

Beiarn Kommune

Årsoppgjør for Beiarn kommune 2016



Årsoppgjør for Beiarn kommune 2016

1. Innledning	3
2. Rådmannens oppsummering	4
2.1 Kommunens styringsprinsipper og planverk	4
2.2 Forholdet til det politiske miljø	9
2.3 Politisk struktur og kompetanseutvikling	10
2.4 Organisasjonsstruktur	10
2.5 Personal, likestilling, sykefravær, etikk og diskriminering	10
2.6 Internkontroll	12
2.7 Utviklingstrekk og signaler for 2017	13
2.8 Økonomi	13
3. Sentraladministrasjonen	18
3.1 Ansvars og arbeidsområder	18
3.2 Organisasjonsstruktur	18
4. Oppvekstavdelingen 2016	20
4.1 Ansvars og arbeidsområder	20
4.2 Organisasjonsstruktur	20
4.3 Mål og resultatoppgjøret	21
4.4 Ressursbruk	24
4.5 Viktige utviklingstrekk og behandling av utfordringer i avdelingen	29
4.6 Signaler framover	29
5. Helse og omsorg	31
5.1 Ansvars og arbeidsområder	31
5.2 Organisasjonsstruktur	32
5.3 Resultatoppgjøret	33
6. Næring, miljø, kultur og plan, sosial- og flyktingetjeneste	43
6.1 Ansvars og arbeidsområder	43
6.2 Organisasjonsstruktur	43
6.3 Ressursbruk	44
6.4 Virksomheten sett i forhold til sektorens mål	46
7. Teknisk avdeling	55
7.1. Ansvars og arbeidsområder	55
7.2. Organisasjonsstruktur	55
7.3. Ressursbruk	56
7.4 Resultatoppgjøret / Signaler framover	57
Årsregnskap for 2016 med noter	64
Økonomisk oversikt drift	65
Økonomisk oversikt investeringer	66
Økonomisk oversikt balansen	67
Regnskapsskjema 1 A Drift	68
Regnskapsskjema 1 B Driftsregnskapet, fordelt på Rammeområde	69
Regnskapsskjema 2 a investeringer	70
Regnskapsskjema 2 B investering – investeringsregnskapet fordelt på prosjekt	71
Noter	72
VEDLEGG	94
Administrativ organisering	94
Politisk organisering	94

1. INNLEDNING

I dette dokumentet legger rådmannen frem årsoppgjøret for 2016, inkludert regnskap med noter. Her oppsummeres et driftsår hvor vesentlige avklaringer om fremtidig kommunestruktur og interkommunalt samarbeid kom på plass. I tillegg ble ambisiøse investeringer gjennomført og nye planlagt. Vi redegjør også for kommunens drift og resultater, samt viktige trekk som påvirker organisasjonen og lokalsamfunnet. Årsoppgjøret avlegges av rådmannen iht. kommunelovens § 48 og forskrift om årsberetning for kommuner, § 10.

Beiarn kommune er relativt stor i areal med 1.224 km², men liten i folketall med knappe 1.050 innbyggere. Organisasjonen er bygdas desidert største arbeidsplass og tjenesteprodusent. På alle tjenesteområder gjør enkeltansatte sin godt synlige innsats til beste for innbyggere, brukere, besøkende, kunder eller hva vi velger å benevne de som mottar tjenester som. Summen av den enkeltes tjenesteyting og service blir Beiarn kommune og hva vi står for. Vi er sårbare når vi er så få på hvert område. Veldig sårbare. Gjennom arbeidet med ny kommunestruktur kom dette godt fram. I tillegg fikk vi tydeliggjort driftsulempene som følger av at vi bor spredt og har små kommunale driftsenheter lokalisert over mange mil. Som eksempel nevnes at nær ti prosent av kommunens innbyggere er mottakere av en eller annen form for hjemmetjeneste. For å gjøre jobben ble det også i 2016 kjørt en distanse på vel 3,7 ganger avstanden rundt jordkloden. Til grovt sett 100 brukere. Det er altså grenser for hvor effektive tjenestene kan bli når de gis i det vi kaller en desentral struktur og en langstrakt dal. Effektivitet kan vi beskrive som å gjøre oppgavene raskt og riktig. Fokuset vårt må kanskje mer over på produktivitet – å gjøre de rette tingene. Å måtte definere hvilke oppgaver vi ikke skal eller kan prioritere blir en stadig viktigere del av våre ledes og ansattes hverdag.

