



VESTRE TOTEN KOMMUNE

ÅRSRAPPORT 2024



Foto: Vestre Toten kommune

Innholdsfortegnelse

1. Kommunedirektørens innledende kommentarer	5
2. Årsberetning.....	8
2.1 Økonomisk resultat	8
2.2 Balansen	14
2.3 Økonomiske perspektiver	15
2.4 Etisk standard	15
2.5 Rekruttering.....	17
2.6 Helsefremmende arbeid.....	18
2.7 Nærvær.....	18
2.8 Likestilling	19
Lønnsforhold justert for ulike faktorer i Vestre Toten kommune.....	19
2.9 Uønsket deltid	22
2.10 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven	23
2.11 Seniortiltak	23
3. Økonomisk utvikling	25
3.1 Historikk og hovedtrekk	25
3.2 Inntekts- og utgiftsutvikling.....	25
3.3 Netto og brutto driftsresultat.....	27
3.4 Finansinntekter og -utgifter	28
3.6 Balanse	30
3.7 Likviditet	31
3.8 Soliditet	32
4. Samfunn	34
4.1 Befolkningsutvikling	35
5. Medarbeidere.....	37
5.1 Mål og utfordringer	37
5.2 Ledelse.....	37
6. Oppvekst, kultur og undervisning	39
6.1 Fellesomtale	39
6.2 Har vi nådd målene vi satte oss?	39
6.3 Barn og familie.....	40
6.4 Barnehage.....	47
6.5 Grunnskole	50
6.6 Kultur og fritid	54
6.7 Voksenopplæringen	56
7. Velferd, helse og omsorg.....	60

7.1	Fellesomtale	60
7.2	Har vi nådd målene vi satte oss?	60
7.3	NAV	60
7.4	Helse og omsorg	65
8	Miljø og infrastruktur	72
8.1	Fellesomtale	72
8.2	Har vi nådd målene vi satte oss?	72
8.3	Brann og Redning	73
8.4	Plan	78
8.5	Teknisk	85
8.6	Eiendom	93
9	Overordnede funksjoner og støttefunksjoner	97
9.1	Fellesomtale	97
9.2	Har vi nådd målene vi satte oss?	97
9.3	Overordnede funksjoner	97
9.4	Overordnede ledelses- og sentrale støttefunksjoner	98

1. Kommunedirektørens innledende kommentarer

En krevende økonomisk situasjon for Vestre Toten kommune

Året 2024 ble et nytt krevende år økonomisk for Vestre Toten kommune. Budsjettarbeidet for året var utfordrende, og kommunestyret vedtok et budsjett som balanserte mellom inntekter og utgifter. Gjennom året viste det seg at anslagene for frie inntekter (skatt og rammetilskudd) ikke ville bli nådd. Resultatet ble frie inntekter 19,6 millioner kroner lavere enn budsjettet. I tillegg ble 2024 preget av et vedvarende høyt rentenivå og økte utgifter som følge av svekket likviditet. Disse to forholdene forklarer det aller meste av regnskapsmessig merforbruk på 31,35 millioner kroner.

Det som er positivt økonomisk for 2024 er at tjenestoområdene har styrt sin drift på en veldig god måte og ordinær løpende drift er nær ved å være i balanse til tross for vekst i oppgaver ut over det som var budsjettet (og finansiert av statlige overføringer). Dette fortjener stor ros i et budsjettår hvor budsjettene på forhånd var redusert med om lag 50 millioner kroner.

Det er en betydelig bedring på det ordinære driftsbudsjettet hvor utgiftene har økt mindre enn inntektene. Dette dokumenteres med at brutto driftsresultat er forbedret med hele 55 millioner kroner.

Merforbruket i 2024 er litt høyere enn det som ble varslet gjennom året. Dette skyldes at renteutgiftene ble noe høyere enn anslått.

Konsekvensen av tre år med negative driftsresultater, er at kommunens handlefrihet er vesentlig svekket. Udekket underskudd utgjør 65,8 millioner kroner og kommunen ble i starten av 2025 meldt inn i ROBEK.

Vestre Toten kommune har investert mye de siste ti årene og dermed pådratt seg en høy lånegjeld. Raskt stigende og vesentlig økt rentenivå belaster kommuneøkonomien i betydelig grad. De økte finansutgiftene er krevende å dekke inn, men kommunedirektøren vil også påpeke at investeringer har bidratt til økt attraktivitet og befolkningsvekst den siste tiårsperioden. Dette genererer betydelige frie inntekter (skatt og rammetilskudd) og har også vært nødvendig og riktig for å tilrettelegge for vekst og utvikling i årene som kommer.

De økonomiske utfordringene for Vestre Toten kommune er noe vi på kort sikt selv må løse. Omstillingsarbeidet må derfor fortsatt ha høy prioritet. Kommunedirektøren vil imidlertid påpeke at utviklingen de siste årene er sterkt bekymringsfull når det gjelder de økonomiske rammevilkårene nasjonale myndigheter gir oss. Som lavinntektskommune uten ekstraintekter, har de økonomiske rammene år for år blitt strammere og mer krevende å forholde seg til. «Strekken i laget» blant landets kommuner blir stadig større og kommunedirektøren vil gå så langt som å hevde at dersom inntektsrammene ikke styrkes og det skjer en ytterligere omfordeling som styrker økonomien til inntektssvake kommuner, vil det være svært vanskelig å kunne yte de tjenester kommunen er pålagt og som innbyggerne forventer i årene som kommer.

Vestre Toten kommune har en høy lånegjeld og svekket likviditet. Utviklingen i rentenivået vil derfor være en avgjørende rammefaktor for kommunens økonomiske handlefrihet. Norges Bank signaliserer fortsatt nedgang i rentenivået, men med en rentebane som tilsier at dette vil skje noe saktere enn det som har vært prognosene tidligere og som ligger i kommunens budsjetter.

Kommune i vekst og med store utviklingsmuligheter

Høy arbeidsplassattraktivitet og god tilrettelegging fra kommunen og utbyggere har bidratt til vekst de siste 10-12 årene.

