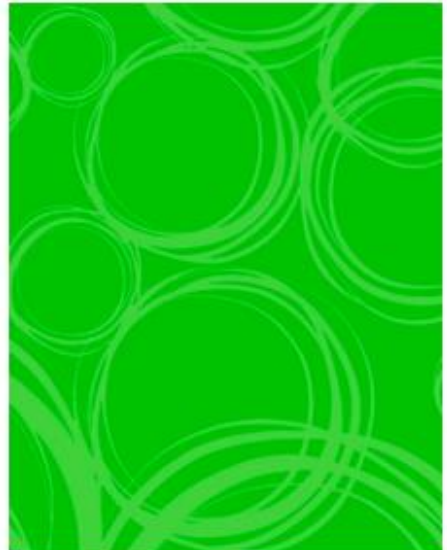


Årsberetning 2022



Livskraftig og levende



| | |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 1. Innledning..... | 2 |
| 2. Kommunens virksomhet..... | 2 |
| Politikk, kommunedirektør og stab | 3 |
| Helse og velferd..... | 3 |
| Oppvekst..... | 4 |
| Næring..... | 4 |
| Samfunn | 5 |
| 3. Økonomisk situasjon | 5 |
| Den økonomiske utviklingen og stillingen..... | 5 |
| Finansielle måltall | 6 |
| Netto driftsresultat..... | 6 |
| Disposisjonsfond | 7 |
| Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter..... | 8 |
| Likviditetsgrad..... | 8 |
| Gjeldsgrad | 9 |
| Tiltak for å redusere gjeldsgraden på lang sikt..... | 9 |
| Handlingsregel for bærekraft..... | 9 |
| Omstilling og endring..... | 10 |
| Vesentlige avvik | 12 |
| Tjenesteproduksjon | 18 |
| 4. Måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold | 22 |
| Utviklingsavdelingen..... | 22 |
| Samfunnsenheten..... | 23 |
| Oppvekst..... | 25 |
| Hjemmebaserte tjenester | 26 |
| Sykehjem | 26 |
| Tilrettelagte tjenester | 27 |
| NAV | 28 |
| 5. Etisk standard | 29 |
| 6. Likestillingsredegjørelse 2022..... | 29 |
| Del 1: tilstand for kjønnslikestilling | 29 |
| Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering..... | 31 |
| 7. Oppsummering og konklusjon..... | 34 |

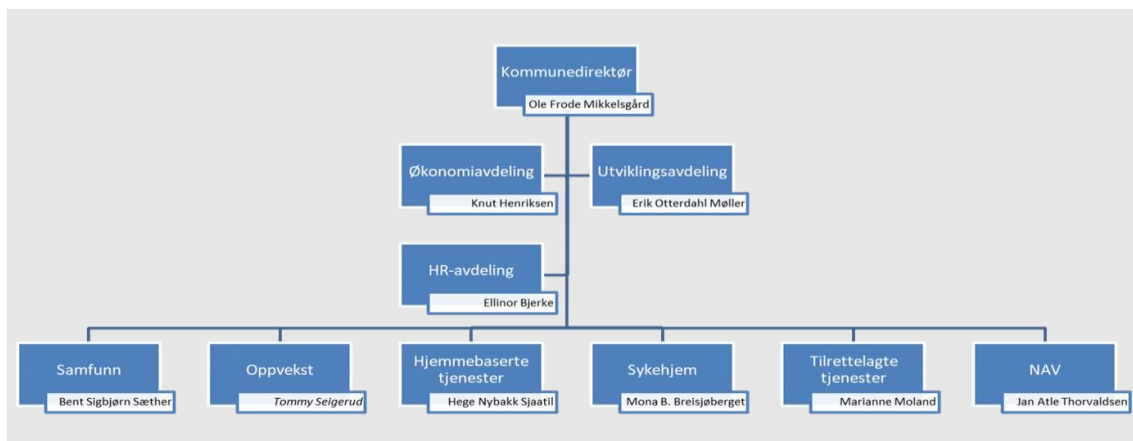
1. Innledning

Årsberetningen for Grue kommune for 2022 gir en oversikt over kommunens virksomhet, økonomiske utvikling, og strategi for fremtiden. Rapporten er utarbeidet for å gi innbyggerne og andre interesserte en transparent informasjon om kommunens aktiviteter og resultater i løpet av året.

Året 2022 var preget av ulike utfordringer som påvirket Grue kommunes økonomiske situasjon, blant annet blant annet økte kostnader knyttet til helse- og omsorgstjenester, og lavere skatteinntekter enn forventet. Til tross for dette jobbet kommunen hardt for å møte disse utfordringene og sikre en stabil og bærekraftig økonomi for fremtiden. Kommunen vil fortsette å arbeide for å forbedre sine tjenester og tilbud, samt sikre en god økonomisk situasjon og en høy etisk standard i sitt arbeid.

2. Kommunens virksomhet

Organisasjonskartet nedenfor illustrerer Grue kommunes nye 2-nivå struktur, som ble implementert etter politisk og administrativ behandling den 1. oktober 2020. Endringen ble gjort med flere formål i tankene, inkludert å justere den administrative organiseringen etter den politiske, øke effektiviteten og gjøre organisasjonen mer bærekraftig og handlekraftig. Implementeringsarbeidet for den nye organisasjonsstrukturen varte til langt ut i 2021.



Grue kommunes ulike avdelinger spiller en sentral rolle i den daglige driften og utviklingen av kommunen. Avdelingene er kjernen i organisasjonen og samarbeider for å tilby effektive og kvalitetsorienterte tjenester til innbyggerne. Kommunens hovedoppgave er å sikre gode tjenester og et godt samfunn for innbyggerne, med ansvar for følgende områder:

- Barnehager og skoler: Kommunen har ansvar for å tilby et godt utdanningstilbud i barnehager og skoler, som gir barn og unge en solid start i livet.
- Helse og omsorg: Kommunen sørger for at innbyggerne får nødvendig helsehjelp og omsorg når de trenger det.
- Infrastruktur: Kommunen har ansvar for å vedlikeholde og utvikle infrastruktur som veier, vannforsyning, avløp og miljøtiltak for en bærekraftig utvikling.
- Kultur og fritid: Kommunen skal tilby et bredt spekter av kulturtilbud og gode fritidsmuligheter for innbyggerne, som fremmer et aktivt og engasjerende lokalsamfunn.

Politikk, kommunedirektør og stab

Politikerne har det øverste ansvaret for å vedta politiske strategier, planer og retningslinjer for effektiv og ansvarlig styring av kommunen. Administrasjonsledelsen har ansvaret for å gjennomføre de politiske vedtakene og sikre en effektiv utførelse av kommunens tjenester og oppgaver. I Grue kommune er samarbeidet mellom politikere og administrasjonsledelse preget av godt samarbeid og samhandling, og bygget på gjensidig tillit og respekt med en felles interesse i å arbeide for kommunens beste.

For å komme fram til budsjettprioriteringer og andre politiske beslutninger som påvirker kommunens daglige drift er det viktig med god dialog i hele organisasjonen. Folkevalgte organer, dialogseminarer og koordineringsmøter er viktige møtearener mellom politikere og administrasjon. Her føres dialog, diskuteres og utveksles synspunkter. Hensikten med dialogen er å gi et best mulig beslutningsgrunnlag for politiske vedtak. En forutsetning for å lykkes er at kommunikasjonen preges av åpenhet og transparens.

Kommunedirektøren ivaretar overordnet ledelse og koordinering av kommunens administrative og operative funksjoner. Oppfølging av utviklingsprosesser og fokus på struktur- og kulturutvikling, inkludert kvalitetssystemer, internkontroll, verdiprosesser og kompetansebygging, er sentrale oppgaver. Kommunedirektøren leder en stab som består av følgende avdelinger:

Utviklingsavdelingen arbeider for å støtte og fremme innovasjon og tjenesteutvikling i kommunen. De samarbeider tett med driftsenhetene og fungerer som pådrivere for prosjektledelse, stedsutvikling, samarbeidsprosjekter, velferdsteknologiutvikling og andre utviklingsoppgaver. Dette bidrar til å forbedre tjenestene og øke livskvaliteten for innbyggerne.

Økonomiavdelingen er ansvarlig for å sikre en stabil og bærekraftig økonomisk styring av kommunen. De arbeider med utvikling av prosesser, systemer og rutiner for økonomistyring og rapportering. Avdelingen deltar også i samarbeidsprosjekter med andre kommuner, som etablering av interkommunale økonomikontorer.

HR-avdelingen har fokus på organisasjonsutvikling og håndterer oppgaver innen lønn, personal og arkiv. De bidrar til en helhetlig tilnærming til personalpolitikk og arbeider med heltidskultur, nærværarbeid, sykefraværsoppfølging og implementering av kvalitetssystemer og lederprogrammer. I tillegg støtter de kompetanseutvikling og optimalisering av digitale verktøy innen HR-feltet.

Helse og velferd

Helse- og velferdstjeneste områder i kommunen består av fire enheter som jobber med å tilby ulike tjenester og tiltak for å bidra til god helse og livskvalitet for innbyggerne.

Hjemmebaserte tjenester fokuserer på tiltak som hjelper eldre og hjelpetrengende med å bo lengst mulig i eget hjem. Dette inkluderer blant annet hverdagsrehabilitering som gjennomføres i samarbeid med fysioterapeut, ergoterapeut og utøvende personale. Avdelingen har også innført hjelpemidler som gjør det enklere for brukerne å klare oppgaver som påsetting av støttestrømper, samtidig som oppgavene blir mindre belastende for ansatte. Videre har Avdeling Rehabilitering og bistand utvidet tilbudet «Sterk og stødig» til tre grupper, noe som er et viktig folkehelse- og forebyggende tiltak.

Enheten Sykehjem har fokus på å opprettholde pasientenes ressurser lengst mulig, og gjennomfører blant annet innkomstsamtaler med pasienter og pårørende. Som en del av prosjektet «Morgendagens omsorg», jobber sykehjemmet med å utarbeide holdningsplaner for pasientene for å sikre en personsentrert omsorg og en lik behandling for alle pasienter. Tildelingskontoret vurderer behovet for tjenester etter politisk vedtatte tildelingskriterier, med fokus på å muliggjøre at innbyggerne kan bo lengst mulig i eget hjem.

Enhet tilrettelagte tjenester; avdeling psykisk helse og avhengighet har foretatt en omstrukturering og opprettet en miljøtjeneste for å ta et helhetlig ansvar for brukere med store sammensatte behov. To leiligheter i bofellesskapet, benyttes til brukerstyrt/akutt/korttids-plass, og dette tiltaket fungerer etter intensjonen og treffer behovet til den enkelte bedre enn tidligere. Avdelingen har også et samarbeid med IPS-koordinator (Individual placement support) for å kartlegge brukernes behov og ha kontakt med bedrifter som trenger ansatte. Videre har det blitt opprettet et tiltak med 2:1 bemanning i kommunal bolig. Dette organiseres og driftes kommunalt. Lavterskeltilbud til barn og unge som aktivitetshelg og aktivitetsklubb er igangsatt igjen etter pandemien.

NAV Grue har som oppgave å hjelpe flest mulig til varig tilknytning til arbeidsmarkedet. Barnefamilier er spesielt fokusområdet for å sikre at barna bor godt og har mulighet til deltakelse i aktiviteter på lik linje med andre barn. NAV Grue samarbeider nå med NAV Åsnes og NAV Våler for å etablere et felles kontor i Solør, som vil gi muligheter for å jobbe mer direkte mot utsatte grupper.

Oppvekst

Oppvekstenheten i Grue kommune består av avdelingene skole, barnehage, kulturskole, og helsestasjon, med ansvar for voksenopplæring og oppfølging av interkommunale tjenester som Solør PPT og Solør barneverntjeneste.

Enheten har hatt utfordringer med synkende barnetall, som har ført til redusert bemanning og ressurser i tjenestene. Barnehagene Gromungen og Solungen er nå samlet i lokalene til Solungen. Ressurser til ledelse og funksjoner i skolen er også redusert, men tildelte rammer sikrer de beste løsningene for elevene og en felles praksistilnærming.

De siste to årene har det vært en økning i antall fødsler, men det er også en økning i antall barn med spesielle behov som krever tettere oppfølging av helsestasjonen, barnehage og skole på sikt. Forebygging og tverrfaglig innsats for barn og familier er derfor en prioritet i oppvekstenheten.

Grue har en høyere andel barn i barnevernet enn sammenlignbare kommuner, og utgiftene per barn som omfattes av omsorg utenfor hjemmet er også høye. Derfor er den forebyggende innsatsen styrket og systematisert gjennom planen "Samordning av tiltak og tjenester for barn og unge i Grue", og et tverrfaglig familieteam vil videreføres som et prosjekt støttet av eksterne midler.

Utvikling av tjenestekvalitet skjer gjennom kompetanseutviklingstiltak, og Grue har deltatt i Kultur for Læring i Hedmark, et forbedrings- og innovasjonsarbeid der alle grunnskoler og barnehager i alle kommuner i Hedmark deltar. Pedagogisk praksis forbedres kollektivt i alle barnehager og skoler gjennom samarbeid i Kultur for Læring og oppfølgingsordningen.

Oppvekst fokuserer på å rekruttere og videreutvikle tilbudet og kvaliteten i kulturskolen etter en lang periode preget av pandemi. SFO har også blitt preget av de pålagte begrensningene, men er nå tilbake med et normalt antall barn.

Oppvekstenheten i Grue kommune jobber for å tilpasse tjenestene til endringer i barnetall og behov, samtidig som de satser på forebygging og tverrfaglig innsats for barn og familier, og utvikling av tjenestekvalitet gjennom kompetanseutvikling og samarbeid.

Næring

Grue kommune tar sin rolle som samfunnsutvikler på alvor og jobber aktivt for å skape et likeverdig og samskapende fellesskap med hele lokalsamfunnet, spesielt med tanke på næringslivet. Målet er å være en attraktiv kommune for både tjeneste- og næringsutvikling, samtidig som det skal være en bærekraftig lærings- og innovasjonskultur.

Sammen med de andre kommunene i Kongsvingerregionen har Grue kommune fokusert på næringsutvikling og synliggjøring av regionen som en attraktiv bo- og arbeidsregion med gode

utviklingsmuligheter. Det er iverksatt konkrete tiltak for å nå disse målene, inkludert videreføring og videreutvikling av næringsarbeidet gjennom regional næringsstrategi og kommunal næringsplan, samt bruk av kommunalt næringsfond for å stimulere til næringsutvikling, spesielt med fokus på å motvirke effekter av koronapandemien.

Samfunn

Samfunn er organisert og delt inn i 4 avdelinger – Kommunalteknikk, Landbruk, Service og Kjøkken.

Enheten har en betydelig rolle når det gjelder å utvikle Grue kommune innenfor alle fokusområder i kommuneplanens samfunnsdel. Det arbeides aktivt med en rekke planer, her kan nevnes kommuneplanen, boligpolitisk og boligsosial handlingsplan og beredskapsplaner. Enheten har ansvar for ulike reguleringsplaner, som B3-boligområdet på Kirkenær, Grinder næringsområde og Brannstasjonen, samt stedsutviklingsprosjektet på Svullrya. Av andre viktige engasjement kan nevnes et statlig prosjekt som skal styrke sentrum og nærbutikken på Svullrya.

Kommunalteknikk har økt fokus på god drift og vedlikehold av kommunale veier og annen infrastruktur. Det arbeides med å heve kvaliteten på spredte avløp, samt samarbeider med GIVAS for å øke andelen av husstander som blir tilkoblet kommunalt vann- og avløpsnett. Det gjennomføres prosjekter for å oppgradere flomverkene på Grinder, Kirkenær og Namnå sammen med NVE og grunneiere, og et fokus på å styrke samfunnssikkerheten.

Landbruksavdelingen bistår primærnæringene med å søke utviklingsmidler innen jordbruk og skogbruk, og samarbeider tett med unge som satser på utvikling innen matproduksjon. Det er viktig å ha fokus på matsikkerhet, matberedskap og et aktivt jordvern.

Kommuneskogen er en betydelig bidragsyter til kommuneøkonomien, og avdelingen jobber godt med å balansere hogstkvantum og oppnå gode priser ved salg av virke. Kommuneskogen spiller også en viktig rolle i å gi tilbud til innbyggere og bidra til god folkehelse.

Serviceavdelingen er administrasjonens førstelinje og gir god service til innbyggere og ansatte i kommunen. De har et godt samarbeid mellom servicetorget, biblioteket og kulturen for å gi best mulig service til brukerne og besøkende. Det er ønskelig og nødvendig å satse mer på kultur.

Hovedkjøkken på Grue helsetun leverer mat til sykehjem, HDO og hjemmeboende. Maten er av høy kvalitet, og de fleste rettene er laget fra bunnen av. Avdelingen fokuserer på å levere næringsrik og tilpasset kost, og de har avtaler med mottak av viltkjøtt fra kommunens fallviltgruppe, som er godkjent av Mattilsynet.

3. Økonomisk situasjon

Årets økonomiske situasjon har vært utfordrende for Grue kommune, med et merforbruk og økende økonomisk press på kommunens tjenesteproduksjon. Kommunen har håndtert den utfordrende økonomiske situasjonen ved å implementere ulike tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi for fremtiden, inkludert å identifisere kostnadsbesparelser og øke inntektene der det er mulig. Selv om utfordringene fortsatt er store, har kommunen tatt konkrete skritt for å forberede den økonomiske situasjonen, og ser positivt på mulighetene for å komme på rett kjøll.