I fjorårets melding skrev vi om økt press på kommunalt ansatte og ba om forståelse for at administrasjonen ser det som vanskelig å innfri alle uttrykte tjenesteforventningene. Vi er fristet til å gjøre det samme i denne meldingen. Rådmannen mener likevel vi får til det meste en kommune skal. Enten ved egne ansatte eller i samarbeid med gode nabokommuner, organisasjoner og frivillige. Det er nemlig langt ifra bare kommunen som bidrar til velferdsutvikling og gode tjenester. Det gjør også vårt næringsliv, frivillig sektor og enkeltpersoner. Kommunens rolle er likevel helt sentral i bygdesamfunnet. Rådmannen ber om forståelse for meldingens tydelige signaler om at vi neppe er i stand til å fikse og finansiere like mye fremover som administrasjonen kjenner forventinger til. I første omgang ser vi økonomiske begrensninger, men vi ser også på kapasitet og egen kompetanse når vi vurderer dette.

Administrasjonen bruker mye av sin kapasitet på dokumentasjon og rapportering til ulike offentlige instanser. Slik vil informasjon utover det som finnes i denne meldingen også kunne legges til grunn for videre planlegging og politisk prioritering. Vi viser særlig til kommune-stat-rapporteringen, KOSTRA og vårt nye analyseverktøy. Vi hadde et ønske om å ta dette mer aktivt i bruk i meldingen, men tall fra andre kommuner vi bør sammenligne oss med var såpass lite oppdaterte at vi i hovedsak må bygge egen driftsanalyse på de siste års utvikling hos oss selv. Vi håper likevel alle finner relevant og interessant informasjon i oppgjøret.

Vi tar med oss resultatene i en evig lærende prosess for en best mulig organisasjon og et best mulig lokalsamfunn. Rådmannen takker med dette ansatte, tillitsvalgte og engasjerte lokalpolitikere for innsatsen som ble lagt til grunn i 2016.

Moldjord, 19. april 2017

Ole Petter Nybakk
rådmann

2. RÅDMANNENS OPPSUMMERING

2.1 Kommunens styringsprinsipper og planverk

Organisasjonen Beiarn kommune drives etter lokalpolitisk vedtatte mål og prioriteringer. Da skal vi også rapportere i forhold til det. Ansatte skal finne motivasjon og inspirasjon i tydelige lokale vedtak og den rådende lokalpolitikken.

Et kommunestyre kan likevel ikke prioritere helt som de vil og får hvert år nye styringsdokumenter fra overordnede myndigheter å forholde seg til. Styringsdokumentene kommer gjerne som nye lover, forskrifter og rundskriv, samt økonomiske rammebetingelser. Utviklingen har over år gått i en retning der innbyggere og tjenestemottakere får flere rettigheter til stadig mer avanserte tjenester. Samtidig har det interne og det statlige dokumentasjons-, rapporterings- og tilsynspresset økt. Når det driftsøkonomiske handlingsrommet ikke har økt tilsvarende ser vi at behovet for løpende fokus på produktivitet og effektivisering er påkrevet. Streng intern prioritering og økt bruk av teknologi samt fokus på hva man bruker arbeidstida til er de mest nærliggende tiltaket. Når vi måler oss mot andre kommuner ser vi at det er variasjoner i organisasjonen på hvor effektivt vi drifter og hvor produktive vi er. Det er rom for et strengere fokus på dette i organisasjonen. Her er det mer å gå på.