Vestre Toten kommune har et næringsliv som vil skape mange nye arbeidsplasser i mange år framover. Dette gir grunnlag for optimisme og vekst i kommunen. Kommuneplanens samfunnsdel for 2024-2035 ble vedtatt av kommunestyret mot slutten av 2023. Arealdelen vil bli lagt ut på høring før sommeren i 2025. Denne er også viktig å få vedtatt slik at det er oppdaterte rammer for fortsatt vekst i boligbygging og næringsaktivitet. Kommunedirektøren er trygg på at arealplanen som er under utarbeidelse vil tilrettelegge for dette.

De neste årene blir både viktige og krevende med tanke på å fortsette å understøtte en positiv utvikling i kommunen. Det må parallelt jobbes målrettet over tid med økonomisk omstilling for å sikre en bærekraftig økonomi med tilfredsstillende handlefrihet for framtida. Underskudd må dekkes og fondene må bygges opp igjen og aktivitet og budsjettammer må avstemmes. Dette er krevende arbeid da det er underliggende vekst og utfordringer på flere områder, men dette blir «jobb nummer en» for kommunedirektøren de neste årene. Tilfredsstillende balanse i økonomien og økt handlefrihet er også avgjørende for å kunne sette i gang utbygging på helse- og omsorgsbygg noen få år fram i tid slik at kommunen kan møte utfordringene med stadig flere eldre og økte pleie- og omsorgsoppgaver.

Omstilling, samarbeid og vurdering av kommunestruktur

Som synliggjort ovenfor, har kommunen de siste årene gjennomført omstilling som har bedret de økonomiske resultatene, men langt fra nok til å ha en sunn økonomisk situasjon. Dette arbeidet må fortsette de kommende årene for å oppnå tilfredsstillende driftsresultater og økt handlefrihet.

Interkommunalt samarbeid og samhandling med næringslivet er områder som det er arbeidet aktivt med i 2024 og som står høyt på dagsorden framover og som kan bidra til mer effektiv drift og positiv samfunnsutvikling.

I 2024 vedtok kommunestyrene i Vestre Toten, Østre Toten og Gjøvik en prosess hvor målsettingen er å vurdere om det er hensiktsmessig å slå sammen de tre kommunene. Det er lagt opp til en strukturert prosess over en periode på om lag to år hvor det både skal utarbeides et faktagrunnlag som beskriver utfordringsbildet og hvor innbyggere og ansatte involveres før kommunestyrene fatter sine endelige vedtak. I en tid med et uoversiktlig framtidsbilde for kommunene, krevende økonomiske rammer og knapphet på kompetent arbeidskraft, mener kommunedirektøren det er fornuftig å vurdere om eksisterende kommunestruktur er den beste, eller om oppgavene kan løses bedre i en ny og større enhet.

Kompetente ansatte – organisasjonens viktigste ressurs

Kommunal årsrapportering handler mye om tall og faktaopplysninger. Det er imidlertid slik at uten faglig dyktige og lojale medarbeidere i alle ledd i organisasjonen, vil aldri Vestre Toten kommune kunne levere gode tjenester og gode resultater. Kommunedirektøren vil rette en stor takk for den

ekstraordinære jobben som hver og en ansatt utfører til beste for kommunens innbyggere og lokalsamfunnet!

I årene som kommer møter kommunesektoren mange utfordringer, men også muligheter. Dette krever omstillingsdyktig organisasjon med god ledelse på alle plan. Det må holdes stort fokus på utviklings- og endringsarbeid for å løse disse utfordringene. Sentrale fokus- og samarbeidsområder vil være:

- Helhetlig og systematisk fokus på lederutvikling
- Oppfølging av vedtatt arbeidsgiverpolitikk og arbeidsgiverstrategier, herunder fokus på heltid og gode arbeidsmiljøer for blant annet å redusere sykefravær
- Digital transformasjon
- Økonomisk omstilling
- Tverrsektoriell samhandling
- Samfunnsberedskap

I Vestre Toten kommune har vi tradisjon for å samarbeide på en tillitsfull, likeverdig og respektfull måte - både folkevalgte, ledere og øvrige ansatte. Det er helt avgjørende at vårt arbeid er forankret i slike verdier og at vi alle gjør vårt ytterste for å lykkes sammen til beste for alle innbyggerne i Vestre Toten kommune. Som kommunedirektør, skal jeg gjøre mitt beste for at å tilrettelegge for slik samhandling også i framtida.

Raufoss, 31. mars 2025

Bjørn Fauchald
kommunedirektør

2. Årsberetning

Etter kommunelovens § 14-7 er kommunen pålagt å utarbeide en årsberetning for kommunens samlede virksomhet.

Årsberetningen skal redegjøre for:

- a) forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevnen over tid
- b) vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene
- c) virksomhetens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller innbyggerne
- d) tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard
- e) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling
- f) hva kommunen gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Årsmeldingen med årsberetningen er en del av kommunedirektørens samlede rapportering til kommunestyret. Årsberetningen er ment å være utfyllende til årsregnskapet.

2.1 Økonomisk resultat

Fokusområde	Resultat 2023	Mål 2024	Resultat 2024
Økonomi			
Netto driftsresultat som andel av brutto driftsinntekter	-3,7 %	0,0 %	-1,9 %
Disposisjonsfond i prosent av netto driftsinntekter	1,70 %	-2,0 %	-4,73 %
Lånegjeld i prosent av netto driftsinntekter	133 %	133 %	123 %

Tallene i tabellen for budsjett avviker noe fra regnskapsoversiktene på grunn av bruk av bundne fond.

Innledningsvis i årsberetningen foretar kommunedirektøren en beskrivelse og vurdering av kommunens økonomiske situasjon og hvilke utfordringer dette gir på kort og lang sikt. I denne delen av årsberetningen analyseres også nøkkeltall for sunn økonomi. Tabellen ovenfor viser resultater basert på regnskapsresultatet for 2024 målt opp mot målsettinger i styringsdokumentet for 2024:

- Netto driftsresultat ble 1,9 % eller -27,1 millioner kroner mot -3,7 % i fjor. Dette er vesentlig svakere enn målet i budsjettet på 0 %/nullbudsjett. Kommunens vedtatte måltall for netto driftsresultat er på 2 %.
- Etter reglene i kommuneloven inndeckes merforbruk gjennom bruk av fritt disposisjonsfond i regnskapsavslutningen. Resultatet innebærer at udekket merforbruk er på 65,8 mill. kr økt fra 34,507 mill. kr etter et merforbruk på 31,35 mill. kr som må dekkes inn innen to år. Kommunens handlefrihet er dermed vesentlig svekket. Disposisjonsfondet er på -4,7% mot vedtatt måltall for disposisjonsfond som er 10 % av brutto driftsutgifter.
- Lånegjelden til investeringer i prosent av brutto driftsinntekter fratrukket ubrukte lånemidler er redusert fra 133 % til 123 %. Da er formidlingslån fra Husbanken trukket ut. Dette er en nedgang utover intensjonen i budsjettet for 2024 (og vedtatt økonomiplan). Det skyldes i hovedsak høyere prisstigning enn forventet som øker inntektene til kommunen som måltallet regnes ut fra. Inkludert ubrukte lånemidler til investering er måltallet 125 %. Vedtatt måltall for lånegjeld (langsiktig) er 80 %.

