



ÅRSBERETNING 2022

NORDRE LAND KOMMUNE

INNHOOLD

| | |
|--|----|
| Avleggelse..... | 3 |
| Innledning..... | 4 |
| 1 Forhold som er viktig for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen | 5 |
| 1.1 Selvkost..... | 5 |
| 1.2 Flyktningestrømmen fra Ukraina..... | 5 |
| 1.3 Pensjon | 5 |
| 1.4 Inntekter fra kraft-sektoren..... | 6 |
| 2 Økonomisk utvikling og stilling | 7 |
| 2.1 Netto driftsresultat..... | 7 |
| 2.2 Egenfinansiering av investeringer | 9 |
| 2.3 Disposisjonsfond..... | 13 |
| 2.4 Likviditet | 14 |
| 3 Økonomisk handleevne over tid..... | 15 |
| 4 Avvik budsjett-regnskap | 21 |
| 4.1 Fellesinntekter/fellesutgifter..... | 21 |
| 4.2 Virksomhetene | 23 |
| 4.3 Investeringer..... | 26 |
| 5 Avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningen..... | 27 |
| 7 Etikk | 28 |
| 8 Redegjørelse for arbeidet for likestilling og mot diskriminering..... | 29 |
| Vedlegg | 40 |



Avleggelse

Vedlagt følger årsberetning 2022 for Nordre Land kommune.

Dokka, 31.03.2023

Ola Helstad
kommunedirektør

Henriette Hovdelien
fagleder regnskap



Innledning

Årsberetningen er en lovpliktig del av regnskapet. Den er ment å være utfyllende i forhold til den informasjon som gis i årsregnskapet. Det er kommunelovens § 14-7 som gir føringer for hva årsberetningen skal inneholde. Årsberetningen skal redegjøre for de forhold som er viktige for å bedømme kommunens økonomiske utvikling og stilling, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevne over tid. Videre skal vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet redegjøres for. Det skal også framkomme vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene. Kommunens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold av vesentlig betydning for kommunen eller innbyggerne skal også framkomme i årsberetningen. Som tidligere år skal det i årsberetningen redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard, den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling og hva kommunen gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. I kommuneloven er det i § 25-2 krav om at kommunedirektøren minst en gang årlig skal rapportere til kommunestyret om internkontroll og resultater fra statlig tilsyn. Denne rapporteringen finner dere i årsrapporten, slik at denne årsberetningen rent svarer opp innholdskravet i § 14-7.

Nordre Land kommune har måltall knyttet til tre økonomiske størrelser; netto driftsresultat, egenfinansiering av investeringer og størrelsen på disposisjonsfondet. For å ha en sunn kommuneøkonomi på lang sikt, bør en ha et nettodriftsresultat på 1,75 %. Netto driftsresultat ble i 2022 1,62 % av brutto driftsinntekter. Det er et mål om 30 % egenfinansiering av investeringer. Dette målet ble nådd i 2022, et år uten de store investeringsprosjektene. For 2022 var målet et disposisjonsfond på 8 % av brutto driftsinntekter. Det generelle disposisjonsfondet var ved utgangen av 2022 på 7,52 %, og målet ikke nådd når det gjelder det generelle disposisjonsfondet.

Det er generelt god budsjett disiplin i organisasjonen sammen med økte skatteinntekter, som muliggjør et godt regnskapsresultat i 2022. Økt skatteinngang både i Nordre Land og i Norge, gir merinntekter både på skatt og rammetilskudd/inntektsutjevning. Disse forholdene var ikke kjent for kommunen før skatteavregninga for november måned. I tillegg ble det brukt mindre enn budsjettet av avsetningen til lønnsoppgjøret for 2022.



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

1.1 Selvkost

I 2022 var det underskudd på flere av selvkostområdene som ikke hadde selvkostfond, noe som gjør at kommunen ellers må forskuttere disse merutgiftene. I 2022 har kommunen forskuttert merutgifter på selvkost med totalt kr 6,3 mill. De største merutgiftene kom på selvkostområdene i Synnfjellet, der selvkost Synnfjell Øst vann hadde et underskudd på 1,96 mill. og Synnfjell Øst avløp hadde et underskudd på kr 3,5 mill. Dette betyr at driften generelt i kommunen midlertidig subsidierte selvkostområdene i Synnfjellet med 5,46 mill. bare i 2022. Dette kommer da i tillegg til det kommunen har forskuttert med tidligere år. Totalt er dette etter 2022 oppe i kr 13,37 mill.

Det er kommunestyrevedtak om 100 % selvkost på alle selvkostområdene i Nordre Land kommune. For å kunne opprettholde dette må kommunen øke inntektene. Med 100 % selvkost innenfor alle selvkostområdene ville resultatet til kommunen vært 6,3 mill. bedre.

1.2 Flyktningestrømmen fra Ukraina

Nordre Land kommune har hatt både merinntekter i form av økt integreringstilskudd og tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Det budsjetterte integreringstilskuddet ble økt i tertialrapportene, og endte totalt kr 5 mill. høyere enn opprinnelig budsjett. Direkte objektførte merutgifter ble kr 3,58 mill. Dette ble kompensert på enhetene, slik at netto påvirkning på de ulike avdelingene ble null.

1.3 Pensjon

Pensjon er et omfattende område med store summer både når det gjelder utgiftsføring i driftsregnskapet i løpet av et år, og ikke minst når det gjelder forpliktelse og eiendeler i balansen. Området der Nordre Land kommune har en annerledes regnskapsføring enn de fleste andre kommuner når det kommer til pensjon, er når det gjelder premieavviket. Nordre Land kommune har ett års amortisering av premieavviket. Dette betyr at hele premieavviket utgiftsføres året etter at det oppstår. De fleste andre kommunene i Norge deler utgiftsføringene (amortiserer) over 7 år (tidligere 15 år og 10 år). Dette medfører at samlet pensjonskostnad for Nordre Land kommune vil svinge mer, siden hele premieavviket utgiftsføres påfølgende år, men samtidig opparbeides det ingen «pensjonsbombe» i balansen. Det er kun årets premieavvik som står i balansen. Ett års amortisering gir et mer korrekt uttrykk for årsregnskapet, da pensjonsutgifter ikke skyves ut i tid.

I tillegg har Nordre Land kommune innarbeidet en sunn økonomisk praksis, der positivt premieavvik avsettes til et premieavviksfond (disposisjonsfond) for finansiering av neste års tilsvarende utgiftsføring av forrige års positive premieavvik. Bruk og avsetning til premieavviksfond utgjør derfor store summer på disposisjonsfond. Det ble i 2022 gjort reduksjoner i bruk av premieavviksfond for å dekke utgiftsføringen av fjorårets premieavvik, som følge av lovmessige strykninger. Bruken av premieavviksfondet på kr 32,9 mill. ble redusert med kr 22,7 mill. som følge av mindreforbruket. Samlet sett ble derfor kr 10,3 mill. brukt av premieavviksfond for å dekke amortiseringen av premieavviket fra 2021 i KLP og SPK på samlet kr 32,9 mill. Det ble avsatt kr 21 mill. til premieavviksfond, for å dekke utgiftsføring av premieavvikene i KLP i 2023.

Den store bruken og avsetningen til premieavviksfond, påvirker også netto driftsresultat i stor grad. Netto driftsresultat som er korrigert for premieavviket blir derfor en riktigere og en størrelse som er mer sammenlignbar med andre kommuner. Netto driftsresultat er 1,62 %, mens korrigert netto driftsresultat, korrigert for premieavvik, er 3,32 %.

1.4 Inntekter fra kraft-sektoren

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

Konsesjonsavgifter, som skal gi kommunen en erstatning for generelle skader og ulemper som følge av vannkraftutbyggingen, som ikke blir kompensert på annen måte, utgjorde i 2022 2,66 mill. kr. Inntektene fra konsesjonsavgiftene avsettes til næringsfond, og brukes til tiltak rettet mot næringslivet i Nordre Land.

Med Dokksfløy-utbyggingen i 1989 kom Nordre Land kommune sin rett til uttak av konsesjonskraft. I 2022 opplevde vi historisk høye strømpriser i Sør-Norge. Nordre Land kommune hadde en fastprisavtale for salg av konsesjonskraft i 2022, noe som medførte forutsigbare inntekter på et høyt nivå sammenlignet med nivået som har vært tidligere år og i tråd med opprinnelig budsjett. I 2022 gav salget av konsesjonskraft en netto inntekt i driftsregnskapet på kr 11,9 mill. I tråd med budsjett ble kr 2,656 mill. avsatt til kraftfond (disposisjonsfond) for å opprettholde en sunn budsjetteringspraksis der gjennomsnittsnivå på kraftinntektene er satt til 35 øre pr. GWh og merinntektene avsettes til kraftfond. Etter 2022 er kraftfondet kr 4,629 mill.

I tillegg til konsesjonskraftsalget gir vannkraftutbyggingen eiendomsskatteinntekter. I 2022 utgjorde eiendomsskatten fra kraftverkene 11,584 mill. kr. I tillegg til eiendomsskatt på kraftverk, hadde kommunen i 2022 eiendomsskatteinntekter fra andre store industrianlegg på kr 0,7 mill.

Naturressursskatten er en særskatt for kraftselskap. Skatten skal sikre kommunene med kraftproduksjon en stabil del av de samlede skatteinntektene fra kraftverkene. For Nordre Land kommune utgjorde naturressursskatten 7 mill. kr i 2022.

Nordre Land kommune har gitt ansvarlig lån til Etna Nett AS. I 2022 mottok Nordre Land kommune 4,2 mill. kr i renter/utbytte på utlånet.

I årene 2019-2021 avstod kommunen fra utbytte fra Vokks slik at selskapet ble gitt økte muligheter til å delfinansiere en satsning på utbygging av fibernett. Fra 2022 ble det igjen utbetalt utbytte fra VOKKS, budsjettert til kr 4,7 mill. for Nordre Land i henhold til forventet utbytte oppgitt av VOKKS. Kommunen mottok kr 4 mill. i utbytte for 2022.

2 Økonomisk utvikling og stilling

Ved å benytte økonomiske nøkkeltall har man et grunnlag for å vurdere om kommunens virksomhet drives økonomisk forsvarlig. Nordre Land kommune har mål i Økonomiplan 2022-2024 knyttet til netto driftsresultat, egenfinansiering av investeringer og størrelsen på disposisjonsfondet i forhold til brutto driftsinntekter i henhold til statlige anbefalinger. Oppnådd resultat måles mot dette.

Regnskapsresultatet i det kommunale regnskapet sier lite om det økonomiske resultatet, da bruk og avsetning av fond er med i regnskapsresultatet. I tillegg kommer strykingsreglene i kommuneloven som påvirker regnskapsresultatet i stor grad. Disse sier at det i regnskapsavslutningen skal avsettes til eller brukes av disposisjonsfond utover det som er budsjettert, for å redusere et mindreforbruk eller redusere et merforbruk til null. Så med tilgjengelig disposisjonsfond vil regnskapsresultatene bli 0,- og det vil ikke bli disponering av regnskapsresultatet i politisk behandling av regnskapene på samme måte som tidligere år. For 2022 ble regnskapsresultatet derfor 0,-. Det framkom etter pliktig strykning (reduksjon) i bruk av disposisjonsfond på kr 22,68 mill. Dette betyr at mindreforbruket før strykninger var 22,68 mill. i 2022. For å synliggjøre hvordan regnskapet ble sammenlignet med justert budsjett, er da størrelsen regnskapsmessig resultat før strykninger på kr 22,68 mill. som er den mest korrekte størrelsen.

I det kommunale regnskapet er det netto driftsresultat som er den viktigste indikatoren og som er den regnskapsstørrelsen som er mest sammenlignbar med overskudd/underskudd i det private regnskapet.

2.1 Netto driftsresultat

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

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

Driftsinntekter

- driftsutgifter

 =Brutto driftsresultat

- renter og avdrag

 =Netto driftsresultat i kroner

+ Bruk av fond

- Avsetning til fond

- Overført til investeringsregnskapet

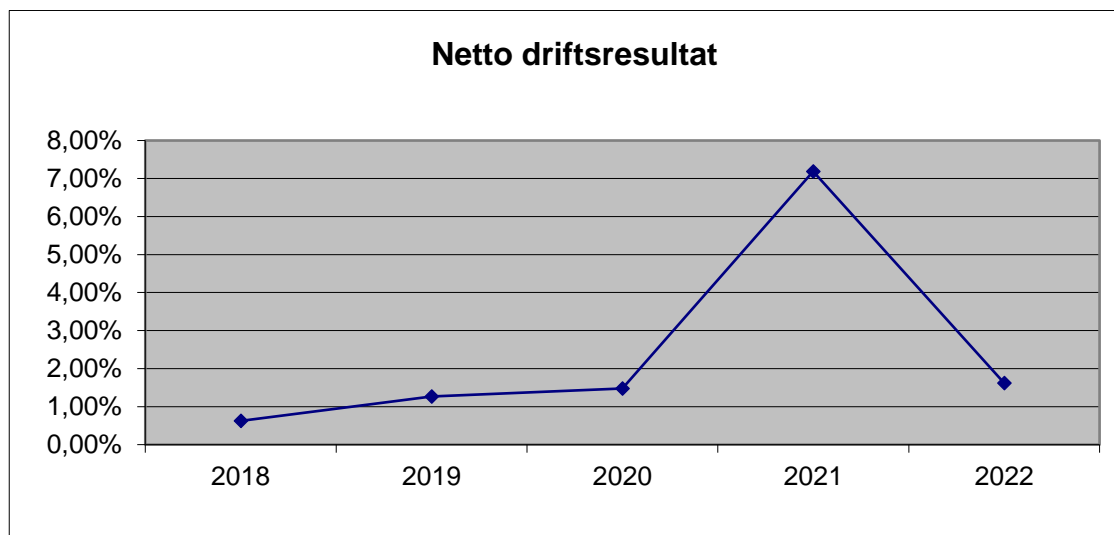
 = Regnskapsmessig resultat

I Økonomiplan 2022-2025 ble det vedtatt følgende mål knyttet til netto driftsresultat:

Økonomisk mål nr.1:

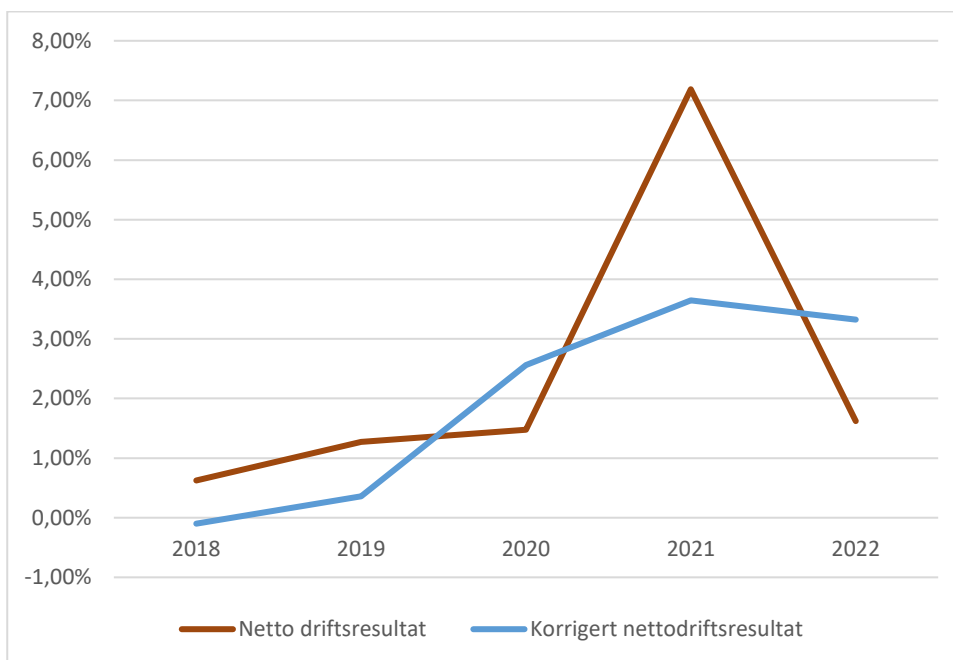
Netto driftsresultat skal være minst 1,75 % av brutto driftsinntekter.