Det økonomiske handlingsrommet er helt avgjørende for mulighetene til egenprioritering. Administrasjonen opplever at mulighetene for driftsmessig egenprioritering er blitt noe bedre i løpet av det siste året. Handlingsrommet til å gjøre investeringer vurderes fremdeles som meget godt og er i stor grad tatt inn i gjeldende økonomiplan. I planperioden skal kommunen investere for ca 135 millioner, like mye som et års brutto driftsbudsjett. I hovedsak skal det investeres i viktig og fremtidsrettet infrastruktur. En ambisiøst og viktig plan.

Vi har ei tid der små distriktskommuners muligheter for en positiv utvikling lett kan ses på som begrenset, kanskje umulig. Men lokalt har kommunestyret også i 2016 satset tungt på å endre det bildet. Det er jobbet mot rådende sentral politikk som synes å dra i feil retning – særlig hva angår økonomiske rammevilkår. Også øvrige trender som synes å gjøre det vanskeligere for små distriktskommuner er forsøkt håndtert med lokal motkonjunkturpolitikk. Vi skal fortsatt være egen kommune, vi skal fortsatt klare driften uten eiendomsskatt fra hytter og hus og vi skal drive en hyperaktiv næringspolitikk til nytte for også de små og bittesmå lokale foretakene. Riktig nok vedtok kommunestyret å innføre foreldrebetaling i barnehagen igjen med virkning fra 2017, men ellers forsøker kommunestyret å opprettholde lokale strukturer og tilbud i en desentralisert form heller enn å samle tjenestene. Det er kanskje naturlig med en veldig spredt bosetning med 1.000 innbyggere fordelt på 5,5 mil og tre små bygdesentre, hvor administrasjonssenteret ikke ligger i midten.

Kommunens verdibaserte valg, større investeringer, utviklingsarbeid og viktigste arealbruk bør være tydelig og uttrykt i vel funderte og forankrede planer, slik at samarbeidspartnere og innbyggere vet hva de kan forvente. Rådmannen ber om at realistiske mulighetsanalyser og langsiktighet vies enda større oppmerksomhet når de viktige fremtidsplanene behandles.

Årsoppgjør for Beiarn kommune 2016

Kommunestruktur:

Kommunestrukturdebatten preget organisasjonsledelsen til utpå høsten 2016.

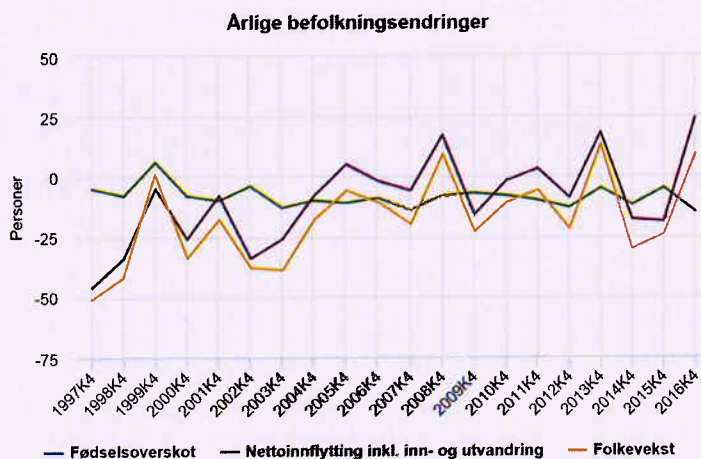
Kommunestrukturdebatten preget ledelsen til utpå høsten 2016. Rådmannens utredning om null-alternativet, konsekvenser av å fortsette som egen kommune, ble lagt frem til behandling i juni og tatt til orientering. Det var på forhånd avklart at Beiarn skal fortsette som egen kommune, men den sentralt styrte prosessen stilte krav om en fullstendig og faglig gjennomgang av kommunen, sett opp mot de mål og vurderingskriteriene departementet hadde forhåndsdefinert. Ved den senere oversendelsen fra Fylkesmannen til departementet ble det kommentert, nettopp fra Fylkesmannen, at Beiarn var en av kommunene i Nordland som burde opprettholde dialogen med nabokommunene og også i det videre, på eget initiativ, vurdere å slå seg sammen med en eller flere naboer. Fylkesmannens begrunnet sin uttalelse med forventet folketallsnedgang, den stadig mer skjeve alderssammensetningen og de forventede utfordringene med i fremtiden å kunne levere alle tjenestene på en effektiv og fullgod måte.