Driftsregnskapet for 2024

Kommunens driftsinntekter utgjør i 2024-regnskapet 1 393 mill. kr som er 64,5 mill. kr mer enn justert budsjett og en økning på 8,7 % fra i fjor. Budsjettavviket og veksten skyldes i hovedsak økte priser på kommunale tjenester på områdene vann- avløp og renovasjon (VAR), sykelønnsrefusjoner og andre refusjoner fra stat og andre kommuner som det ikke budsjetteres med, momskompensasjon og ulike øremerkede tilskudd.

Driftsutgiftene utgjør 1 353 mill. kr som er 79,1 mill. kr mer enn budsjett og en økning på 4,3 % fra i fjor. Utgiftsveksten siden året før skyldes i hovedsak økte lønnsutgifter og økt ressursbruk til kjøp av varer og tjenester. Det er en forbedring av brutto driftsresultat fra året før med 4,0 prosentpoeng fra -1,2 % til +2,8 % i 2024.

Tusen kr	Regnskap 2024	Justert budsjett 2024	Regnskap 2023	Avvik regnskap - budsjett
Driftsbudsjett				
Driftsinntekter	-1 392 810	-1 328 244	-1 281 544	64 566
Frie inntekter	-978 541	-998 200	-929 215	-19 659
<i>inntekts- og formuesskatt</i>	<i>-408 051</i>	<i>-407 000</i>	<i>-379 178</i>	<i>1 051</i>
<i>eiendomsskatt</i>	<i>-55 246</i>	<i>-53 250</i>	<i>-48 506</i>	<i>1 996</i>
<i>rammetilskudd</i>	<i>-515 244</i>	<i>-537 950</i>	<i>-501 451</i>	<i>-22 706</i>
<i>Øvrige inntekter</i>	<i>-414 269</i>	<i>-330 044</i>	<i>-352 369</i>	<i>84 225</i>
Driftsutgifter	1 353 351	1 277 113	1 297 071	-76 238
Brutto driftsresultat	-39 459	-51 131	15 527	-11 672
Netto finansutgifter	139 004	122 708	100 907	-16 296
Avskrivninger	-72 409	-68 000	-68 693	4 409
Netto driftsresultat	27 136	3 577	47 741	-23 559
Bruk av tidligere års mindreforbruk	-	-	-	-
Overført til investeringsregnskapet	4 070	-	202	-4 070
Netto bruk av bundne fond	150	-3 577	7 601	-3 727
Netto bruk av ubundne fond	-7	-	-21 037	7
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	4 214	-3 577	-3 577	-7 791
Regnskapsresultat	31 350	0	34 507	-31 350

Vedtatt omstilling fra styringsdokument 2024-2027

Det har vært et stort årlig omstillingsbehov i budsjettene de siste årene noe som vises gjennom bedringen i brutto driftsresultat i 2024. Kommunestyret vedtok i samsvar med kommunedirektørens forslag et budsjett med driftsresultat på 0 % og bruk av bundne driftsfond på 0,3 % og skisserte fortsatt behov for ytterligere tilpasninger i årene framover for å nå kommunestyrets mål om et netto driftsresultat på 2 %. Det ble i 2024-budsjettet vedtatt reduksjoner på om lag 57 mill. kr i

tjenesteområdenes rammer. Samtidig (før reduksjoner) ble rammene kompensert betydelig ut ifra endringer i tjenestebehovet (på basis av konsekvensjusterte endringer av budsjettet for 2023).

Overforbruk/mindreforbruk i tjenesteområdene

Tjenesteområdene har et samlet avvik på 12 millioner kroner. Mye av forklaringen ligger som de siste årene i en sterk prisvekst og økte tjenestebehov, herunder sterk kostnadsvekst innen helse og omsorg som heller ikke er kompensert i rammene fra staten. I tillegg har det vært et vedvarende høyt sykefravær og fortsatt vanskeligheter med å få rekruttert tilstrekkelig med ansatte etter koronapandemien som har medført høyt forbruk av ikke budsjettet vikarlønn og overtid.

Uten avvikene på område 11 Overordnede funksjoner som skyldes økte kostnader til pensjon og en vesentlig økning i netto renteutgifter på startlån som følge av ubrukte lånemidler vi har betalt rentene selv på og pensjon på til sammen 15 mill. kr og merinntekter på selvkostområdet på 10 mill. kr, så utgjør avviket ca. 7 mill. kr. Dette er det reelle merforbruket på tjenesteområdenes ordinære drift. Det er gjort betydelige kutt i tjenesteområdenes rammer de siste sju årene. Dette gir «strammere rammer» enn hva som var tilfelle noen år tilbake i tid. Konsekvensene er at det er svært krevende å holde budsjetttrammene for de tjenesteområdene som opplever tjeneste- og kostnadsvekst. Et samlet avvik på 7 mill. kr (på ordinær tjenesteyting) viser at det er svært god økonomistyring i tjenesteområdene når det har vært betydelig økning i kostnader som ikke er kompensert. Underskudd i driften og redusert handlefrihet, er alvorlig for utviklingen av kommunen i en økonomisk bærekraftig retning. Det er som beskrevet tidligere helt nødvendig å jobbe langsiktig med omstilling i virksomheten for å få bærekraftig drift.