Netto driftsresultat ble kr 11,4 mill. i 2022, og utgjorde 1,62 % av kommunens driftsinntekter. Dette resultatet er vesentlig bedre enn det som var forutsatt i opprinnelig budsjett på -0,91 %. I 2021 hadde Nordre Land kommune et nettodriftsresultat på kr 48,9 mill., eller 7,18 %. Grafen nedenfor viser utviklingen i netto driftsresultat siste fem år:



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

Et mer korrekt bilde av resultatet av driften i kommunen, er derfor et netto driftsresultat korrigert for premieavvik. Dette viser et korrigert netto driftsresultat for 2022 på kr 23,4 mill. eller 3,32 %. Korrigert netto driftsresultat er bedre siden premieavviket i 2022 (inntektsføring og dermed avsetning til fond) er lavere enn utgiftsføringa av premieavviket fra 2021. Da blir det korrigert netto driftsresultatet bedre. Utviklingen i korrigert netto driftsresultat sammenlignet med «ukorrigert» siste fem år:



2.2 Egenfinansiering av investeringer

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

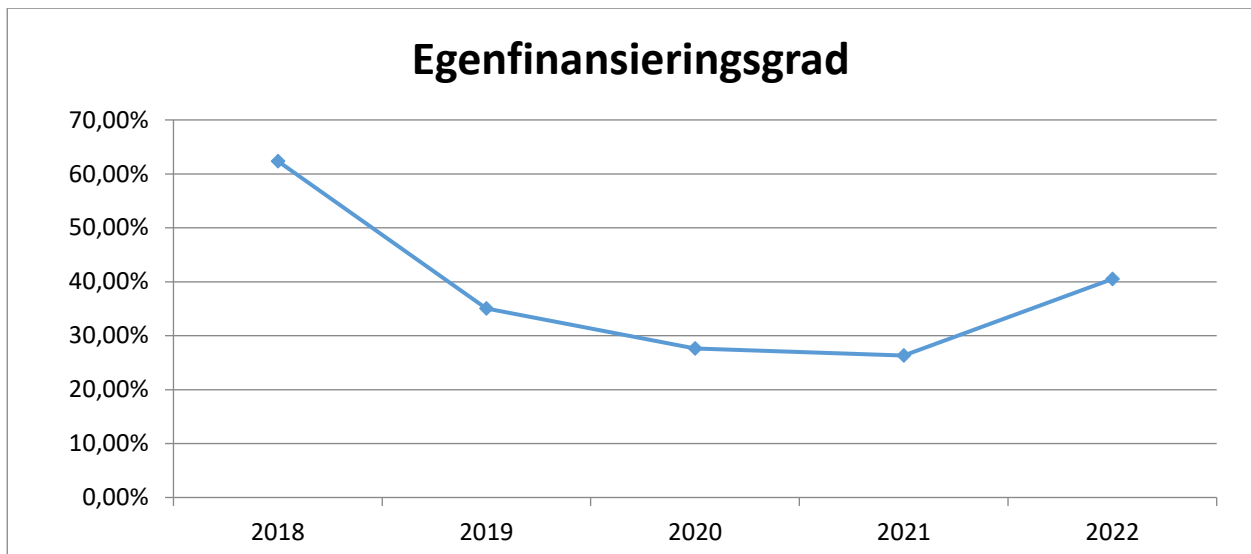
I Økonomiplan 2022-2025 ble det vedtatt følgende mål knyttet til egenfinansiering av investeringer:

Økonomisk mål nr.2:

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

I 2022 finansierte Nordre Land kommune ca. 40,5 % av investeringer i anleggsmidler (investeringer utenfor selvkost-området og videreutlån) med egne midler og 59,4 % med lån. Nordre Land kommune nådde i 2022 målet for egenfinansiering av investeringer. Momskompensasjon er den viktigste finansieringskilden, men også tilskudd fra andre, inntekter fra salg av anleggsmidler og overført fra drift er egenfinansiering.

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



Egenfinansieringsgraden i 2020 og 2021 var under målet som følge av store investeringer i rehabiliteringen og nybygget ved Torpa barne- og ungdomsskole.

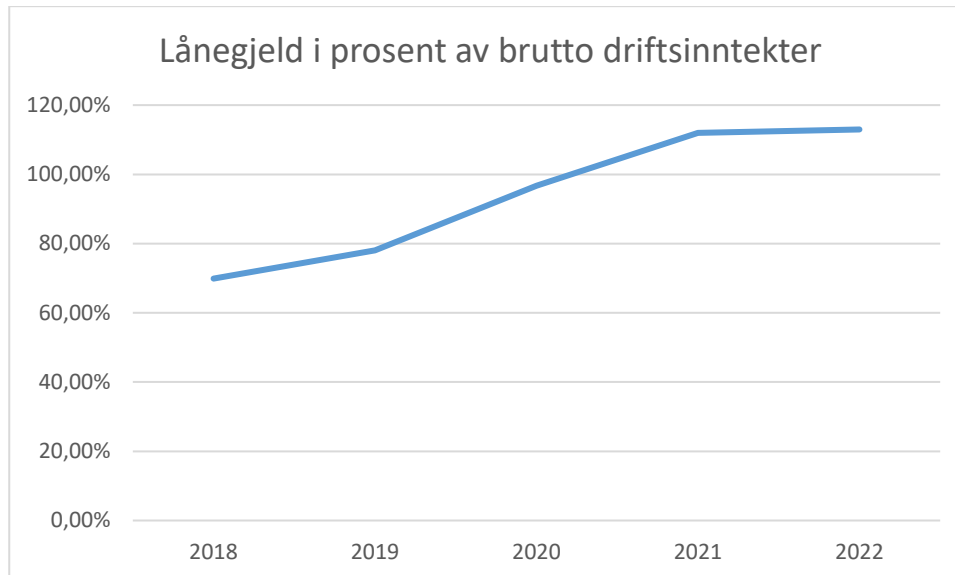
Gjeld

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

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

Langsiktig gjeld i % av brutto driftsinntekter er et uttrykk for kommunens gjeldsbelastning. Ordinære renter og avdrag på lån skal finansieres av driftsinntektene, og lånegjeld i prosent av driftsinntektene viser langsiktig gjeldsbelastning i forhold til inntektene. Grafen nedenfor viser utviklingen i samlet

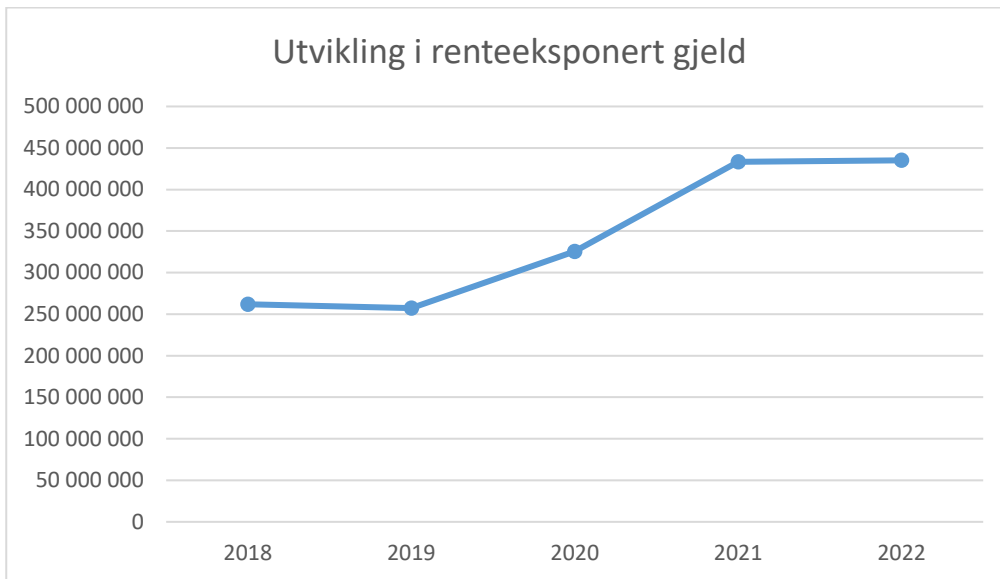
langsiktig gjeld, inkl. lån knyttet til selvkostområdene og startlån/formidlingslån men eksklusiv pensjonsforpliktelsen:



I Nordre Land kommune utgjør den langsiktige gjelden ekskl. pensjonsforpliktelsen 112,96 % av brutto driftsinntekter i 2022. For 2021 var det tilsvarende tallet for Nordre Land 111,96 %. Økningen i gjeldsgraden fra 2021 til 2022 synliggjør at kommunens langsiktige gjeld øker mer enn driftsinntekter, og det er andre året på rad at lånegjelden er høyere enn driftsinntektene.

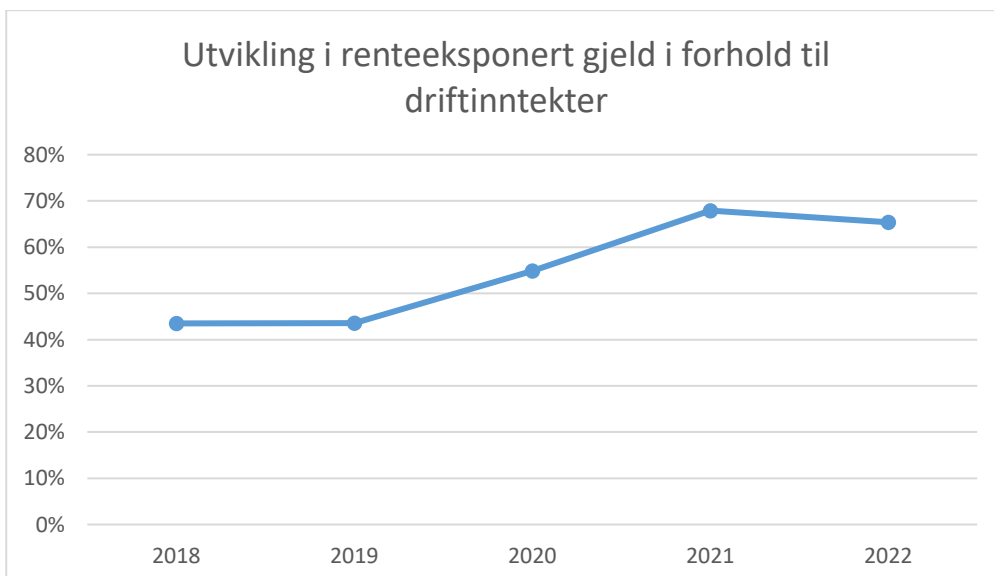
Gjeldsgraden har økt mye siden 2018. Driftsinntektene ble redusert fra 2018 til 2019, mens den langsiktige gjelden har økt hvert år. At gjelden øker mer enn inntektene som skal dekke renter og avdrag, gjør kommunen mer sårbar for renteøkninger.

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



Den renteeksponerte gjelden har økt vesentlig fra 2019 til 2021, og er noe ned igjen til 2022. De fire forutgående årene har gjeldsgraden for total gjeld også økt vesentlig (se grafen lånegjeld i prosent av bruttodriftsinntekter). At renteeksponert gjeld har samme utviklingen som gjeldsgraden, skyldes at de vesentlige investeringene er ordinære investeringer og har sammenheng med store investeringer i Torpa barne- og ungdomsskole. Fra 2022 øker gjeldsgraden litt, mens den renteeksponerte gjelden går minimalt ned. Dette har sammenheng med relativ økning i selvkostinvesteringer.

Hvis en ser på utviklingen i renteeksponert gjeld i forhold til driftsinntektene (korrigert for inntekter knyttet til startlåneordningen og selvkost), ser en mye den samme utvikling som i gjelden frem til 2022. Fra 2022 er inntektsøkningen høyere økningen i renteeksponert gjeld, og forholdet mellom gjelde og inntektene som skal dekke disse går noe ned:



2.3 Disposisjonsfond

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

I Økonomiplan 2022-2025 ble det vedtatt følgende mål knyttet til størrelsen på det generelle disposisjonsfondet:

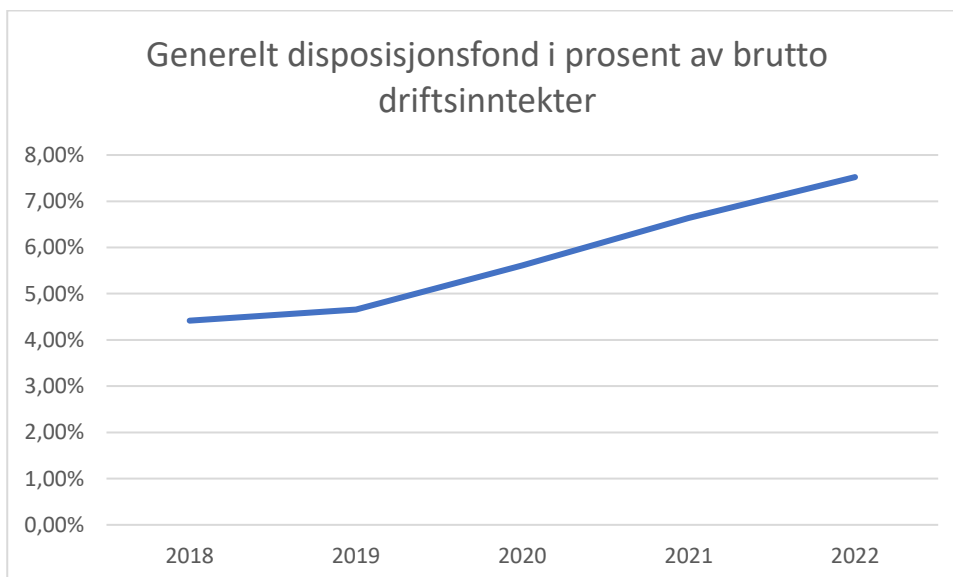
Økonomisk mål nr.3:

Delmål 1: Generelt disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter skal være 8 % i 2022.

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

I 2022 ble det avsatt til disposisjonsfond i henhold til opprinnelig budsjett kr 4,584 mill. I tillegg ble det i K-sak 48/22 vedtatt at bruken av de merkede disposisjonsfondene som ble strøket/tilbakeført i forbindelse med regnskap 2021, skulle gjennomføres og overføres til generelt disposisjonsfond. Dette medførte en økning i generelt disposisjonsfond på kr 4,94 mill. Det ble brukt kr 1,64 mill. av generelt disposisjonsfond i 2022. Dette var vedtak om bruk i løpet av året og de største er knyttet til IKT-sikkerhet kr 0,927 mill. og dekning av merutgifter på avløserordningen kr 0,42 mill.