Siste ord er ikke sagt om verken kommunestruktur eller regionstruktur.

Vedlagte bilde gir uttrykk for noen av de nye oppgavene kommunene får.

Befolkningsutviklingen og noen signaler om endret behov:

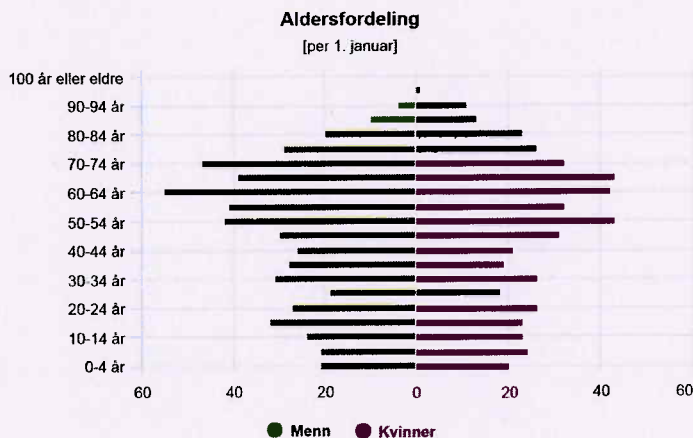


Siden 1997 har vi kun tre år hatt pluss i folketallet. Dette skjedde i 2008, 2013 og nå i 2016. Folketallet gikk opp med 10 personer i 2016 og var ved årsskiftet 2016/17 på 1.043. Netto flytteoverskudd er direkte årsak til den beskjeden men hyggelige veksten og flyktninger betyr mest i flyttereignskapet.

Alderssammensetningen blant innbyggerne har i mange år vært slik at vi må ha vesentlig større tilflytting enn utflytting for å kunne påregne økt folketall. Det er få tegn som tyder på at

Årsoppgjør for Beiarn kommune 2016

det er realistisk.



Kilde: Folkemengde, Statistisk sentralbyrå

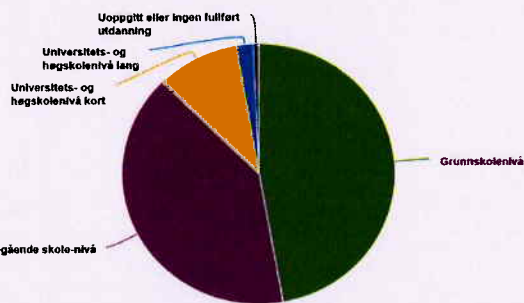
Rådmannen ber om at det brukes tid på å drøfte hvordan kommunen skal møte snarlige endringer i tjenestebehovet som konsekvens av en påregnelig nedgangen i folketallet. Særlig i barnehagen og på skolene går utviklingen feil vei med færre barn og elever. Samtidig får vi om få år en bratt stigning i andelen eldre innbyggerne – som allerede er høy. Det synes i skrivende stund som om barnetallet i barnehagene synker så mye at vi kan redusere antallet ansatte. I et par år til vil vi ha behov for ca. like mange lærere som i dag, men så kommer et betydelig dropp. Fra administrasjonens side kommer vi neppe til å fremme sak om endret skolestruktur denne valgperioden etter at gjeldende struktur nettopp ble vedtatt beholdt. Men kommunestyret burde nok gjøre det. Materialet fra de to siste utredningene vurderes som så oppdatert at det kan brukes som beslutningsunderlag enda et par år.