Under følger en forklaring på de største avvikene på tjenesteområdenivå:

- Overordnede funksjoner: -15 mill. kr i merforbruk på grunn av økte netto utgifter til Startlån på 14 mill. kr, avvik på pensjon med om lag 3,7 mill. kr, mindreforbruk av lønnsreserve på 1,7 mill. kr og netto positivt avvik på andre fellesposter på 1 mill. kr.
- Barnehage +3,1 mill. kr – Det totale overskuddet i barnehagetjenesten i 2024 skyldes i hovedsak mindre refusjonsutgifter for gjestebarn til andre kommuner enn budsjettet og høyere inntekter fra refusjonskrav fra andre kommuner.
- Helse og Omsorg: 13 mill. kroner i økte tjenestebehov, ubesatte stillinger og sykefravær og annet fravær
- Barne- og familie: +2,2 mill. kr i lavere kostnader enn budsjettet. Erfaringsmessig er det mange dyre akutte tiltak innenfor barnevern som har økt svært mye over flere år. Dette har gått ned i 2024 og blitt lavere enn budsjettet.
- NAV -4,4. mill. kr. Overforbruket skyldes økt sosialhjelp og til introduksjonslønn til flyktninger, Teknisk drift + 10,1 mill. kr. Skyldes økte inntekter på selvkostområdene vann, avløp og renovasjon på til sammen 10 mill. kr som følge av at kostnadene økte tilsvarende i fjor på grunn av renteøkning og prisøkninger. Inntektsøkningen kommer først året etter.
- Voksenopplæring +1,5 mill. kr. som følge av høyere tilskudd til norskopplæring

Flere har mindre negative avvik som viser at rammene er svært stramme. Resultatene er nærmere beskrevet i årsmeldingen fra hvert enkelt tjenesteområde. Under følger oversikt over tjenesteområdenes resultater for 2024:

Rest beløp	Regnskap 2024	Justert budsjett 2024	Mer(+)/ mindre(-) forbruk	Prosent avvik
Overordnede funksjoner	-21 262	-36 402	15 140	41,6 %
Overordnede ledelses- og støttefunksjoner	50 516	50 955	-439	-0,9 %
Eiendom	57 068	57 169	-101	-0,2 %
Kirke	7 495	8 108	-613	-7,6 %
Barnehage	112 478	115 583	-3 105	-2,7 %
Brann og redning	9 003	9 473	-470	-5,0 %
Grunnskole	197 556	197 274	282	0,1 %
Barn og familie	71 112	73 246	-2 134	-2,9 %
Kultur	24 587	25 175	-588	-2,3 %
NAV	60 224	55 766	4 458	8,0 %
Omsorg	388 511	375 540	12 971	3,5 %
Plan	10 937	12 593	-1 656	-13,2 %
Teknisk drift	-30 078	-20 002	-10 076	-50,4 %
Voksenopplæring	13 234	14 714	-1 480	-10,1 %
	951 382	939 192	12 190	1,3 %

Frie inntekter (skatt og rammetilskudd)

Samlet ble de frie inntektene på 978,5 mill. kr. Det er en økning på 5,3 % fra året før og 19,6 mill. kr lavere enn budsjettet. For skatt og rammetilskudd ble inntektene samlet 923 mill. kr. Det er en økning på 42,6 mill. kr og 4 % fra året før. Det var 21,7 mill. kr lavere enn budsjett. Skatteinntektene ble på 408 mill. kr som er 28,8 mill. kr og 7,6 % høyere enn i fjor og 1 mill. kr høyere enn budsjettet. Rammetilskuddet ble på 515,2 mill. kr, 13,7 mill. kr og 2,8 % høyere enn i fjor. Det var imidlertid 22,7 mill. kr og 4,2 % lavere enn budsjett. Økningen i frie inntekter skyldes økt rammetilskudd og økt skatteinngang, men samlet er det betydelig lavere enn lagt til grunn i opprinnelig budsjett. Avviket skyldes en skattesvikt i skattesterke kommuner slik at det er blitt lavere inntektsutjevning gjennom rammetilskuddet for skattesvake kommuner som Vestre Toten som har høyere skatt enn budsjett. Det kommunale skatteøret på alminnelige inntekt ble nedjustert med 0,2 prosentpoeng til 10,95 % i 2024. Skatteinntektene for Vestre Toten kommune hadde en nominell økning på 7,6 % fra i fjor mot 1,3 % for landet samlet. Skatteinngangen for Vestre Toten kommune utgjorde 78 % av landsgjennomsnittet som var en økning på 5,5 prosentpoeng. Korrigert for skatteutjevning var skatteinngangen på 94,3 % som er en økning på 0,5 prosentpoeng fra året før.

Eiendomsskatt ble 2,0 mill. kr høyere enn justert budsjett på 55,2 mill. kr som er en økning fra fjoråret på 13,9 %, hvorav 41,8 mill. kr kommer fra eiendomsskatt på boligeiendommer – en økning på 7,1 % fra fjoråret.

Finansutgifter / finansieringsinntekter

Forvaltningsfondet

Kommunens ond til forvaltning, Totenkraftfondet var ved årsslutt på 119,5 mill. kr mot 106,9 mill. kr i fjor. Forvaltningsfondet har i 2024 hatt en positiv avkastning på netto 12,6 mill. kr, eller 11,8 % inkludert honorarer (13,4 mill. kr eller 12,5 % eksklusive honorarer). Dette er 7,6 mill. kr bedre enn justert budsjett. Fondet har ingen bufferkapital, men det er en målsetting å bygge opp en buffer på minimum 10 % av fondets verdi. Dette kan realiseres gjennom fondsavsetninger framover. Målsettingen kommunestyret har satt for finansforvaltningen er å bygge opp forvaltningsfondet til sin opprinnelige inflasjonsjusterte verdi på nærmere 165 mill. kr og deretter disponere den reelle avkastningen i driften av kommunen.

Ordinære renteinntekter og -utgifter og avdrag

Netto renteutgifter (eksklusive avkastning fra kraftfondet) ble på 88,3 mill. kr som var 22,5 mill. kr

høyere enn revidert budsjett. Gjennomsnittrenten på lån i 2024 ble betydelig høyere enn det som var lagt til grunn i budsjettet, noe dette viser sammen med endring av netto rentekostnad på Startlån. Det skyldes to ting: forutsatt rentenedgang ut ifra Norges banks prognoser inntraff ikke og en betydelig andel av Startlån ble ikke lånt ut slik at renteutgiftene ble ikke dekt av låntakere som forutsatt. Imidlertid ville utgiftene ha blitt om lag det samme på grunn av negativ likviditet uten disse ubrukte lånemidlene som ville ført til økt bruk av kassakreditt. Avdragene ble 1,38 mill. kr høyere enn i justert budsjett.

