 58   | 66    |
| Antall klager                     | 10   | 7    | 14    |
| Antall klager som fikk medhold    | 5    | 2    | 7     |

Avdelingen er for liten til å oppgi nærværprosent

Det er et «gap» mellom antall søknader og antall søknader som er innvilget eller avslått. Årsaken til dette er at søknader er trukket eller behovet opphører eller endrer seg mens saken behandles. Søknader om opphold ved Hovli som er mindre enn 2 uker lages det ikke vedtak for. Det samme gjelder søknader om Psykisk helsearbeid, som er et lavterskeltilbud.

### Hjemmebaserte tjenester:

| Hjemmetjenesten          |      |          |       |        |
|--------------------------|------|----------|-------|--------|
| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017  | 2016   |
| Antall årsverk           | 108  | 110      | 107,6 | 116,5  |
| Vertskommunebrukere      | 34   | 36       | 39    | 41     |
| Trygghetsalarmer i bruk  | 164  | 176      | 180   | 178    |
| Analoge                  | 40   | 114      | 143   | 145    |
| Digitale                 | 124  | 47       | 37    | 25     |
| Mobile alarmer m GPS     | 25   | 15       | 8     | 8      |
|                          | Mål  | Resultat |       |        |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018  | 2017   |
| Brukertilfredshet        |      | -        |       | -      |
| Medarbeidertilfredshet   |      | -        |       | 4,1    |
| Nærvær (i %)             | 92,5 | 92       | 90,9  | 88,4   |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 114      | 100   | 108,16 |

#### Jobbnærvær:

Jobbnærværet øker med 1.1 % til. Hjemmetjenesten har de siste 4 årene halvert sitt sykefravær. Det er mange faktorer som spiller inn i dette, men økt fokus på mulighet for utvikling/kompetanseheving og medarbeiderskap er to faktorer som kan fremheves.



### Økonomisk resultat:

Det økonomiske resultatet er svært dårlig. De aller fleste grupper har et stort overforbruk. En av utfordringene er at det ikke ble avdekket avvik fra budsjett før i august/september. Frem til sommerferien virket det som en skulle klare balanse også i 2019. Det ble da først i august/september funnet feil i forventede inntekter på sykefravær og ressurskrevende tjenester. Det har vært høy aktivitet i hjemmetjenesten i 2019, med økning i tjenestebehov, og vanskelig å redusere bemanning. I tillegg gjorde lavere inntekter enn forventet (regnskapsført 4 millioner mer i inntekter i 2018 enn 2019) sitt til at det ble et svært vanskelig år. Det til tross for forsøk på reduksjoner siste 4 måneder av året.

### Satsningsområder:

#### Tidlig innsats:

Hjemmetjenesten har gjennom 2019 vært med på samarbeid mellom dagtilbudet, Sølvø og hjemmetjenesten for å se på muligheter for å få flere inn i meningsfylt aktivitet/jobbe tidligere. Dette arbeidet fortsetter i 2020.

Det er brukt hele 2019 på å bytte ut alle våre trygghetsalarmer med nye digitale. Dette skal gjøre at vi kan ta i bruk velferdsteknologiske løsninger i større utstrekning enn det vi har i dag.

#### Kvalitet:

Det er gjennom første halvdel av 2019 arbeidet med å lukke avvikene etter fylkesmannstilsynet i 2018. Det var møte med fylkesmannen i juni 2019. Der ble det lagt frem hvilke grep som var gjort. Fylkesmannen lukket tilsynet etter dette møtet.

Det har også i 2019 vært stort fokus på kursing av ansatte. Vi har deltatt i pasientsikkerhetsprogrammet gjennom «Tidlig oppdagelse av forverret tilstand». Her ble det gjennomført kursing av nesten alle ansatte i tjenesten i medisinske målinger. Vi har også på høsten blitt med i et prosjekt for å bedre helseoppfølgingen av mennesker med utviklingshemming. Her er fokuset på smertebehandling og ernæring.

#### Arbeidsprosesser/organisering:

Som resten av organisasjonene har det høsten 2019 blitt arbeidet med omorganisering. Dette har resultert i at Hjemmetjenesten fra våren 2020 blir til Tilrettelagte tjenester. Det vil ta mye av 2020 å få alle elementer av denne omorganiseringen på plass.

#### Tilpasse aktivitet til driftsrammer:

Dette har vært en stor utfordring. Både pga nye, relativt kostnadskrevende tiltak, og økte behov hos enkelte av tjenestemottakerne. Dette har gitt et stort overforbruk. Siden det frem til august/september så ut til at hjemmetjenesten skulle gå i balanse, ble det svært vanskelig å rette inn dette de siste månedene. Det er startet med tiltak for å få det økonomiske resultatet tilbake på det nivået det var i 2018.

| Hjemmesykepleien                                  |      |       |      |       |
|---------------------------------------------------|------|-------|------|-------|
| Nøkkeltall                                        | 2019 | 2018  | 2017 | 2016  |
| Antall årsverk – hjelpepersonell                  | 18,1 | 18,1  | 18,1 | 16,91 |
| Antall årsverk – merkantilt                       | 0    | 0,5   | 0,5  | 0,5   |
| Antall brukere                                    | 237  | 255   | 293  | 293   |
| Vedtakter, pr uke                                 | 487  | 448** | 630  | 630   |
| Antall brukere med trygghetsalarm                 | 154  | 155   |      |       |
| Antall brukere med elektroniske medisindispensere | 12   | 11    |      |       |



| Resultatindikatorer      | Mål  | Resultat |       |       |
|--------------------------|------|----------|-------|-------|
|                          | 2019 | 2019     | 2018  | 2017  |
| Brukertilfredshet        | -    | -        | -     | -     |
| Medarbeidertilfredshet   | 4,5  | -        | -     | 4,5   |
| Nærvær (i %)             | 97   | 94,7     | 92,6  | 95,4  |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 108      | 99,77 | 96,43 |

\*\* Gjennomsnittlig tid brukt til mottak, besvarelse og tilsyn ved trygghetsalarmer er tatt ut som vedtakstid fra 01.01.2018. Hjemmesykepleien besvarer i snitt 10 alarmer per døgn hvorav de fleste medfører ekstra besøk hos bruker av ulik varighet og oppfølging i etterkant.

#### *Jobbnærvær:*

Hjemmesykepleien hadde et ambisiøst mål for 2019 med 97 % jobbnærvær og har jobbet aktiv med ulike tiltak for å nå dette. En har hatt fokus på tilstedeværelse, forebygging og tilrettelegging av arbeidssituasjoner når det har vært behov. Avdelingen endte på 94,7 % nærvær på grunn av flere korttids- og langtidssykemeldte hvor tilrettelegging ikke var mulig. Vi arbeider for å opprettholde et positivt og helsefremmende arbeidsmiljø, med godt samarbeid og mye humor.

#### *Økonomisk resultat:*

Hjemmesykepleien endte med et økonomisk resultat på 108 %. Overforbruket skyldes ulike utfordringer, blant annet at det ble kompensert for lite etter sterk lønnsøkning for 3 årig helsepersonell, samt for lite avsatte midler til tillegg. I tillegg har det blitt gjort feil i forhold til refusjon sykepenger helt tilbake til 2016 som har blitt belastet avdelingen i år. Utgifter til drivstoff har også økt siste år, selv om avdelingen fyller når det er billigst og har en el-bil. En har gjennomført ulike tiltak som vurdering av innleie eller redusert vaktlengde ved sykdom. Det har også vært lavere inntekter i forhold til refusjon av ressurskrevende tjenester.

#### *Satsningsområder:*

##### Sikre tilstrekkelige og kvalitetsmessige gode tjenester:

Ut i fra tallene per 31.12.19 har det vært en nedgang i antall pasienter sammenlignet med året før, men antall vedtakstimer har gått opp. Totalt har det vært innskrevet 380 brukere gjennom året med ulike behov for tjenester. I tillegg kommer besvarelse og uttrykning på trygghetsalarmer.