Den økonomiske utviklingen og stillingen

I 2022 stod Grue kommune overfor betydelige økonomiske utfordringer, noe som førte til problemer med å redusere utgiftene og opprettholde et bærekraftig driftsnivå i forhold til inntektene. Kommunens inntekter er i stor grad bestemt av bevilgende myndigheter gjennom statsbudsjettet, og derfor er den største utfordringen å redusere utgiftene. Til tross for dette klarte kommunen fortsatt å levere gode tjenester og tilbud til innbyggerne. De økonomiske utfordringene kan imidlertid påvirke kommunens

situasjon i 2023, med potensiell reduksjon i velferd for innbyggerne og svekket evne til å tiltrekke seg nye innbyggere og bedrifter. For å sikre bærekraftig økonomisk utvikling på lang sikt, har kommunen iverksatt flere tiltak for å forbedre den økonomiske stillingen i 2023.

Ved vurdering av økonomisk utvikling var det viktig for Grue å ta hensyn til faktorer som økonomisk vekst, arbeidsledighet, inflasjon, endringer i inntekt og forbruk, handelsbalanse og tilstanden til finansmarkedene. Samtidig vurderte kommunen bærekraften i den økonomiske utviklingen og stillingen og dens evne til å støtte kommunens økonomiske handlefrihet over tid.

Grue kommune er i stor grad avhengig av tilskudd og overføringer fra staten, samt egne skatteinntekter og andre inntektskilder for å sikre en god økonomisk stilling som gir større handlefrihet til å investere i nye tiltak og tjenester som kan gi økt vekst og utvikling på lang sikt.

Den største økonomiske utfordringen for Grue kommune er de svake netto driftsresultatene, som krever reduksjon av driftsutgiftene på både kort og lang sikt. Kommunen har gjort flere tiltak for å takle denne utfordringen, inkludert strammere budsjett disiplin og kutt i visse tjenester og tilbud, samtidig som kommunen jobber med å øke inntektene ved å tilrettelegge for bedriftsetableringer og øke skatteinntektene.

Kommunen har også søkt om tilskudd og støtte fra staten for å styrke den økonomiske stillingen og investere i infrastruktur og andre utviklingstiltak som kan gi økt vekst og utvikling på lang sikt.

På lang sikt vil kommunen fortsette å arbeide for å øke inntektene og redusere utgiftene på en bærekraftig måte ved å styrke turisme og reiseliv, næringslivet og tiltrekke seg nye innbyggere og bedrifter. Dette vil bidra til økt vekst og utvikling på lang sikt.

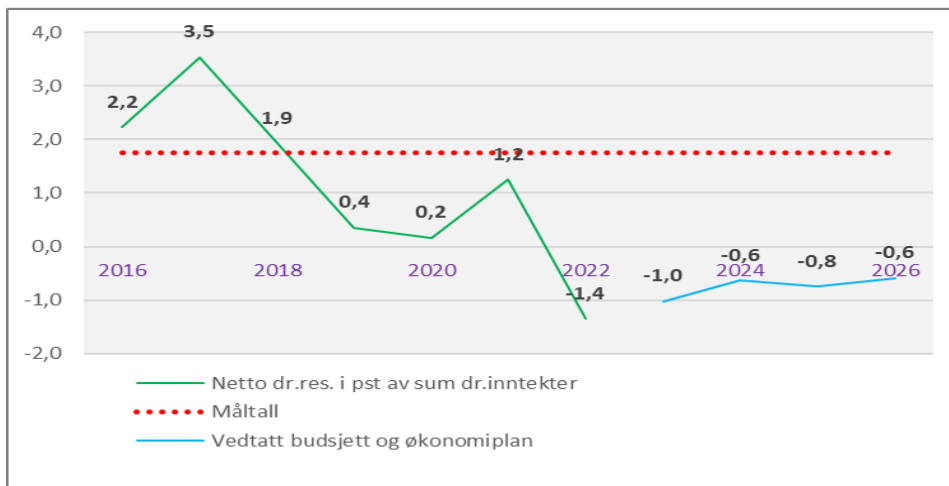
Finansielle måltall

Fra 1. januar 2020 ble kommunene pålagt å utarbeide finansielle måltall for å styrke beslutningsgrunnlaget i økonomiplan- og budsjettprosessen, øke åpenheten og evaluere økonomisk utvikling i årsberetningen. Grue kommune har vedtatt tre måltall som skal sikre en langsiktig og planmessig styring av kommunens tjenester og økonomi. Dessverre viser figurene for utvikling i netto driftsresultat og disposisjonsfond at kommunen ligger langt under de vedtatte måltallene, og kravet i kommuneloven om å ivareta den økonomiske handleevnen over tid er ikke oppfylt.

Grue kommune har valgt ut flere finansielle måltall, inkludert likviditet, gjeldsgrad, resultatgrad, og kostnadskontroll, for å evaluere kommunens økonomiske helse og ytelse over tid og for å utvikle strategier for å sikre en stabil og bærekraftig økonomi. Kommunene har selv ansvaret for utarbeidelse og bruk av finansielle måltall som styringsverktøy. Forslaget til ny kommunelov krever finansielle måltall knyttet til økonomistyring, men sier ikke hva disse måltallene skal være eller hvordan de skal utformes. Grue kommune har valgt ut sine måltall for å overvåke og evaluere sin økonomiske situasjon og ytelse over tid, og for å utvikle og implementere strategier for å sikre en bærekraftig og stabil økonomi.

Netto driftsresultat

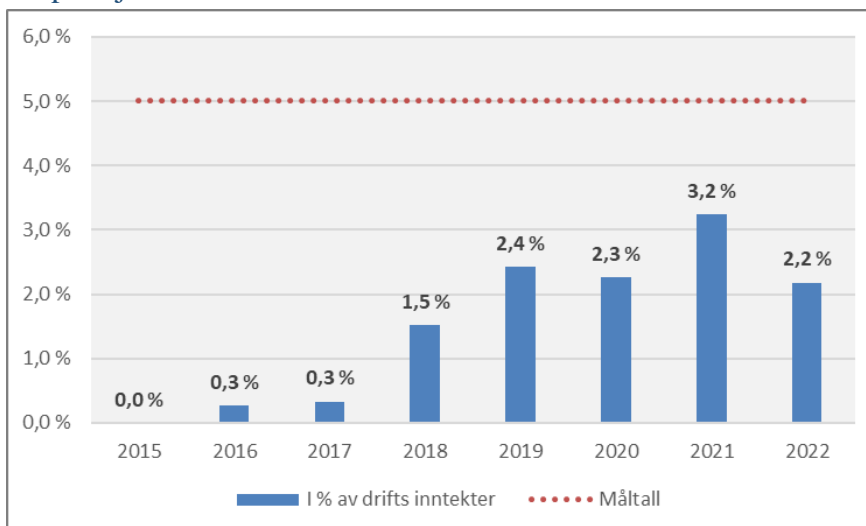
Netto driftsresultat er en viktig indikator for å vurdere den økonomiske balansen i kommunesektoren. En resultatgrad over 1,75 prosent gir ekstra sikkerhet mot uforutsette økte utgifter og reduserte inntekter. Måltallene i figuren nedenfor er basert på kommunekassetall - regnskapsførte tall uten korreksjoner.



For å gi et mer helhetlig bilde av Grue kommunes økonomiske situasjon, velger vi også å se på andre supplerende indikatorer. Skatteinngangen i prosent av landsgjennomsnittet, gir en indikasjon på Grue kommunes inntektsgrunnlag. Grue er en kommune med lave skatteinntekter. Skatteinntekten per innbygger har gjennom mange år ligget et sted mellom 72 – 74 prosent av landsgjennomsnittet. For 2020 var den 77,9 prosent, i 2021 91,6 prosent og 79,1 prosent for 2022. Kommuner med lavere skatteinngang per innbygger enn 90% av landsgjennomsnittet får overført deler av skatteinntektene fra kommuner med høyere inntekter gjennom inntektssystemet (inntekts-/skatteutjevning).

Resultatene for Grue kommune har over mange år vært under vedtatt måltall. Netto driftsresultat er den indikatoren som gir kommunen mulighet til å opparbeide seg et økonomisk handlingsrom hvor uforutsette hendelser i driften og egenfinansiering til planlagte investeringer kan dekkes. Etter avlagt regnskap er kommunens disposisjonsfond på ca. 10 millioner kroner. I vedtatt økonomiplan er nettodriftsresultatet negativt, noe som betyr at kommunen må tømme sitt disposisjonsfond for å balansere driften.

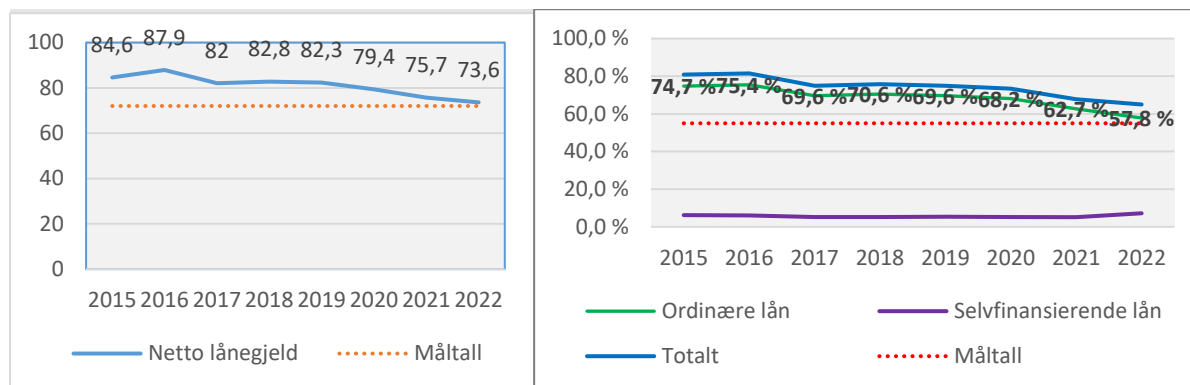
Disposisjonsfond



Det er essensielt at kommunen har tilstrekkelige reserver tilgjengelig, og disposisjonsfondet er det mest alminnelige barometeret for å vurdere dette. En typisk indikator for disposisjonsfondet er at det bør være minst 5 prosent av kommunens driftsinntekter. Kommunens økonomiske nøkkeltall indikerer en svakhet, noe som gjør den spesielt utsatt for å håndtere økonomiske utfordringer. Mellom 2015 og 31. desember 2021 steg disposisjonsfondet fra 0 kroner til omtrent 14,5 millioner kroner, noe som tilsvarer 3,2 prosent av kommunens driftsinntekter. Men fondet har minket til 2,2 prosent (cirka 10

millioner kroner) ved utgangen av 2022. I økonomiplanperioden er det fastsatt et aktivitetsnivå som vil føre til at fondet blir tømt innen 2026. Dette gjør det tydelig at kommunen må iverksette tiltak for å sikre en bærekraftig økonomisk situasjon i årene som kommer.

Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter



For å sikre at kommunen kan dekke utgifter til renter og avdrag gjennom løpende inntekter, er det viktig at investeringsnivået og låneopptaket tilpasses slik at lånegjelden ikke overstiger en forsvarlig grense. En økning i lånegjelden vil kreve en større andel av inntektene til å betjene gjeld, og det er derfor avgjørende å ha god kontroll på gjeldsnivået, spesielt med tanke på økt låneopptak og høyere rentenivå i fremtiden.

Indikatoren for netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter er en nyttig måte å vurdere kommunens gjeldssituasjon på. Denne indikatoren tar hensyn til totale utlån og ubrukte lånemidler, men ekskluderer pensjonsforpliktelser. En nedadgående trend i denne indikatoren er positiv, da det betyr at kommunen har klart å redusere andelen av inntektene som går til å betjene gjeld. På konsernnivå viser indikatoren en nedadgående trend fra 87,9 prosent i 2016 til 73,6 prosent ved utgangen av 2022. Måltallet for 2023 (kommunekassetall) er satt til 55 prosent.

For å få et mer detaljert bilde av kommunens lånesituasjon, er det også nyttig å se på hvordan lånegjelden fordeler seg på ordinære lån som kommunen dekker gjennom de frie inntektene, og selvfinansierende lån som betales av brukerne, for eksempel startlånemottakere. Konserntallene viser at lånegjelden i forhold til sum driftsinntekter har en nedadgående trend. I 2022 var tallet på 73,6 prosent, mens måltallet for 2023 (kommunekassetall) er satt til 55 prosent. Men på individnivå har imidlertid gjelden per innbygger økt fra kr. 74.226 i 2015 til kr. 80.725 i 2022. Derfor bør kommunen fortsette å ha fokus på å begrense låneopptak og ha god kontroll på gjeldsnivået for å sikre en bærekraftig økonomi på lang sikt.

Likviditetsgrad

Likviditetsgrad 1 er den mest brukte og den viser forholdet mellom kommunens omløpsmiddel og kortsiktig gjeld.

Grue kommune har en nedgang i likviditetsgraden fra 2,45 i 2021 til 1,90 i 2022, som indikerer at kommunen har en høyere kortsiktig gjeld i forhold til omløpsmidlene i 2022 sammenlignet med året før. Dette er et tegn på økt økonomisk press og vanskeligheter med å betale gjeld på kort sikt. For å påvirke likviditeten positivt vil bl.a. bruk av premiefond for innbetaling av årlige premier være et tiltak. I 2022 brukte kommunen 12,5 mill kroner til å betale for økt reguleringspremie. For 2021 ble det brukt 25 millioner kroner. Dette er en medvirkende årsak til at bl.a bankbeholdningen er dårligere i 2022. Å redusere utgiftene gjennom bedre kostnadseffektivitet i tjenesteproduksjonen samt bedre avtaler med leverandører vil også være et vesentlig bidrag for å bedre likviditeten. Disse tiltakene vil

bidra til å redusere kommunens kortsiktige gjeld og styrke dens økonomiske stilling på kort og lang sikt.

Gjeldsgrad

Gjeldsgrad måler forholdet mellom kommunens gjeld og egenkapital. Jo høyere gjeldsgrad, desto større er kommunens avhengighet av gjeld og jo høyere risiko for økonomiske problemer.

| Eiendeler | Regnskap 2022 | Regnskap 2021 |
|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| A. Anleggsmidler | 1 073 654 946,09 | 1 030 620 655,77 |
| B. Omløpsmidler | 116 062 448,22 | 109 573 912,53 |
| sum eiendeler | 1 189 717 394,31 | 1 140 194 568,30 |
| egenkapital og gjeld | | |
| C. Egenkapital | 150 695 190,63 | 160 654 702,01 |
| D. Langsiktig gjeld | 977 283 121,81 | 934 946 933,14 |
| E. Kortsiktig gjeld | 61 739 081,87 | 44 592 933,15 |
| sum egenkapital og gjeld | 1 189 717 394,31 | 1 140 194 568,30 |
| Gjeldsgrad | 0,82 | 0,82 |

Tabellen overfor viser at gjeldsgraden i både 2022 og 2021 er 0,82, noe som innebærer at kommunen har en høy andel av gjeld i forhold til egenkapitalen. Dette kan tyde på at kommunen har tatt opp betydelig gjeld for å finansiere investeringer. Selv om det ikke finnes en fastsatt standard for gjeldsgrad i en kommune, varierer dette avhengig av flere faktorer, inkludert størrelsen på kommunen, dens økonomiske situasjon og langsiktige planer for investeringer og utvikling. Kommunal- og moderniseringsdepartementet anbefaler imidlertid at kommunene ikke har en gjeldsgrad over 60 % på lang sikt for å opprettholde en sunn økonomi. Det er viktig å merke seg at dette bare er en anbefaling, og at gjeldsgraden kan variere avhengig av situasjonen til den enkelte kommune. Det er også viktig å se på gjeldsgraden i sammenheng med andre økonomiske og finansielle indikatorer for å få et helhetlig bilde av kommunens økonomiske situasjon og fremtidige utsikter. Grue kommune arbeider fortløpende med å redusere gjeldsgraden på lang sikt.

Tiltak for å redusere gjeldsgraden på lang sikt

Grue kommune jobber kontinuerlig med flere tiltak for å redusere gjeldsgraden på lang sikt. Dette inkluderer å effektivisere driften ved å optimalisere kostnader, selge eiendom som ikke lenger er nødvendig, investere i infrastrukturprosjekter som gir avkastning og vurdere å redusere investeringer i uproduktive prosjekter. Videre kan kommunen øke inntektene ved å tiltrekke seg flere bedrifter og øke turistaktiviteten. Disse tiltakene vil bidra til å styrke kommunens økonomi på lang sikt, samtidig som man tar hensyn til innbyggernes behov og viktige tjenester som kommunen tilbyr. Det er viktig å ha en langsiktig plan for å redusere gjeldsgraden og sikre en bærekraftig økonomi.