Etter 2022 ligger Nordre Land kommunen noe under måltallet på 8 %, med et fond på 7,52 % av brutto driftsinntekter. Utviklingen i generelt disposisjonsfond siste fem år:



Utviklingen i Nordre Land kommunens disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter viser at disposisjonsfondet har fått påfyll årlig siden 2019. Dette skyldes regnskapsresultater som muliggjør avsetning i henhold til opprinnelig budsjett. I 2019 til 2021 er avsetning til disposisjonsfondet i tråd med å sikre måloppnåelse med 1 % oppbygging pr år. For å nå målet om 10 % innen 2025 må generelt disposisjonsfond ytterligere styrkes med netto kr 17,5 mill.

2.4 Likviditet

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

Likviditetsgrad 1 = omløpsmidler/kortsiktig gjeld

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

Grafen nedenfor viser utviklingen i nøkkeltallet de siste fem år:



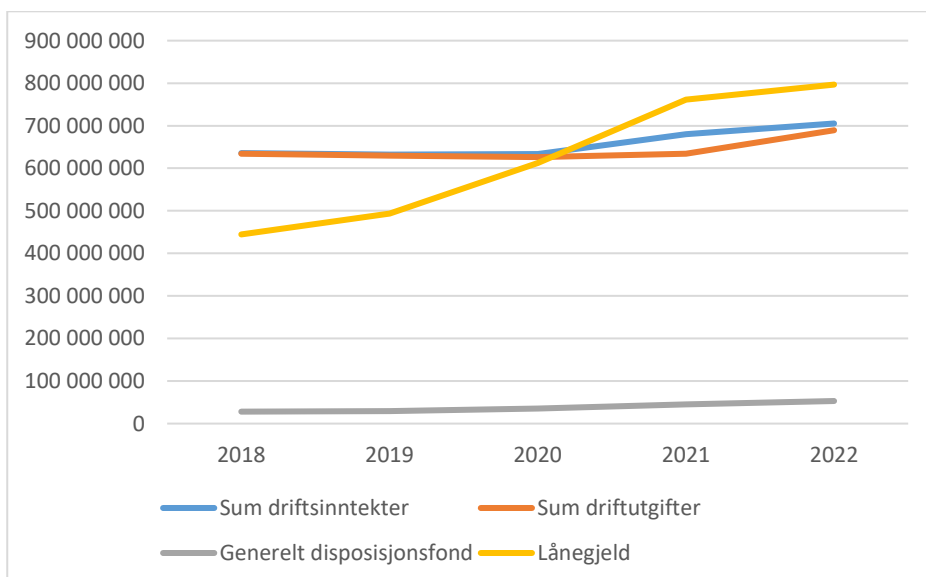
Nøkkeltallet har i 5-års perioden ligget over anbefalt nivå på 2, med unntak av 2020 der det var rett under anbefalt nivå. I 2020 øker den kortsiktige gjelden mer enn omløpsmidlene, med økning i leverandørgjeld og et negativt premieavvik i SPK. I løpet av 2021 er likviditeten vesentlig forbedret. Dette skyldes en vesentlig nedgang i leverandørgjelden (kortsiktig gjeld). Forbedringen av likviditeten fortsetter i 2022 som følge av økning i bankinnskudd og kontanter og økning i kortsiktige fordringer. Økningen i kortsiktige fordringer har i hovedsak sammenheng med rammetilskudd/inntektsutjevning som kommer til utbetaling i 2023, men som tilhører regnskapsåret 2022. Denne summen var økt for 2022.

3 Økonomisk handleevne over tid

Kommuneloven sier at kommuner skal forvalte økonomien slik at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid. Det er kommunestyret som har ansvaret for dette. Bestemmelsen betyr at kommuner skal kunne ivareta nåtidens behov uten å stå i veien for at fremtidige generasjoner klarer å ivareta sine. Når man finansierer investeringsutgifter med lån vil dette innebære at man binder framtidige driftsinntekter til å finansiere rente- og avdragsutgifter, som kan medføre at senere generasjoner må ta regningen. En viktig forutsetning for bærekraftig økonomisk utvikling er at kostnadene ved å produsere tjenester dekkes av de som har nytte av tjenestene slik at kostnadene ikke forskyves til senere generasjoner.

Et tjenestenivå tilpasset de økonomiske rammene og tilstrekkelige buffere til å kunne tåle endringer, er viktig for å kunne ha en langsiktig økonomiforvaltning over tid. Med solide buffere vil en også ha muligheter til å gjennomføre politiske satsninger og gjøre disposisjoner som er økonomisk lønnsomme i det lange perspektivet. For 2022 ble disposisjonsfondet økt. Fortsatt fokus på å bygge opp en økonomisk robust kommune og tilstrekkelige ramme til å bygge opp et handlingsrom, blir viktig også i årene som kommer. Netto driftsresultat er en økonomisk størrelse som er viktig i det kommunale regnskapet. Med et netto driftsresultat over tid på linje med anbefalingene, vil en kommune ha den nødvendige robustheten.

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



I diagrammet ovenfor er det utviklingen i lånegjelden som skiller seg klart ut. Fra 2018 har driftsinntektene og -utgiftene flatet ut, mens lånegjelden har økt vesentlig. Fra 2019 til 2021 økte lånegjelden betydelig og den har økt videre i 2022, dog noe lavere vekst enn de to forutgående årene. Det har vært en økning i driftsinntektene sammenlignet med driftsutgiftene fra 2020 til 2022, men lånegjelden har økt vesentlig mer enn driftsinntektene. Dette medfører at en større del av driftsinntektene må gå til å dekke renter og avdrag og mindre til tjenesteproduksjon.

I lånegjeld ligger både gjeld til selvkostområdene og Husbanklån. Og samtidig ligger også inntekter og utgifter fra selvkostområdene og Husbanklånene inne i driftsinntekter og -utgifter. Ved å se på samme utvikling, men med kun lån til investeringer i anleggsmidler som da er den renteeksponerte gjelden, vil en også måtte justere driftsinntekter med inntekter fra disse områdene. Lånegjelden til investeringer i anleggsmidler i forhold til inntektene øker mer enn samlet lånegjeld, men bilde er det samme. Utviklingen i lånegjelden og dermed rente- og avdragsbelastningen i forhold til driftsinntektene er utfordrende. Med denne utviklingen vil det bli mindre inntekter til tjenesteyting. Rentenivået er på vei videre opp, noe som betyr at renteutgiftene vil øke i årene som kommer hvis ekspertenes renteprognoser slår til.

Etter en 10-års periode med stabilt lave renter slo pandemien inn over oss i begynnelsen av 2020 og Norges Bank satte ned styringsrenten til 0 prosent for å stimulere økonomien. Sommeren 2021 hadde vi en pengemarkedsrente helt nede i 0,2 prosent, mens den i dag ligger over 3 prosentpoeng høyere og med utsikter til ytterligere økning. Når vi snakker om renter i kommunen, er det lånerentene som har størst betydning. Nordre Land kommune har en lånegjeld på nesten kr 796 mill., mens rentebærende finansplasseringer er kr 180 mill. En renteøkning vil derfor bety økte utgifter og lavere handlingsrom. Nordre Land kommune har 54,6 % (kr 435 mill.) renteeksponert gjeld. Tar vi også hensyn til kommunens rentebærende plasseringer, ligger netto renteeksponering på 32 % i Nordre Land. Gjennomsnittet i kommune-Norge er rundt 40 %. Vi ligger derfor noe under landsgjennomsnittet på renteeksponering. Hvis en skal se på en netto renteeksponering krever det at inntektene på selvkost, renteinntekter fra videreutlån og renteinntekter på inntående i bank, økes tilsvarende renteøkningen på gjeldssiden siden denne gjelden forutsettes egenfinansiert.

Det er umulig å spå den fremtidige renteutviklingen. Overraskende høye inflasjonstall i januar og en norsk økonomi som viser få svakhetstegn, gjør at markedet i skrivende stund priser inn at styringsrenten sannsynligvis skal være opp til 4 prosent i løpet av inneværende år. Det vil si lånerenter som kryper opp mot 5-tallet. Med dagens bruttogjeld, utgjør en renteøkning på 1 %-poeng nesten 8 mill. Forutsetter vi tilsvarende økning i inntekter fra selvkost og renteinntekter fra startlån og bankplasseringer, utgjør en 1 %-poeng renteøkning på renteeksponert gjeld kr 2,55 mill. og med dette tilsvarende mindre til virksomhetsområdene til å drive tjenesteproduksjon. En forsikring mot uforutsigbarhet i rentenivå er å inngå fastrenteavtaler. Nordre Land kommune har pr i dag fastrentelån på kr 284,6 mill. noe som tilsvarer 65 % av renteeksponert lånegjeld. Dette er innenfor gjeldende økonomireglement. En god gjeldsstyring er derfor viktig for å kunne opprettholde handlingsrommet og bidra til økonomisk handleevne framover.

Med positivt nettodriftsresultat har kommunen igjen av de løpende inntekter som har kommet inn det året etter at årets løpende utgifter er trukket fra. Det har derfor vært inntekter å avsette til fond. De

siste årene har det vært en politisk prioritert satsning å bygge opp disposisjonsfondet til å bli den nødvendige bufferen som kommunen trenger for å kunne være solid nok til å takle inntektsendringer og uforutsette utgifter. Selv om det generelle disposisjonsfondet har økt fra bunnivået på kr 8,7 mill. i 2015 til kr 53 mill. ved utgangen av 2022, er «sparekontoen» fortsatt på bare 7,52 % av driftsinntektene. Anbefalt størrelsen på disposisjonsfondet er 10 % av driftsinntektene, og hvis vi skulle nådd målet ved utgangen av 2022 skulle det generelle disposisjonsfondet vært kr 17,5 mill. større. Det betyr at fokuset på å bygge opp et disposisjonsfond for å sikre en robust kommune i framtiden, må ha fokus også i kommende års økonomiplaner slik at Nordre Land kommune kan opprettholde sin økonomiske handlingsevne over tid.

De siste årene har det vært merinntekter på skatt- og rammetilskudd og ulike andre midlertidige eller engangsinnsparinger som har gitt positive driftsresultater. Det har vært merforbruk i styrbar drift. Kommunen har over år hatt et for høyt driftsnivå – det har vært brukt mer penger på tjenesteytingen enn de langsiktige økonomiske rammebetingelsene tilsier. For å beholde den økonomiske handleevnen og opprettholde en langsiktig økonomisk bærekraft, må driftsnivået fullt ut tilpasses de langsiktige økonomiske rammebetingelsene.

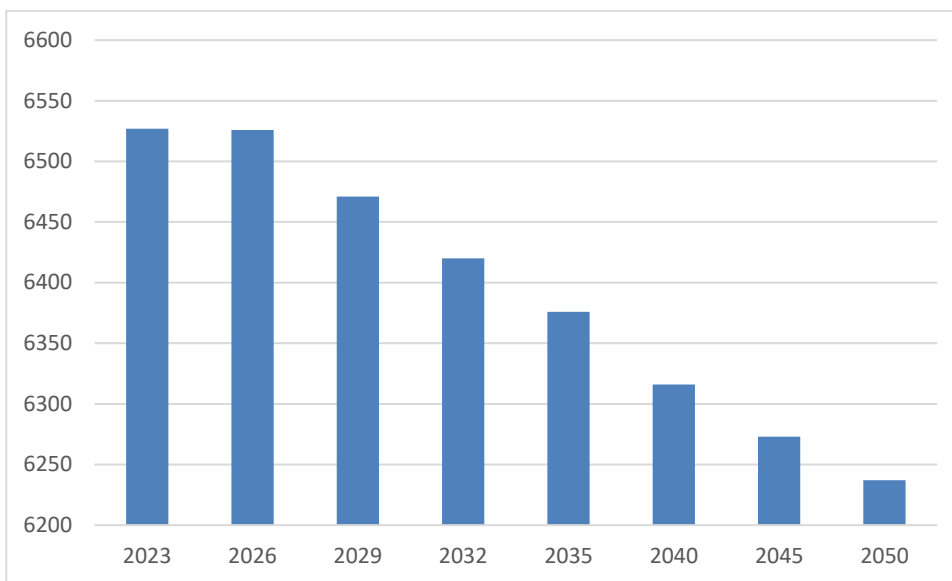
Nordre Land kommune sin økonomiske handleevne framover i tid av avhengig av at tjenestetilbudet tilpasset kommunens innbyggere, både hvor og hvordan tjenestene tilbys og ikke minst må tjenestene tilpasses befolkningssammensetningen. Vi blir færre nordrelendinger, og andelen eldre øker samtidig som det blir færre unge i barnehage- og skolealder og i yrkesaktiv alder, vi har fødselsunderskudd og negativ netto innflytting. Utviklingen i folketall siden 2015:

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Befolkning 1. januar | 6 740 | 6 751 | 6 773 | 6 750 | 6 671 | 6 633 | 6 581 | 6 577 | 6 527 |
| Fødselsoverskudd | -31 | -17 | -30 | -36 | -17 | -40 | -41 | -49 | .. |
| Nettoinnflytting | 42 | 38 | 6 | -43 | -21 | -12 | 39 | -1 | .. |
| Folketilvekst | 11 | 22 | -23 | -79 | -38 | -52 | -4 | -50 | .. |

Kommunen har fødselsunderskudd i hele perioden, og de årene med relativt stor befolkningsnedgang, er det også negativ nettoinnflytting. I 2022 bosatte Nordre Land kommune 55 flyktninger fra Ukraina, men til tross for denne flyktningestrømmen var nettoinnflyttingen negativ. I 2022 er innbyggertilskuddet (flatt tilskudd pr innbygger) kr 26.134,-, så en nedgang på 50 innbyggere utgjør kr 1,3 mill. bare på innbyggertilskuddet og kommunen taper minst tilsvarende summer i inntektsutjevning. I tillegg mottar kommunen rammetilskudd for å yte tjenester som barnehage, skole, helse osv. som avhenger av blant annet innbyggerens alder. Med nedgang i innbyggere, reduseres også disse rammetilskuddene, så nedgang i antall innbyggere påvirker i stor grad overføringene fra staten.

Stabil befolkningsmengde og helst befolkningsvekst er helt vesentlig for kommunen, både for å skape et attraktivt lokalsamfunn og for å sikre nok arbeidskraft, men også for å sikre kommunens andel av kommunesektorens frie inntekter. Både innbyggertilskuddet og inntektsutjevningen er knyttet direkte til antall innbyggere. En reduksjon i antall innbyggere gir seg derfor direkte utslag i mindre overføringer fra staten. Når en skal si noe om den forventede folkemengden og sammensetningen for Nordre Land de

neste årene, har Statistisk Sentralbyrå (SSB) laget standardiserte modeller for dette. Grafen nedenfor viser forventet utviklingen i folketallet frem mot 2050, framskrevet med SSB sitt MMMM-alternativ. MMMM-alternativet er mellomalternativet og kalt hovedalternativet i SSB sin framskriving, og legger til grunn middelverdier for de demografiske komponentene fruktbarhet, dødelighet, omfang av innenlands flytting og nettoinnvandring. Basert på de siste års nedgang i folketallet, er kanskje middelalternativet litt for optimistisk. I framskrivingsmodellen er folketall for 2026 på nivå med antall innbyggere 1.1.2023:



Når en ser på befolkningssammensetningen innenfor framskrivningen, er utviklingen i perioden en reduksjon innenfor de yngre aldersgruppene. Antall barnehagebarn reduseres mye i starten på framskrivinga, med 39 færre barn fra 2023 til 2029. Fra 2035 er det en liten økning igjen framover mot 2050. Antall grunnskolebarn reduseres i framskrivingsperioden, med størst nedgang framover mot 2032, som følge av vedvarende lave fødselstall i framskrivinga til SSB. Ved utgangen av 2022 var det 703 grunnskolebarn, mens det i prognosen er redusert til 565 i 2038. Den største nedgangen skjer i starten av framskrivingsperioden, særlig frem mot 2035.