Hjemmesykepleien er aktiv i utprøving av ulike tiltak innenfor velferdsteknologi og per 31.12 er 11 Pilly og 1 medino i bruk. Det har vært flere kompetansehevende tiltak for ansatte. Avdelingen er aktiv deltakende i pasientsikkerhetsprogrammet «I trygge hender» og har deltatt i et nytt læringsnettverk, tidlig oppdagelse av forverret tilstand, samtidig som det er jobbet med god implementering av riktig legemiddelbruk og forebygging av underernæring. I tillegg jobber avdelingen aktivt med Lean og ser på ulike utfordringer/problemer i avdelingen samt effektivisering av ulike arbeidsprosesser. En har også hatt et prosjekt med Triage, hvor brukere blir vurdert i forhold til ulike risikoområder som det er særs viktig å være observant på, spesielt ved pasientoverganger f.eks fra sykehus til hjemmet. Fokuset er å ha trygge, koordinert og helhetlige pasientforløp i kommunen.

##### Hverdagsrehabilitering:

Avdelingene er aktiv med i hverdagsrehabilitering, et samarbeid på tvers av avdelinger i kommunalområdet. Det er innhentet mye positive erfaringer fra flere brukere. Testresultater viser at brukere som får hverdagsrehabilitering, opplever en følelse av økt mestring og tilfredshet, samtidig som de



får økt fysisk funksjonsnivå. Brukerne setter sine egne mål for treningen, og mange mål er rettet mot økt trygghet i aktiviteter som øker selvstendighet og minsker behov for andre kommunale tjenester. Dette synliggjøres gjennom måling av antall tjenestetimer.

| Hverdagsrehabilitering:                                                                    | Mål 2019 | Resultat 2019 | Resultat 2018 |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------|---------------|-----------------------------------------------------------------|
| Fysisk funksjon målt i SPPB - endring i poengsum fra start til avslutning (gj.snitt)       | >1       | 1,9           | 2,2           |                                                                 |
| COPM – økning av brukers opplevelse av utførelse av aktivitet fra start – slutt (gj.snitt) | >2       | 3,5           | 3,6           | Bruker scorer fra 1-10 ved oppstart og det samme ved avslutning |
| COPM – økning av brukers opplevelse av tilfredshet – endring fra start – slutt (gj.snitt)  | >2       | 4,1           | 3,9           | Bruker scorer fra 1-10 ved oppstart og det samme ved avslutning |
| Gj.snitt tjeneste tid per bruker ved start                                                 |          | 1,6           | 2,3           |                                                                 |
| Gj.snitt tjeneste tid per bruker i hverdagsrehabiliteringsperioden                         |          | 3,1           | 4,0           |                                                                 |
| Gj.snitt tjenestetid per bruker ved avslutning                                             |          | 1,0           | 1,4           |                                                                 |

Forklaring til tabellen:

*SPPB er en fysisk test av balanse og benstyrke, som utføres av fysioterapeut både ved oppstart og avslutning av hverdagsrehabilitering. En positiv endring i denne betyr at brukers fysiske funksjon har blitt bedre.*

*COPM er et kartleggingsredskap hvor bruker selv setter opp mål for sin hverdagsrehabiliteringsperiode, og scorer sin opplevelse av utførelse og tilfredshet knyttet til disse målene. Positiv endring her betyr at bruker har en subjektiv opplevelse av bedret funksjon og tilfredshet knyttet til målene.*

*De tre nederste kolonnene viser at antall vedtakstimer per bruker reduseres etter gjennomført hverdagsrehabilitering.*

## Institusjonshelsetjeneste

| Hovli 1. og 2. etasje     |        |      |      |      |
|---------------------------|--------|------|------|------|
| Nøkkeltall                | 2019   | 2018 | 2017 | 2016 |
| Antall årsverk 1. etasje  | 24,5   | 28   | 28   | 28,8 |
| Antall årsverk 2. etasje* | 29,9   | 29   | 25,8 | 28,5 |
| Beleggsprosent 1. etasje  | 107/65 | 81   | 84,8 | 82,4 |
| Beleggsprosent 2. etasje  | 98/61  | 96,4 | 98,6 | 95,4 |



| Resultatindikatorer                | Mål  | Resultat |      |      |
|------------------------------------|------|----------|------|------|
|                                    | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Brukertilfredshet 1. etasje        |      | -        |      | -    |
| Brukertilfredshet 2. etasje        |      | -        |      | -    |
| Medarbeidertilfredshet 1. etasje   |      | -        | 4,1  | -    |
| Medarbeidertilfredshet 2. etasje   |      | -        | 4,1  | -    |
| Nærvær (i %) 1. etasje             | 92,5 | 88,9     | 89,1 | 90   |
| Nærvær (i %) 2. etasje             | 92,5 | 90,3     | 87,5 | 86,7 |
| Økonomisk resultat (i%) 1. etasje  | 100  | 107      | 100  | 96   |
| Økonomisk resultat (i %) 2. etasje | 100  | 117      | 100  | 95   |

\*Årsverk 2016 er budsjetterte årsverk, mens årsverk 2017 er benyttede årsverk

#### Jobbnærvær:

1.etg: Jobbnærværet er omtrent på samme nivå som i 2018, og langtidsfraværet er fortsatt høyt. Avdelingen er en fysisk tung avdeling, og det kan ikke utelukkes at noe av fraværet skyldes dette.

2. etg: Jobbnærværet har forbedret seg litt fra 2018. Vi har stort sett korttidsfraværet og heldigvis få langtidsfravær.

Avdelingene har hatt fokus på nærvær, forebygging og tilrettelegging.

#### Økonomisk resultat:

1.etg: Økonomisk resultat er 107%. Til tross for store «innsparinger» ved å ikke leie inn vikarer, blir overforbruket av lønnsmidler betydelig. Dette skyldes hovedsakelig for lave rammer/under- budsjettering av vikarmidler. I tillegg er det «ryddet» i refusjoner fra NAV, (fra tidligere år), noe som har forverret resultatet vesentlig

2.etg: Økonomisk resultat er 117 %. Skyldes i hovedsak urealistisk inntektsforventninger relatert refusjon for ressurskrevende bruker og brukerbetaling. Vi har hatt høye utgifter til avtalefestet tillegg og årsaken er avdekket og korrigert i 2020.

#### Satsningsområder:

- Pasientforløpet (prosjekt 1.etg) som sikrer informasjon og gode overganger ved inn og utskrivning.
- Det utarbeides prosedyrer og rutiner som legges inn i kvalitetssystemet. Og det arbeides aktivt med å få ansatte til å øke bruken av avvikssystemet og journalsystemet.
- Det gjennomføres etisk refleksjon i begge avdelingene, samt tavlemøter etter LEAN-metoden.
- Kompetanseheving: Flere deltakere gjennomfører kurs i regi av REKS (regionalt kompetanse-samarbeid) ABC, Velferdsteknologi, demens og eldre og psykiske lidelser.
- Avdelingene deltar i pasientsikkerhetsprogrammet i regi av Fylkesmannen i Oppland.
- Deltakelse i SAMAKS, som er et samarbeid med spesialisthelsetjenesten innenfor psykiatri og demens.
- 2.etasje har gjennomført LEAN, i samarbeid med KS kompetanse. Å jobbe ut fra LEAN prinsippene vil enkelt sagt medføre at en gjennom involvering og samspill med alle medarbeidere, driver et systematisk forbedringsarbeid med brukers behov i fokus. Avdelingen hadde aktivisering som prosjekt.



### Bemanning:

1.etasje: Rekruttering av sykepleiere er fortsatt ei utfordring. For å møte denne utfordringen, er utlyst stillinger med jobb hver 4.helg, noe som ga positiv respons. Tilgang til fagarbeidere er god, og flere ufaglærte ansatte er i et utdanningsløp.

2.etasje: Rekruttering av sykepleiere er også i 2.etasje en utfordring, og det går med ledighet. Vi har hatt flere helsefagarbeidere som har lagt inn krav til å øke sin stilling, som medførte økt antall årsverk. Vi har hatt flere helgestillinger ubesatt store deler av året.

Avdelingen bruker nå TID-modellen, som er en tverrfaglig intervensjonsmodell ved utfordrende adferd hos demente.

### Belegg:

1.etasje har hatt ledig kapasitet på korttidsenheten mye av året, dette fører til at vi kan ta imot pasienter fra sykehus umiddelbart og slipper å betale for ekstra liggedøgn. For korttids-, rehabiliterings- og avlastningsplassene, var utnyttelsesgraden 65% mens for KAD-plassen (kommunale akutte døgnplasser) var den 26%. Utnyttelsesgraden på langtidsplasser var i 2019 tilnærmet 107%.