Handlingsregel for bærekraft

| | Mål bærekraft | Regnskap 2022 | Avvik i prosent | Avvik i mill kr. |
|------------------------------|---------------|---------------|-----------------|------------------|
| Netto driftsresultat | 1,75 % | -1,35 % | -3,10 % | -14,3 |
| Disposisjonsfond | 5 % | 2,2 % | -2,8 % | -13,0 |
| Netto lånegjeld | 72 % | 73,6 % | -1,6 % | -7,4 |
| Samlet bærekraftavvik | | | | -34,7 |

Grue kommune har satt vedtatte finansielle måltall for å oppnå økonomisk bærekraft. Disse målene krever langsiktig økonomisk styring for å opprettholde kommunens handlefrihet og ivareta generasjonsprinsippet. Et viktig aspekt ved dette er å kunne takle uforutsette hendelser uten at det går utover tjenestetilbudet.

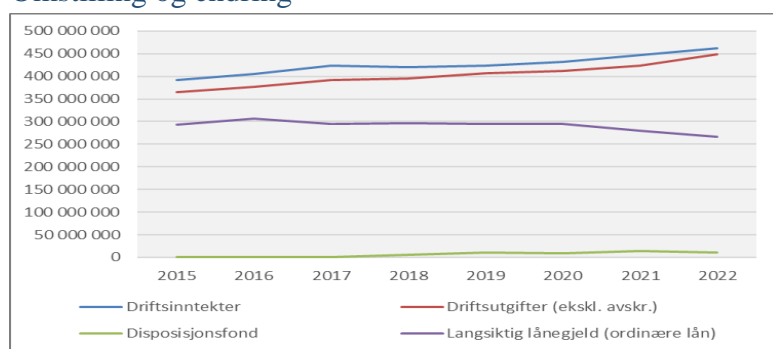
For å oppnå målene for disposisjonsfond og netto lånegjeld er det nødvendig å oppnå positive netto driftsresultater. Dessverre viser årets regnskap et negativt netto driftsresultat på 1,35 prosent, som tilsvarer en differanse på 14,3 millioner kroner fra målet på 1,75 prosent. Dette har ført til et samlet negativt bærekraftsavvik på nesten 35 millioner kroner.

Grue kommune har en netto lånegjeld på 73,6 prosent, som ligger litt over måltallet på 72 prosent. Med vedtatt investeringsprogram kan gjeldsnivået øke, men det kan unngås ved å finne alternative finansieringskilder til låneopptak.

Disposisjonsfondet er også under måltallet på 5 prosent, med et avvik på 2,8 prosent til en differanse på 13 millioner kroner. Ved utgangen av 2022 hadde kommunen et disposisjonsfond på drøyt 10 millioner kroner, som er en nedgang på nesten 4,5 millioner kroner siden begynnelsen av året.

Utviklingen av sum driftsinntekter og sum driftsutgifter viser en uheldig trend som krever omstilling og endring for å nå de vedtatte målene. Grue kommune står overfor formidable utfordringer med å sikre en bærekraftig økonomi som kan opprettholde velferdstjenester for innbyggerne i dag og for fremtidige generasjoner.

Omstilling og endring



Utviklingen i Grue kommunes drift, fond og gjeld viser at det er behov for omstilling og endring. Over tid har driftsutgiftene økt mer enn driftsinntektene, noe som har resultert i svake brutto driftsresultater. Dette resultatet skal dekke renter og avdrag på lån og samtidig gi et netto driftsresultat som bidrar til avsetninger til disposisjonsfondet. Rente- og avdragsutgiftene er beregnet til å øke fra rundt 20 millioner kroner til om lag 23,5 millioner kroner på grunn av renteøkning og planlagte investeringer fram mot 2026.

Grue kommunes tjenesteproduksjon har et merforbruk på over 22 millioner kroner eller 7,1 prosent, som er betydelig avvik fra det justerte budsjettet. Det vil være krevende å redusere produksjonen med et slikt beløp. Hovedutfordringen blir å redusere utgiftene i den kommunale tjenesteproduksjonen.

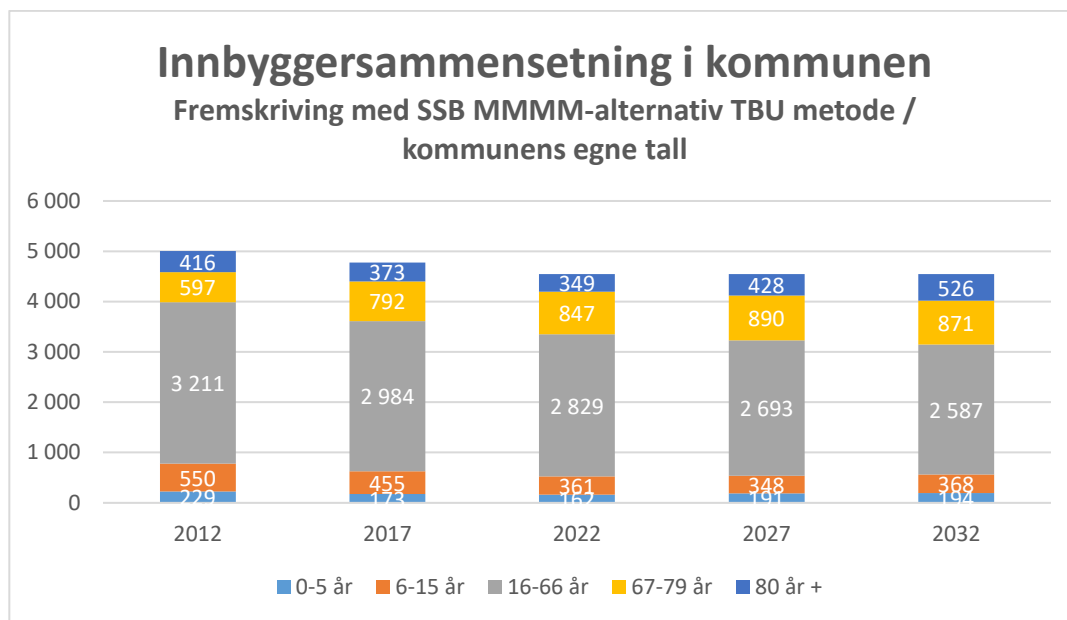
Regnskapet for 2022 viser to hovedutfordringer for kommunen: de bruker mer penger til tjenesteproduksjonen enn de har til rådighet, og de har et lavt disposisjonsfond som fort kan bli tømt. Hvis det blir merforbruk, vil den eneste muligheten for å skaffe balanse i regnskapet være å kutte direkte i tjenestene.

Netto driftsresultat for 2022 er for svakt i forhold til å oppnå målet på 1,75 prosent av sum driftsinntekter. Omstillingsnivået i kommunen vil trolig være i størrelsesorden 15-20 millioner kroner. Det er nødvendig å se på strukturelle grep og gevinstrealisering gjennom omstillingsprosesser. Det er

allerede gjort noen strukturelle grep på grunnskolen og barnehagene, men det er behov for å se videre på gevinstrealiseringstiltak.

Grue kommune bør se på muligheter for strukturelle grep og gevinstrealiseringstiltak for å møte utfordringene de står overfor. Det vil være nødvendig å finne innsparingsmuligheter for å håndtere situasjonen med økende driftsutgifter og et lavt disposisjonsfond.

Tilpasninger og omprioriteringer som følge av endringer i demografien



Endringer i demografien vil kreve tilpasninger og omprioriteringer i kommunens tjenestetilbud. Ifølge SSBs befolkningsframskriving (MMMM-alternativet) vil antall innbyggere i kommunen holde seg relativt stabilt, men alderssammensetningen vil endre seg betydelig. Antall innbyggere over 80 år vil øke med om lag 175 personer i løpet av de neste ti årene, noe som vil kreve tilpasninger i tjenestene til eldre. Samtidig forventes det en økning i antall innbyggere i aldersgruppen 0-15 år, men med en større økning i antall innbyggere over 67 år. Dette tilsier at det vil være behov for en omfordeling av ressurser fra de yngre til de eldre. Imidlertid må kommunen også håndtere omstillingsbehovet på 15-20 millioner kroner. Det vil derfor være nødvendig å se på hvilke tjenesteområder som har størst potensiale for kostnadseffektivisering, samtidig som innholdet i den nye boligsosiale handlingsplanen vil være førende for utformingen av tjenestene.

I vurderingen av kommunens økonomi er det også viktig å ta hensyn til pensjonskostnader og premieavvik. Pensjonsordningen følger to forskjellige regelverk for innbetaling av pensjonspremie og regnskapsføring av pensjonskostnaden. Differansen mellom innbetalt pensjonspremie og netto pensjonskostnad kalles premieavvik. Når pensjonspremie er større enn netto pensjonskostnad, blir premieavviket inntektsført i kommunens driftsregnskap. Denne inntekten skal deretter utgiftsføres som amortisert premie de påfølgende 7 årene, noe som betyr at de årlige inntektene i seg selv ikke kan disponeres av kommunen. I 2022 hadde Grue kommune et negativt netto driftsresultat på 6,2 millioner kroner, som inkluderer en inntekt fra positivt premieavvik på 17,7 millioner kroner og en amortisert utgift på 9,6 millioner kroner. Selv om kommunen hadde en inntekt på grunn av positivt premieavvik i 2022, kan denne inntekten ikke brukes til å dekke kommunens utgifter på lang sikt, ettersom den må utgiftsføres over de påfølgende 7 årene.

Vesentlige avvik

1. vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet



GRUE KOMMUNE

BEVILGNINGSOVERSIKT - DRIFT

Budsjett og regnskapsforskriftens § 5 – 4 første ledd

2022

| | Regnskap 2022 | Reg budsjett 2022 | Oppr budsjett 2022 | Regnskap 2021 |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------|-----------------------|------------------------|
| 1 Rammetilskudd | -181 534 303,00 | -180 978 000 | -187 139 000 | -169 320 921,00 |
| 2 Inntekts- og formuesskatt | -146 436 998,42 | -133 367 000 | -121 133 000 | -151 255 809,37 |
| 3 Eiendomsskatt | -11 997 831,81 | -12 041 000 | -11 341 000 | -11 443 746,71 |
| 4 Andre generelle driftsinntekter | -9 225 379,27 | -9 900 000 | -3 100 000 | -7 059 263,00 |
| 5 Sum generelle driftsinntekter | -349 194 512,50 | -336 286 000 | -322 713 000 | -339 079 740,08 |
| 6 Sum bevilgninger drift, netto | 336 099 695,35 | 311 425 518 | 306 578 518 | 315 071 605,21 |
| 7 Avskrivninger | 16 794 130,88 | 17 662 112 | 17 662 112 | 16 913 156,49 |
| 8 Sum netto driftsutgifter | 352 893 826,23 | 329 087 630 | 324 240 630 | 331 984 761,70 |
| 9 Brutto driftsresultat (9000) | 3 699 313,73 | -7 198 370 | 1 527 630 | -7 094 978,38 |
| 10 Renteinntekter | -1 096 586,98 | -1 046 000 | -1 046 000 | -789 096,82 |
| 11 Utbytter | -181 169,00 | -60 000 | -60 000 | -338 115,16 |
| 12 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler | -3 045,62 | 0 | 0 | 2 678,55 |
| 13 Renteutgifter | 7 018 520,27 | 7 690 751 | 7 690 751 | 5 799 543,36 |
| 14 Avdrag på lån | 13 595 800,00 | 13 000 000 | 13 000 000 | 13 766 335,79 |
| 15 Netto finansutgifter | 19 333 518,67 | 19 584 751,00 | 19 584 751,00 | 18 441 345,72 |
| 16 Motpost avskrivninger | -16 794 130,88 | -17 662 112 | -17 662 112 | -16 913 156,49 |
| 17 Netto driftsresultat | 6 238 701,52 | -5 275 731 | 3 450 269 | -5 566 789,15 |
| <i>Disponering eller dekning av netto driftsresultat</i> | | | | |
| 18 Overføring til investering | 1 233 724,29 | 1 243 000 | 1 426 000 | 269 043,89 |
| 19 Avsetninger til bundne driftsfond | 3 437 726,71 | 597 000 | 597 000 | 5 206 398,24 |
| 20 Bruk av bundne driftsfond | -6 449 928,94 | -996 227 | -996 227 | -4 671 549,20 |
| 21 Avsetninger til disposisjonsfond | 5 813 318,42 | 14 705 500 | 949 500 | 12 643 896,22 |
| 22 Bruk av disposisjonsfond | -10 273 542,00 | -10 273 542 | -5 426 542 | -7 881 000,00 |
| 23 Dekning av tidligere års merforbruk | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 |
| 24 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat | -6 238 701,52 | 5 275 731 | -3 450 269 | 5 566 789,15 |
| 25 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

I 2022 hadde Grue kommune høyere totale generelle driftsinntekter og netto driftsutgifter enn det som var revidert i budsjettet for året. Dette førte til et merforbruk i driftsresultatet sammenlignet med budsjettet. Kommunen hadde satt av midler til både bundne driftsfond og disposisjonsfond, men brukte mer midler fra de bundne driftsfondene enn hva som var revidert i budsjettet og regnskapet for 2021.

Inntekts- og formuesskatt

Inntektene fra inntekts- og formuesskatten var 146,4 millioner kroner, noe som var høyere enn det justerte budsjettet på 133,4 millioner kroner. Dette resulterte i en merinntekt på 13 millioner kroner, eller et positivt avvik på 9,8 prosent. Statsbudsjettet for 2022 ble justert opp fra 211,12 milliarder kroner til 220 milliarder kroner for skatteanslaget for hele landet. Denne oppjusteringen ble gjort på et tidspunkt da kommunen ikke kunne legge frem en sak for justering av budsjettet for 2022.

Kommunen hadde opprinnelig budsjettetert med 121,1 millioner kroner i skatteinntang for 2022, som tilsvarer 76 prosent av skatteinntekten pr. innbygger målt mot landsgjennomsnittet. Ved utgangen av september var tallet 71,4 prosent, og gjennom året varierte det fra 68,1 prosent i mai til 72 prosent i april. I november var tallet 77,7 prosent, og ved utgangen av året var det 79,2 prosent.

Avviket under post 1 Rammetilskudd var ikke vesentlig (0,3%), men bør kommenteres på grunn av avviket på inntekts- og formuesskatten. Under rammetilskudd finner vi disse inntektene:

- Rammeoverføring, som består av innbyggertilskudd, utgiftsutjevning, INGAR (inntektsgarantiordning), særskilte saker til fordeling og distriktstilskudd
- Inntektsutjevning (skatteutjevning)

- Ordinært skjønnskudd

Inntektsutjevningen påvirkes av inntekts- og formuesskatten. Kommunen budsjetterte med en forutsetning om skatteinntekt pr. innbygger på 76 prosent av landsgjennomsnittet. Når skatteinntekten viser seg å være 79,2 prosent, vil dette medføre et mindre inntektsutjevningstilskudd.

Inntektsutjevningstilskuddet ble dermed ca. 4 millioner kroner lavere enn det justerte budsjettet.

Nettoeffekten av inntekts- og formuesskatten og inntektsutjevningen ble et positivt avvik på over 9 millioner kroner.

Årsaken til at avviket på rammetilskuddet allikevel kun var på drøyt 0,5 millioner kroner (0,3%) skyldes at Regjeringen bevilget 4,1 millioner kroner som koronakompensasjon for første halvår 2022 gjennom nysalderingen av statsbudsjettet. Midlene ble fordelt og utbetalt etter innbyggerantall, og inntektene ble inntektsført som innbyggertilskudd.

Avsetninger til bundne driftsfond

Kommunen har ikke satt av midler i budsjettet til bundne fond som er øremerket for prosjekter finansiert med eksterne tilskudd eller gaver. Den budsjetterte avsetningen på 0,6 millioner kroner består kun av midler som er generert gjennom konsesjonsavgift, virkeuttak kommuneskog og kompetansehevingsmidler innen helse og velferd.

Imidlertid er det flere pågående prosjekter i 2022 som har midler satt av til bundne fond, med de største beløpene til følgende prosjekter:

- Gaver: 1,1 millioner kroner
- Rusomsorg: 0,5 millioner kroner
- Kompetanseheving innen helse og velferd: 0,3 millioner kroner
- Spredt avløp og byggesak: 0,7 millioner kroner
- Virkeuttak kommuneskog: 0,3 millioner kroner

Bruk av bundne driftsfond

Samme gjelder for bruk av bundne driftsfond. Det er hovedsakelig ikke budsjettert med bruk av fond knyttet til tiltak og prosjekter som er finansiert eksternt. Av de prosjektene som er budsjettert, til sammen ca. 1 million kroner, er fiberutbyggingen på Grue vestsida, kompetanseheving innen helse og velferd, den kulturelle skolesekken og andre mindre prosjekter inkludert. De største gjennomførte prosjektene i 2022 hvor man har brukt av fondsmidler til å finansiere aktivitetene, inkluderer:

- Ulverevir på 1,3 millioner kroner
- Fiberutbygging på Grue vestsida på 1 million kroner
- Kommunalt næringsfond på 0,6 millioner kroner
- Kompetanseheving innen helse og velferd på 0,5 millioner kroner
- Midlertidig styrking av eksisterende behandlingstilbud innen psykisk helse og rus på 0,5 millioner kroner
- Kompensasjonsordning for virksomheter på 0,4 millioner kroner
- Smittevern- og oppfølgingsarbeid for personer med rus- og psykiske problemer på 0,3 millioner kroner

Avsetning til disposisjonsfond og avvik i regnskapet

Kommunen har budsjettert med avsetning til disposisjonsfondet på 14,7 millioner kroner, men har regnskapsført kun 5,8 millioner kroner. Dette utgjør et avvik på 8,9 millioner kroner. I forbindelse med 2. tertialrapport ble prognosen for sum generelle driftsinntekter oppjustert med 6,5 millioner kroner, mens prognosen for drift av tjenestene viste et merforbruk på nesten 16 millioner kroner. Enhetene ble bedt om å jobbe aktivt for å redusere merforbruket, og det ble ikke gjort noen endringer i rammene på dette tidspunktet. Merinntektene i post 5 ble vedtatt som ekstra avsetning.