Ifølge framskrivningen er antall nordrelendinger i yrkesaktiv alder (20-66 år) synkende. Antallet reduseres i hele perioden, fra 3786 i 2022 til 3629 i 2029, også etter dette er reduksjonen stor til 3191 i 2050. Samtidig er antallet eldre sterkt økende. Antallet tidlig pensjonsalder antas å øke fra 1352 i 2022 til 1596 i 2032 og videre til 1804 i 2050.

Befolkningsframskrivningen er en prognose, og alle prognoser er usikre. Prognosen viser uansett at en eldrebølge er på vei innover Norge og også Nordre Land. Framskrivningstallene for 2023 og videre er mer negative i forhold til færre barn i barnehage og lavere andel av befolkningen i yrkesaktiv alder, enn tilsvarende framskrivinger de siste par årene. Andelen eldre er også høyere og framskrivningen viser en stor økning i antallet pensjonister allerede fra 2026. Dette tilsier et ytterligere fokus på

tjenestetilbudene til eldre personer med en gradvis vridning av midler, samt fokus på effektivisering og framtidsrettet teknologi. Det blir viktig innen eldreomsorgen å kunne tilby tjenester til et økende antall tjenestemottakere.

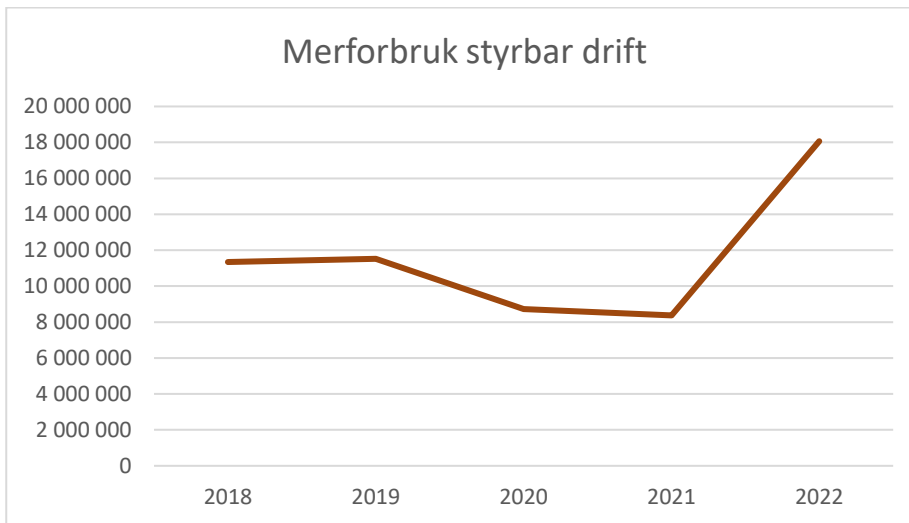
Pensjon er en stor utgiftspost i det kommunale regnskapet. Til forskjell fra de private regnskapene, utgiftsføres det en pensjonskostnad i det kommunale regnskapet, mens det private utgiftsfører pensjonspremien. Kommunene får derfor et premieavvik (forskjellen på pensjonskostnad og pensjonspremie) som skal inntektsføres eller utgiftsføres i regnskapet, avhengig av differansen. Premieavviket gir inntekter eller utgifter inn i regnskapet, som ikke medfører en pengeflyt, og et positivt premieavvik er å regne som en «inntekt». Nordre Land kommune har siden innføringen av ordningen med premieavvik i 2003 utgiftsført hele premieavviket påfølgende år. Den siste 5 års-perioden har Nordre Land også praktisert at det positive premieavviket i sin helhet har blitt avsatt til et eget disposisjonsfond, for å dekke utgiftsføringen påfølgende år.

Regnskapet for 2022 viser at det har vært underliggende økonomiske utfordringer i driften i Nordre Land kommune. Det har det vært over flere år. Begrepet styrbar drift har vært brukt når det er snakk driftsnivået på tjenesteytingen i kommunen, som kommunen kan påvirke. Styrbar drift omfatter:

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

Når en ser på styrbar drift sammenlignet med justert budsjett, er det et merforbruk på nær kr 8 mill. I løpet av året er rammene innenfor tjenesteområdet 24+ og samfunnsutvikling oppjustert som følge av antatt merforbruk. Dette har vært mulig som følge av merinntekter på fellesområdet.

Hvis en ser fremover og skal se på styrbar drift i forhold til økonomisk handleevne over tid, må en ta utgangspunkt i opprinnelig budsjett, siden budsjett 2023 utgangspunkt i opprinnelig budsjett 2022. Grafen nedenfor viser merforbruk i styrbar drift de siste fem årene med utgangspunkt i opprinnelig budsjett, men justert for merutgifter knyttet til korona og lønnsveksten:



Merforbruk styrbar drift for 2022 er basert på et korrigert justert budsjett. For å ha realistiske budsjetter på virksomhetsområdene ble det foretatt budsjettjusteringer i tertialrapportene som følge av merforbruk Samfunnsutvikling og 24+. Disse justeringen er holdt utenfor, slik at merforbruk i styrbar drift blir i 2022 blir mest mulig sammenlignbare med tidligere år.

Som en ser er det til dels store merforbruk i det som blir omtalt som styrbar drift. For 2022 er det oppsummert høye strømpriser og behov innen hjemmetjenester utgjør det store merforbruket. I 2018 og 2019 var merforbruket i styrbar drift likt, mens det ble redusert noe i årene 2020 og 2021, primært grunnet korona. Erfaringene fra alle årene viser at endringer i behov hos brukere og flere brukere med tjenestebehov, gir store utslag økonomisk. I 2022 ble det igjen et vesentlig merforbruk i styrbar drift. Historisk høye strømpriser utgjør kr 7,9 mill. av merforbruket i styrbar drift. Av dette ble kr 6,56 mill. korrigert for i rammeøkning i løpet av året. Budsjettet til strømkostnader kommunale bygg og gatelys er justert opp fra 2023-budsjettet, og dette gir da en forutsetning for lavere merforbruk i styrbar drift i årene som kommer.

Også virksomhetsområde 24+ har vesentlig merforbruk i 2022 når en ser på den styrbare driften sammenlignet med opprinnelig budsjett. Virksomhetsområdet har i løpet av året fått økt rammen med kr 5,1 mill. som følge av merforbruk. Det er særlig innenfor hjemmetjenester at det har vært økning i behovene, noe som har gitt vesentlig merforbruk på virksomheten. De økte behovene i hjemmetjenestene er i noe grad justert fra 2023-budsjettet for å kunne ha mer realistiske budsjetter. Det er viktig at tjenestenivå og økonomiske rammer innenfor dette området har en sammenheng, for å få en styrbar drift som er i balanse.

For å ha en bærekraftig økonomi på lang sikt, er det viktig med en styrbar drift i balanse. Det gjør at kommunen kan fortsette å ha fokus på en realistisk økonomistyring i driften, og på den måte opparbeide en økonomisk robusthet over tid.

4 Avvik budsjett-regnskap

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

4.1 Fellesinntekter/fellesutgifter

| Ansvar | | Regnskap i år | Budsjett inkl. endring | Avvik |
|--------------|------------------------------|-----------------|------------------------|----------------|
| 17112 | Konsesjonskraft | -11 915 304,64 | -11 124 000 | -791 304,64 |
| 81111 | Skatter | -186 362 540,21 | -173 291 000 | -13 071 540,21 |
| 81121 | Eiendomsskatt | -32 797 450,37 | -33 000 000 | 202 549,63 |
| 82111 | Statlige rammetilskudd | -275 362 133,00 | -269 135 000 | -6 227 133,00 |
| 82131 | Statstilsk. Flyktninger | -16 541 158,00 | -17 837 000 | 1 295 842,00 |
| 82522 | Kompensasjonstilskudd | -1 919 512,00 | -1 800 000 | -119 512,00 |
| 91111 | Renter / omkostninger på lån | 14 175 826,46 | 15 642 000 | -1 466 173,54 |
| 91112 | Andre renter / omkostninger | -7 550 575,52 | -7 200 000 | -350 575,52 |
| 92111 | Avdrag på lån | 33 257 244,00 | 32 171 000 | 1 086 244,00 |
| 93111 | Disposisjonsfond | 2 787 000,00 | 2 723 000 | 64 000,00 |
| 93121 | Bundne driftsfond | 173 036,00 | 0 | 173 036,00 |
| 97111 | Overf.til kapitalregnskap | 2 300 000,00 | 2 300 000 | 0,00 |

- = merinntekt eller mindretgift

+ = mindreinntekt eller merutgift

Answaret 17112 Konsesjonskraft er knyttet til inntektene fra salget av kommunens konsesjonskraft, 39,886 413 GWh. I 2022 ble 39,2237 MWh av konsesjonskraften solgt til en fastpris på 41,9 øre/MWh. Oppnådd salgspris for konsesjonskraften i 2022 var den historisk høyeste kraftpris kommunen har oppnådd. En liten mengde, 668 MWh, har fysisk uttak og ble budsjettert til samme pris. Kjøpsprisen (OED-prisen) og innmatingskostnaden ble i budsjett antatt til 13,9 øre/MWh. Denne ble 0,9 øre lavere. Dette, sammen med merinntekter på kraften til fysisk uttak, gav noe merinntekter på konsesjonskraftområdet.

Nordre Land kommune har merinntekter på skatter sammenlignet med budsjett på vel kr 13 mill. i 2022. Nordre Land hadde en skattevekst på 14,9 % sammenlignet med inngangen i 2021. Kommune-Norges skatteinntekter økte med over 12,7 prosent eller vel 30 mrd. kroner fra 2021 til 2022. Dette står i sterk kontrast til opprinnelig skatteanslag for 2022 som la til grunn en nedgang på 2,5 prosent eller om lag 6 mrd. kroner. Merskatteveksten har vært særlig høy de siste to årene. Det spesielle er også at skatteveksten i både 2021 og 2022, så rart det enn høres ut, kan føres tilbake til samme inntektsår, nærmere bestemt inntektsåret 2021. Ved Stortingets behandling av statsbudsjettet ble det vedtatt en økning i utbytteskatten fra 2022. Dette førte til at mange skattytere tok ut ekstraordinært utbytte i

2021. Det ble bare i begrenset grad innbetalt tilleggsforskudd i 2021 for det ekstraordinære utbyttet, med den følge at skatten på dette utbyttet kom som innbetalt restskatt i 2022. Økte uttak av utbytter i 2021, kombinert med blant annet lave renter og dermed også lave rentefradrag, medførte også at kommunenes andel av samlet skatt fra personlige skatteyttere til alle skattekreditorer ble undervurdert i den løpende foreløpige fordelingen av skatteinntektene gjennom 2021. Dette resulterte i at kommuner og fylkeskommuner først fikk disse inntektene tilført ved det korrigerede fordelingsoppgjøret for 2021 i skatteinngangen for november i 2022. Det ble også fordelt mye midler til kommunesektoren ved avregningen av marginavsetningen.

Det er samtidig grunn til å merke seg at løpende innbetaling av forskuddstrekk og forskuddsskatt som vedrører inneværende inntektsår er redusert fra 2021 til 2022. Med andre ord er dette ikke et forhøyet nivå som videreføres fra 2022 til 2023.

Statlige rammetilskudd gav totalt en merinntekt sammenlignet med budsjett på kr 6,2 mill. Merinntektene er i hovedsak knyttet til ekstra skjønn og tilleggsbevilgninger som kompensasjon for kommunenes ekstra utgifter inkl. vaksinasjon og inntektsbortfall. Deler av økningen i rammetilskuddet ble fordelt mellom kommunene etter folketall 1.1.2022 og rammeøkning som skal dekke kommunens utgifter til vaksinasjon ble fordelt med et likt beløp pr innbygger.

Samlet sett hadde Nordre Land kommune merutgifter knyttet til korona ført på koronaobjekter i 2022 på kr 6,2 mill. I tillegg kommer inntektstap og andre utgifter samt redusert annen tjenesteproduksjon som følge av omdisponeringer mm, som ikke blir direkte regnskapsført. Nordre Land kommune mottak kr 7,3 mill. i koronakompensasjonsmidler gjennom inntektssystemet og dette er i noe grad er fordelt på ansvarene i tjenesteområdene, for å dekke merutgifter knyttet til korona som er ført på koronaobjektene. Det ble i starten av året 2022 signalisert fra statlig hold en usikkerhet knyttet til koronakompensasjonen til kommunene for 2022 og utformingen på den. I 1. tertialrapporten fikk virksomhetsområdene økte rammer tilsvarende merutgifter ført på koronaobjektene. Merutgifter hos 0-24 og 24+ knyttet til korona for 2. og 3. tertial ble dekket med inntektsføring av rammetilskudd på enhetene.

Statstilskudd flyktninger ble kr 1,2 mill. lavere enn justert budsjettet på fellesområdet. Budsjetterte inntekter ble oppjustert med kr 6,368 mill. i tertialrapportene igjennom året, i takt med mottak og bosetting av flyktninger. Samtidig ble kr 3,43 mill. av integreringstilskuddet inntektsført på virksomhetsområdene for å dekke merutgifter knyttet til flyktningestrømmen fra Ukraina, for å dekke opp merutgifter. Samlede inntekter fra integreringstilskudd ble derfor over budsjettet som lå på fellesområdet.

Inntekter knyttet til flyktninger avhenger både av antallet som bosettes inneværende år, i tillegg til tilskuddene som kommer for år 2 - 5 for allerede bosatte flyktninger. I 2022 ble det også, som følge av den ekstraordinære situasjonen knyttet til krigen i Ukraina, gitt kompensasjon for ubenyttede plasser sammenlignet med bosettingsvedtaket. Justert budsjettet for 2022 forutsatt at kommunen bosatte 38 flyktninger. I tillegg ble det i beregningen antatt at kommunen får tilskudd knyttet til ubenyttede plasser, for 27 flyktninger. Regulert budsjettet var da basert på 65 flyktninger, som kommunen var blitt anmodet om å motta i 2022. Nordre Land kommune har bosatt 54 flyktninger i 2022, alle fra Ukraina.

Renter og omkostninger knyttet til Nordre Land kommune sine lån i Kommunalbanken, KLP og Husbanken ble vel kr 1,4 mill. lavere enn justert budsjettet. Ved inngangen til 2022 hadde Norge en styringsrente på 0,5 %. Styringsrenten ble satt opp 3 ganger i løpet av året, og ved utgangen av 2022 hadde vi en styringsrente på 2,75 %. I tertialrapportene ble budsjettet til renter/omkostninger lån økt med kr 3,948 mill. Budsjettøkningen ble gjort etter beregninger med forutsetning om høyere renteøkning på høsten, mens økningen ble jevn med 0,25 %-poeng hver gang. Dette resulterte i noe mindreutgifter sammenlignet med budsjett.