2.etasje har et stabilt høyt belegg og behovet for demensplasser ser ut til å være økende. I 2019 har avdelingen redusert med 2 plasser. Belegg på 26 langtidsplasser er 98 %. Vi har 2 korttidsplasser og da er belegg på 61 %.

| Eldresenter (boliger med heldøgns bemanning) og dagtilbud: |      |          |      |       |
|------------------------------------------------------------|------|----------|------|-------|
| Nøkkeltall                                                 | 2019 | 2018     | 2017 | 2016  |
| Antall årsverk                                             | 21,5 | 21,05    | 22,3 | 21,7  |
| Beleggsprosent korttidsplasser                             |      |          | 44,5 | 62,38 |
|                                                            | Mål  | Resultat |      |       |
| Resultatindikatorer                                        | 2019 | 2019     | 2018 | 2017  |
| Brukertilfredshet                                          |      |          | -    | -     |
| Medarbeidertilfredshet                                     |      |          | -    | 4,3   |
| Nærvær (i %)                                               | 92,5 | 91,5     | 91,7 | 86,8  |
| Økonomisk resultat (i %)                                   | 100  | 103      | 102  | 96    |

### *Jobbnærvær:*

I all hovedsak er fraværet langtidsfravær som blir fulgt opp etter gjeldende retningslinjer. Første og siste delen av året har det vært en del mer korttidsfravær som skyldes høy forekomst av virusinfeksjoner. Det er lite som tyder på at fraværet skyldes utfordringer på arbeidsplassen.

### *Økonomisk resultat:*

Avdelingen har et merforbruk som skyldes det er underbudsjettet på tilleggs lønn. Det har også vært et merforbruk på grunn av mer krevende belegg siste år enn vi har hatt tidligere. Dette har medført at vi gjennomgående må ha hatt høyere bemanning enn det som var i budsjettet. Det har kommet til nye yngre brukere i dagtilbudet som det ikke fullt ut har vært budsjettet bemanning til. Kostnadene til transport i forbindelse med dagtilbudene har økt noe fordi antall brukere av tilbudene har økt. Det har ikke lyktes å ta ned så mye på kostnadene til transport som det som var budsjettet. Eldresenteret har hatt redusert bemanning når belegget har tillatt det.



### Satsningsområder:

Det jobbes fortsatt med å bruke Compilo som avvikssystem og som prosedyrebank. Det har vært fokus på mer aktiv bruk av tiltaksplaner og arbeidsplaner i Gerica.

Søkningen til dagaktivitetstilbudet for eldre / demente har tatt seg noe opp, noe som tilsier at vi lykkes med tidlig innsats. Dagtilbudet for utviklingshemmede er aktivt spesielt for de yngste gruppene. Det er gjennomført samlokalisering med Sølve noe som oppfattes svært positivt. Det har etter det vært jobbet med utredning om eventuell sammenslåing av dagtilbudet og Sølve. Samarbeidet om drift av kantina i Rådhuset har vært svært positiv, men trenger stadig jobbing for å skaffe deltakere og utfordrer til mer samhandling. Tilbudet til yngre brukere må utvikles videre og gi et mer arbeidsrettet aktivitetstilbud.

| Hovlikjøkken/kantine:    |      |          |      |      |
|--------------------------|------|----------|------|------|
| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017 | 2016 |
| Antall årsverk           | 8,2  | 8,2      | 8,4  | 8,4  |
|                          | Mål  | Resultat |      |      |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Brukertilfredshet        | -    | -        | -    | -    |
| Medarbeidertilfredshet   | -    | -        | -    | -3,8 |
| Nærvær (i %)             | 97   | 93,57    | 96,4 | 87,8 |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 99,93    | 97   | 97,2 |

### Jobbnærvær:

Avdelingen hadde i 2019 et jobbnærvær på 93,57%. Langtidsfraværet er fulgt opp etter de retningslinjer Søndre Land kommune har.

### Økonomisk resultat:

Hovlikjøkken/kantine har et økonomisk resultat på 99,93 % forbruk av budsjettet. Marginene har blitt mindre for hvert år og dette er en utfordring som vil bli enda sterkere i 2020.

| Helse og familie:              |        |            |      |      |
|--------------------------------|--------|------------|------|------|
| Nøkkeltall (antall årsverk):   | 2019   | 2018       | 2017 | 2016 |
| Leder                          |        | 1          | 1    | 1    |
| Fysio/ergo/friskliv            | 5,5    | 5,5        | 5,5  | 5    |
| Helsestasjon                   | 5,1    | 4,4        | 4,4  | 5,4  |
| Merkantil ressurs helsestasjon | 0,25   | 0,25       | 0,25 | 0,25 |
| Legesenteret                   | 5+2,72 | 5,25+2,35* | 6+3* | 8    |
| Psykisk helse- og rustjeneste  | 5      | 5          | 5    |      |





| Resultatindikatorer      | Mål  | Resultat |      |        |
|--------------------------|------|----------|------|--------|
|                          | 2019 | 2019     | 2018 | 2017   |
| Brukertilfredshet        | -    |          | -    | -      |
| Medarbeidertilfredshet   | 4,2  |          |      | 4,2    |
| Nærvær (i %)             | 92,5 | 89,7     | 81   | 89,6   |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 110      | 99,6 | 137,3* |

Helse og familie ble delt i flere enheter i 2019 da leder sluttet 01.02.19 Fysio/ergo/friskliv og legetjenesten har hatt en ressurs inne som leder, Helsestasjonen har hatt en delressurs, og psykisk helse og rustjeneste har hatt en konstituert leder.

#### *Jobbnærvær:*

Avdelingen har fortsatt et høyt fravær også i 2019, men det er stor forskjell avdelingene mellom. Hovedtyngden av fraværet er fravær ut over arbeidsgiverperioden. Avdelingen har hatt noen utfordringer som kan påvirke fraværet, og det blir samarbeidet internt i avdelingene, og med personalkontoret for å løse utfordringene. Ikke alle avdelingene har fått gjennomført NED samlinger enda.

#### *Økonomisk resultat:*

Avdelingen har søkt om tilskudd til flere formål. Et av tilskuddene ble bokført 2018, men utgiften kom i 2019. Det er budsjettert med for høye inntekter spesielt på legesenteret, noe som medfører at overforbruket blir stort.

#### *Satsningsområder avdelingen har vært involvert i:*

##### Tidlig innsats i alle aldre:

- Fysioterapeut og ergoterapeuter deltar i rehabiliteringsmøter på korttidsavdelingen i Hovli 1. etasje sammen med hjemmebaserte tjenester
- Videreført arbeidet med tidlig innsats rettet mot barn og foreldre i risikofamilier – videre implementering og samarbeid om tverrfaglige fagteam
- Det er gjennomført kompetansetiltak der en styrker foreldrekompetansen gjennom foreldrekurs (Circle of security parenting). Dette er et samarbeid med kommunalområdet Oppvekst
- Ressursen på helsestasjonen er økt med 20% jordmor og 50% helsesykepleier

##### Kvalitet:

- Det jobbes fortsatt med å implementere Compilo i noen enheter ved å få utarbeidet felles rutiner og prosedyrer. I noen enheter er dette på plass
- Det jobbes kontinuerlig med å utvikle internkontrollrutiner for avdelingen
- De ansatte har deltatt på flere kurs i løpet av året.

##### Arbeidsprosesser/organisering:

- Stillingen som psykolog er utlyst to ganger i løpet av året uten at det er lyktes å ansette noen



## Barnevernet:

### Status saker

| Hovedtall                                           | 2019 | 2018 |
|-----------------------------------------------------|------|------|
| Antall meldinger i alt                              | 80   | 48   |
| Barn med bare hjelpetiltak                          | 53   | 49   |
| Barn med omsorgstiltak                              | 16   | 17   |
| Tiltak til barn som ikke er plassert(251)           | 46   | 39   |
| Tiltak til barn som er plassert (252)               | 23   | 27   |
| Barn med bare hjelpetiltak per 31.12                | 35   | 35   |
| Barn med omsorgstiltak per 31.12                    | 15   | 16   |
| Tiltak til barn som ikke er plassert(251) per 31.12 | 29   | 27   |
| Tiltak til barn som er plassert (252) per 31.12     | 21   | 24   |

Hovedtallene viser at det har vært et økende antall meldinger som gjelder barn i Søndre Land kommune i 2019 mot 2018. Mange av sakene har et alvorlig meldingsinnhold og det er en økning i meldinger som tematiserer vold i en eller annen form. Det kan være at barnet/ungdommen er utsatt for vold eller at det har vært vitne til vold. Dette er ikke bare alvorlige saker som gis prioritet, men det er også ressurskrevende saker som engasjerer flere avdelinger i tjenesten i utredningsfasen.