Ved avslutningen av regnskapsåret viste driften av tjenestene et negativt avvik på 22 millioner kroner, mens sum generelle driftsinntekter hadde et positivt avvik på 12,9 millioner kroner. Forskjellen mellom disse avvikene representerer differansen i avsetningen til disposisjonsfondet.

| Rammeområder | Regnskap 2022 | Revidert budsjett 2022 | Regnskap 2021 |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Politikk, kommunedirektør, stab | 56 999 588,12 | 55 487 828 | 55 930 753,64 |
| Helse og velferd | 169 027 849,89 | 161 046 819 | 160 149 855,06 |
| Oppvekst | 75 648 397,24 | 68 013 517 | 74 597 530,60 |
| Samfunn og næring | 31 332 628,87 | 26 411 127 | 25 720 075,23 |
| Sum bevilgninger netto | 333 008 464,12 | 310 959 291 | 316 398 214,53 |
| Sum bevilgninger drift 1. ledd | 336 099 695,35 | 311 425 518,00 | 315 067 615,21 |
| Avvik (forklaring nedenfor) | -3 091 231,23 | -466 227,00 | 1 330 599,32 |

Tabellen ovenfor viser avviket i forhold til det budsjetterte beløpet for hvert av de fire rammeområdene. Totalt sett var det brukt 22 millioner kroner mer enn budsjettert i 2022, og Helse og velferd hadde det største avviket med 8 millioner kroner. Politikk, kommunedirektør og stab hadde det minste avviket med 1,5 millioner kroner.

Avvikene kan skyldes ulike årsaker og konsekvenser, og det kan være nødvendig å undersøke nærmere for å forstå årsakene og vurdere eventuelle tiltak for å unngå slike avvik i fremtiden. Dette kan være uforutsette hendelser, planlagte endringer eller prioriteringer som ikke er tatt med i budsjetteringen.

Selv om kommunen hadde økte inntekter, viser tallene at det var en negativ økonomisk situasjon i 2022, hvor netto driftsresultat var betydelig dårligere enn året før. Bruken av fondene var høyere enn budsjettert, noe som kan indikere at kommunen hadde vanskeligheter med å balansere sine økonomiske behov og budsjetteringsevne.

Det er viktig for kommunen å evaluere bruken av fondene i fremtiden og sikre en mer nøyaktig budsjettering og overvåking av utgifter for å unngå økonomiske utfordringer og opprettholde en sunn økonomisk situasjon.

Oppvekst

Enheten har overskredet sitt justerte budsjett med 7,6 millioner kroner, tilsvarende en økning på 11,2%. Avviket er oppdelt i 6,2 millioner kroner til grunnskole og 1,6 millioner kroner til barnehage.

En inkurie i budsjetteringen av pensjonsutgifter for 2022 førte til at enheten ved en feil videreførte samme pensjonssats som for 2021. Satsene for 2022 var imidlertid lavere, noe som førte til at enheten ble belastet for mye for pensjonsutgifter. Dette har ført til en merbelastning på ca. 1,2 millioner kroner i pensjonsutgifter inkludert arbeidsgiveravgift i enhetens regnskap.

De øvrige merutgiftene knyttet til oppvekst inkluderer 1,6 millioner kroner for kjøp av tilrettelagt undervisning, 1,1 millioner kroner for innkjøp av IT-utstyr som PC og læringsbrett til elever, 2 millioner

kroner for tilbakeføring av årsverk til grunnskolen som følge av tidligere tiltak om nedbemanning i barnehage/skole fra 2021, og 1,6 millioner kroner for basistjenester til barnehage og styrket tilbud.

Samfunn og næring

Enheten for samfunn og næring har presentert et regnskap som viser et merforbruk på 4,9 millioner kroner, som utgjør 18,6% av det justerte budsjettet. Dette skyldes flere faktorer, deriblant uforutsette utgifter som følge av endringer i verdensbildet, med høyere priser på energi, drivstoff og varer, spesielt knyttet til kommunens vedlikeholdsutgifter for bygg. Merkostnadene til strøm og fyring beløper seg til 1,2 millioner kroner. Vedlikehold og reparasjon på kommunale bygninger har medført en merutgift på 1,6 millioner kroner. Videre har vær- og vinterforhold gjort at snørydding og strøing av kommunale veier har kostet 0,6 millioner kroner mer enn det som var budsjettet. Budsjetterte driftsavtaler innen enheten er overskredet med 0,7 millioner kroner. Det er nødvendig å undersøke nærmere om dette skyldes en manglende justering i budsjettet eller et direkte overforbruk.

På samme måte som for enhetsområdet oppvekst er pensjonsutgiftene blir budsjettert med feil pensjonsstans for 2022. Dette har resultert i en underdekning i budsjettet for enhet for samfunn og næring på ca. 0,6 millioner kroner.

Helse og velferd

Rammeområdet har et samlet negativt avvik på nesten 8 millioner kroner sammenlignet med det justerte budsjettet, tilsvarende 5% av den tildelte rammen. Avvik skyldes ekstra bruk av vikarer til å jobbe med restanselister på tildelingskontoret, som utgjør 1 million kroner. Overforbruk av overtid og kommunale akutt døgnplasser (KAD-plasser) utgjør ca. 2 millioner kroner.

Innen området for ressurskrevende tjenester har kommunen et merforbruk. De regnskapsførte utgiftene ble om lag 1,2 mill kroner utover det som ble budsjettert. Dette som følge av endrede behov for tjenester til brukere. For øvrig er de budsjetterte inntektene kommunen får fra Helsedirektoratet satt for høyt. Det er et avvik mellom budsjetterte inntekter og faktisk regnskapsførte på 3,8 millioner kroner.

Politikk, kommunedirektør, stab

Rammeområdet har rapportert et merforbruk på 1,5 millioner kroner i sitt regnskap, som utgjør 2,7% av den bevilgede rammen (justert). Økonomiavdelingen, som har ansvar for bl.a. håndtering av kommunens felles pensjonsutgifter, driver i balanse med et avvik på 0,4%. Driftsenhetene blir belastet med en fast prosentstans for pensjonsutgifter, som beregnes jfr prognoser fra pensjonsleverandørene. Økonomiavdelingen håndterer også premieavvik, bruk av premiefond og amortisering i sitt budsjett, i tillegg til å justere eventuelle over- eller underbetalinger av pensjonspremier på driftsenhetene. Det totale avviket på disse postene er positivt, med merinntekter på 3,4 millioner kroner som skyldes premieavvik og bruk av premiefond, samt merutgifter til pensjonspremier knyttet til enhetene.

HR-avdelingen har et positivt budsjettmessig avvik på 0,7 millioner kroner som er knyttet til utgifter lærlinger. Det er budsjettert med å ta inn i alt 5 lærlinger årlig i ordinært løp, fordelt på to 1.års lærlinger og tre 2. års lærlinger det ene året, og motsatt året etter. Har ikke lyktes med rekruttering i 2021 hvilket får konsekvenser for 2022. For å komme på tur skulle det rekrutteres 3 med oppstart høsten 2022. Her har vi fått på plass to lærlinger.

Utviklingsavdelingen har budsjettert for ulike oppgaver, inkludert barnehagemyndighetsoppgaver, barnevern, legetjenester, legevaktordninger, miljørettet helsevern, IKT, kommunal næringsvirksomhet, tilrettelegging og bistand til næringslivet, rådgivnings- og utviklingsarbeid innen helse- og velferdstjenester og flyktningstjenester.

Enheten har hatt merutgifter på 2,7 millioner kroner, hovedsakelig innen barnevernstjenesten og legetjenesten. Merutgifter innen barnevernstjenesten skyldes administrasjonskostnader, som inkluderer innleie av konsulenter, bistand til saksbehandling og leasing av biler. Innen legetjenesten skyldes merutgifter vikarinneleie på grunn av sykemeldt fastlege og oppgjør for pasientliste for avtroppende lege. Basistilskuddet til fastlegene har også økt. I tillegg har det blitt inngått en avtale om leie av legekantor for LIS1-lege.

Investeringer

For en liten kommune som Grue kan investeringer være en utfordring, da disse ofte krever store investeringer av kapital som kommunen ikke har. I tillegg kan det være vanskelig å forutsi de økonomiske fordelene som kan oppnås fra slike investeringer. Grue kommune sørger for derfor at investeringene er nøye planlagt og vurdert, og at de er i tråd med kommunens langsiktige økonomiske mål og strategier.

| GRUE KOMMUNE BEVILGNINGSOVERSIKT - INVESTERING Budsjett- og regnskapsforskriftens § 5.5 1. ledd 2022 | | | | | GRUE KOMMUNE BEVILGNINGSOVERSIKT - INVESTERING Budsjett- og regnskapsforskriftens § 5.5 2. ledd 2022 | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|---------------------|
| | Regnskap 2022 | Reg budsjett 2022 | Oppr budsjett 2022 | Regnskap 2021 | Prosjekt | Regnskap 2022 | Reg budsjett 2022 | Oppr. budsjett 2022 | Regnskap 2021 |
| 1 Investeringer i varige driftsmidler | 10 195 098,24 | 9 785 000 | 15 432 000 | 4 502 398,39 | Strategisk område kommunedirektor, politisk styring og stab | 0,00 | 0 | 1 382 000 | 218 135,00 |
| 2 Tilskudd til andres investeringer | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 | 1366 PR VELFERDSTEKNOLOGI HIKT | 0,00 | 0 | 0 | 218 135,00 |
| 3 Investeringer i aksjer og andeler i selskaper | 1 242 790,00 | 1 243 000 | 1 426 000 | 1 173 885,00 | MERAPENT BIBLIOTEK - | | | | |
| 4 Utlån av egne midler | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 | 1038 INNLØGGING/ALARM/VIDEOOVERVÅKNING/UTLÅNSMASKIN | 0,00 | 0 | 266 000 | 0,00 |
| 5 Avdrag på lån | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 | 1307 NÆRMILJØANLEGG SVULLRYA/TJERNET | 0,00 | 0 | 761 000 | 0,00 |
| 6 Sum investeringsutgifter | 11 437 888,24 | 11 028 000 | 16 858 000 | 5 676 283,39 | 1310 BRYGGE SVULLRYA/TJERNET | 0,00 | 0 | 355 000 | 0,00 |
| 7 Kompensasjon for merverdiavgift | 1 174 386,27 | 1 957 000 | 3 086 000 | 652 194,80 | Strategisk område helse og velferd | 0,00 | 0 | 0 | 275 521,00 |
| 8 Tilskudd fra andre | 2 304 373,85 | 2 835 000 | 651 000 | 2 107 438,09 | 4715 INVENTAR OG UTSTYR INSTITUSION 2021 | 0,00 | 0 | 0 | 275 521,00 |
| 9 Salg av varige driftsmidler | 1 770 289,00 | 1 000 000 | 0 | 4 174 313,00 | Strategisk område samfunn og næring | 10 195 098,24 | 9 785 000 | 14 050 000 | 4 008 742,39 |
| 10 Salg av fransielle anleggsmidler | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 | MERAPENT BIBLIOTEK - | | | | |
| 11 Utdeling fra selskaper | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 | 1038 INNLØGGING/ALARM/VIDEOOVERVÅKNING/UTLÅNSMASKIN | 0,00 | 266 000 | 0 | 0,00 |
| 12 Mottatte avdrag på utlån av egne midler | 9 065,71 | 0 | 0 | 6 224,75 | 1300 STEDSUTVIKLING SVULLRYA | 0,00 | 0 | 0 | 525 623,57 |
| 13 Brak av lån | 3 458 457,12 | 3 605 000 | 11 695 000 | 0,00 | 1307 NÆRMILJØANLEGG SVULLRYA/TJERNET | 1 184 303,31 | 761 000 | 0 | 201 776,85 |
| 14 Sum investeringsinntekter | 8 716 571,95 | 9 397 000,00 | 15 432 000,00 | 6 940 170,64 | 1310 BRYGGE SVULLRYA/TJERNET | 545 146,71 | 355 000 | 0 | 0,00 |
| 15 Videreutlån | 10 912 854,00 | 12 000 000 | 12 000 000 | 1 285 000,00 | 6513 SKOLELOKALER GRUE UNGDOMSSKOLE | 385 756,25 | 0 | 0 | 0,00 |
| 16 Brak av lån til videreutlån | 10 912 854,00 | 12 000 000 | 12 000 000 | 1 285 000,00 | 6596 GLAMOXLUXO | 2 942 166,55 | 2 000 000 | 0 | 155 048,01 |
| 17 Avdrag på lån til videreutlån | 1 861 453,98 | 2 100 000 | 0 | 1 533 802,14 | 6615 SKJONNSMIDLER.FLOMSKRINGSTIL.TAK.PUMPSTASJONER | 0,00 | 0 | 0 | 259 070,00 |
| 18 Mottatte avdrag på videreutlån | 2 535 169,88 | 2 000 000 | 0 | 2 199 894,90 | 6640 FLOKSENGA.GRINDER.STEMSBRUD/VERKEN.STILLEVATNET | -38 339,47 | 180 000 | 0 | 1 068 237,89 |
| 19 Netto utgifter videreutlån | -673 715,90 | 100 000 | 0 | -666 092,76 | 6641 NVE-MIDLER GRINDER | 218 568,50 | 0 | 0 | 0,00 |
| 20 Overføring fra drift | -1 233 724,29 | -1 243 000 | -1 426 000 | -269 043,89 | 6700 KJØP AV BOLIG | 1 487 592,00 | 1 488 000 | 0 | 0,00 |
| 21 Avsetninger til bundne investeringsfond | 673 715,90 | 0 | 0 | 745 593,90 | 6708 STEMSBRUD/VERKEN NVE-MIDLER | 2 129 378,40 | 2 150 000 | 0 | 0,00 |
| 22 Brak av bundne fond investeringsfond | 0,00 | 0 | 0 | -46 570,00 | 6715 SILVATNET/DAUVATNET - NVE-MIDLER | 255 873,00 | 400 000 | 0 | 0,00 |
| 23 Avsetninger til ubundet investeringsfond | 0,00 | 1 000 000 | 0 | 1 500 000,00 | 6718 SPORBART LÅSSYSTEM GRUE HELSETUN - FELLESAANSK. | 6 916,00 | 0 | 0 | 0,00 |
| 24 Brak av ubundet investeringsfond | -1 487 592,00 | -1 488 000 | 0 | 0,00 | 6999 SALG FAST EIENDOM/GEBYRER | 194 077,00 | 135 000 | 0 | 289 124,00 |
| 25 Dekning av tidligere års udekket beløp | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 | 7003 BRANNTILTAK HELHETLIG PLAN | 0,00 | 0 | 0 | 137 500,00 |
| 26 Sum overføring fra drift og netto avsetninger | -2 047 600,39 | -1 731 000 | -1 426 000 | 1 929 980,01 | 7066 UTSTYR MASKINER V ASKERI 2022 | 198 666,25 | 250 000 | 250 000 | 0,00 |
| 27 Fremført til inndekning i senere år(udekket beløp) | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 | 7071 INSTA 800.KV ALLTETS SYSTEM 2019- | 0,00 | 0 | 0 | 113 641,01 |
| | | | | | 7076 UTSTYR KJØKKEN HOVEDKJØKKEN | 0,00 | 0 | 0 | 162 404,75 |
| | | | | | 7079 SYKEHEM/OMBYGGING POSTKJØKKEN | 565 493,74 | 1 000 000 | 0 | 961 404,31 |
| | | | | | 7081 GEOVEKSTSAMARBEID NR. 1.2 og 4 | 0,00 | 0 | 0 | 134 912,00 |
| | | | | | 7086 OPPGRADERING SOLUNGEN BARNEHAGE | 0,00 | 0 | 11 000 000 | 0,00 |
| | | | | | 7087 FORPROSJEKT BYGNINGSMASSE GRUE HELSETUN | 0,00 | 500 000 | 500 000 | 0,00 |
| | | | | | 7088 2-4 TILRETTLAGTE BOLIGER 2022 | 0,00 | 0 | 2 000 000 | 0,00 |
| | | | | | 8016 ELBILLADERE GRUE HELSETUN | 117 500,00 | 300 000 | 300 000 | 0,00 |
| | | | | | Investeringer i varige driftsmidler | 10 195 098,24 | 9 785 000 | 15 432 000 | 4 502 398,39 |
| | | | | | Ek-srskudd | 1 242 790,00 | 1 243 000 | 1 426 000 | 1 173 885,00 |
| | | | | | Sum investeringsutgifter | 11 437 888,24 | 11 028 000 | 16 858 000 | 5 676 283,39 |

I tabellene ovenfor ser vi at Grue kommune har betydelig økt sine investeringsutgifter fra 5,7 millioner kroner i 2021 til 11,4 millioner kroner i 2022, med fokus på investeringsprosjekter innenfor samfunn og næring.