Avdrag på lån er kr 1,1 mill. over budsjett og skyldes periodisering av avdrag på ordinære innlån. Ved budsjettering av avdrag foretas en beregning og noe avvik mot budsjett vil derfor kunne oppleves. Ser en renter og avdrag samlet er det et lite mindreforbruk sammenlignet med justert budsjett.

Avsetning til disposisjonsfond er kr 64.000,- høyere enn budsjettet på grunn av renter på de merkede disposisjonsfondene Grendehusfond og Kulturfond. Ellers er avsetningen i tråd med justert budsjett. Det betyr at den budsjettet avsetning til generelt disposisjonsfond på kr 4.584 mill. er gjennomført, og at det er avsatt kr 2,656 mill. til kraftfondet. Fondsavsetninger i tråd med budsjettet er viktig for å søke å bygge opp og opprettholde et disposisjonsfond som sikrer robusthet og økonomisk buffer til å møte økonomiske utfordringer eller ønskede politiske satsninger.

I 2022 ble det brukt kr 1,017 mill. av generelt disposisjonsfond på fellesområdet i løpet av året for å finansiere nødvendige løft knyttet til IKT-sikkerhet (kr 927.000,-) og en satsning på gratis mat i barnehagene i Nordre Land (kr 90.000,-). Det ble i tillegg vedtatt bruk av kraftfond kr 3,5 mill. av avsetningen i 2021 som del av dekningen av merutgifter til ekstraordinære strømpriser igjennom året.

4.2 Virksomhetene

| | | Regnskap i år | Budsjett inkl. endring | Budsjett opprinnelig | Avvik i NOK |
|--------------|------------------------|----------------|------------------------|----------------------|---------------|
| 111 | Politiske utvalg | 4 181 641,01 | 4 381 585 | 4 369 998 | -199 943,99 |
| 118 | Tilleggsbevilgninger | 73 437,00 | 172 000 | 172 000 | -98 563,00 |
| 119 | Lønnsporten | 1 734 624,11 | 6 357 542 | 8 870 000 | -4 622 918,01 |
| 12 | Organisasjonsutvikling | 34 435 585,45 | 36 472 892 | 36 113 002 | -2 037 306,48 |
| 17 | Næring | -16 329 814,64 | -15 824 000 | -15 824 000 | -505 814,64 |
| 18 | Kirke og trossamfunn | 5 113 002,00 | 5 140 000 | 5 140 000 | -26 998,00 |
| 19 | Pensjonsforhold | 20 356 205,00 | 0 | 0 | 20 356 205,00 |
| 22-33 | 0-24 | 151 366 788,92 | 153 200 083 | 153 265 000 | -1 833 294,39 |
| 36 | 24+ | 203 992 432,98 | 199 571 508 | 186 813 000 | 4 420 925,08 |
| 44 | Samfunnsutvikling | 70 938 754,37 | 67 068 356 | 59 534 925 | 3 870 398,57 |
| 45 | Selvkost | -8 022 393,56 | -7 112 966 | -7 416 925 | -909 427,50 |

- = merinntekt eller mindreutgift

+ = mindreinntekt eller merutgift

Området politisk styring inneholder utgiftene til de politiske organene, og området har mindreforbruk. Hovedårsaken til mindreforbruket er lavere tjenestefrikjøp/dekning av tap arbeidsfortjeneste enn budsjettet.

Lønnsporten fordeles enhetene etter inneværende års lønnsoppgjør. Den opprinnelige lønnsporten i 2022 ble beregnet basert på en forventet lønnsvekst inneværende år på 2,8 % med virkning fra 1. mai. Rammen for lønnsoppgjøret i 2022 ble 3,84 %, og lønnsporten ble derfor økt med kr 4 mill. i forbindelse med 1. tertialrapporten. Avsetningen til lønnsporten er en beregning, og for 2022 ble den avsatte potten større enn den reelle lønnsveksten i kommunen. En del av forklaringen på dette er at økningen i tilleggene på kveld, helg og natt innen tjenesteområdet 24+, har virkning fra 1.1.2023, men økningen er en del av lønnsveksten på 3,84 %. Derfor kommer de økte lønnsutbetalingen først fra januar 2023. Lønnsoppgjøret til organiserte i Utdanningsforbundet var ikke klart ved regnskapsavleggelsen, og lønnsøkningen for 2022 kommer til utbetaling i 2023. Det er derfor avsatt kr 1,67 mill. til disposisjonsfond av lønnsporten for 2022, for å dekke utbetalingen til de ansatte i Utdanningsforbundet i 2023 for lønnsveksten i 2022. Avsetningen er en beregning og gjort etter beste estimat basert på et lønnsoppgjør for Utdanningsforbundet på linje med øvrige kommunalt ansatte.

Organisasjonsutvikling har et regnskapsmessig mindreforbruk på kr 2 mill. Mindre forbruket kan i alle hovedsak relateres til vakanser, økte sykepengerefusjoner, IKT -lisenser grunnet forsinket oppstart av lisensbasert programvare, bolyst og digitalisering.

Området næring er kommentert under fellesinntekter og fellesutgifter.

Pensjonsforhold er fellesområdet der premieavviket inntektsføres, samt der avregningen av pensjon for hele kommunen regnskapsføres. Merutgifter på pensjonsområdet i 2022 ble kr 20,36 mill. Dette er i hovedsak knyttet til redusert bruk av fond (kommunens premieavviksfond) som følge av mindreforbruket for kommunen samlet sett. Siden kommunen samlet sett hadde et mindreforbruk, ble deler av bruk av fond til å dekke utgiftsføringen av premieavviket i KLP for 2021 strøket. Premieavviket for 2021 kr 32,18 mill. skulle dekkes av avsetningen i 2021, men kr 22,68 mill. ble stryket som følge av mindreforbruket. På den andre siden var det en positiv avregning på pensjon hos både KLP og SPK i 2022 på samlet kr 2,4 mill.

Tjenesteutvikling 0-24 har et mindreforbruk på om lag kr 1,8 millioner i forhold til justert budsjett. Mesteparten av mindreforbruket skyldes lavere kostnader til barnevern enn hva det ble budsjettet med, men det dreier seg også om sykelønnsrefusjon for langtidsfravær, udekkede vakter på grunn av mangel på vikarer samt vakante rådgiverstillinger. Innad i 0-24 har det vært krevende å holde skolens budsjett i balanse. Dette dreier seg primært om økte behov blant enkeltelever gjennom skoleåret, samt budsjett til skoleskyss sett opp mot behovet. Krigen i Ukraina har påvirket tjenesteutvikling 0-24 i stor grad i 2022. Helsesykepleiertjenesten, barnehage, skole og NAV har hatt merutgifter knyttet til håndtering av flyktningestrømmen. Ved avslutning av regnskapet er dette finansiert av inntekter fra mottatt integreringstilskudd. Det regnskapsmessige for tjenesteutvikling 0-24 i forbindelse med flyktningestrømmen er derfor i netto null.

Barnevern har samlet et mindreforbruk på kr 1,6 mill. sammenlignet med justert budsjett og kr 3,6 mill. sammenlignet med opprinnelig budsjett. I dette inngår noe mindreutgift på administrative ressurser ved

Gjøvik og Land barnevernstjeneste, samt lavere utgifter til barnevernstiltak enn estimert i budsjettforutsetningen.

Tjenesteutvikling 24+ har et samlet merforbruk på kr 4,4 mill. sammenlignet med justert budsjett ved årets slutt. Både etter 1. og 2. tertial ble det foretatt budsjettjusteringer, samlet kr 5,1 mill. Behovet for vikarer har vært økende, samtidig som kommunen opplever at det er mer krevende å rekruttere til de ulike avdelinger. Det har resultert i at kommunens medarbeidere i større grad enn tidligere har jobbet mere enn tidligere. Mangel på kvalifisert personell har også medført økt bruk av overtid for å sikre forsvarlige tjenester. Det har vært nødvendig å leie inn ekstra helsepersonell spesielt i hjemmetjenesten for å sikre fagkompetanse gjennom døgnet. Det er vesentlig høyere bruk av overtid i 2022 sammenlignet med tidligere år, innleie har vært nødvendig for å sikre forsvarlig drift. En krevende hovedferieavvikling i tillegg til de nevnte områdene, er det som gir vesentlig merforbruk i forhold til budsjett for Tjenesteutvikling 24+. For 2022 var det også budsjettert med for høye inntekter på ordningen med refusjon ressurskrevende tjenester sammenlignet med hva som ble resultatet.

Driftsregnskapet til Samfunnsutvikling for 2022 viser et merforbruk på kr 3,9 mill. sammenlignet med justert budsjett. Dette kommer til tross for oppjustering av budsjettet til kjøp av strøm i forbindelse med tertialrapportene med kr 6,56 mill. Strømprisene var høye i 2022, og ble høyere enn beregnet ved innberetning på tertialrapportene. Dette har påvirket flere av områdene innen samfunnsutvikling og gav merforbruk på kr. 2,8 mill. både innen eiendom og gatelys. De kommunale byggene er i stor grad varmet opp gjennom bioenergi, mens lys, maskiner og ventilasjon går på strøm. Det er i løpet av året gjort ENØK-tiltak for å redusere strømforbruket. Kultur har hatt stor aktivitet, og det har vært overforbruk. Dette knyttes i stor grad til kinodriften, som har hatt for få besøkende til at det har vært inntekt på filmvisningene, samtidig som det har vært utgifter knyttet til lønnsutgifter/ekstrahjelp.

Netto på ansvarene for selvkost viser et resultat på ca. 0,9 mill. bedre enn budsjettert. Dette resultatet bærer noe preg av gjennomførte årsdisponeringer til og fra selvkostfond. For selvkostområdene er det i 2022 negative resultater på de fleste områder, det var kun de små selvkostområde slamtømming og spredt avløp som hadde positive resultater. De største merutgiftene på selvkostområdene kom i Synnfjellet, der selvkost Synnfjell Øst vann hadde et underskudd på 1,96 mill. og Synnfjell Øst avløp hadde et underskudd på kr 3,5 mill. Høsten 2021 ble det innført tilkoblingsstans i Synnfjell, og alle vannkilder, resipienter og utslippstillatelser ble kartlagt. Karleggingen viste at de fleste anlegg krever oppgradering for å kunne øke antall påkoblede fritidsboliger. Det er nye tiltak etter vedtatt VA-plan i Synnfjell Øst som gir løsningen på kapasitetsutfordringen. For å kunne sette i gang med disse tiltakene må det på plass vedtak av flere reguleringsplaner, etterfulgt av inngåelse av utbyggingsavtale som sikrer felles finansiering av alle tiltakene mellom alle grunneierne og Nordre Land kommune. I påvente av dette vil tilkoblingsstansen være gjeldene. Konsekvensen av dette er at det ikke har vært tilkoblinger i 2022, noe selvkostområdet er avhengig av for å kunne ha et resultat i balanse. Dette gjør at selvkostresultatet er negativt, og ikke vil gå i positiv retning før det blir tilkoblinger i området igjen. Med dagens gebyrnivå og allerede gjennomførte investeringer, er det behov for ca. 40 årlige tilkoblingsgebyrer høy sats for å oppnå løpende balanse i selvkostområdene vann og avløp i fjellet. For å dekke opp forskutterte fremførbare underskudd over en 8 års-periode, trengs ytterligere ca. 14 årlige tilknytninger høy sats.

4.3 Investeringer

I 2022 ble det gjennomført flere investeringer, både innenfor vei, vann, avløp og eiendom. På Dokka ble det videreført flere investeringsprosjekter for å sikre en god vann- og avløpshåndtering. Disse prosjektene har vært planlagt lenge, og bedrer forholdene til drift og vedlikehold av ledningsnettets samt sikrer en stabil og god vann- og avløpsløsning for abonnentene. Ledningsnettets i området rundt Tonvegen og Konglevegen på Dokka er ferdigstilt, mens det står igjen noe asfaltering som er planlagt i 2023, før prosjektet kan avsluttes. Prosjekt i Moskauglinna ble sluttført i 2022, mens prosjekt i Villavegen og Furuvegen ble påstartet i 2022 og fortsetter i 2023. I Torpavegen ble det lagt utstikk, og asfaltert etter gjennomført vann- og avløpsprosjekt.

Etter ferdigstilling av Torpa barne- og ungdomsskole i 2021, skal løsning for parkering avklares og gjennomføres. Det har det vært jobbet mye med å finne en god løsning, og prosjektet vil gjennomføres i 2023.

Tiltak knyttet til boligsosial handlingsplan har vært planlagt i lengre tid. I 2022 ble det gjennomført flomkartlegging av et aktuelt område, som viste at store areal i Dokka sentrum er innenfor flomsone. Dette vil påvirke utviklingen av Dokka sentrum videre, særlig knyttet til bygg som har strenge sikkerhetskrav. Det har derfor i 2022 vært jobbet med å finne andre mulige areal for løsninger knyttet til den boligsosiale handlingsplanen.

I eiendomsavdelingen har fokus i 2022 vært bedring av kommunens driftsovervåking av kommunale bygg for å sikre en bedre drift, og ENØK-tiltak. Det er gjennomført kartlegging av kirkene i kommunen, som gir informasjon om standard på byggene og anslått kostnad for gjennomføring av tiltak. I Åmødt kirke ble det installert varmeovner, og parkering og adkomst for Vølstad kirke sto ferdig i 2022. Ombyggingsprosjektet for Lokstallen har gått over flere år og er gjort i flere etapper, og nærmer seg ferdig. Av de planlagte tiltakene står det kun igjen ventilasjonsløsning, som blir ferdigstilt i 2023. På Landmo omsorg- og rehabiliteringssenter har det siden 2018 vært prosjekt for pasientrom og oppholdsareal. Her ble de planlagte investeringene for 2022 gjort, og det står fortsatt igjen gjennomføring av deler av prosjektet.

I Synnfjell Øst har det vært lite aktivitet knyttet til gjennomføring av større investeringer i 2022. Bakgrunnen for dette er at det har blitt jobbet med ferdigstilling av private reguleringsplaner og kommunale VA-planer for området, samtidig som det har vært forhandlinger om utbyggingsavtaler som skal gjøre at de nye nødvendige tiltakene er økonomisk sikret. Det er gjennomført detaljprosjektering av nytt høydebasseng på Klevmosæterhøgda, som skal sikre vannforsyning til store deler av kjerneområdet. I området er det også gjennomført noen utbedringer av veiene, blant annet med masseutskifting og bærelag.

5 Avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningen

Fra årsberetningen for 2020 var det et nytt krav om rapportering i årsberetningen på områder der regnskapet avviker fra de forutsetningene som budsjettet bygger på. Årsaken skal forklares. 2022 har som de to forutgående årene, vært et svært spesielt år i kommune-Norge. Året startet med Covid-19 restriksjoner før landet ble åpnet og alle skulle leve som normalt fra slutten av februar 2022. Det medførte en god del smitte i samfunnet. Smitteoppblomstring som resulterte i utfordringer i tjenestene, ble avløst av nye utfordringer. Morgenen den 24. februar 2022 startet Russlands invasjon av Ukraina og en krig i Europa ble et faktum. En konsekvens av denne krigen er flyktningestrømmen i Europa, hvor flyktninger også kommer til Norge og Nordre Land kommune. Som følge av flyktningestrømmen og anmodning om å ta imot flyktninger fra Ukraina ble det brukt store ressurser på å forberede mottak av flyktninger, herunder koordinering og samordning av tjenesteapparatet og mellom de forskjellige tjenestene.