Tjenesten har en liten nedgang i omsorgsplasserte barn. Dette er en ønsket utvikling da tjenesten har arbeidet målrettet med økt innsats mot hjelpetiltak i hjemmet for å forsøke å redusere nye fosterhjems plasseringer.

### Status lovkrav

| Hovedtall                                            | 1. halvår 2019 | 2. halvår 2019 |
|------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Fristoversittelse melding                            | 0%             | 13%            |
| Fristoversittelse undersøkelse                       | 40%            | 0%             |
| Antall barn med hjelpetiltak som mangler tiltaksplan | 7              | 6              |
| Antall barn under omsorg som mangler omsorgsplan     | 0              | 0              |



Tjenesten rapporterte 13% fristoversittelse på mottatte meldinger i 2. halvår 2019. Dette skyldes en manuell datateknisk føringsfeil og ble oppdaget av internkontrollrutinene. Meldingene ble behandlet innen lovens krav.

Det ble for 1. halvår 2019 rapportert 40% fristoversittelse på undersøkelser. Dette må sees i sammenheng med oppstart av Gjøvik og Land barneverntjenesten 1. juni 2018. Ved oppstart hadde tjenesten etterslep på undersøkelser og redusert bemanning pga høyt sykefravær og vakante stillinger. Dette resulterte i et krevende 2. halvår 2018, men tjenesten jobbet målrettet med å redusere etterslepet. I tillegg var det en stor økning i meldinger i november og desember 2018 som sammen med etterslep etter oppstart resulterte i fristoversittelse på undersøkelser. Som tabellen viser evnet man å ta inn både etterslepet og behandle det økte volumet ila 1. halvår 2019 og rapporterte 0% fristbrudd på undersøkelser i 2. halvår.

Tjenesten har tidvis hatt redusert kapasitet pga høyt sykefravær. I og med kapasiteten har vært delvis redusert i perioder har man ikke evnet å oppfylle alle lovkravene. Ut fra risikovurderinger har man valgt å ta avviket i tiltaksavdelingen. Dette har resultert i at noen saker mangler tiltaksplan både i 1. og 2. halvår.

### Økonomi

Det har vært utfordrende med god økonomistyring da tjenesten ikke har hatt et vedtatt overordnet budsjett å styre etter. Dette skyldes at samarbeidsavtalens fordelingsnøkkel er til revisjon og kommunenes andel av kostandene ikke er besluttet.

### Nærvær

Samlet hadde tjenesten ca 12% sykefravær i 2019. Dette påvirker den daglige tjenesteproduksjonen og det arbeides derfor målrettet sammen med bla HR avdelingen for å redusere fraværet.

Etablering av en ny organisasjon er krevende i seg selv uavhengig av type organisasjon. Etablering av en ny barneverntjeneste, samtidig som forsvarlig daglig drift skal ivaretas, er en svært krevende operasjon. Det ble derfor ved oppstart etablert et kulturbyggeprosjekt der man har hentet inn ekstern bistand for å arbeide med å etablere felles kultur og verdier i den nye tjenesten. I oppstarten har dette prosjektet hatt fokus på intern utvikling. Prosjektet har nå gått over i en ny fase og har dreid fokus over på barneverntjenestens rolle og bidrag i tverrfaglig samarbeid

### Utfordringer

Gjøvik og Land barneverntjenesten holder per i dag til i midlertidige lokaler. Lokalene er ikke hensiktsmessige i forhold til drift og sikkerhet. Det arbeides derfor målrettet mot å etablere tjenesten i nye hensiktsmessige lokaler ila 2020.

### Trender som påvirker utviklingen

Barnevern vil i de kommende år gå gjennom store endringer. Barnevernloven har vært og er under revisjon og stadig nye deler av loven blir iverksatt. I tillegg gjennomføres det en barnevernreform som endrer oppgavefordelingen mellom stat og kommune. Ett eksempel vil være at kommunene får fullt finansieringsansvar for fosterhjem og overføringer i kommunenes generelle ramme for å dekke disse kostandene. Dagens refusjonsordning for fosterhjem faller da bort. Konsekvensene av dette for Gjøvik og Land barneverntjeneste er ikke utredet da man ennå ikke kjenner innholdet i ramma.

Regionreformen kan også komme til å påvirke det kommunale barnevernets oppgaver, men dette skal utredes nærmere og ingen beslutninger er fattet.



| NAV:                                                    |      |          |       |      |
|---------------------------------------------------------|------|----------|-------|------|
| Nøkkeltall                                              | 2019 | 2018     | 2017  | 2016 |
| Antall årsverk                                          | 6,4  | 7,3      | 8,9   | 13,3 |
|                                                         | Mål  | Resultat |       |      |
| Resultatindikatorer                                     | 2019 | 2019     | 2018  | 2017 |
| Medarbeidertilfredshet                                  | >4,5 | -        | -     | 4,0  |
| Nærvær (i %)                                            | 95   | 99,1     | 97,5  | 92,1 |
| Økonomisk resultat (i %)                                | 100  | 104,8    | 96,46 | 97,3 |
| Antall sosialhjelpsmottakere under 25 år                | 7    | <8       | 11    | 6    |
| Søknader om økonomisk stønad behandlet innen 3 uker (%) | 80   | 75       | 69    | 58   |

#### Jobbnærvær:

I 2019 er nærværet innenfor målet (Basert på tall til og med 3. kvartal).

#### Økonomisk resultat:

Overforbruket i år skyldes i hovedsak økning i utbetalinger av sosialhjelp og kostnader til FROG kurs.

#### Stasjonsområder:

##### Tidlig innsats:

##### Hindre barnefattigdom

Rutiner er innarbeidet for å sikre at barns behov kartlegges ved søknad om økonomisk stønad, og at det foretas en konkret individuell vurdering ved behandling av alle søknader.

##### Forebyggende arbeid, råd og veiledning

Kontoret legger stor vekt på helhetlig råd, veiledning og bistand, med sikte på bl.a. å gjøre brukere bedre i stand til å bo selvstendig og forsørge seg selv gjennom egen inntekt eller andre ytelser. Dette fordrer et tett samarbeid og samordning av tjenester og oppfølging internt i kontoret og mot andre instanser, noe det må jobbes kontinuerlig med.

##### Arbeidsprosesser:

##### Rollebeskrivelser og kompetanseplan

I 2019 startet vi arbeidet med få på plass rollebeskrivelser for alle ansatte ved kontoret. Dette for å tydeliggjøre de oppgavene, ansvar og krav til kompetanse som ligger til den enkelte rolle. Dette skal være et godt grunnlag for en kompetanseplan for kontoret og den enkelte.

##### Digitalisering

NAV har, og er, i en rivende utvikling innenfor de digitale løsningene. I 2019 har internt arbeidsverktøy



(Office 365) blitt ytterligere tatt i bruk, system for brukeroppfølgning og den digitale løsningen for brukere utvikles kontinuerlig (smidig utvikling).

I oktober 2019 fikk vi Digisos (digital søknad om sosialhjelp). Dette medfører at også søker på sosialhjelp får et bedre tilbud. Dette er godt mottatt av brukerne.

Den digitale utviklingen innebærer at informasjon og opplæring må håndteres på en mer dynamisk måte. Det stiller høyere krav til den enkelte medarbeider om selv å ta ansvar for egen læring og til å holde seg oppdatert på ny informasjon, nye retningslinjer o.l. For ledelsen betyr det økt fokus på informasjonshåndtering, dvs. sørge for å filtrere mest mulig og ikke belaste medarbeiderne mer enn nødvendig.