I tillegg til behovsendringer kommer endringer i oppgavene og dermed endret kompetansekrav til egne ansatte. På skolesiden har vi frem til 2026 med å få all fagkompetanse på plass for alle kjernefag og for alle trinn, men vi måles allerede nå på den kompetansen vi har – og vi bedømmes strengt. Vi registrerer at begge de store naboene Fauske og Bodø allerede nå iverksetter tiltak for å utvikle og sikre seg fremtidig kompetanse. Hvilke konkurransefortrinn vi skal skilte med er foreløpig uklart.

Innen pleie- og omsorg er vi godt i gang med en omlegging av tjenesten ved at det etableres flere omsorgsboliger. Selv om andelen eldre øker kan ikke det gjenspeiles i ditto økning i institusjonsbaserte tjenester. Hjemmebaserte tjenester må utvikles videre, både i omfang og i forhold til intern kompetanseutvikling.

Noen utvalgte statistiske observasjoner

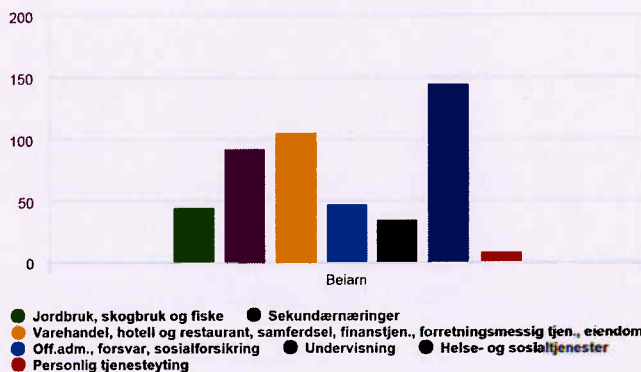
Høyeste fullførte utdanningsnivå for personer 16 år og over



Kilde: Utdanningsnivå, Statistisk sentralbyrå

Utdanningsnivået i kommunen er svært lavt. Dette antas å påvirke evne og vilje til omstilling. Lokal tilrettelegging og motivasjonsarbeid for videregående skole og høyere utdanning er ikke satt i planmessig system av kommunen.

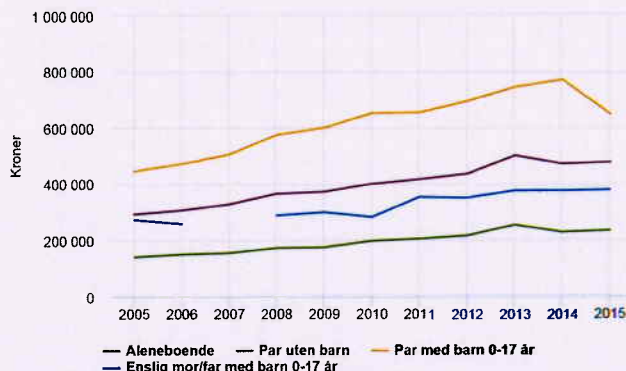
Hva innbyggerne arbeider med



Kilde: Registerbasert sysselsetting, Statistisk sentralbyrå

Vi liker å beskrive oss som landbruksbygda, men vi er langt mer enn det. I fremtiden trenger samfunnet flere innen helse- og pleie og samfunnet har nok et godt potensiale innen reiseliv.

Inntekt etter skatt for husholdningene



Kilde: Inntekts- og formuesstatistikk for husholdninger, Statistisk sentralbyrå

Denne oversikten viser generelt at beiarværingene har lav inntekt. Vi mener privates gevinst ved salg av aksjer i Sjøfossen Energi er en av forklaringene på forhøyet inntekt og skatt i 2014. Vi vil følge utviklingen nøye. Lav inntekt gir uønskede virkninger på flere felt.