Budsjettet for 2022 ble lagt uten å budsjettere med forventede merutgifter knyttet til både pandemien og flyktningestrømmen. I forhold til pandemien ble det gjort med bakgrunn i at vi ved budsjettleggelsen ikke hadde noen muligheter for å vite hvordan covid-19 pandemien ville påvirke oss i 2022, samt at staten lovet kompensasjon. Sammenlignet med ved budsjettleggelsen, medførte gjenåpningen av samfunnet en god del smitte i avdelingene på institusjon og i hjemmetjenesten som resulterte i et høyt sykefravær over en lengre periode. Behovet for vikarer har vært økende, samtidig som kommunen opplever at det er mer krevende å rekruttere til de ulike avdelinger. Det har resultert i at kommunens medarbeidere i større grad enn tidligere har jobbet mere enn tidligere. Mangel på kvalifisert personell har også medført økt bruk av overtid for å sikre forsvarlige tjenester. Det er vesentlig høyere bruk av overtid i 2022 sammenlignet med tidligere år, da innleie har vært nødvendig for å sikre forsvarlig drift.

Som følge av flyktningestrømmen og anmodning om å ta imot flyktninger fra Ukraina, har det blitt brukt store ressurser på å forberede mottak av flyktninger og det ble satt inn flere ressurser i mange tjenester. Det ble opprettet eget prosjekt for økonomisk oversikt og kontroll på utgiftssiden. Med flere flyktninger, ble også inntektssiden med integreringstilskuddet vesentlig høyere enn budsjettet. Ved avslutning av regnskapet ble merutgiftene finansiert av inntekter fra mottatt integreringstilskudd. Det regnskapsmessige for virksomhetene i forbindelse med flyktningestrømmen er derfor i netto null.

Ved budsjettleggelsen for 2022 ble det vedtatt salderinger innenfor Tjenesteområdet 24+ som innebar en reduksjon på inntil 22 sykehjems/heldøgns bemannede plasser i løpet av budsjettårene 2022 og 2023. Omstillings- og endringsarbeidet er krevende, da det parallelt med dette skal ytes forsvarlige tjenester. Det er nødvendig å sikre gode prosesser, med tilstrekkelig informasjon og til rett tid. En avdeling på Landmo ble lagt ned i november. Med dette var omstillingsarbeidet knyttet til budsjettvedtaket i 2022 som gjaldt både 2022 og 2023, gjennomført i sin helhet i 2022. Tiltaket innebærer en dreining fra institusjonstjenester til hjemmetjeneste for å gi innbyggerne muligheten til å kunne bo lengre hjemme. Det vil medføre endringer i tjenestetilbud og lokalisering av tjenestetilbud for enkelte tjenestemottakere, blant annet ved at flere vil motta tjenester i eget hjem. Tjenestene i 24+ har

startet på et stort og langvarig utviklingsarbeid for å møte de demografiske utfordringene kommunen nå står i, og dette arbeidet kan nå fortsette med nye prosjekter.

Som følge av mindreforbruk i regnskapet ble bruk av premieavviksfond redusert i regnskapsavslutningen som pliktig strykning. Med denne lovmessige tilbakeføringen blir føringene knyttet til premieavviket ikke i tråd med de politisk vedtatte budsjettet for 2022, der det skal brukes fjorårets avsetning til premieavviksfond i sin helhet for å dekke utgiftsføringen av premieavviket i årets regnskap. Men det er da totalt sett andre inntekter i regnskapet som er tilstrekkelige til å dekke utgiftsføringen som var budsjettert med dekket av disposisjonsfond.

7 Etikk

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

Gjennomgang av etiske retningslinjer er en del av sjekklisten som ledere skal benytte ved nytilsetninger, slik at alle ansatte skal bli gjort kjent med retningslinjene. Etiske retningslinjer skal revideres i 2023.

Innen helse og omsorg er det lokale kommunale etikkarbeidet organisert inn i et regionalt nettverk; Etikknnettverk Innlandet. Etikknnettverket er kommunenes nettverk for kompetanseheving, erfaringsutveksling og koordinering av aktiviteter innen systematisk etikkarbeid i helse- og omsorgstjenestene og er forankret i nasjonale satsinger for helse- og omsorgstjenesten. Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Innlandet har ansvar for koordinering av nettverket. Målet er å bidra til kvalitetsforbedring i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Kommunen utpeker to kontaktpersoner; en administrativ leder og en i klinisk arbeid, som skal være pådrivere for etisk kompetanseheving for ansatte/kollegaer. Nettverket gir tilbud om digital etikkreleksjon siste onsdag i måneden på Teams, metodekurs for etikkveiledere og metodekurs for ledere.

Etikk er i fokus i flere nasjonale føringer. Blant annet anses etisk refleksjon som metode for å nå målene i Stortingsmelding nr. 15: «Leve hele livet»- En kvalitetsreform for eldre. Etikknnettverket ønsker å bidra til at de kommunale tjenestene utvikles i tråd med dette.

Institusjonstjenester vil fra 2023 starte opp med systematisk etisk refleksjon i alle avdelinger. Det er planlagt kursdag med regional rådgiver for etikksatsningen i februar 2023, der tema skal være: Hva er etikk? Og hvorfor skal vi drive med det? To ressurspersoner fra hver avdeling tar kurs i 6-trinns modellen for etisk refleksjon, og gjennomfører etisk refleksjon en gang pr. måned etter en strukturert metode.

Refleksjonsgruppene gjør at helsepersonell sammen får reflektere rundt hendelser og situasjoner for å styrke sin kompetanse, bli hørt og få bidra inn i et forbedringsarbeid. Systematisk etisk refleksjon i tjenesten er kvalitetsforbedring nær brukerne. Leder og ansatte gir tilbakemelding på at det er meningsfullt å jobbe med etisk refleksjon tett på praksis. Det gjør dem bedre rustet til en arbeidshverdag som ofte kan by på utfordringer, både faglig og mellommenneskelig.

Det foregår i det daglige etiske refleksjoner også i de andre tjenester uten at dette er satt i system.

8 Redegjørelse for arbeidet for likestilling og mot diskriminering

Rekruttering

- Etter tilsettingsprosedyren skal det utarbeides stillingsanalyse for ledige stillinger. Denne stillingsanalysen skal inneholde blant annet formell kompetanse/realkompetanse og personlige egenskaper som er nødvendig i stillingen. Denne analysen skal være et verktøy i forhold til å fokusere på den nøkkelkompetansen som er nødvendig i stillingen, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder osv.
- I alle stillingsutlysninger står følgende tekst: Vi ønsker et arbeidsmiljø preget av mangfold, og at våre ansatte skal gjenspeile befolkningen forøvrig. Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss uansett alder, funksjonsevne, kjønn, eller minoritetsbakgrunn.
- Etter tilsettingsprosedyren skal tillitsvalgte inviteres til alle jobbintervjuer og skal tas med på råd i utvelgelse av kandidater til intervju.
- Nordre Land Kommune har i sin tilsettingsprosedyre nedfelt at det bør etterstrebes at kvalifiserte søkere av begge kjønn, andre nasjonaliteter og personer med nedsatt funksjonsevne blir vurdert og invitert til intervju.
- Vår intervjuguide minner lederne om:
 - at arbeidsmiljøloven setter begrensninger i forhold til å spørre om kandidatens helse. Det er kun adgang til å ta opp de helseforhold som er nødvendig for å utføre stillingens arbeidsoppgaver.
 - at diskrimineringslovgivningen gir føringer for hva vi innhenter av opplysninger om kandidaten. Det kan derfor ikke under intervju eller på annen måte, innhentes opplysninger om religiøse eller kulturelle spørsmål, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, politiske spørsmål, fagforeningstilknytning, graviditet, adopsjon eller planer om å få barn.



- I tråd med Hovedtariffavtalen § 2.2 skjer tilsetninger i ledige stillinger etter kvalifikasjonsprinsippet. Dette dokumenteres i eget punkt i tilsetningsvedtak. Kvalifikasjonsprinsippet skal sikre at tilsetting i offentlige stillinger skjer på en saklig måte der utenforliggende forhold ikke er med og avgjør hvem som får tilbud om tilsetting. Saklig og ryddig vurdering av formell utdanning, tidligere praksis og personlig skikkethet sett i forhold til de kravene og forventningene som er gitt i utlysningen, skal avgjøre hvem som er best kvalifisert for stillingen. Stillingsanalysen nevnt over er hjelpeverktøy i denne sammenheng.
- Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.
- Nordre Land kommune deltar i prosjektet Menn i helse. Dette er et arbeidsrettet tiltak for menn mellom 25-25 år. Deltakerne tilbys et komprimert utdanningsløp på minst 2,5 år fram til fagbrev som helsefagarbeider.

Lønns- og arbeidsvilkår

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



Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Tilsetninger i ledige stillinger i Nordre Land kommune skjer etter kvalifikasjonsprinsippet. (Se punkt under rekruttering).
- Det er nedfelt i rutinene for tilsetting at uønsket deltid alltid skal vurderes før ekstern utlysning. Arbeidsgiver skal etter Hovedtariffavtalen drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte årlig. Drøftinger om utlysningspraksis deltidsstillinger ble sist drøftet på overordnet nivå 05.11.2021. I tillegg foretas drøftinger med plasstillitsvalgte ved den enkelte tilsettings sak.
- Mal for tilsetningsvedtak oppdateres 01.01.2023 for å ivareta arbeidsmiljølovens nye dokumentasjonskrav, hvor behovet for en deltidsansettelse begrunnes. Formålet med lovbestemmelsen er å motvirke rutinemessig bruk av deltidsansettelse. Dokumentasjonsplikten blir da ifølge departementet et virkemiddel for å realisere målsettingen om at heltid skal være hovedregelen.
- Alle ledige stillinger legges åpent på kommunens hjemmeside slik at alle ansatte har mulighet for å følge med på og søke på ledige stillinger. Sosiale medier blir også brukt for å spre stillingsutlysningene mest mulig. Interne utlysninger bekjentgjøres i tillegg på ansattgruppe på Facebook og på arbeidsplassene.
- Digitalt kurs om pensjon og pensjonsrettigheter ble gjennomført som digital samling 2022. Kurs med fysisk møte er planlagt i mars 2023, hvor ansatte født i 1962 eller før inviteres.
- Det ble høsten 2019 vedtatt nytt reglement for administrasjonsutvalget i Nordre Land kommune. En av oppgavene til administrasjonsutvalget er å vedta en arbeidsgiverstrategi, som blant annet skal omfatte inkludering, likestilling og heltid/deltidsproblematikk. Administrasjonsutvalget er også kommunens likestillingsutvalg. Arbeidsgiverstrategi 2020-2024 ble vedtatt i administrasjonsutvalget 21.02.2020, hvor likestilling og inkludering er 1 av 5 satsningsområder.
- Nordre Land kommune ønsker å stimulere til høy realkompetanse som er tilpasset tjenestens behov. Det skjer ved rekruttering, etterutdanning/kurs og ulike læreprosesser på arbeidsplassen. Læreprosessene på arbeidsplassen skjer i det kontinuerlige forbedringsarbeidet ved hjelp av f.eks. kollegalæring, planlagte læringstiltak og ved rapportering og lukking av avvik. Formalkompetansen/fagkompetansen skal beskrives i avdelingenes kompetanseplaner.
- Det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med alle faste ansatte årlig. Medarbeidersamtalen tar for seg oppfølging fra forrige samtale, ansvar og oppgaver, bruk av kompetanse og kompetanseutvikling, arbeidsmiljø og plan for utvikling i stillingen.



Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

- Nordre Land kommune har siden 2018 hatt rutiner for det vi kaller bemanningsmøter i HR avdelingen, hvor alle ledige stillinger skal meldes inn til dette ukentlige møtet. Hensikten med bemanningsmøte er å sikre det overordnede arbeidsgiveransvaret, slik at vi kan ivareta helheten i organisasjonen og sikre at lovbestemte fortrinn til stillinger ivaretas på tvers av tjenester. F.eks. vil dette være aktuelt der ansatte kan ha behov for omplassering av helsemessige årsaker eller står i overtallighetssituasjon. Alle hovedtillitsvalgte og toppledere får sakliste i forbindelse med bemanningsmøte. En representant fra arbeidstakerorganisasjonene deltar i drøfting med HR i etterkant av møtet, men alle hovedtillitsvalgte kan uttale seg uavhengig av dette.
- Det blir innvilget fri til amming i tråd med arbeidsmiljølovens og Hovedtariffavtalens bestemmelser.
- Det ble i 2020 utarbeidet elektronisk søknadsskjema for omsorgspermisjon etter arbeidsmiljølovens §10-2(4). Arbeidsgiver strekker seg langt for å kunne imøtekomme slike søknader.
- Det er nedfelt i kommunens permisjonsreglement at det for feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager, som ikke er offisielle etter norsk kalender, gis permisjon uten lønn inntil 2 dager per år, jf. Trossamfunnsloven § 18.
- Nordre Land kommune er med i prosjektet «Menn i helse» og hadde ved oppstart i 2022 tre deltakere i dette tiltaket. «Menn i Helse» er samarbeidsprosjekt mellom NAV, kommunene, fylkeskommunen, KS og Helsedirektoratet. Målgruppen for Menn i helse er arbeidssøkende menn mellom 25-55 år. Deltakerne får tittelen helserekrutt under utdanningsløpet og tittelen helsefagarbeider etter bestått fagprøve. Det tilbys et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider. Menn i helse-satsningen vil også fortsette i 2023. Nytt kull skal starte opp i mars 2023. Nytt for 2023 vil være at kvinner i målgruppen også kan søke.
- Vi tilbyr språkplasser og praksisplasser f.eks. i samarbeid med NAV, som kan være veien videre til ordinært arbeid for den enkelte. Vi har også avtale med NAV om tiltaksplasser for varig tilrettelagt arbeid. Pr. 31.12.2022 hadde vi 3 slike varige tiltaksplasser.

Øvrig

- Nye rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, herunder mobbing og trakassering, diskriminering, ble vedtatt i november 2019. Rutinen skal blant annet ivareta at varsleren opplever det som trygt og nyttig å varsle.
- Elektronisk avvikssystem ble innført i 2019.
- Arbeid med utenforskap er et satsningsområde i 2022, hvor det skal være felles regionalt samarbeid om tiltak og planer som skal fremme inkludering av barn, unge og voksne i samfunn, utdanning og arbeid.



- Et omfattende lederutviklingsprogram ble iverksatt i 2022. LEDPRO (ledelse av prosesser) i regi av Høgskolen i Innlandet ble tilrettelagt for om lag 40 ledere i kommunen. Programmet videreføres i 2023.
- Nordre Land kommune har nedfelt policy for å hindre mobbing og trakassering i Etsiske retningslinjer.