Post 1 i oversikten etter budsjett- og regnskapsforskriftens § 5.5 1.ledd har et negativt avvik på over 0,4 millioner kroner som tilsvarer 4,2 prosent av bevilgningen. Dette avviket blir omtalt siden det er vesentlige avvik på enkeltprosjekter, både positive og negative.

Prosjektet *Nærmiljøanlegg Svullrya* har et avvik mot budsjett på 0,42 millioner kroner som tilsvarer 56 prosent av bevilget beløp. Dette prosjektet er flerårig og har hatt større fremdrift enn planlagt i budsjettet.

Prosjektet *skolelokaler Grue ungdomsskole* har hatt en merutgift på nesten 0,4 millioner kroner, og det var ikke avsatt midler i budsjettet for 2022. Det var et stort behov for å erstatte varmevekslerne i bygget,

og dette ble inkludert i budsjettet for 2023. Det oppsto imidlertid et akutt behov på slutten av fjoråret da varmevekslerne ble ødelagt, og det var nødvendig å handle umiddelbart. Det vil ikke påløpe utgifter for 2023, så de avsatte midlene kan omprioriteres eller trekkes ut.

Prosjektene *Floksenga*, *Grinder*, *Stemsrudverken*, *Stillevatnet* – NVE midler Grinder – Silvatnet er blitt feilbudsjettet. Gjelder både når det gjelder investeringsutgiftene og finansieringen av disse. Dette gjelder prosjekter som finansieres i sin helhet uten kommunale midler, med 80% tilskudd fra NVE og 20% tilskudd fra grunneiere.

Elbil-ladere Grue Helsetun har et positivt avvik på 0,18 millioner kroner, tilsvarende 60,8 prosent. Det har vært problemer med vareleveringen, slik at prosjektet er blitt forsinket i forhold til opprinnelig plan. Derfor er dette videreført i 2023 hvor det er avsatt 0,1 millioner kroner for slutføring av prosjektet.

Post 7 *Kompensasjon for merverdiavgift* er budsjettet med nesten 2 millioner kroner, men det viser seg at dette avviket skyldes at det ble tatt med prosjekter som ikke kvalifiserer for kompensasjon, i grunnlaget for merverdiavgift.

Post 8 *Tilskudd fra andre* viser at et positivt avvik på 0,53 millioner kroner som tilsvarer 18,7 prosent. Det er budsjettet med tilskuddsmidler fra NVE på prosjektene *Floksenga*, *Stemsrudverken* og *Silvatnet* med nesten 2,2 millioner kroner og tilskudd fra Innlandet fylkeskommune og Gjensidigestiftelsen med 0,65 millioner kroner knyttet til prosjekt *nærmiljøanlegg Svullryatjernet*. Tilskudd fra Innlandet fylkeskommune og Gjensidigestiftelsen vil først bli utbetalt når prosjektet er ferdigstilt og sluttrapport er sendt.

Post 9 *Salg av varige driftsmidler* er budsjettet med 1 millioner som i utgangspunktet representerte bolig. Salg av tomter er ikke blitt budsjettet med, men det ble solgt tomter med til sammen 1,77 millioner kroner.

Post 16 *Videreutlån* har et positivt avvik mot budsjett på ca. 1,1 millioner kroner. Posten vedrører startlån hvor lånesøker har fått bevilget midler i form av et finansieringsbevis. Lånet er ikke utbetalt da søker ikke har funnet passende bolig enda.

Post 18 *Mottatte avdrag på videreutlån* viser hva kommunen mottar av innbetalte avdrag for personer som har innvilget startlån. Unøyaktig budsjettering i tillegg til ekstra avdragsinnbetaling forklarer avviket.

Post 21 *Avsetning til bundne investeringsfond* er regnskapsført med nesten 0,7 millioner kroner som gjelder startlån. Det er ikke budsjettet med avsetning for 2022.

Post 23 *Avsetninger til ubundet investeringsfond* er budsjettet med 1 millioner kroner som i utgangspunktet gjaldt budsjettet salg av bolig. Regnskapsteknisk skulle det budsjetterte beløpet vært ført. Resultatmessig etter strykninger ville det bli tilbakeført mesteparten av beløpet.

I 2022 har Grue kommune satset sterkt på investeringer innenfor samfunn og næring, spesielt med hovedfokus på prosjekter innenfor samfunnsområdet. Dessverre har kommunen møtt utfordringer med å finne finansiering for noen av de planlagte investeringsprosjektene. Det ser også ut til at de har brukt opp tidligere avsatte midler for å finansiere noen av investeringene.

Likevel indikerer tallene at Grue kommune kan fortsette å øke økonomisk vekst og velstand i 2023 ved å fokusere på investeringer innenfor samfunn og næring, samtidig som de utvikler infrastruktur for å tiltrekke seg flere bedrifter og investeringer. For å møte utfordringene med å finansiere investeringsprosjekter, kan kommunen vurdere å finne nye finansieringskilder og effektivisere og spare på driftsutgifter for å frigjøre midler til investeringer. Det kan også være lurt å involvere innbyggere og lokale interessegrupper i planleggingen og gjennomføringen av investeringsprosjekter for å sikre at de samsvarer med innbyggernes behov og prioriteringer.

2. vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene

Kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene i årsbudsjettet bør være tydelig beskrevet i budsjettet, slik at det er klart hvilke politiske mål og prioriteringer som ligger til grunn for beslutningene og tildelingen av midler. I dette tilfellet er det ikke klart hva disse premissene er for bevilgningene som er gjort i 2022, og det kan være vanskelig å vurdere om det har vært noen vesentlige avvik fra dem. Det kan være en god idé å inkludere et eget kapittel i budsjett og økonomiplanen fra 2024 som beskriver kommunestyrets premisser for bevilgningene, slik at dette blir tydeligere og mer oversiktlig. I tillegg vil det være viktig å vurdere om beslutningene og prioriteringene i økonomiplanen og årsbudsjettet er i tråd med kommunestyrets overordnede mål og premisser, og om de faktiske resultatene av bruken av midlene er i samsvar med disse. Dette kan bidra til å sikre en sunn økonomisk situasjon og bærekraftig ressursbruk i kommunen på lang sikt.

Tjenesteproduksjon

Som nevnt tidligere, er kommunens driftsutgifter høyere enn dens inntekter. For å bedre forstå dette, er det naturlig å sammenligne kommunens utgifter på de ulike tjenesteområdene med gjennomsnittet i KOSTRA-gruppe 1, Innlandet og landet utenom Oslo. Presentasjonene nedenfor viser hvilke tjenester kommunen driver dyrere eller billigere enn gruppene nevnt ovenfor. Det er viktig å merke seg at dette ikke nødvendigvis betyr at utgiftene bør reduseres tilsvarende. Presentasjonene skal derimot fungere som utgangspunkt for videre analyser som kan gi bedre innsikt og forklaringer på hvorfor det er forskjeller.

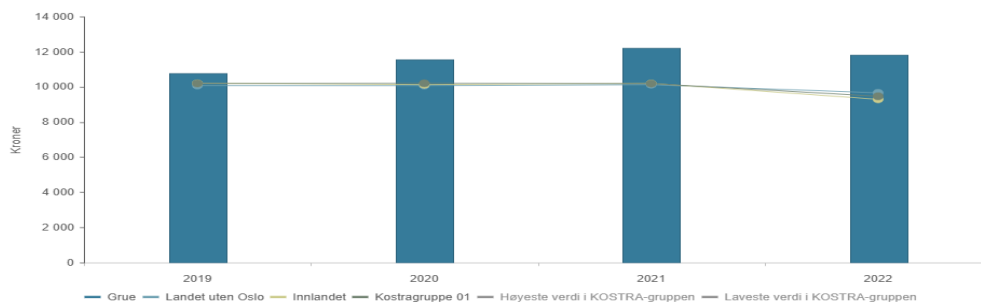
Barnehage

Figuren nedenfor viser utgiftene knyttet til KOSTRA-funksjonene 201 (førskole), 211 (styrket tilbud til førskolebarn) og 221 (førskolelokaler og skyss). Kommunen har gjennom hele perioden hatt høyere utgifter enn både landet utenom Oslo, Innlandet og KOSTRA-gruppe 1 på dette området. Det er verdt å merke seg at ressursbruken stadig øker sammenlignet med disse gruppene. I 2022 utgjør kommunens ressursbruk en merutgift på 5,8 millioner kroner sammenlignet med KOSTRA-gruppe 1. Hvis man kun ser på funksjon 201 førskole, utgjør beløpet 7,6 millioner kroner.

Netto driftsutgifter pr. innbygger til Barnehage (B)

*) Tallene er inflasjonsjustert med endelig deflator (TBU).

***) Graf er justert med utgiftsbehov



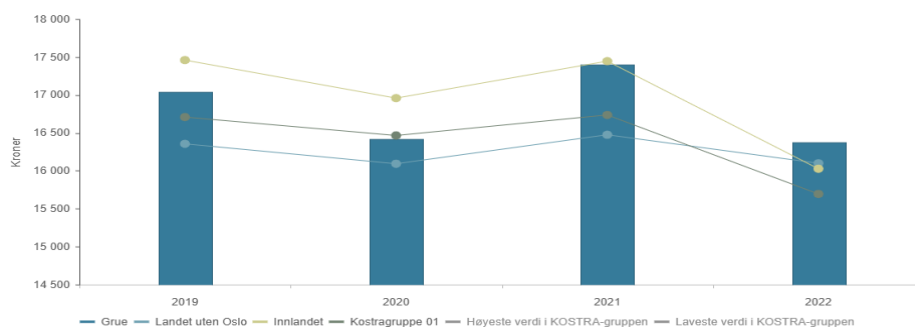
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|
| Grua | 10 767 | 11 549 | 12 218 | 11 837 |
| Landet uten Oslo | 10 073 | 10 069 | 10 117 | 9 660 |
| Innlandet | 10 203 | 10 120 | 10 196 | 9 290 |
| Kostragruppe 01 | 10 190 | 10 200 | 10 185 | 9 463 |

Grunnskole

Netto driftsutgifter pr. innbygger til Grunnskole (B)

*) Tallene er inflasjonsjustert med endelig deflator (TBU).

**) Graf er justert med utgiftsbehov



| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|
| Grue | 17 042 | 16 414 | 17 395 | 16 380 |
| Landet uten Oslo | 16 355 | 16 093 | 16 475 | 16 099 |
| Innlandet | 17 459 | 16 958 | 17 446 | 16 027 |
| Kostragruppe 01 | 16 708 | 16 465 | 16 736 | 15 695 |

Figuren viser utgifter knyttet til forskjellige KOSTRA-funksjoner innenfor grunnskoleområdet, inkludert voksenopplæring, skolefritidstilbud, skolelokaler og skoleskys. Tallene er justert for inflasjon og målt i 2022-kroner. Den kommunale deflatoren, som tar hensyn til lønns- og prisvekst, var uvanlig høy i 2022, noe som forklarer nedgangen i utgifter fra 2021 til 2022 for hele landet.

Selv om Grue kommune hadde lavere utgifter i 2022 enn tidligere år, var utgiftene fortsatt høyere enn sammenlignbare grupper i oversikten. Samlet sett viser tallene at kommunen har et teoretisk innsparingspotensial på 2,4 millioner kroner for disse funksjonsområdene sammenlignet med KOSTRA-gruppe 1. Hvis vi kun ser på funksjon 202 grunnskole, er potensialet for innsparing 1,8 millioner kroner.

Det er imidlertid viktig å merke seg at dette ikke nødvendigvis betyr at utgiftene bør reduseres tilsvarende. Presentasjonen av tallene skal fungere som et utgangspunkt for videre analyser for å forstå årsakene til forskjellene og vurdere eventuelle tiltak som kan bidra til å optimalisere ressursbruken på området.

Pleie og omsorg

Tallene inkluderer utgifter knyttet til følgende KOSTRA-funksjoner:

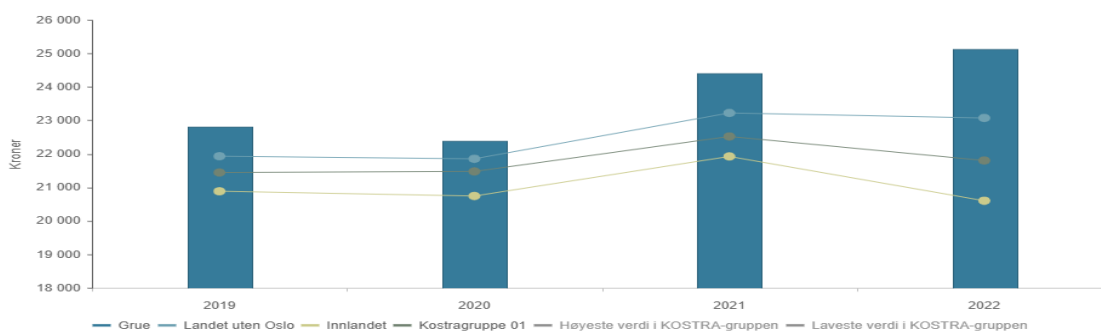
- Aktiviserings- og servicetjenester for eldre personer med funksjonsnedsettelse
- Helse- og omsorgstjenester i institusjon
- Helse- og omsorgstjenester for hjemmeboende
- Tilbud om øyeblikkelig hjelp døgnopphold i kommunene
- Institusjonslokaler

Tidligere kostnader fra 2019 til 2021 er justert for inflasjon og oppgitt i 2022-kroner. Utviklingen viser en stadig økning i ressursbruken innen pleie og omsorg. Ved å sammenligne kommunens ressursbruk i 2022 med gjennomsnittet i KOSTRA-gruppe 1, er det potensial for innsparing på 21,8 millioner kroner.

Netto driftsutgifter pr. innbygger til Pleie og omsorg (B)

*) Tallene er inflasjonsjustert med endelig deflator (TBU).

**) Graf er justert med utgiftsbehov



| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|
| Grue | 22 799 | 22 387 | 24 408 | 25 129 |
| Landet uten Oslo | 21 928 | 21 852 | 23 221 | 23 072 |
| Innlandet | 20 883 | 20 741 | 21 923 | 20 600 |
| Kostragruppe 01 | 21 443 | 21 475 | 22 519 | 21 802 |

Kommunehelse

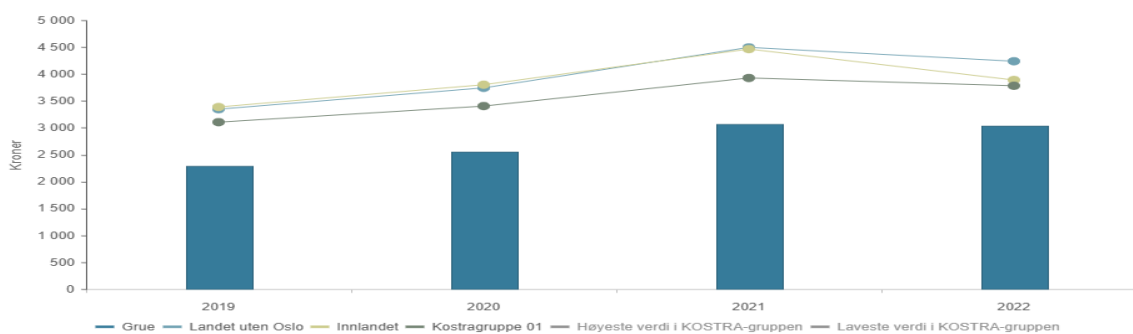
Kommunehelse inkluderer forebyggende tjenester som helsestasjons- og skolehelsetjeneste, folkehelsearbeid og behandling og rehabilitering av diagnoser (fastlege, fysioterapi og legevakt).

Grue kommune bruker betydelig mindre ressurser på kommunehelse sammenlignet med resten av landet, utenfor Oslo, Innlandet og KOSTRA-gruppe 1. Dette har vært tilfelle i flere år, ikke bare i 2022. Hvis man justerer for innbyggertall, bruker Grue kommune omtrent 3,8 millioner kroner mindre enn gjennomsnittet i KOSTRA-gruppe 1 i 2022. Det ser ut til at kommunen øker satsingen på dette området, med høyere ressursbruk innen kommunehelse.

Netto driftsutgifter pr. innbygger til Kommunehelse (B)

*) Tallene er inflasjonsjustert med endelig deflator (TBU).

**) Graf er justert med utgiftsbehov



| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| Grue | 2 290 | 2 557 | 3 068 | 3 044 |
| Landet uten Oslo | 3 346 | 3 742 | 4 495 | 4 238 |
| Innlandet | 3 387 | 3 801 | 4 464 | 3 888 |
| Kostragruppe 01 | 3 104 | 3 403 | 3 926 | 3 782 |

Sosiale tjenester

Sosialtjenesten omfatter funksjonene råd/veiledning og sosialt forebyggende arbeid, tilbud til personer med rusproblemer, arbeidsrettede tiltak i kommunal regi, kvalifiseringsordningen og økonomisk sosialhjelp.