#### Flyktninger

Ny samarbeidsavtale mellom NAV og Flyktingetjenesten ble underskrevet i 2018. Vi har arbeidet sammen med Flyktingetjenesten for å få i gang gode rutiner for samarbeid, men dette har vært utsatt/tatt lang tid med bakgrunn i at det var nødvendig å få på plass en ny avtale mellom Sølve og kommunen. Dette er på plass i 2020.

#### Arbeidsrettet oppfølging av ungdom under 30 år

I 2018 utvidet vi innsatsen på oppfølging av ungdom ved å opprette et ungdomsteam på to veiledere. Dette er nå utvidet med en saksbehandler (innenfor Sosialtjenesteloven). Resultat av dette forventer vi å se i 2020 med mer effektiv og enhetlig oppfølging av brukere.



## 6. Kommunalområde lokalsamfunn inkl. stab

### 6.1 Måloppnåelse overordnet

| Kommunalområdet Lokalsamfunn inkl. Stab |       |          |       |       |
|-----------------------------------------|-------|----------|-------|-------|
| Nøkkeltall                              | 2019  | 2018     | 2017  | 2016  |
| Antall årsverk                          | 80,45 | 83,45    | 88,3  | 84,6  |
|                                         | Mål   | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer                     | 2019  | 2019     | 2018  | 2017  |
| Brukertilfredshet                       | >4,7  | -        | -     | -     |
| Medarbeidertilfredshet                  | -     | -        | -     | 4,3   |
| Nærvær (i %)                            | 95,0  | 94,6     | 93,0  | 93,2  |
| Økonomisk resultat (i %)                | 100,0 | 111,0    | 111,8 | 104,6 |

|                                        | Regnskap 2019     | Budsjett (endelig) 2019 | Avvik i % | Avvik i kroner   |
|----------------------------------------|-------------------|-------------------------|-----------|------------------|
| Fellestjenester                        | 10 141 139        | 9 537 585               | 6         | 603 554          |
| Økonomi                                | 5 341 272         | 4 852 386               | 10        | 488 886          |
| Lønn og personal inkl tillitsvalgte    | 58 164 691        | 5 428 696               | -5        | -264 005         |
| Renhold                                | 10 140 281        | 9 629 035               | 5         | 511 246          |
| Bygg og vedlikehold                    | 12 442 789        | 11 742 627              | 6         | 700 162          |
| Arealforvaltning                       | 3 951 604         | 4 399 758               | -10       | -448 154         |
| Kultur, idrett og fritid               | 7 471 815         | 7 193 678               | 4         | 278 137          |
| Teknisk drift                          | 4 451 600         | 189 034                 | 2255      | 4 262 566        |
| Fellesressurser inkl overf til kirkene | 4 954 285         | 4 690 000               | 6         | 264 285          |
| <b>SUM LOKALSAMFUNN OG STAB</b>        | <b>64 059 576</b> | <b>57 662 799</b>       | <b>11</b> | <b>6 396 677</b> |

#### Brukertilfredshet:

Det ble ikke foretatt noen brukerundersøkelse innenfor kommunalområdet i 2019.

#### Medarbeidertilfredshet:

Det ble ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i kommunalområdet i 2019.

#### Jobbnærvær:

Kommunalområdet hadde et jobbnærvær på 94,6 % i 2019. Dette var betydelig bedre enn sammenlignet med jobbnærværet i 2018, men litt lavere enn målsettingen på 95,0 %. Det settes inn stor innsats og mye



ressurser i arbeidet med jobbnærværet i kommunalområdet og i kommunen generelt. Dette gjelder særlig delprosjekt sykefravær i Folkehelseprosjektet, men også Stolte sammen-samlingene, som er et samarbeid mellom ledelsen i kommunen og de ansattes tillitsvalgte. I tillegg nevnes NED-samlingene som et godt tiltak for å redusere sykefraværet.

Det er noe variasjon i jobbnærværet i de ulike avdelingene. Disse variasjonene beskrives nedenfor.

#### Økonomisk resultat:

Det var en målsetting for kommunalområdet i 2019 å arbeide videre for å tilpasse driften til de økonomiske rammene. Det økonomiske resultatet for kommunalområdet viser et merforbruk på ca 6,4 mill kroner, noe som er en bedring sammenlignet med merforbruk på 7,1 mill i 2018. Det er store variasjoner mellom avdelingene. Det er spesielt området Teknisk drift som har hatt størst utfordringer med de økonomiske driftsrammene.

For nærmere beskrivelse av måloppnåelse og årsaksforhold henvises det til beskrivelsen per avdeling nedenfor.

#### Satsningsområder:

Kommunalområdets satsingsområder er beskrevet i de respektive avdelingenes avsnitt, men følgende satsingsområder kan nevnes:

- Videre arbeid med Hovlitunet
- Gjennomføring av 2 omsorgsboliger for unge mennesker med nedsatt funksjonsevne
- Oppstart ny barnehage i Hov
- Planlegging og forberedelser nye boligfelter
- Utarbeidelse av planer, reglementer og retningslinjer
- Rehabilitering av V/A anlegg

Ellers er det et gjennomgående satsingsområde i kommunalområdet å tilpasse driften til de økonomiske rammene.

## 6.2 Måloppnåelse avdelingsvis

| Renhold                         |       |          |       |       |
|---------------------------------|-------|----------|-------|-------|
| Nøkkeltall                      | 2019  | 2018     | 2017  | 2016  |
| Antall årsverk                  | 18    | 18,5     | 19,3  | 18,6  |
| Antall kommunale bygg           | 28    | 30       | 26    | 29    |
| Antall kvadratmeter for renhold | 24859 | 24859    | 22058 | 25194 |
| Antall kvadratmeter pr årsverk  | 1381  | 1343     | 1257  | 1209  |
|                                 | Mål   | Resultat |       |       |
| Resultatindikatorer             | 2019  | 2019     | 2018  | 2017  |
| Brukertilfredshet               | -     | -        | --    | -     |
| Medarbeidertilfredshet          | >4,5  | -        | -     | 4,5   |
| Nærvær (i %)                    | 93    | 91,8     | 92,8  | 88,1  |
| Økonomisk resultat (i %)        | 100   | 105      | 99,99 | 94,8  |



#### *Brukertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført brukerundersøkelse i 2019.

#### *Medarbeidertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2019.

#### *Jobbnærvær:*

Jobbnærværet viser en liten nedgang sammenlignet med 2018 og målet bli ikke oppnådd.

#### *Økonomisk resultat:*

Det var et merforbruk på 0,5 mill i forhold til budsjett.

#### *Satsningsområder:*

Avdelingen har hatt som satsningsområde å tilpasse driften til de økonomiske rammene.

| <b>Bygg og vedlikehold</b>                        |        |          |        |        |
|---------------------------------------------------|--------|----------|--------|--------|
| Nøkkeltall                                        | 2019   | 2018     | 2017   | 2016   |
| Antall årsverk                                    | 12,3   | 12,3     | 13     | 12     |
| Antall kommunale bygg                             | 90     | 90       | 101    | 101    |
| Antall kvadratmeter for vedlikehold               | 50 200 | 502 05   | 50 842 | 54 294 |
| Gj.snitt forbruk energi i kWh pr kvm (fra KOSTRA) | 158    | 152      | 169    | 154    |
|                                                   | Mål    | Resultat |        |        |
| Resultatindikatorer                               | 2019   | 2019     | 2018   | 2017   |
| Brukertilfredshet                                 | -      | -        | -      | -      |
| Medarbeidertilfredshet                            | -      | -        | -      | 4,4    |
| Nærvær (i %)                                      | 97,0   | 95,8     | 96,8   | 94,2   |
| Økonomisk resultat (i %)                          | 100,0  | 105,9    | 107,3  | 101,6  |

Endringer i bygningsmassen er at vi solgte Møbelvegen 3, og kjøpte Aktivitetsbygget på Klinikkområdet. Gjennomsnitt energiforbruk er tall for et utvalgt antall formålsbygninger, hentet fra KOSTRA-rapporteringen.

#### *Medarbeidertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i avdelingene i 2019.

#### *Jobbnærvær og bemanning:*

Jobbnærværet var fortsatt bra, og omtrent som normalt de siste årene for avdelingen. På litt sikt har avdelingen en stor utfordring med at snittalderen er nesten 54 år, og at 5 av 13 ansatte er over 60 år, noe som betyr bortfall av mye kompetanse de nærmeste årene.