Årsoppgjør for Beiarn kommune 2016

Kommunens økonomiske situasjon:

Salget av Sjøfossen Energi AS, i 2013 innbragte kr. 201 millioner. Dette er viktigste årsak til at Beiarn kommune har «dobbelte så mye penger på bok som i gjeld». Kommunen har satt de finansielle aktiva til forvaltning i markedet og det årlige resultatet av denne forvaltningen blir da en svært så viktig del av kommunens driftsøkonomi.

Konkret vil netto driftsresultat i Beiarn kommune variere mye mer enn i en normalkommune og i betydelig takt med utviklingen i aksje og obligasjonsmarkedet.

Avkastningen i 2016 ble langt bedre enn i regulert budsjett og er sammen med inntektsøkningen på flyktningetjenesten den direkte årsaken til et godt driftsresultat. Netto finans, før avdrag, utgjør faktisk 9,5 % av brutto inntekter. Det viktige i denne saken er at alle involverte beslutningstakere ser behovet for – og betydningen av å bygge opp reservene fra et nivå i dag, som vurderes som lavt, til et nivå som kan takle påregnelige år med dårlig eller negativ avkastning. Netto driftsresultat for 2016 er på 6,3 %. Nasjonalt måltall er 1,75%

Beiarn kommune har erfarne toppledere som i tillegg til sterkt faglig integritet har vist sunn økonomisk forståelse. De rammene som er gitt av politikerne har man klart å styre etter på en god måte. Det er en viktig del av det økonomiske resultatet for 2016.

Økonomibarometeret er en del av bladet Kommunal Rapport sin offentliggjøring og rangering av kommune-Norge. Etter fjoråret var kommunen rangert som nr. 98 av 428 kommuner. Som funksjon av drifta i 2016 har vi hoppet opp 38 plasser til nummer 58. Ikke et mål i seg selv, men hyggelig lesing.

Med en så stor andel av kommunens midler i aktiv forvaltning er det nødvendig også å bygge buffere mot år der avkastningen blir negativ. Vi må regne med at slike år vil komme og vi bør absolutt stille oss sånn at slike år ikke får direkte innvirkning på de påfølgende årenes drift. Et bufferfond bør nok ligge på minimum 10-15 % av forvaltet fondskapital. Vi er langt unna, men tilrår at mest mulig av årets resultat benyttes nettopp til å bygge dette opp. Konkret innebærer dette at vi anbefaler kommunestyret å avsette til flyktningformål de midlene vi har fått for å bruke på fremtidige tjenester innen det fagfeltet, men at resten som kan avsettes ikke avsettes til bestemte formål eller deler av organisasjonen dette året, men i sin helhet avsettes til bufferfond.

Investeringsregnskapet er balansert og gjort opp med egne kommentarer. Vi har regulert også dette i løpet av året, men kunne nok vært mer presise. Kommunens økonomiske handlefrihet på investeringssiden er tilnærmet unik om man ser den i forhold til størrelsen på organisasjonen og totalbudsjettet. Som allerede nevnt har kommunestyret gjort dette til et utviklingsmessig aktivum ifm. særlig budsjett- og økonomiplan for 2017- 2020.

Det vises ellers til sluttkommentaren om regnskapet pkt. 2.5.

Styringsprinsippene:

1. Målstyring

Kommunen skal være målstyrt. Det er redegjort for dette i innledningen til kap 2.1. Kommunestyret skal fastsette mål og strategier som skal være klart førende for administrasjonen og som politikerne skal benytte til å vurdere både sin egen og administrasjonens arbeid.

2. Rammebudsjettering

Gjennom budsjettvedtak får avdelingene økonomiske rammer fra kommunestyret som de disponerer til å gjennomføre tjenestene og oppgavene på sine ansvarsområder. Avdelingene har direkte ansvar for å bruke tildelte midler med sikte på best mulig måloppnåelse (resultat). Det gis normalt ikke tillegg til rammene i budsjettåret og det er stor frihet til å omdisponere innenfor rammen til de ulike ansvarsområdene hver avdeling har.