Stillingsstørrelse og tilsetningsforhold pr. 31.12.2022

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|--------|------|--------|
| Antall ansatte med >1% stilling (inkl. lærlinger) | 719 | 725 | 738 |
| Antall kvinner | 579 | 580 | 596 |
| %-andel kvinner | 80,5 % | 80 % | 80,5 % |
| Antall menn | 140 | 145 | 142 |
| %- andel menn | 19,5 % | 20 % | 19,5 % |

| Kjønnsfordeling midlertidig ansatte med >1% stilling (inkl. lærlinger) (Ikke medregnet ringevikarer/tilkallingsvikarer) * | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|--------|------|--------|
| % andel kvinner | 90,5 % | 82 % | 83,5 % |
| % andel menn | 9,5 % | 18 % | 16,5 % |

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

| Pr. 31.12.20xx Fast ansatte Gjennomsnittlig stillingsstørrelse | Menn 2022 | Menn 2021 | Menn 2020 | Kvinner 2022 | Kvinner 2021 | Kvinner 2020 |
|---|------------------|------------------|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Sykepleier/spesialsykepleier | 64,4 % | 78,93 % | 71,35 % | 78 % | 81,66 % | 81,68 % |
| Fagarbeidere, hjelpleiere, spesialhjelpepleiere, helsefagarbeidere | 86 % | 89,82 % | 88,64 % | 68,5 % | 70,47 % | 70,91 % |
| Assistent og pleiemedarbeidere | 47 % | 42,11 % | 46,88 % | 47 % | 41,27 % | 41,15 % |
| Lærerstilling skole (Ikke kartlagt i 2020) | 98,5 % | 98,57 % | | 90,6 % | 93,88 % | |

- Av 225 fagarbeidere er det 28 kvinner med 100 % stilling og 20 menn med 100 % stilling.
- Av 60 sykepleiere/spesialsykepleiere er det 11 kvinner som er innmeldt med 100 % stilling og 1 mann som er innmeldt med 100 % stilling.
- Av 26 pedagogiske ledere i barnehage er alle menn innmeldt i 100% stilling, mens 61,5 % av kvinnene er innmeldt i 100% stilling. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for pedagogiske ledere er:

94%. 100% for menn og 93% for kvinner.

- Blant lærere/undervisningspersonell har 82% av mennene har 100% stilling, mens 71% av kvinnene har 100% stilling.

I vedlegget til årsberetningen ligger tabeller over heltid- og deltid i Nordre Land kommune, samlet og fordelt på kjønn (tabell 9 a, b og c).

Stillingsfordeling kjønn

Alle stillinger (faste og midlertidige) mellom 1% - 100% pr. 31.12.2022. Lokal statistikk.

| Stilling | Menn | Kvinner | Total |
|----------------------------------|------|---------|-------|
| 6014 Arbeider | 3 | 0 | 3 |
| 6185 Helsesøster | 0 | 5 | 5 |
| 6190 Hjemmehjelp | 0 | 3 | 3 |
| 6332 Assistent barnehage | 0 | 7 | 7 |
| 6455 Vernepleier | 2 | 12 | 14 |
| 6508 Barnevernpedagog | 0 | 1 | 1 |
| 6541 Vaktmester | 4 | 0 | 4 |
| 6559 Konsulent | 3 | 11 | 14 |
| 6572 Assistent | 2 | 14 | 16 |
| 6583 Pleiemedarbeider | 11 | 48 | 59 |
| 6599 Spesialkonsulent | 0 | 2 | 2 |
| 6675 Miljøterapeut | 0 | 5 | 5 |
| 6684 Miljøarbeider | 0 | 3 | 3 |
| 6685 Miljøveileder | 0 | 7 | 7 |
| 6709 Barnehagelærer | 0 | 4 | 4 |
| 6814 Musikk/kultursk.lære | 3 | 3 | 6 |
| 6816 Musikk/kulturarbeid. | 0 | 1 | 1 |
| 6863 Sekretær | 0 | 4 | 4 |
| 6912 Servicemedarbeider | 3 | 0 | 3 |
| 6986 Fagarbeider m.Særald | 2 | 7 | 9 |
| 7003 Arbeidsleder | 5 | 1 | 6 |
| 7004 Arbeidsleder m/særaldersgr. | 4 | 0 | 4 |
| 7024 Barnepleier | 0 | 4 | 4 |
| 7066 Fysioterapeut | 0 | 1 | 1 |
| 7076 Helsefagarb./Hjelpepleier | 11 | 100 | 111 |
| 7174 Sykepleier | 2 | 59 | 61 |
| 7196 Kontormedarbeider | 0 | 1 | 1 |
| 7210 Renholder | 1 | 18 | 19 |
| 7237 Brannkonstabel | 10 | 0 | 10 |
| 7451 Leder (adm) | 1 | 3 | 4 |

| | | | |
|---|----|----|-----|
| 7453 Fagleder | 0 | 6 | 6 |
| 7517 Fagarbeider | 22 | 86 | 108 |
| 7522 Spesialpedagog | 0 | 2 | 2 |
| 7523 Spesialsykepleier | 1 | 6 | 7 |
| 7531 Saksbehandler | 0 | 4 | 4 |
| 7534 Sosionom | 0 | 1 | 1 |
| 7617 Spesialfysioterapeut | 1 | 4 | 5 |
| 7637 Pedagogisk leder | 3 | 26 | 29 |
| 7666 Lærling | 1 | 7 | 8 |
| 7681 Spesialhjelpepleier | 0 | 6 | 6 |
| 7710 Annes stilling med krav om spes.utd. | 0 | 3 | 3 |
| 7712 Still.m/krav masterg | 0 | 1 | 1 |
| 7718 Fagarbeider m/fagskoleutd | 1 | 6 | 7 |
| 7719 Fagarb.m/fagsk.utd.særaldersgrense | 1 | 16 | 17 |
| 7730 Stilling m/ krav om 4-årig spes.utd+1år | 0 | 1 | 1 |
| 7732 Annen stilling krav 3 årig U/H-utdanning | 1 | 0 | 1 |
| 7960 Underv.stilling u/godkj.utd. | 0 | 1 | 1 |
| 7961 Lærer | 1 | 2 | 3 |
| 7962 Adjunkt | 4 | 17 | 21 |
| 7963 Adjunkt m/tilleggsut | 7 | 33 | 40 |
| 7965 Lektor | 1 | 4 | 5 |
| 7966 Lektor m/tilleggsutd | 0 | 1 | 1 |
| 8084 Ingeniør | 7 | 2 | 9 |
| 8209 Jordmor | 0 | 2 | 2 |
| 8530 Rådgiver | 7 | 11 | 18 |
| 9430 Øverste adm.leder | 1 | 0 | 1 |
| 9440 Kommunalsjef | 3 | 3 | 6 |
| 9451 Leder/virksomhetsleder | 4 | 4 | 8 |
| 9454 Leder | 1 | 18 | 19 |
| 9455 Leder,kap 3.4.3 m/særaldersgr. | 0 | 2 | 2 |
| 9456 Leder/virksomhetsleder kap 3.4.2 m/særal | 1 | 0 | 1 |
| 9951 Rektor/virksomhetsleder | 2 | 0 | 2 |
| 9954 Ass.rektor/undervisningsinspektør | 1 | 5 | 6 |

Se vedlegg for statistikk på prosent av antall kvinner og menn i ulike sektorer i Nordre Land kommune (tabell 5).

Lønn

Nordre Land kommune har for 2022 innhentet statistikkpakke fra KS som er hentet fra PAI-registeret. (PAI-registeret er et register med lønns- og personalopplysninger om samtlige ansatte i kommunal sektor. Alle data samles i en egen database, kalt PAI-registeret. PAI står for personaladministrativt informasjonssystem). Vi legger ikke ut statistikk basert på færre enn 5 årsverk, for å ivareta personvern hensyn. Statistikk som inneholder færre enn 5 årsverk legges ikke ut offentlig, men brukes internt i virksomheten i forbindelse med arbeidet med lokal lønnspolitikk og likestilling i 2023. Vi har som vanlig også produsert noe egen statistikk som hentes fra Visma HRM.

Lokalt produsert statistikk

I lønnskapittel 4 hvor det er sentrale forhandlinger vil lønnsforskjeller i all hovedsak dreie seg om ulik ansiennitet og utdanningsnivå. Kommunen har derfor valgt å se på de lønnskapitlene (kapittel 3 og 5) hvor det kun er lokal lønnsdannelse, selv om det er mange ulike årsaker til lønnsforskjeller. Dette kan henge sammen med f.eks. type stilling, kompleksitet i stillingen, ansvar, resultater og kompetanse, rekrutteringssituasjonen, slik at stillinger ikke er automatisk sammenlignbare.

| Differanse gjennomsnittlig årslønn i prosent. | |
|---|-----------------|
| Lønnskapittel 5 (f.eks. ingeniører og ulike rådgivere, eksl. leger og psykolog)* Pr. 31.12.2018 | Kvinner + 14 % |
| Pr. 31.12.2019 | Kvinner + 6 % |
| Pr. 31.12.2020 | Kvinner + 7 % |
| Pr. 31.12.2021 | Kvinner + 10 % |
| Pr. 31.12.2022 | Kvinner + 3,4 % |
| * I denne gruppen er andelen med høyskole og akademisk utdanning høyest blant kvinnene. | |
| Ledere i kode 9440, 9451/9456, 9951 (kommunalsjef, virksomhetsleder, rektor) Pr. 31.12.2020 | Kvinner – 0,7 % |
| Pr. 31.12.2021 | Kvinner -3 % |
| Pr. 31.12.2022 | Kvinner + 4 % |

Tall fra KS statistikkpakke

Lønnsforhold justert for ulike faktorer. Nordre Land kommune. Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn.

Tall pr. 1.12.2020, 1.12.2021 og 1.12.2022.

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

| Justert for | Årstall | | | | | |
|-----------------|---|---------------------------------------|---|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | Kvinnens månedsførtjeneste i prosent av menns | Kvinnens grunnlønn i prosent av menns | Kvinnens månedsførtjeneste i prosent av menns | Kvinnens grunnlønn i prosent av menns | Kvinnens månedsførtjeneste i prosent av menns | Kvinnens grunnlønn i prosent av menns |
| Ujustert | 95,3 | 94,6 | 94,9 | 94,9 | 94,9 | 95,2 |
| Alder | 95,3 | 94,6 | 94,9 | 94,9 | 94,9 | 95,2 |
| Stillingsgruppe | 100,7 | 102,0 | 100,0 | 102,0 | 99,2 | 101,2 |
| Stillingskode | 100,9 | 102,0 | 100,7 | 102,1 | 99,8 | 101,3 |
| Utdanning | 95,8 | 96,1 | 95,5 | 97,8 | 95,7 | 98,0 |

For mer detaljert statistikk, se vedlegg tabell for gjennomsnittlig månedsførtjeneste, grunnlønn og variabel overtid pr. månedsverk.

Foreldrepermisjon

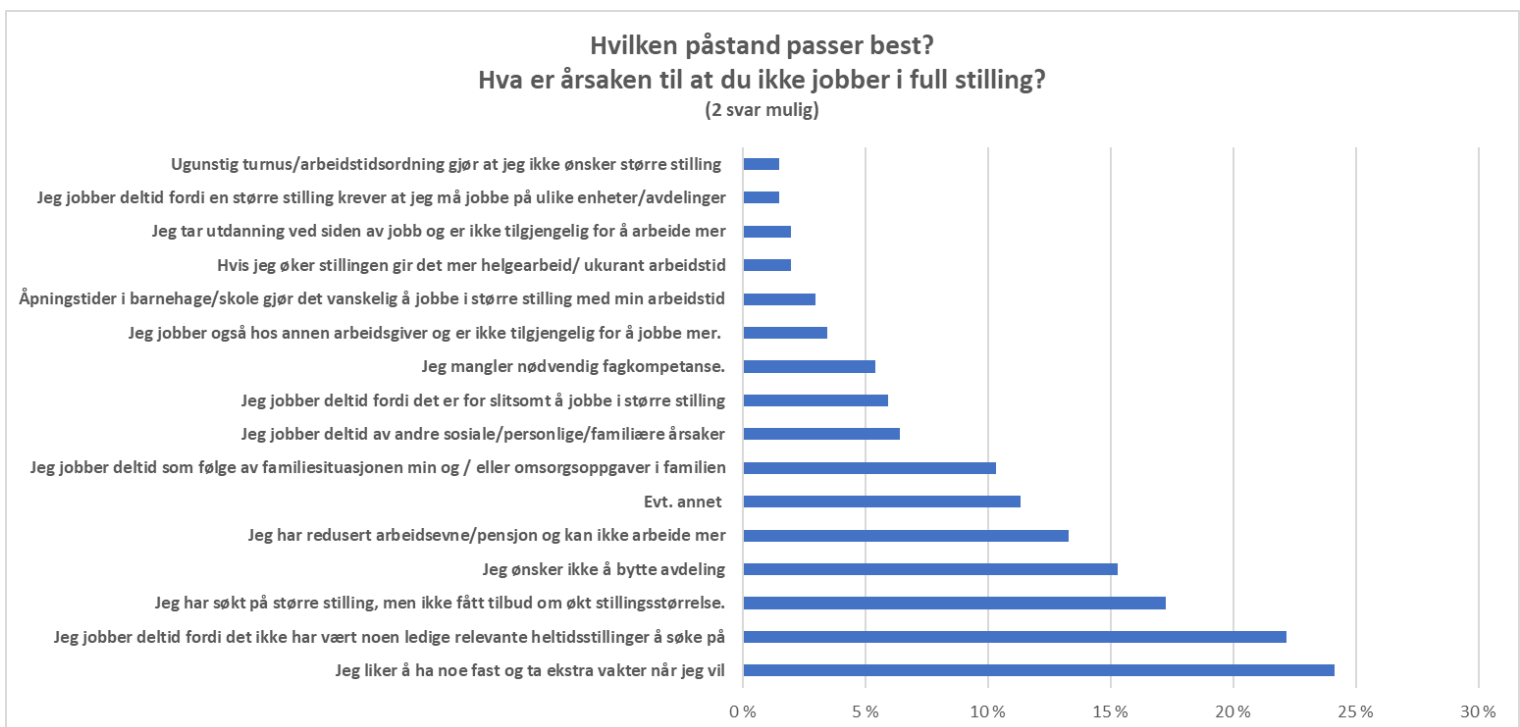
- Det ble i 2022 tatt ut 605,5 uke med foreldrepermisjon. 71 av disse ble tatt ut av menn. Dette utgjør 11,7 %.
- Det ble i 2021 tatt ut 723 uker med foreldrepermisjon. 63 av disse ukene ble tatt ut av menn. Dette utgjør 9%.
- Det ble i 2020 tatt ut 3206 dager med foreldrepermisjon. 417 av disse dagene er tatt ut av menn. Dette utgjør 13 % av dagene.

Kartlegging uønsket deltid

Høsten 2021 ble det planlagt og utarbeidet spørreskjema for kartlegging av uønsket deltid. Hovedtillitsvalgte har vært med i drøftinger. I denne sammenheng ble definisjonen av ufrivillig deltid i §

26 i likestillings- og diskrimineringsloven lagt til grunn: «Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.» Selve gjennomføringen av undersøkelsen ble utsatt fra desember 2021 til januar 2022. Undersøkelsen ble behandlet anonymt og skal brukes som bakgrunn for overordnet arbeid på systemnivå.

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



I forbindelse med arbeidet med uønsket deltid ble det i malen for medarbeidersamtalen fra 01.01.2022 gjort endringer, slik at den nå inneholder spørsmål om ufrivillig deltidsarbeid. Malen er oppdatert med følgende formuleringer:

- Har du mulighet til og ønsker å jobbe i større fast stilling?
- Hva er årsaken til at du jobber deltid? (Handler det om arbeidssituasjonen, stillings art, privatlivet eller en kombinasjon?)
- Under dette punktet kan det være lurt med en forventningsavklaring i forhold til muligheten/forutsetningen for økt stilling. Aktuelle temaer kan være behov for økt kompetanse (f.eks. ta fagbrev), jobbe i flere avdelinger, har den ansatte forsøkt å søke på større/andre stillinger, interesse for andre turnusordninger etc.