### *Økonomisk resultat:*

Driftsbudsjettet har et merforbruk på 700 162 kroner i forhold til budsjett. Med utgangspunkt i en utgiftsramme på ca 26,6 mill kr utgjør dette et merforbruk på ca 2,6%.

Det er 2 hovedårsaker til overforbruket:

1. Forurensningssaken i Vestrumsbygda 3 (Lunden)
2. Flommen ved Fryal/SLUS juli

Forurensningssaken skyldes utslipp av fyringsolje/diesel tilbake til før 1985. Dette ble oppdaget ved sanering av en stor oljetank sommer 2019. Den tanken var tett, men det var mye forurensning i massene rundt tanken, noe som sikkert skyldes at det ikke ble gjort en riktig jobb da forrige tank ble skiftet midt på 80-tallet. Totalt har oppryddingen kostet ca 450.000 + MVA.

Flommen på Fryal/SLUS har belastet driftsregnskapet 2019 med ca kr 350.000. Dette skyldes delvis at vi ikke fikk dekket alle våre utgifter på forsikringen, og delvis at deler av forsikringsutbetalingen er blitt utbetalt i 2020.

I tillegg til ovennevnte forhold, ser vi flere tilfeller av totalrenoveringer etter utflytting i enkelte boliger, og man ser også en økning på vedlikeholds- og utskiftingsbehovet for tekniske anlegg, noe som er naturlig ut fra forventet levealder på slike anlegg.

Vi får nå mer og mer vedlikehold på de investeringene som ble gjort i bygningsmassen på 90-årene, bl.a. med ansvarsreformen og skolereform -97. Dette er naturlig ut fra normale vedlikeholds- og utskiftingsintervaller for bygninger og teknisk utrustning. Spesielt på tekniske installasjoner ser en nødvendigheten av utskifting og oppgradering, bl.a. fordi det ikke lenger er mulig å få tak i deler.

Et siste punkt å nevne er store økte utgifter til brøyting og strøing.

### *Satsningsområder:*

For bygg og vedlikehold medførte 2019 en fortsatt være betydelig satsing på investeringer i eiendomsmassen, og avdelingen har ansvaret for å følge følgende, store investeringsprosjekter:

- Hovli omsorgssenter som startet opp sommer 2018 og med planlagt ferdigstilling høsten 2021.
- Gjennomføring av 2 boligprosjekter for ungdommer med funksjonshemninger, jfr. boligsosial handlingsplan, 6-mannsboligen i Breskebakke (ferdigstilt 1.mars 2020) og 3-mannsboligen i Sørhågåvegen (ferdigstilt 1.oktober 2019).
- Oppstart ny barnehage i Hov

I tillegg kommer mange mindre prosjekter.

Driftssiden blir påvirket av det store aktivitetsnivå på investeringssiden, men vi jobber bl.a. med arbeidet med å få på plass bedre vedlikeholdsplaner, kontinuerlig vurdere omfanget av eksisterende eiendomsmasse, samt oppfølging etter vernerunder, i tillegg til den ordinære driften.



| Fellestjenester          |      |          |      |      |
|--------------------------|------|----------|------|------|
| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017 | 2016 |
| Antall årsverk           | 8,6* | 9,4      | 11,0 | 11,0 |
|                          | Mål  | Resultat |      |      |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Brukertilfredshet        | -    | -        | -    | -    |
| Medarbeidertilfredshet   | >4,1 |          | -    | 4,1  |
| Nærvær (i %)             | 96   | 89,0     | 88,4 | 96,0 |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 106      | 109  | 95   |

\*I 2019 ble det lagt til grunn en reduksjon på 0,6 årsverk – resultatet ble 0,8 årsverk (vakant) som tiltak for å redusere merforbruk. Det er lagt til grunn ytterligere en reduksjon på ca 0,6 årsverk i med virkning fra 01.01.2020

#### *Brukertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført noen brukerundersøkelser i 2019.

#### *Medarbeidertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført noen medarbeiderundersøkelse i 2019.

#### *Jobbnærvær:*

Jobbnærværet viser en svak negativ utvikling sammenlignet med 2018 og målet bli ikke oppnådd. Årsaken skyldes langtidssykefravær i store deler av året som ikke var arbeidsrelatert.

#### *Økonomisk resultat:*

Driftsresultatet viser et merforbruk på ca kr 600 000 i forhold til budsjett mot antatt merforbruk på kr 400 000 per 2. tertialrapport. Årsaken til at merforbruket ble noe større en det som var lagt til grunn i forbindelse med 2. tertialrapporteringen, skyldes at regningen for bl.a. telefon, lisenskostnader og linjeleie for datalinjer som påløpte mot slutten av regnskapsåret var noe større enn forventet per 2. tertial.

Årsaken til det totale merforbruket skyldes forøvrig økte driftskostnader i form av lisenser og IT-vedlikeholdsutgifter relatert til gjennomførte tiltak i digitaliseringsprosjektet, utskiftninger av PC'er, samt behov for konsulentbistand i forbindelse med feilretting og avlevering av uttrekk fra sak/arkivsystemet. Merforbruket relaterer seg i hovedsak til engangskostnader i 2019 som tilsvarer ca 0,3 mill. Økningen i de økte driftsutgiftene relatert til tiltak i digitaliseringsprosjektet er på ca 0,1 mill.

#### *Satsningsområder:*

Hovedsatsningen for 2019 var å gjennomføre nødvendige tilpasninger i driften relatert til pålagte utviklings- effektiviserings- og omstillingstiltak uten at dette skal medføre negative konsekvenser for utførelsen av tjenestene som avdelingen har ansvaret for. Målet mht utføring av tjenestene anses som oppnådd, men ikke fullt ut mht å gjennomføre nødvendige tilpasningstiltak. Videre var fokuset å samtidig legge til rette for gjennomføring av planlagte tiltak relatert til handlingsplan for digitalisering og øvrige planlagte tiltak bl.a. innen IKT. Denne satsningen anses som delvis oppnådd.



## Økonomiavdelingen

| Nøkkeltall                             | 2019 | 2018     | 2017 | 2016 |
|----------------------------------------|------|----------|------|------|
| Antall årsverk inkl hovedtillitsvalgte | 4,0  | 7,5      | 13,2 | 12,8 |
|                                        | Mål  | Resultat |      |      |
| Resultatindikatorer                    | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Brukertilfredshet                      | -    | -        | -    | -    |
| Medarbeidertilfredshet                 | >4   | -        | -    | 4,0  |
| Nærvær (i %)                           | 97,0 | 95,8     | 97,0 | 96,7 |
| Økonomisk resultat (i %)               | 100  | 110      | 113  | 106  |

I økonomiavdelingen var de hovedtillitsvalgte inkludert i tallene t.o.m. 2018. Fra og med 2019 er disse med i lønn- og personalavdelingen, derfor er det 4 medarbeidere i økonomiavdelingen.

### Brukertilfredshet:

Det ble ikke gjennomført noen brukerundersøkelse i 2019.

### Medarbeidertilfredshet:

Det ble ikke gjennomført noen medarbeiderundersøkelse i 2019.

### Jobbnærvær:

Jobbnærværet for hele året ble litt lavere enn målsetningen, på grunn av noe lavt jobbnærvær i 1. og 2. kvartal. For 3. og 4. kvartal var jobbnærværet i samsvar med målsetningen.

### Økonomisk resultat:

Det var i 2019 et totalt merforbruk i avdelingen på kr. 488.000.

Det var ingen enkeltsaker med stort merforbruk, men merforbruket fordelte seg på mange forskjellige poster. Blant annet kostnader både i forbindelse med Visma og i forbindelse med anskaffelser medførte merforbruk.

## Lønn og personal

| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017 | 2016 |
|--------------------------|------|----------|------|------|
| Antall årsverk           | 8,1  | 4,8      | -    | -    |
|                          | Mål  | Resultat |      |      |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Brukertilfredshet        | -    | -        | -    | -    |
| Medarbeidertilfredshet   | >4,0 | -        | -    | -    |
| Nærvær (i %)             | 95,0 | 89,0     | 82,4 | -    |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 95       | 116  | -    |



Personal og lønn inkluderer tillitsvalgte fra 2019. Det er 4,6 ansatte som jobber direkte med personal og lønn, og 3,5 tillitsvalgte/ verneombud som er frikjøpt

#### *Brukertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført noen brukerundersøkelse i 2019.

#### *Medarbeidertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført noen medarbeiderundersøkelse i 2019. Utgangspunktet skulle det ha blitt gjennomført, men på grunn av omorganiseringen i kommunen ble det avgjort at dette skulle utsettes til etter at omorganiseringen var gjennomført.