Samlet ble netto finansutgifter 16,3 mill. kr høyere enn justert budsjett.

Pensjonspremie og premieavvik pensjon

Pensjonspremien innbetalt i 2024 utgjør 135 mill. kr. Dette er en reduksjon på 54 mill. kr fra året før. Årsaken er at det var en stor økning i innbetaling på 104 mill. kr i fjor. Det er utgiftsført 15,2 mill. kr i premieavvik (differansen mellom innbetalt premie og beregnet netto pensjonskostnad). Dette utgjør en reduksjon på 59 mill. kr sammenliknet med i fjor. Årsaken til endringen er reduksjonen i innbetalt premie. Det er samtidig regnskapsført utgift på 22 mill. kr i amortisering / nedskriving av tidligere års premieavvik. Dette er en økning på 8 mill. kr og et resultat av den store økningen i premieavvik i fjor. Samlet akkumulert premieavvik, eksklusive arbeidsgiveravgift er bokført til 101,5 mill. kr som er en reduksjon på 6,8 mill. kr. Inkludert arbeidsgiveravgift er det på 114 mill. kr som er en reduksjon på 5,8 mill. kr. Dette skal utgiftsføres i regnskapet over sju år og er med andre ord en utsatt kostnad.

KLP tilbakeførte ekstraordinære beløp til premiefondet i første halvår 2021. Årsaken er at avsetningskravet til fremtidige alderspensjoner er redusert. Midler på premiefondet kan utelukkende brukes til å betale pensjonspremie, eller spares til senere bruk. Vestre Toten kommune fikk tilbakeført til sammen ca. 67 mill. kr. Endringen i reglene for offentlig tjenestepensjon er hovedårsaken til at det er frigjort betydelige midler fra oppsparte pensjonsreserver (premiereserver). Kommunestyret vedtok å bruke hele beløpet i 2022. Som vist overfor, har dette redusert kommunens regnskapsmessige pensjonskostnader og vil fortsatt gjøre det som forutsatt noen år framover.

Lønn

Lønn inkludert sosiale utgifter økte med 56,6 mill. kr, eller 7,3 %. I året som gikk. Lønnsoppgjøret i kommunal sektor var på om lag 3,3 %. Sammen med overheng på 0,8 og glidning på 0,1 % er årslønnsveksten anslått til 5,2 %.

Disponering av regnskapsmessig overskudd

Regnskapet ble gjort opp i minus 31,35 mill. kr. Det øker det udekkede underskuddet til 65,857 mill. kr.

Investeringer

Det var budsjettert med 155,8 mill. kr til investeringer for året (i justert budsjett). Av dette er det gjennomført investeringer for 107,3 mill. kr som utgjør 69 %. Årsaken til at investeringene er lavere enn budsjettert, er i første rekke som tidligere år at prosjekter som går over flere år ikke har hatt framdrift som planlagt i budsjettet, men også at fakturering gjøres på nytt år. Noen prosjekter har blitt rimeligere enn budsjettert. Under følger et sammendrag av investeringsregnskapet:

Mill. kr	Regnskap	Justert budsjett 2024	
	2024		2023
1 Investeringer i varige driftsmidler	107 318	155 876	173 939
2 Tilskudd til andres investeringer	800	800	2 542
3 Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	2 782	2 700	2 577
4 Utlån av egne midler	-	-	1 247
5 Avdrag på lån	-	-	-
6 Sum investeringsutgifter	110 900	159 376	180 305
7 Kompensasjon for merverdiavgift	13 958	19 230	25 384
8 Tilskudd fra andre	15 738	-	3 102
9 Salg av varige driftsmidler	3 856	3 450	815
10 Salg av finansielle anleggsmidler	-	-	-
11 Utdeling fra selskaper	-	-	-
12 Mottatte avdrag på utlån av egne midler	449	-	272
13 Bruk av lån	75 341	133 346	150 497
14 Sum investeringsinntekter	109 343	156 026	180 069
15 Videreutlån	85 137	150 000	119 168
16 Bruk av lån til videreutlån	82 624	150 000	119 168
17 Avdrag på lån til videreutlån	29 310	10 000	26 177
18 Mottatte avdrag på videreutlån	48 737	10 000	39 433
19 Netto utgifter videreutlån	-16 914	-	-13 256
20 Overføring fra drift	-4 070	-3 350	-202
21 Avsetninger til bundne investeringsfond	19 579	-	13 520
22 Bruk av bundne investeringsfond	-151	-	-298
23 Avsetninger til ubundet investeringsfond	-	-	-
24 Bruk av ubundet investeringsfond	-	-	-
25 Dekning av tidligere års udekket beløp	-	-	-
26 Sum overføring fra drift og netto avsetninger	15 358	-3 350	13 020
27 Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	0	0	0

Flere store investeringsprosjekter var under arbeid i løpet av året. Dette er omtalt under tjenesteområdenes årsrapport for Eiendom og Teknisk drift.

2.2 Balansen

	2024	2023	2022
Omløpsmidler			
(kasse, bankinnskudd, obligasjoner, fordringer)	334 330	347 608	385 974
Anleggsmidler			
(eiendommer, utstyr, utlån, pensjonsmidler og aksjer)	4 378 769	4 189 123	3 903 004
Sum eiendeler	4 713 100	4 536 731	4 288 978
Egenkapital	354 866	383 009	385 695
Langsiktig gjeld	4 166 721	3 939 820	3 720 652
<i>herav pensjonsforpliktelser</i>	1 573 056	1 432 607	1 359 476
<i>lån til kommunale investeringer</i>	1 737 305	1 721 545	1 699 330
<i>formidlingslån i Husbanken</i>	856 359	715 198	661 846
Kortsiktig gjeld	191 513	213 901	182 631
Sum egenkapital og gjeld	4 713 100	4 466 260	4 288 978

Eiendeler

Kommunens eiendeler er økt med 248 mill. kr fra året før. Økningen skyldes ferdigstillelse og aktivering av faste eiendommer og anlegg som inngår som anleggsmidler, samt økte utlån.