3. Over-/underskuddansvar

Resultatenhetene beholder normalt overskudd (ift. budsjettammen) og kan overføre det til neste år. Tilsvarende må underskudd dekkes av eget oppspart overskudd fra tidligere år. Dette innebærer at avdelingene kan se flere år i sammenheng, noe som forsterker ansvarsprinsippet for ledere. Dersom kommunen som helhet får regnskapsmessig underskudd, vil ikke avdelinger som måtte ha midler igjen på sin ramme kunne trekke dette med seg til neste år. Ved avslutningen av årets regnskap tilrår rådmannen å fravike dette prinsippet for å få en raskere bygging av bufferfond.

2.2 Forholdet til det politiske miljø

Styring skal foretas av politikerne, mens drift er administrasjonens ansvar. Dette er det redegjort for også i kommuneloven. Skillet mellom administrasjon og politikk går mellom ordfører og rådmann. Rådmannens kompetanse og myndighetsområde gis av kommunestyret gjennom det politisk vedtatte delegasjonsreglementet. Dette reglementet burde vært oppdatert og vurdert allerede første året etter valget. Her har rådmannen en dårlig samvittighet.

Kommunens ordinære drift er å betrakte som rådmannens kompetanseområde og kan avgjøres av administrasjonen. Rådmannen har ansvaret for at prinsipielle saker som ikke er å anse som kurante, blir utredet og forelagt til politisk behandling. Rådmannen har videre ansvar for at politiske vedtak iverksettes og følges opp. Rådmannen skal også holde ordføreren orientert om kommunens drift og viktige driftsutfordringer. I dette ligger at det er ordføreren som skal holde de øvrige politisk styrende organer orientert.

Det er også rådmannens oppgave å føre tilsyn med den kommunale virksomheten og å lede til at kommunen utvikler seg i takt med omverdens krav og i tråd med god forretningsmessig moral. Kommunen har utarbeidet egne etiske retningslinjer. Sammen med en rekke andre styringsdokumenter skal disse behandles på nytt etter at nytt kommunestyre er på plass.

Rådmannens vurdering:

Rådmannen mener vi har ryddige og gode forhold mellom politikken og administrasjonen. Dialogen er basert på gjensidig respekt for roller og ansvar. Vi tør å utfordre hverandre, vi

Årsoppgjør for Beiarn kommune 2016

informerer hverandre og vi forsøker å bidra til at både politikken og administrasjonen kan lykkes. I enkeltsaker må vi kunne være uenige men vi i administrasjonen skal alltid forholde oss til politiske vedtak og vi skal vise respekt for de vurderingene som ligger bak. Rådmannen oppfatter god politisk takhøyde og man lytter til administrasjonens faglige råd - uten alltid å forholde seg til disse. Det takker vi for.

2.3 Politisk struktur og kompetanseutvikling

Den politiske strukturen ble sist endret etter valget høsten 2003 og fremgår av vedlegg. I tillegg til lovfestede utvalg, har Beiarn kommune et Driftsutvalg og et Plan- og ressursutvalg. Valget høsten 2015 gav kommunen nokså mange nye politikere. I løpet av 2016 er det ikke brukt vesentlig med ressurser på kompetansehevede tiltak innen politikken, men dette er det på trappene å gjøre noe med i løpet av 2017. Særlig innen kraftspørsmål er dette aktuelt men også innenfor plan og innenfor utmarksforvaltning kan dette bli aktualisert.

2.4 Organisasjonsstruktur

Beiarn kommune omorganiserte i 2014. Gjeldende organisasjonsstruktur fremgår av vedlegg og er i tillegg beskrevet i den enkelte avdelings del av meldingen. Beiarn kommune har valgt en lokalt tilpasset etatsmodell med tre kommunalledere. I løpet av våren/forsommeren 2017 vil organiseringen av ledernivået og oppgavedeling komme på dagsorden på ny.