#### *Økonomisk resultat:*

Det var et mindreforbruk på ca 0,26 mill i 2019. Bakgrunnen for mindreforbruket, er at personal og lønn fikk tilført ressurser i forhold til lærlinger. Sentralisering for økonomioppfølging lærlingeordning ble ikke satt i gang før 01.01.20. I tillegg har avdelingen hatt ett stort fravær, som det ikke har vært innleie på.

#### *Jobbnærvær:*

Jobbnærværet for hele året ble mye lavere enn målsetningen. Jobbnærværet i avdelingen ble på 89 % for hele året, noe som er en bedring sammenlignet med 2018.

| <b>Arealforvaltning</b>                                 |                  |                  |               |               |
|---------------------------------------------------------|------------------|------------------|---------------|---------------|
| <b>Nøkkeltall</b>                                       | <b>2019</b>      | <b>2018</b>      | <b>2017</b>   | <b>2016</b>   |
| Antall årsverk 31.des.                                  | 8                | 8,1              | 10            | 8             |
| Antall planer vedtatt etter PBL                         | 6                | 5                | 5             | 5             |
| Antall mottatte søknader om tiltak (byggesaker)         | 77               | 74               | 146           | 104           |
| Antall dispensasjonssaker etter PBL                     | 25               | 13               | 22            | 18            |
| Selvkost private reguleringsplaner %                    | 55               | 25,8             | 26,4          | 1,4           |
| Selvkost kart og oppmåling %                            | 96,8             | 50,2             | 58            | 73            |
| Selvkost byggesaker %                                   | 37,6             | 34,3             | 59,8          | 44            |
| Selvkost eierseksjonssaker % (skilt ut fra og med 2019) | 100              |                  |               |               |
| Antall delingssøknader etter jordloven §12              | 8                | 5                | 11            | 8             |
| Antall søknader etter konsesjonsloven                   | 3                | 8                | 9             | 11            |
| Ant skogfondsregistreringer/utbet. 1000 kr.             | 381/<br>10 596   | 377/<br>12 046   | 291/<br>7 943 | 298/<br>8 038 |
| Tilskudd skogsveg og skogkultur 1000 kr                 | 2 695            | 2 969            |               |               |
| Utbetalt tilskudd til:                                  | <b>1 095 000</b> | <b>1 040 000</b> | 985 372       |               |
| Miljø-beite/drenering/sykdomsavløsning (kr.)            | 3 000            | 87 900           | 142 340       |               |
|                                                         | 103 134          | 130 274          | 181 559       |               |
| Ant søkn. behandlet produksjonstilskudd vinter          | -                | -                | -             | 46            |
| Ant søkn. behandlet produksjonstilskudd sommer          | -                | -                | -             | 111           |



|                                                     |                   |                  |                 |                |
|-----------------------------------------------------|-------------------|------------------|-----------------|----------------|
| Ant søkn. produksjonstilskudd/<br>Utbetalt 1000 kr. | 112/<br>21 050    | 111/<br>16 011   | 108/<br>14 146  |                |
| Ant. søkn. avlingsskade/totalt utbetalt 1000 kr     | 10/<br>utbet.2020 | 99/<br>11 325    |                 |                |
| Ant. søkn. SMIL /totalt bevilget kr.                | 16/<br>568 443    | 15/<br>591 900   | 11/<br>478 750  | 15/<br>622 500 |
| Innvilget søkn. næringstilskudd kraftfond/kr.       |                   | 7/<br>479 500    | 3/<br>1 020 000 | 4/<br>226 650  |
| Innvilget søkn. næringstilskudd næringsfond/kr.     |                   | 1/<br>23 500     | 1/<br>150 000   | 4/<br>287 500  |
| Innvilget søkn. næringstilskudd DA-midler/kr.       |                   | 5/<br>227 711    | 2 /<br>175 600  | 2/<br>214 600  |
| Innvilget søkn. næringstilskudd BU-saker            | 1                 | 3                | 1               | 4              |
|                                                     | <b>Mål:</b>       | <b>Resultat:</b> |                 |                |
| <b>Resultatindikatorer</b>                          | <b>2019</b>       | <b>2019</b>      | <b>2018</b>     | <b>2017</b>    |
| Brukertilfredshet                                   | -                 | -                | -               | -              |
| Medarbeidertilfredshet                              | >4,2              | -                | -               | 4,2            |
| Nærvær (i %)                                        | 96                | 99,1             | 94,6            | 94,8           |
| Økonomisk resultat (i %)                            | 100               | 90               | 99              | 84             |

#### *Brukertilfredshet:*

Det er ikke vært utført brukerundersøkelser i 2019.

#### *Medarbeidertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført noen medarbeiderundersøkelse i 2019.

#### *Jobbnærvær:*

Det er et meget høyt jobbnærvær ved avdelingen i 2019.

#### *Økonomisk resultat:*

Avdelingen har hatt et mindreforbruk i forhold til budsjett på nesten kr. 450.000,-

Årsakene til det pene resultatet er først og fremst at inntektssida ved avdelingen er større enn forventet:

- Et større oppmålingsoppdrag i et hyttefelt som medførte står aktivitet og gebyringgang innenfor oppmåling
- Større overskudd innenfor kommuneskogen enn budsjettert
- Større aktivitet og gebyringgang innenfor private reguleringsplaner enn budsjettert
- Større inntekt innenfor konsesjonskraftsalg enn tidligere år

#### *Satsningsområder:*

Følgende prosjekter utover ordinær drift er igangsatt eller videreført i 2019:

- Kommunedelplan «Kulturminneplan» vedtatt
- Kommunedelplan «Klima og energiplan» vedtatt.



- Matrikkelforbedringsprosjekt 3-årig startet i 2017, skjønnsmidler ble også innvilget for 2019. To midlertidig ansatte jobbet med dette i 2019. Prosjektet fortsetter til omkring sommerferien 2020. Her er det også prioritert å jobbe innenfor «byggvask» i matrikkelen.
- Kommunalt utarbeidet reguleringsplan for Klinikken og Biobrenselanlegget vedtatt.
- Private reguleringsplaner for Klinikken, Lille Odnas boligfelt og hyttefelt Byskog/Ringstad vedtatt.
- Områdereguleringsplan for Kråkvika videreført, arkeologisk tilleggsundersøkelse gjennomført.
- Arkeologisk tilleggsundersøkelse gjennomført for Klinkenbergtoppen boligområde og planprogram vedtatt.
- Planoppstart av privat reguleringsplan for Grettejorde boligfelt.
- Det har vært i samarbeid med andre kommuner langs Randsfjorden, jobbet med felles forskrift for motorferdsel, ventes å komme i havn og politisk behandlet i 2020
- Det har vært jobbet med felles tilsynsstrategi i Gjøvikregionen innenfor byggesak, ventes politisk behandling i 2020

Skogbruket i Søndre Land har hatt et år med høy aktivitet. Kommunen forvalter ca 23 mill kr. gjennom forskjellige landbruksordninger (produksjonstilskudd, SMIL m.m.). I tillegg kommer tilskuddsordninger i skogbruket.

#### Oppfølging av Klima- og energiplanen ved avdelingen:

- Klimatiltak berørt i møte med Landbruksfaglig rådgivende utvalg.
- Startet jobbing med forbedring av innsamlingsordning for landbruksplast i samarbeid med faglagene
- Dokkadelta Våtmarkssenter organiserte innsamling av plast og annet søppel langs Randsfjorden
- Det ble ikke søkt om statlige Klimasats-midler i 2019, derimot er to søknader innsendt fra kommunen i febr.2020, i tillegg til søknad om tilskudd til praktisk gjødselplanleggingskurs.

| Kultur, idrett og fritid |      |          |      |      |
|--------------------------|------|----------|------|------|
| Nøkkeltall               | 2019 | 2018     | 2017 | 2016 |
| Antall årsverk           | 7,25 | 7,25     | 7,25 | 7,17 |
| Antall arrangement       | 45   | 45       | 35   | 30   |
|                          | Mål  | Resultat |      |      |
| Resultatindikatorer      | 2019 | 2019     | 2018 | 2017 |
| Brukertilfredshet        | -    | -        | -    | -    |
| Medarbeidertilfredshet   | >4,2 | -        | -    | 4,2- |
| Nærvær (i %)             | 95   | 96,2     | 86,9 | 92,9 |
| Økonomisk resultat (i %) | 100  | 104      | 100  | 96,9 |

#### *Brukertilfredshet:*

Det ble ikke foretatt noen brukerundersøkelse i 2019.