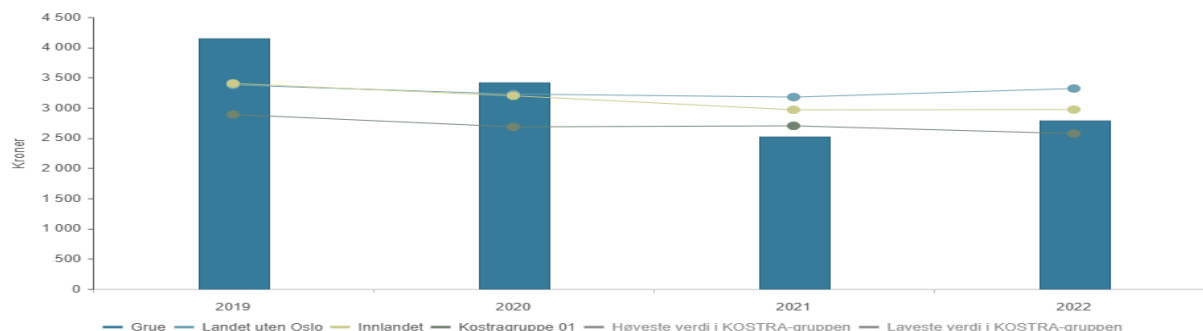
I norske kommuner utgjør arbeidet med flyktninger en stor del av de sosiale tjenestene. Antallet flyktninger som bosettes i kommunen påvirker derfor utgiftsnivået på denne tjenesten betydelig.

Netto utgifter til sosialtjenester har hatt en nedadgående trend i perioden, men fra 2021 har netto utgifter igjen økt, og det er forventet en videre økning i 2023. Årsaken til dette er trolig bosetting av flyktninger. Kommunen har lavere netto utgifter enn landet utenom Oslo og Innlandet, men sammenlignet med KOSTRA-gruppe 1 bruker kommunen noe mer, med en forskjell på 210 kroner per innbygger. Omregnet for hele kommunen brukes det snaut 1 million kroner mer enn gjennomsnittet for KOSTRA-gruppe 1.

Netto driftsutgifter pr. innbygger til Sosiale tjenester (B)

*) Tallene er inflasjonsjustert med endelig deflator (TBU).

**) Graf er justert med utgiftsbehov



| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| Grue | 4 150 | 3 417 | 2 527 | 2 783 |
| Landet uten Oslo | 3 377 | 3 228 | 3 177 | 3 319 |
| Innlandet | 3 402 | 3 199 | 2 966 | 2 971 |
| Kostragruppe 01 | 2 890 | 2 684 | 2 701 | 2 573 |

Kultur og idrett

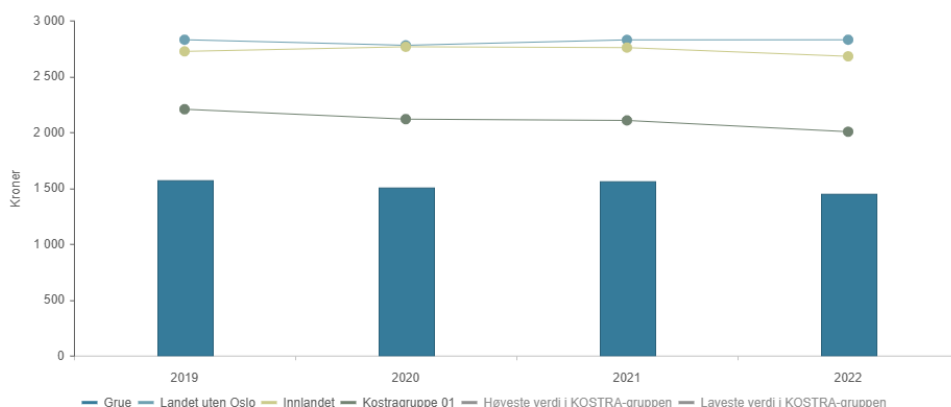
Dette området omfatter aktivitetstilbud til barn og unge, bibliotek, kino, muséer, kunstformidling og idrett/tilskudd til andres idrettsanlegg.

I løpet av en fireårsperiode har kommunen hatt jevne nettoutgifter på dette området, med en liten nedgang i 2022. Sammenlignet med andre kommuner i figuren bruker Grue kommune også mindre midler på dette området. Dette betyr at kommunen har brukt rundt 2,5 millioner kroner mindre enn gjennomsnittet i KOSTRA-gruppe 1 når det blir omregnet.

Netto driftsutgifter pr. innbygger til Kultur og idrett (B)

*) Tallene er inflasjonsjustert med endelig deflator (TBU).

**) Graf er justert med utgiftsbehov



| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| Grue | 1 566 | 1 509 | 1 561 | 1 444 |
| Landet uten Oslo | 2 828 | 2 778 | 2 826 | 2 827 |
| Innlandet | 2 723 | 2 764 | 2 757 | 2 679 |
| Kostragruppe 01 | 2 205 | 2 116 | 2 105 | 2 004 |

4. Måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold

Kommunens planarbeid, spesielt kommuneplanen, har som formål å gi retning og sikre langsiktig og forutsigbar politikk og arealbruk for innbyggerne. Kommuneplanen består av en samfunnsdel og en arealdel, hvor samfunnsdelen gir en oversikt over kommunens muligheter og utfordringer, og strategier for å utnytte disse blir vurdert i den politiske behandlingen av planen. Grue kommunes kommuneplan har blitt revidert og vedtatt i en ny utgave i desember 2020, hvor den nye samfunnsdelen er bygget på FN sine bærekraftsmål og inneholder fornyede strategier og mål for kommunens videre utvikling.

Grue kommunes visjon har vært å være "livskraftig og levende", og i den tidligere samfunnsdelen var hovedmålet å ha "en befolkning i vekst og utvikling - nærhet, trygghet, kultur og kvalitet". For å oppnå dette målet har kommuneplanen definert tre fokusområder som skal ha spesiell oppmerksomhet i planperioden 2020-2032:

- Bo og leve
- Arbeid og kompetanse
- Innovasjon og endring

Disse områdene gir konkrete delmål og strategier for å realisere visjonen og hovedmålet, og kommunens virksomhetsstyring er basert på at dette følges opp fra enhetsnivå. Enhetenes utviklingsplaner er utformet slik at de kan knyttes til delmål og strategier fra kommuneplanen, slik at det går en "rød tråd" fra det overordnede planverket og ned på tiltaksnivå på enhetene. Visjonen og hovedmålet er knyttet til begreper som entusiasme, livsglede og bærekraft, og er i tråd med ønsket retning for samfunnsutviklingen i kommunen.

Utviklingsavdelingen

Utviklingsavdelingen besitter bred og sammensatt kompetanse og har et vidt ansvarsområde som omfatter blant annet fag- og utviklingsrådgivning, barnehagemyndighet, folkehelse, samfunnsplanlegging, IKT, kommunikasjon, beredskap, næring, miljørettet helsevern, smittevern, salg/skjenkesaker og legetjenester. Avdelingen skal ikke bare ivareta rene driftsoppgaver, men også arbeide tett med driftsenhetene og være pådriver for innovasjon og tjenesteutvikling, samt gi støtte til prosjektledelse, strategi og utviklingsoppgaver.

- Bo og leve

I samarbeid med samfunnsenheten har Utviklingsavdelingen bistått med prosessledelse i arbeidet med å revidere kommuneplanens arealdel. Avdelingen har utarbeidet planprogram og arrangert åpne møter hvor innspill ble vurdert av en tverrfaglig, administrativ arbeidsgruppe.

Utviklingsavdelingen har gjennomført et forprosjekt for å utrede muligheter for et kunnskapssenter for skogfinsk byggeskikk og kulturmiljø. Avdelingen har også samarbeidet tett med samfunnsenheten på stedsutviklingsprosjektet på Svullrya og utredning av tomt til ny barnehage.

Innen helse og velferd har utviklingsavdelingen fokusert på strategi for «Leve hele livet»-reformen, sykehjemprosjekt og heltidskulturprosjekt. Avdelingen har hatt ansvar for testing, smittesporing og vaksinearbeid i forbindelse med Covid-19, og etablerte en flyktningtjeneste som bosatte 35 personer fra Ukraina, Afghanistan og Syria.

Fastlegesystemet er under press, og flere kommuner, inkludert Grue kommune, sliter med å rekruttere fastleger. Dette har ført til økte kostnader for å beholde de fastlegene som allerede er ansatt, og midlertidige løsninger har vært nødvendig for å dekke behovet for helsepersonell. Kommunen jobber

kontinuerlig for å finne en mer stabil løsning for fastlegedekningen, og en lege på fastlønn ble ansatt sist høst for å gi tjenester til sykehjemmet, heldøgns omsorgsboliger og helsestasjonen.

Avdelingen har også hatt ansvar for smittevern i forbindelse med Covid-19, inkludert testing, smittesporing og vaksinearbeid. Det har vært et eget team for testing og smittesporing, og en ansatt har vært kommunens vaksinekoordinator, og har sørget for at beboere på institusjoner og ansatte har blitt vaksinert. I tillegg har den ansatte tatt seg av mottak og distribusjon av vaksiner til fastlegene.

Kommunen fungerer som vertskommune for miljørettet helsevern i Solørsamarbeidet og har en avtale med Eidskog kommune om å levere tjenester.

Teknologisk infrastruktur er et satsningsområde, og IKT-avdelingen bidrar til digitalisering av kommunens tjenester.

- Arbeid og kompetanse

Staben består av rådgivere som gir støtte til ledelsen og har oppgaver innen prosjektledelse, planarbeid, politisk saksbehandling og samhandling internt og eksternt.

Innen helse og velferd er det fokus på «Leve hele livet» reformen, hovedprosjekt på sykehjemmet og heltidskultur. Målet er inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle, samt partnerskap, nettverk og samarbeid for bærekraftig utvikling innen arbeid og kompetanse. Næringsområdet jobber med kartlegging av områdets potensiale og muligheter, samt kommunikasjon av dette med tanke på kompetanse og tilflytting.

Næringsrådgiver deltar på ulike møter og arrangementer som regionalt næringsforum, etablereropplæring, møter med Solør videregående og innlandet Fylkeskommune om elevutvikling, og Osloregionens faggruppe for nærings samarbeid. Det er også saksbehandlet og utdelt kommunale næringsfondsmidler til næringslivet.

- Innovasjon og endring

Utviklingsavdelingen har i samarbeid med HR-avdelingen gjennomført et lederutviklingsprogram for stabs-, enhets- og avdelingsledere i Grue kommune med fokus på samskaping.

Innenfor helse og velferd er det fokus på strategi for «Leve hele livet»-reformen, hovedprosjekt på sykehjemmet og heltidskultur. Målet er å styrke kapasiteten til innovasjon og endring, for å ruste kommunen til å stå i en økonomisk krise og levere tjenester til en endrende befolkningssammensetning. Velferdsteknologi er et satsningsområde, og implementeringen av dette er nå i full gang.

Grue kommune har også gjennomført prosesser for samskaping og utvikling av tjenester i samarbeid med Indigo (tidligere Hedmark IKT), og fibernettet (FTTH) er nå 100% ferdigutbygd til 508 husstander på Grue vestside, Skulstad og i Gamle Kongeveg. Både private og bedrifter i området har nå tilgang til bedre bredbåndstjenester, og kommunen bidro med om lag 4,3 millioner kroner for dette utbyggingsprosjektet.

Samfunnsenheten

- Bo og leve

Samfunnsenheten spiller en sentral rolle i å utvikle kommunen innenfor området bo og leve. De arbeider med flere viktige planer, inkludert Kommuneplanens samfunnsdel, kommuneplanens arealdel og boligpolitisk og boligsosial handlingsplan. I tillegg er de involvert i ulike reguleringsplaner og stedsutviklingsprosjekter, som for eksempel B3-boligområdet på Kirkenær, Grinder næringsområde,

Brannstasjonen og Svullrya-prosjektet. Enheten har også en klar målsetting om å øke boligbyggingen i kommunen, spesielt for vanskeligstilte på boligmarkedet.

Samfunnsenheten har økt fokus på å opprettholde god drift og vedlikehold av kommunale veier og annen infrastruktur. De jobber med å heve kvaliteten på spredte avløp og samarbeider med GIVAS for å øke tilkoblingen til kommunalt vann- og avløpsnett. Videre har de gjennomført flomverksprosjekter på Grinder, Kirkenær og Namnå i samarbeid med NVE og grunneiere, og fokuserer på å styrke samfunnssikkerheten.

Landbruksavdelingen bistår primærnæringene med å søke utviklingsmidler innen jordbruk og skogbruk, og samarbeider tett med unge som satser på utvikling innen matproduksjon. Avdelingen har et klart fokus på matsikkerhet, matberedskap og jordvern. Kommuneskogen er en betydelig bidragsyter til kommuneøkonomien, og avdelingen jobber hardt for å balansere hogstkvantum og oppnå gode priser ved salg av virke. Kommuneskogen bidrar også til å gi tilbud til innbyggere og bidrar til god folkehelse.

Serviceavdelingen er administrasjonens første linje og gir god service til innbyggere og ansatte i kommunen. De har et godt samarbeid mellom servicetorget, biblioteket og kultursektoren for å gi best mulig service til brukerne og besøkende. Det er ønskelig og nødvendig å satse mer på kultur for å styrke kommunens attraktivitet og livskvalitet.

Hovedkjøkkenet på Grue helsetun leverer mat til sykehjem, HDO og hjemmeboende. Avdelingen har fokus på å levere næringsrik og tilpasset kost av høy kvalitet, og de fleste rettene er laget fra bunnen av. De har også avtaler med kommunens fallviltgruppe for mottak av viltkjøtt som er godkjent av Mattilsynet.

- Arbeid og kompetanse

Etter omorganiseringen har enheten hatt et klart fokus på å ansette medarbeidere med høy kompetanse og utdanning innen sine fagfelt, som kan bidra til å styrke enheten. Det har også vært viktig å gi ansatte kurs og etterutdanning. Dette har resultert i et solid fagmiljø innen samfunnsområdet, som jobber sammen for å øke enhetens nivå og skape positive resultater for kommunen, næringslivet og innbyggerne. Dette har vært en langsiktig prosess som krever tid og innsats, men som vil være avgjørende for samfunnsutviklingen i Grue. Enheten har jobbet aktivt for å redusere sykefraværet, og har også vært positiv til å gi lærlinger og personer som trenger arbeids- og språklæring en sjanse. Dessverre har det vist seg vanskelig å rekruttere lærlinger innen enhetens fagområder. Sommerjobber for ungdom har vært en viktig satsing, spesielt gjennom samarbeidet med Skogselskapet i JOB:U-programmet. Hver sommer engasjeres fire ungdommer og en arbeidsleder i fysisk arbeid innen skogbruken, med inkludert opplæring og kurs. Enheten er også ansvarlige for ulike prosjekter som har som mål å øke kunnskapsnivået og kompetansen til innbyggerne innenfor ulike fagområder.

- Innovasjon og endring

Enheten har en ambisjon om å være en pådriver for digital utvikling og innovasjon, og å skape en positiv endringskultur. Det siste året har Samfunnsenheten særlig fokusert på å øke kvaliteten på eiendomsmatrikkelen, noe som har resultert i en mer rettferdig fordeling av kommunale tjenester som vann, avløp og renovasjon, og økt inntjening. I tillegg har omtaksering av eiendommer i forbindelse med eiendomsskatt bidratt til økte inntekter og vesentlige bidrag til kommuneøkonomien.

Enhetens arbeid med Kommuneplanen er rettet mot å fremme en positiv og bærekraftig utvikling i Grue-samfunnet. Det er viktig at enheten gir god service og en rettferdig tilrettelegging for innbyggere, næringsliv og andre som ønsker å bidra til utviklingen av Grue. Dette gjelder både i planarbeid, byggesaksbehandling og kart- og oppmålingsforretninger. Det er verdt å merke seg at mye

av enhetens utviklingsarbeid gir økonomiske bidrag til Grue kommune som ikke nødvendigvis synes i enhetens egne tall og regnskaper.

Oppvekst

- Bo og leve

Enheten for Oppvekst i Grue kommune har vedtatt en tverrfaglig plan (KS 21.02.2022) for samordning av tiltak og tjenester til barn og unge, i tråd med kravene i Oppvekstreformen. Enhetslederen er også med i styringsgruppen for den interkommunale barnevernstjenesten i Solør. Våler og Åsnes har ikke utarbeidet planene sine ennå, og derfor har kommunene søkt om skjønnsmidler til en prosjektstilling som skal utarbeide planene og sammenstille dem i en felles overordnet plan.

Familieteamet er et lavterskeltilbud som også må ses i sammenheng med Oppvekstreformen. Tidligere har ressursene til dette teamet blitt brukt fra både helse og oppvekst, men det er nå behov for at stillingene blir uavhengige av andre roller. Derfor er det søkt om skjønnsmidler til to 75% stillinger til dette formålet.

I barnehagene gjennomføres systematisk forebyggende arbeid i henhold til Kvello-modellen, sammen med støtteapparatene. På skolene gjennomføres det årlig elevsamtaler og utviklingssamtaler med elever og foresatte, samt Elevundersøkelsen, PALS-undersøkelse, Spekter og sosiometriske undersøkelser. Skolen har også gjennomført Kultur for læring i 2016, 2018, 2020 og 2022, og GBUS har etablert et skolemiljøteam for å jobbe med et trygt og godt skolemiljø for alle elever.