Egenkapital

Egenkapitalen består av kapitalkonto som viser egenkapitalfinansiering av anleggsmidlene (balanseførte eiendeler bestemt til varig eie og bruk) og fondsmidler i drift og investering. Den har hatt en negativ utvikling siste år etter flere år med økning som følge av positive driftsresultater (og økning av kapitalkontoen). Egenkapitalen er redusert med 28,1 mill. kr. Dette skyldes hovedsakelig reduksjon av fondsmidler i driften etter underskudd. Vestre Toten kommunes samlede fondsmidler i drift utgjør -37,5 mill. kr redusert fra -6,3 mill. kr. Det består av 28,5 mill. kr bundne fond og udekket underskudd på 65,85 mill. kr ved utgangen av året og er redusert med 31,35 mill. kr fra forrige år. Ubundne driftsfond eller disposisjonsfond som representerer kommunens langsiktige handlefrihet, er redusert med 31,35 mill. kr. Bundne driftsfond er uendret. Frie investeringsfond er uendret og er på 16,5 mill. kr mens bundne investeringsfond er økt med til sammen 19,4 mill. kr til 95,9. Det skyldes netto innbetaling av avdrag på formidlingslån.

Kortsiktig gjeld

Kortsiktig gjeld er redusert med 22,4 mill. kr. Det skyldes redusert leverandørgjeld sammenliknet med fjoråret.

Langsiktig gjeld

Samlet langsiktig gjeld inkludert pensjonsforpliktelse er på 4 166 mill. kr og økte med 226 mill. kr i løpet av året. Samlet lånegjeld er på 2 594 mill. kr og økte siste året med 86,5 mill. kr. som utgjør 3,4 %. Av dette er 1 737 mill. kr ordinære investeringslån økt med 15,7 mill. kr eller 0,9 % og 856 mill. kr i Husbanken til videreutlån økt med 70,7 mill. kr eller 9,0 %. Endring (nedgang) i lånegjelden vil gi seg

et positivt utslag i rente- og avdragsbelastning i årene som kommer. Det har vært en reell reduksjon når det tas hensyn til inflasjonen de siste årene. Av kommunens samlede lånegjeld er 13 % bundet med fast rente og har en gjennomsnittlig rentesats på 4,7 % ved årsslutt mot 3,7 % for ett år siden. Investeringslån har en gjennomsnittlig rente på 4,6 % økt fra 3,6 % ved årets start. Det er en fastrenteandel på 14,7 %. Andelen investeringslån som er sertifikatlån som forfaller innen ett år er 69,7 %. Det gjenstår totalt 177,5 mill. kr i ubrukte lånemidler ved årets slutt. Dette er en økning på 115,9 mill. kr i løpet av året. Av dette er 23,1 mill. kr til investeringer økt med 4,5 mill. kr og 154,5 mill. kr i utlånsmidler lånt opp i Husbanken økt med 30,8 mill. kr.

Arbeidskapital

Arbeidskapitalen, som er differansen mellom kortsiktig gjeld og omløpsmidler fratrasket/korrigert for premieavvik, er økt med 17,0 mill. kr fra 11,6 til 28,5 mill. kr i løpet av året. Det skyldes økning i ubrukte lånemidler, Den kortsiktige arbeidskapitalen, som korrigerer for endringen i ubrukte lånemidler, er redusert med 98,6 mill. kr fra -50,1 mill. kr til -149,0 mill. kr. Det vises til en mer omfattende analyse i kapitlet økonomisk utvikling.

2.3 Økonomiske perspektiver

2024 ble nok et krevende år for Vestre Toten kommune og mange andre lavinntektskommuner i samme situasjon. Sammen med ikke videreførte ekstraordinære inntekter og fortsatt sterk ikke kompensert kostnadsvekst har skattesvikt samlet sett for kommunesektoren gjort utfordringene enda større. Det er ikke økonomisk grunnlag til å klare å levere lovpålagte tjenester slik det er i dag. Dette er ikke bærekraftig og uten endring vil dette kreve en betydelig omstilling for kommunen på toppen av alt som er gjennomført til nå i årene framover.

Vestre Toten kommune har vært inne i en periode med relativt sterk vekst i kommunen som helhet og i næringslivet i særlig grad. Dette sees gjennom relativt sterk økning i folketallet og historisk høy aktivitet når det gjelder boligbygging. 2024 har det vært en svak tilbakegang og færre oppførte boliger slik trenden har vært i hele Norge med dagens økonomiske rammebetingelser.

En videre omstilling av kommunens virksomhet og utvikling av tjenestetilbudet er fortsatt helt avgjørende for å lykkes med for å sikre driften av kommunen framover. Uten økte rammer til kommunene vil tiltakene bli enda mer drastiske.

2.4 Etisk standard

Etikk

Kommunen har som ambisjon å vektlegge og ha søkelys på etikk og moral i hele sin virksomhet. Det er nedfelt i både overordnede og andre styrende dokumenter. Det er i delplaner tatt inn punkter som skal sikre fokus på etikk og moral i tjenestene. Etisk refleksjon ble vektlagt som en egen del av arbeidet i kommunens lederutviklingsprogram som har gått over fire år og nå er i sin andrerunde, med mål om en stadig bedre integrasjon i kommunens daglige tjenesteproduksjon. Etikk er et vesentlig element for å bygge den tillit i befolkningen som kommunen er helt avhengig av.

Etikk og samfunnsansvar er innarbeidet i eksisterende anskaffelsesstrategi.

Det er utarbeidet etiske retningslinjer for Vestre Toten kommunes ansatte og folkevalgte. Ved introduksjon av nyansatte blir etiske retningslinjer gjennomgått. Kommunens lederutviklingsprogram vektlegger etikk og samfunnsansvar for å sikre høy etisk standard. Innføring av Lean kontinuerlig forbedring i organisasjonen har sterkt fokus på etikk og moral i utøvelsen av tjenester og

samhandling i organisasjonen. I «KS folkevalgtprogram», er blant annet etikk, habilitet og bruk av sosiale medier blant temaene.

Som verktøy for avvikshåndtering bruker kommunen Compilo. Beste praksis dokumentert i digitalt verktøy gjør at Vestre Toten kommune kan jobbe målrettet med å utvikle tjenestetilbudet for innbyggerne.