### *Medarbeidertilfredshet:*

Det ble ikke gjennomført en medarbeiderundersøkelse i 2019.

### *Jobbnærvær:*

Jobbnærværet er noe høyere enn målsetningen og viser en svært positiv utvikling.

### *Økonomisk resultat:*

Resultatet viser et noe merforbruk, dette er noe utforutsette utgifter på idrettsparken samt innsparingstiltak som ikke er helt gjennomført i 2019.

### *Satsningsområder:*

Status innenfor de viktigste satsningsområdene i 2019 er som følger:

- Ungdommens Hus: Klubben og huset har blitt en sentral møteplass for ungdommen i bygda med fortsatt svært gode besøkstall. Ungdommens Hus er også en nyttig arena i oppfølging og kontakt med ungdom.
- Kulturskolen: Vi ser nå gode resultater av økt tverrfaglig samarbeid innad i kulturskolen. Elevgrunnlaget er stabilt og konserter og forestillinger godt besøkt. Det faglige nivået er godt. Noen utfordringer med å få mindre stillinger besatt.
- Museum og kulturvern: Etableringen av Randsfjordmuseet avd. Lands Museum i Oppistua i Hov er ferdigstilt og tatt i bruk! Dette vil kunne øke bruken av tjenester fra Lands museum for skolene samt bidra til at det blir enklere for befolkningen i SLK å komme i kontakt med museet.
- Biblioteket i Hov som arena og møteplass: Biblioteket er videreutviklet som arena for møteplass, møteplass, arrangement og selvfølgelig som Bibliotek. Utlånstall og besøkstall holder samme nivå som tidligere, med noe økning i besøk. Aktiviteten gjennom åpne arrangementer er økt, særlig gjennom flere samarbeid med lokale og regionale aktører, som f.eks folkeakademiet.
- Lag og foreninger: Kulturmidler holder nesten samme nivå som 2018. Det er blitt gjennomført veiledning i bruk av tilskuddsportalen samt drevet ytterligere markedsføring av portalen. Kursing og rådgiving i bruk av Tilskuddsportalen er i gang.
- Kino: Med økt antall filmer har vi fått økte inntekter. Besøkstallet er relativt stabilt.
- Frivilligmelding: Arbeidet er startet opp med forarbeid og fortsetter i 2020.
- Tid for Tømmer: Vi gjennomførte festival nr. seks tilsvarende foregående år, med hovedprogram for 1,5 dag. Festivalen har nå landet på sin form, og fungerer som et fint samlingspunkt og er etter vår oppfatning vellykket.
- Arbeidet med frivilligmelding kom i gang høsten 2019, og det er satt ned ei arbeidsgruppe bestående av representanter fra de ulike tjenesteområdene og varierte deler av frivilligheten. Frivilligmeldinga vil være et viktig dokument for å beskrive kommunens frivilligpolitikk, og frivillighet vil bli et viktig tema i fremtidens samfunnsplanlegging. Vedtatt frivilligmelding er planlagt desember 2020.
- Turkort-systemet har blitt videreutviklet med 15 nye turer i 2019. Det er nå til sammen produsert turkort for til sammen 27 turer i Søndre Land. Turkortene finnes å papirutgave og som nedlastbare PDF-filer på kommunens nettsider. I tillegg er alle turene lagt inn i statens kartverks oversikt, samt i turportalen ut.no som er DNT's nasjonale turportal. Aksjon Turmål ble gjennomført i samarbeid med frivilligsentralen, hvor 12 av de 27 turkortene inngikk som en del av «aksjonen».



- Retningslinjene for kulturmidler ble gjennomgått, og vurdert av lag og foreninger i forbindelse med oppstart av frivilligmelding. Men pga ønske fra frivilligheten om bedre medvirkning i prosessen jobbes det videre med nye retningslinjer for kulturmidler i 2020.

| Teknisk drift                     |       |          |        |       |
|-----------------------------------|-------|----------|--------|-------|
| Nøkkeltall                        | 2019  | 2018     | 2017   | 2016  |
| Antall årsverk                    | 14,0* | 14,60*   | 15,51* | 15,4* |
| Selvkost vann                     | 92,1  | 90,2     | 78,9   | 92,4  |
| Økning av antall tilknyttet vann  | 14    | 10       | 11     | 3     |
| Selvkost avløp                    | 90,2  | 91,0     | 89,9   | 93,4  |
| Økning av antall tilknyttet avløp | 21    | 13       | 10     | 3     |
| Selvkost spredt avløp             | 110,9 | 115,1    | 83,9   | 73,9  |
| Selvkost slam                     | 87,8  | 106,0    | 99,3   | 150,6 |
| Selvkost feiing                   | 106,8 | 82,3     | 83,1   | 85,6  |
| Selvkost renovasjon               | 104,2 | 108,9    | 91,3   | 102,6 |
|                                   | Mål   | Resultat |        |       |
| Resultatindikatorer               | 2019  | 2019     | 2018   | 2017  |
| Brukertilfredshet                 | -     | -        | -      | -     |
| Medarbeidertilfredshet            | >4,3  | -        | -      | 4,3   |
| Nærvær (i %)                      | 94,5  | 99,4     | 95,0   | 95,4  |
| Økonomisk resultat (i %)          | 100   | 2255     | 365    | 347   |

\* I tillegg kommer deltids brannmannskap

#### Brukertilfredshet:

Det ble ikke foretatt noen brukerundersøkelse i 2019.

#### Medarbeidertilfredshet:

Det ble ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2019.

#### Jobbnærvær:

Jobbnærværet var meget høyt i 2019, og en klar forbedring sammenlignet med 2018.

#### Økonomisk resultat:

Regnskapet viser et merforbruk på teknisk drift på ca 4,26 mill. Årsaken til merforbruket skyldes blant annet:

- Mindreinntekter vann, Utgjør ca 0,20 mill  
Skyldes i hovedsak mindre forbruk av vann i forhold til budsjett.
- Merforbruk Avløp, Utgjør ca 0,50 mill  
Skyldes økt nødvendig vedlikehold på avløpsanlegg.
- Slamtømming, Utgjør ca 0,40 mill





Skyldes i hovedsak mindreforbruk av driftsfond ift budsjett

- Merforbruk Brann, Utgjør ca 0,60 mill  
Skyldes i hovedsak merforbruk på lønn, (overtid og innleie av vikarer)
- Merforbruk Kommunale veger, Utgjør ca 1,70 mill  
Skyldes i hovedsak at ansvaret har mindre driftsrammer enn behovet.
- Merforbruk Veg og gatelys, Utgjør ca 0,20 mill.  
Skyldes i hovedsak merforbruk på strøm og økt vedlikeholdsbehov på gatelys.
- Merforbruk Parker og anlegg Utgjør ca 0,60 mill.  
Skyldes i hovedsak reparasjon av egen løypemaskin, og innleie av eksterne til løypekjøring

#### *Satsningsområder:*

Større investeringsprosjekter som er gjennomført eller påbegynt i 2019:

- Ny gang og sykkelsti - Odnnes
- Rehabilitering av hovedgrøfter VA – deler av Nordberg boligfelt
- Ferdigstilling av nytt VA nett – deler av Breskebakke
- Bjønstad – Landåsbygda. Nytt avløpsnett for tilkobling av 7 abonnenter på kommunalt avløp. (Utført i egen regi)
- Rehabilitering av VA nett – Lindstadgutua / Lykkjekroken. (Delvis utført i egen regi)
- Utskifting av membranlegg (Filteranlegg) – Hov vannverk
- Planlegging av veg, vann og avløp – Klinikkområdet.

Planlegging av rehabiliteringsprosjekter / utbyggingsprosjekter VA (Nordbergfeltet, Brurudbakka)