Kulturskolen i Grue jobber aktivt med å rekruttere nye elever og finne ulike støtteordninger, både via NAV og eksempler fra nabokommunene, slik at alle kan delta uavhengig av økonomisk situasjon. Det samarbeides tett med både SLT og politiet med tanke på elevenes fritidsmiljø og forebygging av rus og kriminalitet blant barn og unge.

- Arbeid og kompetanse

Tre lærere ved skolen har begynt på nasjonal videreutdanning i 2022, og en sykepleier er nå i sitt siste semester som helsesykepleier. Oppvekstavdelingen har også hatt en lærling i 2022, og ledelsen ved skolen har deltatt i lederutviklingsprogrammet i Oppfølgingsordningen dette året.

Skolen har vært en del av Utdanningsdirektoratets Oppfølgingsordning siden høsten 2022, og selv om denne ordningen avsluttes våren 2023, vurderes mulighetene for å søke midler for videre veiledning i 2023.

Selv om de skolefaglige resultatene fra nasjonale prøver i 2022 viser visse fremskritt, er det viktig å påpeke at å måle effekten av et omfattende utviklingsarbeid handler om prosesskvalitet over lang tid - flere år. Det er avgjørende å sikre at opplæringen er forskningsbasert, kunnskapsbasert og systematisk. Mens resultatene kan avleses etter hver test og hvert år, er det struktur- og prosesskvaliteten over tid som vil gi varige og stabile forbedringer i resultatene.

- Innovasjon og endring

Barnehagene og skolen i Grue kommune har et aktivt samarbeid med Kongsvingerregionens nettverk for barne- og skoleeiere. Enhetsleder og rektor deltar på månedlige møter i nettverket og er også med i nettverkets arbeidsgruppe som jobber med for-, mellom-, og etterarbeid. Grues skolefaglige rådgiver deltok også i dette arbeidet frem til hun gikk av med pensjon i 2022.

Nettverket jobber mye med samordnings- og samhandlingsoppgaver for å bedre læringsutbyttet og skolemiljøet for alle barn og unge i regionen. Det arrangeres en rekke kompetansehevende tiltak i

felleskap, som workshops for barnehager, skoler og støttetjenester separat og i fellesskap, læringskaravaner og besøk/observasjon hos de ulike enhetene. Formålet med disse tiltakene er å fokusere på en praksis som er kunnskapsbasert og rettet mot endringer som øker elevenes trygghet, trivsel, læring og medvirkning, slik det er beskrevet i overordnede retningslinjer for oppvekst.

Høgskolen i Innlandet og Statsforvalteren i Innlandet er faste representanter i Regionsnettverket for oppvekst, og samarbeidet bidrar til å øke kunnskapen og kompetansen hos enhetene i Grue kommune.

Hjemmebaserte tjenester

- Bo og leve

Hjemmebaserte tjenester i Grue kommune arbeider aktivt med å finne tiltak som kan bidra til at eldre og hjelpetrequende kan bo lengst mulig i eget hjem. Et av disse tiltakene er hverdagsrehabilitering, som gjennomføres i samarbeid mellom fysioterapeut, ergoterapeut og utøvende personale i avdelingene. Målet er å øke selvstendigheten til den enkelte, redusere antall besøk og utsette behovet for personalbistand. En annen nyttig tilnærming er innføringen av et hjelpemiddel for påsetting av støttestrømper, som gjør det enklere for brukerne å utføre oppgaven selv, samtidig som det reduserer belastningen på de ansatte.

Avdeling Rehabilitering og bistand har også utvidet sitt tilbud av "Sterk og stødig" til tre grupper, to på Kirkenær og én på Finnskogen. Dette er et treningsprogram i gruppe for eldre, ledet av frivillige instruktører med veiledning fra fysioterapeut. Tiltaket har blitt populært og er et viktig forebyggende tiltak for å øke folkehelsen.

- Arbeid og kompetanse

Hjemmebaserte tjenester samarbeider med utdanningsinstitusjoner for å sikre riktig kompetanse og god rekruttering. Enhetsledelsen har etablert samarbeid med ulike utdanningsinstitusjoner og tar imot elever, studenter og lærlinger for å gi dem praktisk erfaring og læring. I 2022 hadde enheten ni elever, studenter og lærlinger, og nådde målsetningen med minimum syv personer. For å sikre at tjenestene leveres med høy kvalitet, har flere ansatte tatt videreutdanning innen ulike fagområder der det er behov for økt kompetanse, som for eksempel demensomsorg. I tillegg har ansatte deltatt på ulike kurs, blant annet brannopplæring, førstehjelp og bruk av hjertestarter. Flere digitale kurs innen ulike fagområder blir også gjennomført i løpet av året. Dette sikrer at de ansatte har oppdatert kunnskap og ferdigheter som er nødvendige for å gi gode og trygge tjenester til brukerne.

- Innovasjon og endring

Enheten tar i bruk stadig mer velferdsteknologi og endrer måten oppgavene utføres på i tråd med den teknologiske utviklingen. Avdeling Hjemmetjenesten har implementert multidosedispensere for å redusere antall besøk og gi brukerne økt mestringsfølelse og selvstendighet. En kartleggingsapp brukes også for å optimalisere ressursene og bedre organisere kjørerutene.

HDO-avdelingen starter nå implementeringen av IKOS-tavlen fra Sensio, som vil bli den første avdelingen i Grue kommune som tar den i bruk. Dette verktøyet brukes til organisering og oppfølging av pasientrettede oppgaver, og vil være en del av kommunenes Indigo-samarbeid.

Sykehjem

- Bo og leve

Sykehjemsenheten har prioritert en god dialog med pasienter og pårørende for å opprettholde pasientenes ressurser så lenge som mulig. Det gjennomføres inntakssamtaler og pasienter og

pårørende oppfordres til å fylle ut "Min livshistorie" for å gi ansatte innsikt i pasientens bakgrunn. Hovedprosjektet "Morgendagens omsorg" har ført til utvikling av holdningsplaner, hvor alle ansatte jobber mest mulig likt rundt pasientene. Utviklingssenteret for sykehjem og hjemmetjenester har bistått i arbeidet med personsentrert omsorg, og det vil fortsette i 2023.

Tildelingskontoret vurderer søknader om tjenester og kartlegger behovene til innbyggerne, med fokus på å gi dem muligheten til å bo lengst mulig i eget hjem. De jobber etter politisk vedtatte tildelingskriterier for å sikre en rettferdig og effektiv tildeling av tjenester. Nye tildelingskriterier har blitt utarbeidet i løpet av 2022 og skal behandles politisk i begynnelsen av 2023.

- Arbeid og kompetanse

Enheten har et aktivt samarbeid med utdanningsinstitusjoner i distriktet og tar imot elever fra videregående skole, sykepleiestudenter og lærlinger innen Helsearbeiderfaget. Enheten gir tilbud om språkpraksis til personer som har kommet inn på Helsefagarbeiderstudiet. Dessverre fortsetter utfordringen med å rekruttere høgskoleutdannede, og enheten har fortsatt noen vakante sykepleiestillinger.

Sykehjemmet har fokus på kompetanseheving, og har ansatte som har startet videreutdanning innen demensomsorg og rehabilitering. Fagsykepleiere har blitt ansatt i hver avdeling for å prioritere kompetanseheving, inkludert veiledning og internundervisning. Ansatte har deltatt i ulike e-læringskurs gjennom året.

Hovedprosjektet "Morgendagens omsorg" har fortsatt i 2022, med deltakelse i Rusta for framtida, nærvarsarbeid med NAV, og hjelp fra Utviklingssenteret for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) med personsentrert omsorg og utarbeidelse av holdningsplaner til pasientene.

I 2022 ble Tildelingskontoret en egen avdeling med en ny avdelingsleder. Det ble fattet politisk vedtak om Demenskoordinator med oppstart høsten 2022. Demenskoordinatoren har etablert et demensteam i kommunen og vil bistå med rådgivning, veiledning, informasjon og oppfølging av personer med demens og deres pårørende.

- Innovasjon og endring

Enheten har satt seg som mål å øke bruken av teknologiske hjelpemidler for å effektivisere og kvalitetssikre arbeidet for ansatte. Det er blitt jobbet med digital vaktbok og å innføre IPAD for dokumentasjon.

Sykehjemmet har tatt i bruk ulike digitale hjelpemidler for å forbedre livskvaliteten til pasientene. Blant annet benytter pasientene Montiview sykkel, Selen paro og en Tovertafel, som er et interaktivt spill som har vært en positiv aktivitet med mange valgmuligheter for pasientene i Avdeling 1.etg. Avdeling 2.etg har investert i ulike sensorer for å sikre og trygge pasientene.

Tildelingskontoret vurderer muligheter for bruk av teknologiske hjelpemidler i kartleggingen av pasienter. Velferdsteknologi er en viktig del av fremtidens helse- og omsorgstjenester, og ved å ta i bruk teknologiske hjelpemidler som en naturlig del av tjenestene, kan man øke tjenestekvaliteten, styrke egenmestring og bidra til at pasientene kan bo lenger hjemme.

Tilrettelagte tjenester

- Bo og leve

Enhet tilrettelagte tjenester; avdeling psykisk helse og avhengighet har gjennomgått en omstrukturering og opprettet en miljøtjeneste som tar et helhetlig ansvar for brukere med store sammensatte behov. Dette tiltaket har blitt godt mottatt av brukerne. Bofellesskapet psykisk helse og

avhengighet har to leiligheter som brukes til brukerstyrt/akutt/korttidsopphold. Miljøtjenesten er bemannet døgkontinuerlig og yter tjenester til brukere både i bofellesskapet og andre steder. Dette har bidratt til å redusere behovet for innleggelse ved spesialisthelsetjenesten og har truffet behovene til brukerne bedre enn tidligere.

Ruskonsulenten har fått frigjort tid etter at miljøtjenesten ble aktiv, og jobber nå med blant annet forebyggende arbeid på Grue barne- og ungdomsskole i tillegg til rusrelaterte samtaler.

Turgruppen som ble opprettet av prosjektmidler har vært en stor suksess og har hatt økende deltakelse, spesielt blant rusmisbrukere.

Det har også blitt opprettet en bolig med 2:1 bemanning som gradvis har blitt tatt i bruk fra november 2022 og vil fortsette å tilby tjenester.

Avdeling psykisk helse samarbeider med IPS-koordinatorer for å kartlegge brukernes behov og samarbeide med bedrifter som trenger ansatte.

Et lavterskeltilbud for barn og unge, som inkluderer aktivitetshelger og aktivitetsklubber, ble igangsatt igjen etter pandemien.

- Arbeid og kompetanse

Enheten jobber aktivt med å sikre god rekruttering og riktig kompetanse ved å samarbeide med ulike aktører og utdanningsinstitusjoner. Elever, studenter og lærlinger tas imot, og det er et sterkt fokus på at ufaglærte ansatte skal ta eller fullføre fagbrev. Det har vært flere ansatte som har fullført utdanningen, og enheten har også ansatte som har tatt videre- eller etterutdanninger i ulike fagområder der det er behov for økt kompetanse. Avdeling HDO funksjonshemmede har flere ansatte som gjennomfører Mitt livs ABC utviklingshemming og deltar i et fagnettverk hos Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester. Dette er et kompetansehevende tiltak for ansatte som jobber med brukere innen psykisk utviklingshemming. LSF (Leder samarbeidsforum) ble etablert i 2022, og enheten er representert i både LSF BUP og LSF DPS.

- Innovasjon og endring

I 2022 ble det søkt om midler fra Statsforvalteren for å etablere et brukerstyrt aktivitetshus med mål om å bekjempe rusmisbruk. Midlene ble innvilget, og aktivitetshuset ble startet opp i november samme år.

Videre har enheten fokusert på å oppnå positiv medieomtale og har oppnådd fire oppslag i forskjellige medier i løpet av året.

Enheten er deltakende i prosjekt om velferdsteknologi. Ved å ha fokus på teknologiske løsninger, kan man øke tjenestekvaliteten og egenmestring. Dette er ønskelig å ha fokus på videre, og kunne ta i bruk riktige hjelpemidler for den enkelte.

NAV

- Bo og leve

NAV jobber for å få flest mulig inn på arbeidsmarkedet og sikre varig tilknytning til arbeid. De som står lengst unna arbeidet får tilbud om arbeidsrettede og kompetansehevende tiltak, og det er spesielt fokus på barnefamilier for å sikre barna en god hverdag og mulighet til deltakelse i aktiviteter.

NAV Grue jobber nå sammen med NAV Åsnes og NAV Våler for å etablere et felles kontor i Solør. Dagens kontorer er små og sårbare, men etablering av et felles NAV Solør vil skape et robust kontor med store fagmiljøer. Dette vil gi bedre muligheter for å jobbe direkte med utsatte grupper.

- Arbeid og kompetanse

NAV Grue har jobbet aktivt med å utvikle kompetansen gjennom samarbeid med andre NAV-kontorer. En viktig strategi har vært å etablere et felles NAV-kontor i Solør i løpet av 2022. Målet er å skape store og robuste fagmiljøer som kan jobbe med å utvikle vårt arbeid. Ved å samarbeide på denne måten, vil NAV Grue kunne dra nytte av andres erfaringer og kunnskap for å kunne yte bedre tjenester til innbyggerne.

5. Etisk standard

Grue kommune har etiske retningslinjer som alle folkevalgte og ansatte må følge. Disse retningslinjene legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all kommunal virksomhet, og alle må lojalt overholde gjeldende lover, forskrifter og reglementer. Videre må ansatte være bevisste på at de er med på å danne grunnlaget for innbyggernes tillit til kommunen, og de må bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis. Folkevalgte og ansatte må unngå personlige fordeler som kan påvirke deres handlinger, saksforberedelse eller vedtak. De kan kun motta gaver av ubetydelig verdi, og ved tilbud om gaver som overstiger kommunens retningslinjer, må nærmeste overordnede kontaktes. Kommunens ansatte skal unngå situasjoner som kan føre til konflikt mellom kommunens og deres egne personlige interesser, og de må ta opp eventuelle interessekonflikter med overordnede. Videre må kommunens maskiner, biler og annet utstyr kun brukes i samsvar med fastsatte retningslinjer, og fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med kommunal virksomhet, må ikke brukes til personlig vinning. Endelig skal administrative ledere i Grue kommune registrere økonomiske interesser og styreverv på linje med det regelverk som gjelder for folkevalgte.

6. Likestillingsredegjørelse 2022

I Grue kommune er likestilling en viktig verdi og et mål. Kommunen jobber aktivt med å fremme likestilling på flere områder, inkludert arbeidslivet, politikken og tjenestetilbudene til innbyggerne. Dette innebærer tiltak som å sikre lik lønn for likt arbeid, likestilling i rekrutteringsprosesser, samt tilrettelegging for ulike familiefomer. Kommunen arbeider også for å bekjempe diskriminering og trakassering på grunn av kjønn. Ved å fremme likestilling, bidrar kommunen til økt likeverd, inkludering og bedre utnyttelse av mangfoldet og talentene i samfunnet.

Del 1: tilstand for kjønnslikestilling

Grue kommune har en svært høy andel av kvinnelige ansatte, som figurene videre vil vise. Det er også en overvekt av kvinner blant politikerne i kommunestyret og formannskapet. Etter ny organisering fra 1.10.20 er det en balanse mellom kjønnene blant enhetsledere, men i kommunedirektørens lederteam bestående av stabs- og enhetsledere, er det en overvekt av menn med en andel på 40/60. Det er hovedsakelig kvinner som innehar stillinger som avdelingsledere, mens innenfor enhet for samfunn er det høyest andel menn. Det er ingen fast ansatte menn i barnehagene. Andelen kvinner er stabil blant alle grupper av ansatte.

Kjønnsbalanse folkevalgte

| | 2021 | | 2022 | |
|---------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
| | Andel kvinner i prosent | Andel menn i prosent | Andel kvinner i prosent | Andel menn i prosent |
| Kommunestyret | 58 | 42 | 58 | 42 |
| Formannskapet | 57 | 43 | 57 | 43 |

Kjønnsbalanse ansatte

| | 2021 | | 2022 | |
|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|
| | Andel kvinner i prosent | Andel menn i prosent | Andel kvinner i prosent | Andel menn i prosent |
| Alle ansatte | 80 | 20 | 78 | 22 |
| Samfunn og næring | 55 | 45 | 60 | 40 |
| Oppvekst | 84 | 16 | 85 | 15 |
| Helse og velferd | 89 | 11 | 84 | 16 |
| Rådmann, politikk styring og stab | 72 | 28 | 67 | 33 |

Det er generelt lite endring i andelen kvinner og menn innenfor de ulike områdene fra 2021. Andelen kvinner har imidlertid gått ned for andre året på rad innenfor området Rådmann, politikk og styring. Innenfor helse og velferd har andelen menn økt, mens innenfor samfunnsområdet har andelen kvinner økt.