2.5 Personal, likestilling, sykefravær, etikk og diskriminering

I kommuneorganisasjonen er det 114,5 årsverk fordelt på 136 fast ansatte personer ved årsskiftet 2016/2017, mot 110 årsverk fordelt på 131 personer i 2015.

Personalforvaltningen utøves i det daglige på det enkelte tjenestested, men rådmannens stab bistår og tar sin del av ansvaret for ansettelse/oppsigelser, lønnsforhandlinger, arkivering av personalopplysninger og erkjentlighetsgaver. De ansatte er organisasjonens viktigste ressurs og de kommunale tjenestene ytes av medarbeidere som det er av største betydning å ta godt vare på. Pr 1. mai fikk kommunen ny personalansvarlig ved at Nina Brühlhart begynte.

Antallet arbeidstakerne som får sin lønn etter lokale forhandlinger øker. Forhandlingene høsten 2016 var et hovedoppgjør og ble gjennomført uten brudd. Samarbeidet med arbeidstakerorganisasjonene oppleves som fleksibelt og godt. Vi hadde flere større saker der dette ble testet ut i 2016, blant annet arbeidet med kommunestruktur og med omstillingsarbeid. Rutinene rundt AMU-møter er bedret og gjennom bedre rapportering til administrasjonsutvalget kommer politikerne nærmere personalarbeidet. Det største forbundet, Fagforbundet, har kontor på kommunehuset.

Beiarn kommune har utarbeidet egne etiske retningslinjer og regelverk for bruk av sosiale medier. Dette følges opp av hvert enkelt tjenestested. Det er ikke meldt brudd eller avvik på disse områdene i 2016. I kommunens eget finansreglement er det tatt inn formuleringer om etikk, arbeidstakerrettigheter, korrupsjon og miljø. De retningslinjene og reglene vi har, bidrar til å opprettholde en etisk standard som oppleves som høy. Det er ikke funnet avvik i 2016.

Formuleringer som bidrar til å unngå diskriminering finnes i flere steder i våre ulike styringsdokumenter. Selv om det ikke gjennomføres eksplisitt og metodisk kontroll av disse

Årsoppgjør for Beiarn kommune 2016

områdene, er det rådmannens vurdering at avvik av betydning ville blitt fanget opp i brukerundersøkelser, medarbeidersamtaler, ved øvrig intern kontroll eller tilsyn, dersom dette hadde vært et reelt problem. Det er ikke funnet behov for å sette inn spesielle tiltak.

Kommunen har jobbet mye med å få bort ufrivillig deltid og gjør det fortsatt. Særlig gjelder dette på vår største del av virksomheten, sykehjemmet. Likeså arbeides det med konkret bruk av tiltakene i personalpolitisk plan for å bedre likestillingen. Nedenstående tabell viser oversikt over antall deltidsstillinger fordelt på kjønn.

Fordeling heltid/deltid

	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Antall ansatte i deltidsstillinger	71	64	67	74	74	80
Antall kvinner i deltidsstillinger	68	61	64	68	68	73
Antall menn i deltidsstillinger	3	3	3	3	6	7

Kjønnfordeling rammeområde

	2016 antall	2016 %
Rammeområde 1 - Sentraladministrasjon		
Kvinner	4	44,44
Menn	5	55,56
Rammeområde 2 – undervisning – barnehage		
Kvinner	28	75,70
Menn	9	24,30
Rammeområde 3A - helse/sosial		
Kvinner	6	85,70
Menn	1	14,30
Rammeområde 3B – pleie og omsorg		
Kvinner	61	95,30
Menn	3	4,70
Rammeområde 4 – landbruk – kultur		
Kvinner	7	77,80
Menn	2	22,20
Rammeområde 6 – teknisk		
Kvinner	1	10,00
Menn	9	90,00