(Det er ikke i alle stillinger det vil være mulig med større stilling fordi behovet i kommunen ikke er større).

- KS Innlandet har invitert kommunene i Innlandet til et program; Innovativ bemanningsledelse - Rusta for Framtida? Dette handler om nytenkning og innovasjon i forhold til oppgaveløsning, arbeidsplanlegging og turnus. Dette skal gi inspirasjon til å jobbe med medarbeiderskap på nye måter. Hvordan skal vi best mulig bemanne helsetjenesten fremover? Målet er å øke forståelsen hos ansatte og ledere om at vi fremover må yte tjenester på nye og andre måter enn vi gjør i dag, herunder at også flere må jobbe i større stillinger. Nordre Land deltar i prosjektet som startet i januar 2022.
- Gjennom KS prosjektet har Tjenesteutvikling 24+ valgt å prøve ut årsturnus i to avdelinger; Soltun/Eirtun og Hjemmetjenesten Torpa. Oppstart vil først skje fra desember 2023, men det jobbes godt med planleggingen og forberedelsene til overgangen til årsturnus. Årsturnus gir muligheter for å øke stillingsstørrelser til de i ufrivillig deltid, lette arbeidet med turnusplanlegging og kan gi større fleksibilitet for den enkelte.

Vedlegg

Statistikk til kapitlet som stillingsstørrelser og tilsetningsforhold pr 31.12.2022

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

Antall stillinger, ansatte og årsverk. Tall per 01.12.2022. Kilde: KS' PAI-register

| Sektor | Heltid/ deltid | Stillinger | | | Ansatte | | | |
|-----------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------|---------|
| | | Antall stillinger | Andel av stillinger i sektoren | Gjennomsnittlig størrelse på stilling | Andel av ansatte i sektoren | Stillingsstørrelse per ansatt | Ansatte | Årsverk |
| Alle | Alle | 778 | | 69% | | 74% | 731 | 540 |
| | Deltid | 520 | 67% | 54% | 64% | 59% | 465 | 274 |
| | Heltid | 258 | 33% | 100% | 36% | 100% | 266 | 266 |
| Administrasjon | Alle | 34 | | 79% | | 79% | 34 | 27 |
| | Deltid | 13 | 38% | 45% | 38% | 45% | 13 | 6 |
| | Heltid | 21 | 62% | 100% | 62% | 100% | 21 | 21 |
| Undervisning | Alle | 156 | | 78% | | 83% | 147 | 121 |
| | Deltid | 81 | 52% | 57% | 48% | 63% | 70 | 44 |
| | Heltid | 75 | 48% | 100% | 52% | 100% | 77 | 77 |
| Barnehager | Alle | 95 | | 78% | | 80% | 93 | 74 |
| | Deltid | 59 | 62% | 64% | 61% | 67% | 57 | 38 |
| | Heltid | 36 | 38% | 100% | 39% | 100% | 36 | 36 |
| Helse/pleie/omsorg | Alle | 420 | | 64% | | 68% | 395 | 267 |
| | Deltid | 337 | 80% | 55% | 78% | 59% | 309 | 181 |
| | Heltid | 83 | 20% | 100% | 22% | 100% | 86 | 86 |
| Samferdsel og teknikk | Alle | 48 | | 67% | | 69% | 47 | 32 |
| | Deltid | 18 | 38% | 13% | 36% | 13% | 17 | 2 |
| | Heltid | 30 | 63% | 100% | 64% | 100% | 30 | 30 |
| Annet | Alle | 25 | | 73% | | 73% | 25 | 18 |
| | Deltid | 12 | 48% | 44% | 48% | 44% | 12 | 5 |
| | Heltid | 13 | 52% | 100% | 52% | 100% | 13 | 13 |

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

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

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

Antall stillinger, ansatte og årsverk. Tall per 01.12.2022. Kilde: KS' PAI-register

| Sektor | Heltid/ deltid | Stillinger | | | Gjennomsnittlig størrelse på stilling | Ansatte | | | |
|-----------------------|-------------------|----------------------|---|------|---|-----------------------------------|----------------------------------|---------|---------|
| | | Antall stillinger | Andel av stillinger i sektoren | | | Andel av ansatte i sektoren | Stillingsstørrelse per ansatt | Ansatte | Årsverk |
| Alle | Alle | 629 | | 69% | | 74% | 587 | 434 | |
| | Deltid | 449 | 71% | 57% | 68% | 62% | 400 | 247 | |
| | Heltid | 180 | 29% | 100% | 32% | 100% | 187 | 187 | |
| Administrasjon | Alle | 24 | | 77% | | 77% | 24 | 18 | |
| | Deltid | 11 | 46% | 49% | 46% | 49% | 11 | 5 | |
| | Heltid | 13 | 54% | 100% | 54% | 100% | 13 | 13 | |
| Undervisning | Alle | 125 | | 77% | | 82% | 117 | 96 | |
| | Deltid | 69 | 55% | 58% | 51% | 65% | 60 | 39 | |
| | Heltid | 56 | 45% | 100% | 49% | 100% | 57 | 57 | |
| Barnehager | Alle | 88 | | 77% | | 79% | 86 | 68 | |
| | Deltid | 55 | 63% | 64% | 62% | 66% | 53 | 35 | |
| | Heltid | 33 | 38% | 100% | 38% | 100% | 33 | 33 | |
| Helse/pleie/omsorg | Alle | 375 | | 63% | | 68% | 351 | 237 | |
| | Deltid | 308 | 82% | 55% | 80% | 60% | 281 | 167 | |
| | Heltid | 67 | 18% | 100% | 20% | 100% | 70 | 70 | |
| Samferdsel og teknikk | Alle | 6 | | 100% | | 100% | 6 | 6 | |
| | Heltid | 6 | 100% | 100% | 100% | 100% | 6 | 6 | |
| Annet | Alle | 11 | | 72% | | 72% | 11 | 8 | |
| | Deltid | 6 | 55% | 49% | 55% | 49% | 6 | 3 | |
| | Heltid | 5 | 45% | 100% | 45% | 100% | 5 | 5 | |

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

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

Tabell 9c Heltid- og deltid i Nordre Land kommune. Menn.

Antall stillinger, ansatte og årsverk. Tall per 01.12.2022. Kilde: KS' PAI-register

| Sektor | Heltid/ deltid | Stillinger | | | Ansatte | | | |
|-----------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------|---------|
| | | Antall stillinger | Andel av stillinger i sektoren | Gjennomsnittlig størrelse på stilling | Andel av ansatte i sektoren | Stillingsstørrelse per ansatt | Ansatte | Årsverk |
| Alle | Alle | 149 | | 71% | | 74% | 144 | 106 |
| | Deltid | 71 | 48% | 39% | 45% | 41% | 65 | 27 |
| | Heltid | 78 | 52% | 100% | 55% | 100% | 79 | 79 |
| Administrasjon | Alle | 10 | | 84% | | 84% | 10 | 8 |
| | Deltid | 2 | 20% | 20% | 20% | 20% | 2 | 0 |
| | Heltid | 8 | 80% | 100% | 80% | 100% | 8 | 8 |
| Undervisning | Alle | 31 | | 82% | | 84% | 30 | 25 |
| | Deltid | 12 | 39% | 53% | 33% | 53% | 10 | 5 |
| | Heltid | 19 | 61% | 100% | 67% | 100% | 20 | 20 |
| Barnehager | Alle | 7 | | 84% | | 84% | 7 | 6 |
| | Deltid | 4 | 57% | 73% | 57% | 73% | 4 | 3 |
| | Heltid | 3 | 43% | 100% | 43% | 100% | 3 | 3 |
| Helse/pleie/omsorg | Alle | 45 | | 66% | | 68% | 44 | 30 |
| | Deltid | 29 | 64% | 47% | 64% | 49% | 28 | 14 |
| | Heltid | 16 | 36% | 100% | 36% | 100% | 16 | 16 |
| Samferdsel og teknikk | Alle | 42 | | 63% | | 64% | 41 | 26 |
| | Deltid | 18 | 43% | 12% | 41% | 13% | 17 | 2 |
| | Heltid | 24 | 57% | 100% | 59% | 100% | 24 | 24 |
| Annet | Alle | 14 | | 74% | | 74% | 14 | 10 |
| | Deltid | 6 | 43% | 39% | 43% | 39% | 6 | 2 |
| | Heltid | 8 | 57% | 100% | 57% | 100% | 8 | 8 |

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

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

**Tabell 10**

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

| Stillingsstørrelse per ansatt | Kjønn | Årstall 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|----------------------------------|-----------------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|
| | | Antall ansatte | Prosent | Antall ansatte | Prosent | Antall ansatte | Prosent |
| 0 - 24,9% | Kvinner og menn | 85 | 11,3 | 78 | 10,8 | 74 | 10,1 |
| | Kvinner | 64 | 10,5 | 56 | 9,7 | 49 | 8,3 |
| | Menn | 21 | 14,6 | 22 | 14,8 | 25 | 17,4 |
| 25 - 49,9% | Kvinner og menn | 76 | 10,1 | 74 | 10,2 | 71 | 9,7 |
| | Kvinner | 67 | 11,0 | 62 | 10,8 | 59 | 10,1 |
| | Menn | 9 | 6,3 | 12 | 8,1 | 12 | 8,3 |
| 50 - 74,9% | Kvinner og menn | 140 | 18,5 | 135 | 18,6 | 142 | 19,4 |
| | Kvinner | 121 | 19,8 | 110 | 19,1 | 126 | 21,5 |
| | Menn | 19 | 13,2 | 25 | 16,8 | 16 | 11,1 |
| 75 - 99,9% | Kvinner og menn | 188 | 24,9 | 177 | 24,4 | 178 | 24,4 |
| | Kvinner | 173 | 28,3 | 165 | 28,6 | 166 | 28,3 |
| | Menn | 15 | 10,4 | 12 | 8,1 | 12 | 8,3 |
| 100% | Kvinner og menn | 266 | 35,2 | 261 | 36,0 | 266 | 36,4 |
| | Kvinner | 186 | 30,4 | 183 | 31,8 | 187 | 31,9 |
| | Menn | 80 | 55,6 | 78 | 52,3 | 79 | 54,9 |

*) Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%. Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse.

Statistikk til kapitlet stillingsfordeling kjønn

Tabell 5
Prosent av antall kvinner og menn i ulike sektorer i Nordre Land kommune

Pr. 1.12.2022 basert på PAI-registeret. Tabellen inneholder bare hovedstillinger.

| Sektor | Antall | | Andel (i prosent) | |
|----------------------------|---------|------|-------------------|------|
| | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| I ALT | 574 | 135 | 81 | 19 |
| Sentraladministrasjonen | 24 | 8 | 75 | 25 |
| Oppvekst | 183 | 31 | 86 | 14 |
| Skoleadministrasjon | 1 | 0 | 100 | 0 |
| PP-tjeneste | 3 | 0 | 100 | 0 |
| Grunnskole | 95 | 23 | 81 | 19 |
| Barnehager | 79 | 6 | 93 | 7 |
| Fritidshj/skolefritidsordn | 1 | 0 | 100 | 0 |
| Barnehj/andre inst bu | 1 | 0 | 100 | 0 |
| Øvrig oppvekst | 3 | 2 | 60 | 40 |
| Helse/sosial | 332 | 38 | 90 | 10 |
| Administrasjon | 5 | 2 | 71 | 29 |
| Alm helsevern | 31 | 4 | 89 | 11 |
| Somatiske sykehjem | 142 | 12 | 92 | 8 |
| PU | 57 | 9 | 86 | 14 |
| Hjemmehjelp/-sykepleie | 93 | 11 | 89 | 11 |
| Sosialhjelp | 2 | 0 | 100 | 0 |
| Andre virksomheter | 2 | 0 | 100 | 0 |
| Kultur | 6 | 5 | 55 | 45 |
| Teknisk sektor | 27 | 48 | 36 | 64 |
| Ymse | 2 | 5 | 29 | 71 |

Statistikk til kapitlet om lønn

Tabell for gjennomsnittlig månedsfortjeneste, grunnlønn og variabel overtid pr. månedsverk for Nordre Land kommune. Kapittel og arbeidstakergruppe. Kvinner og menn. Tall pr. 1.12.2022:



| Kapittel | Arbeidstakergruppe | Kvinner | | | Menn | | | Differanse Kvinner/Menn * | | |
|----------|--|-------------------|-----------|------------------|-------------------|-----------|------------------|--------------------------------------|-----------|------------------|
| | | Månedsfortjeneste | Grunnlønn | Variabel overtid | Månedsfortjeneste | Grunnlønn | Variabel overtid | Månedsfortjeneste | Grunnlønn | Variabel overtid |
| Alle | Alle | 45 766 | 42 566 | 509 | 48 231 | 44 731 | 1 697 | -2 465 | -2 165 | -1 187 |
| 3 | Alle | 58 072 | 57 878 | 73 | 68 470 | 67 121 | 0 | -10 397 | -9 243 | 73 |
| | Ledere kap. 3.4.1 | 73 194 | 73 194 | 0 | 82 094 | 82 094 | 0 | -8 899 | -8 899 | 0 |
| | Ledere kap. 3.4.2 | 62 031 | 62 002 | 0 | 64 562 | 62 203 | 0 | -2 531 | -202 | 0 |
| | Ledere kap. 3.4.3 | 55 548 | 55 304 | 93 | 56 452 | 55 906 | 0 | -905 | -602 | 93 |
| 4 | Alle | 44 617 | 41 103 | 556 | 44 106 | 39 824 | 2 238 | 510 | 1 279 | -1 682 |
| | Ledere kap. 4 | 48 164 | 48 164 | 270 | 47 613 | 41 007 | 14 058 | 551 | 7 157 | -13 788 |
| | Stillinger uten særskilt krav om utdanning | 37 618 | 33 713 | 770 | 39 014 | 33 480 | 649 | -1 396 | 233 | 120 |
| | Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger | 42 252 | 37 773 | 677 | 41 955 | 37 329 | 2 563 | 298 | 445 | -1 886 |
| | Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning | 44 971 | 39 511 | 208 | 43 236 | 40 272 | 0 | 1 735 | -761 | 208 |
| | Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning | 47 985 | 44 971 | 691 | 46 756 | 44 050 | 939 | 1 229 | 921 | -247 |
| | Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning | 49 380 | 47 874 | 24 | 51 153 | 46 911 | 50 | -1 773 | 963 | -27 |
| | Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning | 51 983 | 49 894 | 0 | 51 919 | 50 180 | 0 | 64 | -286 | 0 |
| | Lektor og Stillinger med krav om mastergrad | 50 829 | 49 221 | 0 | 46 983 | 46 983 | 0 | 3 845 | 2 238 | 0 |
| 5 | Alle | 53 891 | 53 891 | 0 | 53 513 | 52 332 | 256 | 377 | 1 558 | -256 |
| | Andre | 54 004 | 54 004 | 0 | 53 563 | 52 300 | 274 | 441 | 1 704 | -274 |
| | Utdanningsstillinger | 52 796 | 52 796 | 0 | 52 796 | 52 796 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | | | | | *Positivt tall, Kvinner ligger over | | |
| | | | | | | | | *Negativt tall, kvinner ligger under | | |



NORDRE LAND
KOMMUNE