Finansforvaltning

Som en del av finansreglementet er det vedtatt etiske retningslinjer for håndtering av kapitalforvaltningen. Dette er en viktig del av finansreglementet: De etiske retningslinjene som til enhver tid er gjeldende for Statens Pensjonsfond Utland, skal være retningsgivende for Vestre Toten kommunes etiske håndtering av kapitalforvaltningen. Disse retningslinjene innebærer blant annet at selskaper som produserer særlig inhumane våpen skal utelukkes fra porteføljen. Videre skal selskaper utelukkes dersom det er åpenbar uakseptabel risiko for at kommunen gjennom sine investeringer medvirker til:

- A. Grove eller systematiske krenkelser av menneskerettigheter, som for eksempel drap, tortur, frihetsberøvelse, tvangsarbeid, utnyttelse og annen utbytting av barn.
- B. Alvorlig krenkelse av individers rettigheter i krig eller konfliktsituasjoner, alvorlig miljøskade, grov korrupsjon og andre særlige grove brudd på grunnleggende etiske normer.

Vestre Toten kommune vil påse at samarbeidende forvaltere er informert om både forvaltningsrammer og etiske retningslinjer i kommunens Reglement for finansforvaltning.

Samfunnsansvar og omdømme

Det jobbes målrettet for økt samfunnsansvar ved offentlige anskaffelser og dette er et eget område i den regionale anskaffelsesstrategien: Opptreden og handlemåte skal skje på en måte som gir allmennheten tillit og kommunen et godt omdømme. Innkjøp skal skje på en måte som sikrer redusert forbruk og utslipp og ellers ikke belaster omgivelsene negativt. Miljøkravet ved anskaffelser skal følge nasjonale retningslinjer og ha et kvalitetsnivå på normalen og være tilpasset behovet og kommuneøkonomien. Ellers skal anskaffelser skje på en etisk ansvarlig måte i tråd med nasjonale retningslinjer. Vestre Toten kommune har vedtatt å følge Telemarksmodellen ved offentlige anskaffelser.

Internkontroll

Internkontroll omfatter alle systemer og rutiner som kommunedirektøren har etablert for å sikre tilstrekkelig styring og kontroll.

Som et elektronisk kvalitet- og styringssystem, skal Compilo sikre kommunens dokumentasjon og styring. Systemet skal understøtte arbeidet med internkontroll samt behandle avvik og sikre kontinuerlig forbedring og læring og avdekke sviktende kvalitet. Bruk av systemet skal bidra til å sikre kvaliteten på tjenesten, samt å hjelpe de ansatte til å utøve jobben på en effektiv måte samtidig som regler og instruksjoner blir fulgt. I Compilo skal alle avvik meldes og følges opp på en tilfredsstillende måte

Det er inngått lederavtaler for lederne i kommunedirektørens ledergruppe og det er etablert et styringssystem med klare målbare mål i tjenestene. Et system som skal gi alle ansatte en oversikt over alle styrende dokumenter, lover, forskrifter og retningslinjer.

Kommunelovens § 25-1 beskriver kommunedirektørens ansvar for internkontroll. Vestre Toten kommune har et etablert intern- og egenkontrollsystemer i alle virksomheter. Dette både for å oppfylle konkrete lovkrav og for å sikre kommunens intern- og egenkontroll. Kommunedirektøren har under utarbeidelse en sammenhengende beskrivelse av kommunens internkontrollsystem med formalisering av blant annet organisering, ansvar og roller. Dette er et pågående arbeid som vil være ferdig senest høsten 2024.

Kompetanse

Riktig kompetanse hos kommunens ansatte er viktig for å sikre best mulig tjenester til kommunens innbyggere. Det skal jobbes systematisk og målrettet med kompetanseutvikling på alle nivåer i organisasjonen framover. Kommunen ønsker å utvikle seg til å bli en lærende organisasjon basert på Lean og kontinuerlig forbedring som virksomhetsstrategi. Det er gjennomført kompetanseutvikling i sektorene gjennom utdanning av ansatte. Arbeidet med en overordnet kompetanse- og rekrutteringsstrategi ble satt i gang før jul 2023, men har tatt noe tid. Strategien ferdigstilles april 2025.

Grunnskole: stor satsning på fagområde engelsk, norsk, matte og videreutdanning av personell for å møte kravene innen skole.

Omsorg har egen kompetanseplan.

Det prioriteres å sikre at kommunen har den nødvendige fagkompetansen for å møte utfordringene i tjenestene i tiden som kommer samtidig å klare å gi ansatte muligheter til en karriere med utviklingsmuligheter. Det er gjennomført ansattes dag hvor alle har tilbud om å delta. Det har vært jobbet og jobbes fortsatt med målrettede kompetansehevingstiltak på alle tjenesteområder.

2.5 Rekruttering

Kommunal sektor vil som følge av veksten i omsorg gjennom eldrebølgen ha behov for betydelig flere ansatte. Det blir viktig å jobbe målrettet og systematisk med rekruttering framover for å sikre nok kompetent arbeidskraft.

Kommunen har tatt i bruk Inflow24. Inflow24 er et profil- og samtaleverktøy hvor ansatte kan få hjelp til å reflektere over sin egen kompetanse, interesser og erfaringer. De vil ha muligheten til å identifisere sine personlige styrker og egenskaper som de kan utvikle videre. Inflow24 kan også benyttes i rekruttering som verktøy til å dekode stillingsutlysninger, slik at man får ansatt «rett ansatt på rett plass». I tillegg benyttes Inflow24 som verktøy for team@work, det vil si å sette sammen best mulige team. I dag er det tre ansatte i kommunen som er sertifiserte veiledere i Inflow24. HR avdelingen jobber også tett sammen med Øvre Eiker kommune om Inflow24 Lederskole, som en del av lederutviklingsprogrammet. Første pulje av Inflow24 Lederskolen ble ferdig i mai 2024 og andre pulje ble startet opp i desember.

Kommunen har en viss turnover. Tabellen nedenfor viser turnover i kommunen fordelt på ansattgrupper. Tabellen viser endring av ansattgruppe og/eller kommune fra 1.desember et år til 1.desember neste år. Gjennomsnittstall i prosent for årene 2020 til 2024.