Ansatte heltid/ deltid

| | 2021 | | | 2022 | | |
|------------------|--------------------|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------|--------------------|
| | Av alle kvinner | Av alle menn | Av alle ansatte | Av alle kvinner | Av alle menn | Av alle ansatte |
| Heltid i prosent | 43 | 47 | 43 | 48 | 48 | 48 |
| Deltid i prosent | 57 | 53 | 57 | 52 | 52 | 52 |

I tabellen ovenfor kan man se at det har vært en økning i heltidsstillinger i Grue kommune i løpet av 2022, spesielt blant kvinner. Dette kan være et resultat av arbeidet som ble startet opp i 2021 med et forprosjekt for heltidskultur, som ble videreført som et hovedprosjekt i 2022. Selv om det kanskje ikke er mulig å fastslå konkrete effekter av dette arbeidet ennå, viser det at Grue kommune jobber med å øke andelen heltidsstillinger. Dette er et viktig arbeid for å sikre stabile arbeidsforhold og økonomisk trygghet for kommunens ansatte.

| Snittlønn kvinner og menn | | | | Snittlønn innenfor de overordnede fagområdene, kvinner og menn | | | | |
|---------------------------|----------------------|-------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------|------------|---------|---------|
| | Snittlønn kvinner | Snittlønn menn | Kvinner lønn i prosent av menns lønn | 2021 | | 2022 | | |
| 2020 | kr 477 222 | kr 490 071 | 97,4 | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | |
| 2021 | kr 491 740 | kr 525 551 | 93,6 | Samfunn | kr 462 342 | kr 482 074 | 485 069 | 505 088 |
| 2022 | kr 515 126 | kr 555 866 | 92,7 | Oppvekst | kr 519 221 | kr 626 644 | 547 602 | 565 343 |
| | | | | Helse og velferd | kr 485 666 | kr 490 988 | 499 024 | 511 197 |
| | | | | Rådmann, politisk styring og stab | kr 553 980 | kr 728 776 | 580 117 | 815 723 |

Gjennomsnittslønnen for kvinner og menn i Grue kommune vises i tabellen over. I 2022 har den gjennomsnittlige lønnsforskjellen mellom kvinner og menn økt noe, med menns lønn i gjennomsnitt høyere enn kvinners.

| Tabell gjennomsnitt lønn ulike yrkesgruppe | | | | |
|--------------------------------------------|--------------------|--------------------|------------------|------------|
| | Gj.sn lønn 2021 | Gj.sn lønn 2022 | Andel kvinner | Andel menn |
| Politikere | Kr 632 449 | 670 735 | 0 % | 100 % |
| Rådmann, kommunalsjef, enhetsledere | kr 716 199 | 858 226 | 44 % | 56 % |
| Barnehagelærer | kr 534 487 | 544 997 | 100 % | 0 % |
| Lærer | kr 573 327 | 584 499 | 74 % | 26 % |
| Sykepleier | kr 534 456 | 541 674 | 96 % | 4 % |
| Sosionom/vernepleier/barnevernsped | kr 515 967 | 548 500 | 100 % | 0 % |
| Ingeniør | kr 578 267 | 604 333 | 33 % | 67 % |
| Fagarbeider – drift | kr 436 240 | 457 804 | 54 % | 46 % |
| Hjelpepleier/fagarbeider – omsorg | kr 440 168 | 451 954 | 86 % | 14 % |
| Fagarbeider barn og unge | kr 443 231 | 459 082 | 100 % | 0 % |
| Andre yrkesgrupper | kr 436 861 | 446 441 | 86 % | 14 % |
| Andre høyskoleutdannende | kr 615 184 | 599 495 | 84 % | 16 % |

Tabellen viser også gjennomsnittlig lønn innenfor ulike fagområder og yrkesgrupper. Det er en liten lønnsforskjell mellom yrker som er kvinnedominert og mannsdominert når det gjelder fagarbeidere og ingeniører og andre treårige høyskoleutdanninger. De største yrkesgruppene som er sammenlignbare, med deres gjennomsnittlige lønn i 2021 og 2022, samt andelen kvinner og menn, vises også i tabellen. Politikere har ingen kvinner, mens Rådmann, kommunalsjef og enhetsledere har 44% kvinner og 56% menn. Barnehagelærere er 100% kvinner, mens ingeniører er 33% kvinner og 67% menn. Andre yrkesgrupper har en kvinneandel på 86%, mens hjelpepleiere/fagarbeidere innen omsorg har en kvinneandel på 86%.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestilling er viktig for å sikre mangfold og et velfungerende samfunn og arbeidsliv, og dette prinsippet skal gjenspeiles i Grue kommunes satsningsområder. Lønnspolitikken er en del av en helhetlig arbeidsgiverpolitikk som har som mål å styrke kommunens tjenesteproduksjon og rekruttere, verdsette, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere.

Grue kommunes likestillingsarbeid er forankret i arbeidsgiverstrategien og ulike retningslinjer. Arbeidsgiverstrategien ble utarbeidet i 2011 og revidert i 2016, men på grunn av endringer i organisasjonen, som innføringen av virksomhetsstyring og samskaping som metode for kommunens utvikling, bør det vurderes om arbeidsgiverstrategien trenger en ny revisjon og om det også bør utarbeides en egen likestillingsstrategi. Likestilling er ikke bare en kamp for kvinners- eller andre gruppers rettigheter, det gir også en stor samfunnsøkonomisk gevinst.

Grue kommune sin arbeidsgiverstrategi formulerer følgende målsetninger og strategier:

Mangfold og inkludering

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Mål</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle ansatte skal behandles likeverdig og med respekt uansett kjønn, alder, livssyn og etnisk bakgrunn - Alle ansatte skal gis likeverdige muligheter til jobbdeltakelse uavhengig av funksjonsnivå | <p>Mangfold og inkludering innebærer</p> <ul style="list-style-type: none"> - bedriftskultur og arbeidsmiljø som fremmer grunnleggende prinsipper om likestilling og likeverd (se definisjon) - videreføre og videreutvikle IA – arbeidet (Inkluderende arbeidsliv) - lik lønn for likt arbeid - bedre kjønnsbalanse i organisasjonen gjennom rekrutteringstiltak - tilrettelegging av arbeidsplasser slik at de tilfredsstiller individuelle behov (jfr. IA-planen) - bidra til informasjon og åpenhet i forhold til ulik kulturbakgrunn og livssyn |
| <p>Suksessfaktorer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Handle på bakgrunn av kommunens verdier (REAL) | |
| <p>Definisjoner/ forklaringer: Likestilling er en menneskerett. Alle har rett til å bli vurdert og behandlet ut fra sine personlige evner og egenskaper, ikke ut fra andres forestillinger knyttet til kjønn, etnisk eller religiøs tilhørighet, seksuell orientering, alder eller funksjonsevne.</p> | |

Kommunestyret 25-02.2008 – (revidert)

Grue kommune har implementert rutiner for varsling, og disse rutinene ble sist revidert i 2020. Målet med rutinene er å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. I tillegg til dette har kommunen utviklet en lønnspolitisk plan som inkluderer et kapittel om likelønn. Lønnspolitikken tar utgangspunkt i likestillingsloven som fastslår at kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Kommunen vil sikre lik lønn for arbeid av lik verdi gjennom praksis som inkluderer kjønnsdelt lønnsstatistikk, forhandlingsprosesser og sikring av gjennomsnittlig lønnsøkning for ansatte i foreldrepermisjon.

Kommunen har begrenset innflytelse på sentrale lønnsoppgjør, men gjennom lokale forhandlinger har kommunen mulighet til å utjevne forskjellene mellom kjønn og andre former for diskriminering. Kompetanseutvikling er et viktig satsningsområde for kommunen, og de ansatte blir belønnet for fullførte utdanninger og videreutdanninger i henhold til den strategiske kompetanseutviklingsplanen. Kommunen tilbyr også stipend og kompetanseutviklingsmidler til å dekke utgifter under studier og fagbrevopplæring.

Grue kommune har et mål om å ha fem lærlinger til enhver tid og tar også inn studenter i praksis. Kommunen anser dette som et viktig samfunnsoppgjør og arbeider med NAV og andre aktører for å tilby arbeidstrening og praksisplasser.

For å sikre likestilling og unngå diskriminering, er hensynet til likestilling og ikke-diskriminering inkludert i kommunens øvrige personalpolitikk. Konflikthåndtering blir også brukt som et verktøy for å sikre likestilling og ikke-diskriminering, og kommunen unngår konflikter som går på person.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Grue kommune skal følge en fire-steps metode for å jobbe med likestilling og ikke-diskriminering innenfor de personalområdene som er beskrevet i loven, inkludert rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold. Dette arbeidet skal skje i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Arbeidet med å undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling er planlagt å bli inkludert i enhetenes internkontrollarbeid, gjennom vernerunder og ROS-analyser. Vi har strukturert opp arbeidet på følgende måte:

Involverte: stabs- og enhetsledere, tillitsvalgte, verneombud, HR-avdelingen

Møtefora: samarbeidsmøter, lokale arbeidsmiljøutvalg, hovedarbeidsmiljøutvalg

Møtefrekvens: 2 ganger i året i samarbeidsmøter, 1 gang årlig i øvrige fora

Aktiviteter:

- Årlig vernerunde på staver og enheter for å kartlegge om det er tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne som svaksynte, i rullestol eller med hørselsproblemer.
- HR-avdelingen og tillitsvalgte vil ta en gjennomgang av kommunens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene (det kan hende at dette må tas over to år).
- HR-avdelingen og tillitsvalgte vil kartlegge kjønnslikestilling i andre kvartal.
- Likestilling og ikke-diskriminering vil bli tatt opp på flere personalmøter.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

En potensiell hindring for likestilling er at ansatte jobber ufrivillig deltid. I forbindelse med et forprosjekt om heltidskultur ble det i 2021 gjennomført en kartlegging av ufrivillig deltid. Resultatene viste at omtrent 10 % av de som svarte var menn, og av disse ønsket ca. 55 % en høyere

stillingsprosent. Blant kvinnene (som utgjorde 90 % av de som svarte) svarte omtrent 56 % at de ønsker en høyere stilling. I juni 2021 vedtok kommunestyret et hovedprosjekt for heltidskultur, som er en videreføring av forprosjektet. Vedtaket lyder som følger:

KS- 042/22 Vedtak:

1. Det etableres et hovedprosjekt for heltidskultur i Grue kommune, med følgende underprosjekter:

- a. Utarbeidelse av en strategi for heltidskultur som skal gjelde hele kommuneorganisasjonen.*
- b. Utarbeidelse av årsturnus, inkl. å vurdere langvakter som en del av denne.*
- c. Utarbeidelse av prosess for innføring av årsturnus, som bl.a. innebærer kommunikasjon, involvering, drøftinger mv., slik at det blir en god prosess.*
- d. Utarbeidelse av utlysingspraksis for heltidskultur.*

2. Administrasjonsutvalget er prosjekteier av hovedprosjektet, med ansvar for å vedta prosjektplan med fremdriftsplan, og behandle underveisevaluering og sluttevaluering. Kommunedirektøren beslutter styringsgruppe, prosjektleder, og ledere og deltakere i underprosjekter.

3. Sykehjemmet prioriteres for utprøving av årsturnus fra 1.1.2023. Prosjektperioden er 2022-2024, med underveisevaluering medio 2023 mtp. mulig utvidelse fra 2024, og sluttevaluering i slutten av 2024. Da går man over fra pilotperiode til vanlig drift med årsturnus.

4. Hovedprosjektet skal evalueres i slutten av 2024. Utvalg for helse orienteres løpende, og formannskapet og kommunestyret ved viktige milepæler i fremdriften.

Heltidskultur har mange positive konsekvenser for både medarbeidere og brukere, blant annet økt forutsigbarhet og kontinuitet ved å ha færre personer å forholde seg til. For medarbeidere vil heltidskultur føre til bedre lønns- og arbeidsvilkår, pensjon, balanse mellom arbeid og familie, økt trivsel og lavere sykefravær. Imidlertid representerer dette arbeidet en stor kulturendring og det er mange som av ulike grunner ønsker å jobbe i en lavere stillingsprosent. Derfor er det viktig å forklare fordelene ved heltidskultur og å sikre at medarbeiderne selv ser fordelene ved å jobbe heltid. Det er viktig å huske på at en slik endring vil ta tid. Stram kommuneøkonomi kan være en utfordring for likestillingsarbeidet, siden det kan være begrensede muligheter til å igangsette prosjekter eller andre tiltak.

Vi har identifisert mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling og diskriminering, og satt i gang følgende tiltak:

- Vi har observert at utlysningstekstene kan være et hinder for likestilling, da de ikke inneholder ordlyd om at kvalifiserte kandidater uansett alder, kjønn eller etnisitet oppfordres til å søke, og vi ønsker søkere med ulik etnisk bakgrunn og funksjonsnedsettelse. Derfor gjennomgår vi nå utlysningstekstene og utarbeider en mal som skal følges for å sikre at kravene til likestilling og ikke-diskriminering blir tilfredsstillende.
- Vi er usikre på om likestilling og ikke-diskriminering er tilstrekkelig belyst i vårt ulike planverk, og mangler kanskje en strategi for likestilling. Derfor gjennomfører vi nå en gjennomgang av planverket i Grue kommune med tanke på likestilling og ikke-diskriminering.
- Vi har tilrettelagt for hjemmekontor, ved å utarbeide en retningslinje og avtalemal for dette.

Resultatene av arbeidet så langt er at vi har observert at til tross for at utlysningstekstene mangler ordlyd om at vi ønsker søkere med ulik etnisk bakgrunn og funksjonsnedsettelse, så har vi likevel ansatt mange arbeidstakere med ulik etnisk bakgrunn. Likevel er det fortsatt behov for å legge til denne ordlyden i utlysningstekstene. Vi har også satt et mål om å få et bredere søkergrunnlag når vi endrer utlysningsteksten. Vi vil fortsette å arbeide med å forbedre våre retningslinjer og praksis for å sikre likestilling og ikke-diskriminering.

7. Oppsummering og konklusjon

I 2022 hadde Grue kommune en utfordrende økonomisk situasjon, preget av flere faktorer. Befolkningens økte behov for helse- og omsorgstjenester på grunn av aldersfordelingen, og lavere enn forventede skatteinntekter var blant årsakene. For å sikre en bærekraftig økonomi på lang sikt, har kommunen innført finansielle måltall og implementert flere tiltak. Dette inkluderer strammere budsjettdisiplin og kutt i visse tjenester og tilbud for å redusere utgiftene. Grue kommune er avhengig av tilskudd og overføringer fra staten, egne skatteinntekter og andre inntektskilder for å opprettholde en god økonomisk stilling, som gir større handlefrihet til å investere i nye tiltak og tjenester. For å redusere gjeldsgraden på lang sikt, arbeider kommunen med å effektivisere driften, investere i lønnsomme infrastrukturprosjekter og vurdere å redusere investeringer i uproduktive prosjekter. I løpet av 2022 hadde kommunen en negativ resultatgrad, og derfor jobber vi nå med å implementere tiltak for å redusere kostnader og øke inntekter. I tillegg søker Grue kommune å tiltrekke seg nye bedrifter og næringsvirksomhet for å øke økonomisk aktivitet. Likviditetsgraden i kommunen ligger på 1,9, noe som viser at kommunen har tilstrekkelige midler til å dekke sine kortsiktige forpliktelser. For å sikre en bærekraftig økonomi på lang sikt, arbeider kommunen kontinuerlig med tiltak for å redusere gjeldsgraden og forbedre sin økonomiske situasjon.

Målet til Grue kommune er å være en livskraftig og levende kommune. For å oppnå dette har kommunen fokus på tre områder: bo- og levevilkår, arbeid og kompetanse, og innovasjon og endring. Enhetsnivået i kommunen har utviklingsplaner som er knyttet til delmål og strategier fra kommuneplanen, og virksomhetsstyringen sørger for at disse områdene følges opp.

Samfunnsenheten spiller en viktig rolle i utviklingen av Grue kommune, spesielt når det gjelder bo- og levevilkår. Enheten jobber med flere planer, inkludert Kommuneplanens samfunnsdel, arealdel og boligpolitiske og boligsosiale handlingsplaner. Samfunnsikkerhet og god drift og vedlikehold av kommunal infrastruktur er også prioritert.

Oppvekst i Grue kommune har iverksatt en rekke tiltak og tjenester for å sikre systematisk forebyggende arbeid i tråd med Oppvekstreformens krav. Enheten har etablert et skolemiljøteam og jobber tett med både SLT og politiet for å forebygge rus og kriminalitet blant barn og unge. Kulturskolen fokuserer på å rekruttere nye elever og gi dem mulighet til å utvikle ferdigheter og oppleve mestring. Grue kommune deltar også i et regionsnettverk for barne- og skoleeiere, der fokus er på samarbeid for å forbedre læringsutbyttet og skolemiljøet for alle barn og unge i regionen.

Enheter i Grue kommune som tilbyr helse- og velferdstjenester, som hjemmebaserte tjenester, sykehjem, tilrettelagte tjenester og NAV, fokuserer på å gi brukerne best mulig service. Enheter benytter seg av teknologiske hjelpemidler og tilpasser seg den teknologiske utviklingen for å forbedre tjenestene. NAV Grue har spesiell satsning på støtte til barnefamilier og å hjelpe flest mulig til å finne arbeid og opprettholde en varig tilknytning til arbeidsmarkedet.

Gjennom samarbeid og tilpasning til den teknologiske utviklingen arbeider enhetene for å gi innbyggerne i Grue kommune best mulig tjenester. Kommunen har også satt inn tiltak for å sikre en rettferdig og god tilrettelegging for innbyggere, næringsliv og de som ønsker å utvikle Grue. Det fokuseres på å være serviceinnstilt og bidra til digital utvikling og innovasjon.