Kapittel	Ansattgruppe	Sum	Samme kommune	Samme kommune og samme ansattgruppe	Samme kommune, men annen ansattgruppe	Annen kommune	Ikke ansatt i kommunal forvaltning
Alle	Alle	100	83,78	79,90	3,88	3,35	12,88
3	Alle	100	88,56	82,20	6,36	3,81	7,63
	Ledere kap. 3.4.1	100	93,75	90,63	3,13	3,13	3,13
	Ledere kap. 3.4.2	100	89,92	84,87	5,04	1,68	8,40
	Ledere kap. 3.4.3	100	79,25	66,04	13,21	9,43	11,32
4	Alle	100	83,59	79,81	3,78	3,27	13,14
	Ledere kap. 4	100	93,50	86,99	6,50	0,81	5,69
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	100	72,92	67,24	5,69	2,50	24,57
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	100	85,48	82,60	2,87	3,40	11,12

Kapittel	Ansattgruppe	Sum	Samme kommune	Samme kommune og samme ansatt-gruppe	Samme kommune, men annen ansatt-gruppe	Annen kommune	Ikke ansatt i kommunal forvaltning
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	100	78,26	78,26	0,00	6,52	15,22
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	100	85,65	81,38	4,27	3,80	10,56
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	100	85,67	82,23	3,44	6,02	8,31
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	100	91,94	90,32	1,61	1,61	6,45
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	100	97,92	95,83	2,08	0,00	2,08
	Lektor med tilleggsutdanning	100	88,46	88,46	0,00	1,92	9,62
	Utdanningsstillinger	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	Alle	100	80,65	78,23	2,42	4,84	14,52
	Ledere	100	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00
	Andre	100	81,67	80,83	0,83	5,00	13,33
	Utdanningsstillinger	100	33,33	0,00	33,33	0,00	0,00

2.6 Helsefremmende arbeid

Kommunen har prioritert helsefremmende arbeid høyt, gjennom systematisk oppfølging av IA (inkluderende arbeidsliv)-avtalen, egne arbeidsgrupper på arbeidsplassene og i kommunedirektørens ledergruppe. Det er satt konkrete målsettinger i handlingsplan for helsefremmende arbeid for å få til dette. Hovedmålet med å ha en handlingsplan for kommunens helsefremmende arbeid er å sette fokus på hva Vestre Toten kommune kan gjøre selv. Vår overbevisning er at økt mestring gir bedre kvalitet som fører til økt nærvær. Den enkelte arbeidsplass er den viktigste arena for å utvikle dette. Medarbeiderskap er viktig for å finne gode tiltak for å ta vare på og utvikle disse på en best mulig måte. Innføring av Lean kontinuerlig forbedring har også medarbeiderskap som en hovedingrediens. Det har vært jobbet med revitalisering av dette arbeidet, og Strategi for Helsefremmende arbeidsplasser og HMS ble vedtatt i mai 2023.

2.7 Nærvær

Det totale sykefraværet for 2024 var på 9 %, som er 1 % lavere enn i 2023 (10%) Det må forventes svingninger fra år til år. Av det totale fraværet på 9 % er 1,6 % egenmeldt fravær. Langtidsfraværet (legemeldt fravær) er på 7,4 %.

Tabellen nedenfor viser utviklingen i legemeldt fraværet de siste 6 årene. Tabellen viser kvartalsvis tall i prosent, fordelt på de forskjellige sektorene.

(Merk: tabellen har ikke med siste kvartal 2024, grunnet innrapporteringsdato er 1.des hvert år.)

Næring	2021				2022				2023				2024		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Alle næringer	9,2	8,6	6,9	8,9	10,2	8,0	6,8	8,9	10,1	9,3	7,3	8,7	8,9	7,9	6,6
Offentlig administrasjon mv.	4,6	2,7	3,2	5,3	6,9	4,4	5,7	4,4	5,4	3,4	3,4	6,4	5,9	5,5	4,3
Off. adm., undervisning, helsetj. samt pleie og omsorg	9,4	8,8	6,9	8,9	10,0	8,0	6,9	8,8	10,4	9,5	7,3	8,6	8,8	7,9	6,5
Undervisning	8,6	7,7	3,6	6,9	9,2	7,2	5,8	8,2	8,9	8,0	5,0	7,5	6,8	6,5	4,4
Grunnskoleundervisning	8,2	7,4	3,2	6,8	9,0	7,9	6,4	8,8	10,0	8,7	5,4	7,7	7,3	6,6	4,3
Helsetjenester	14,0	13,3	13,8	12,4	12,9	8,0	6,3	8,1	10,8	10,7	9,8	11,4	13,7	10,8	11,7
Pleie og omsorgstjenester i institusjon	8,0	8,2	8,8	8,3	8,3	6,1	4,5	7,4	12,4	8,4	6,4	7,2	10,0	10,8	7,1
Andre omsorgsinstitusjoner samt bofellesskap	11,5	10,6	8,2	9,9	10,5	10,6	8,9	11,5	13,3	14,5	9,7	9,5	9,8	9,1	6,8
Sosiale omsorgstj. uten botilbud, ekskl. barnehager	8,4	7,8	6,9	10,3	11,5	9,4	6,7	10,5	13,0	11,1	10,1	10,7	10,1	8,2	7,5
Barnehager	11,3	14,3	10,9	13,8	13,4	11,2	13,1	12,7	11,3	11,2	8,8	7,8	7,6	6,1	6,3
Barnevernstjenester	5,3	9,0	14,0	14,4	8,5	1,8	6,1	11,1	14,1	9,0	6,8	13,4	14,5	10,7	10,9
Kommunale sosialkontortjenester	8,4	7,4	5,3	8,7	9,9	10,9	8,0	9,5	15,4	12,7	12,5	9,4	4,1	5,8	9,1

Vi må jobbe enda bedre med tiltak for å øke nærværet. Kommunens langsiktige målsetting er et sykefravær på under 7,5 %.

Det er flere elementer som er avgjørende for å lykkes i arbeidet med å ha et godt helsefremmende arbeid for blant annet å redusere sykefraværet:

- God, tydelig og inkluderende ledelse
- Involvering og ansvarliggjøring av den ansatte - det er de som vet hvor skoen trykker
- Riktig bruk av kompetanse hos ledere og medarbeidere, med muligheter for utvikling – medarbeiderskap
- Å arbeide for å fremme helse for å unngå sykefravær må forankres blant de tillitsvalgte, og også være godt kjent blant alle de ansatte.
- Systematisk arbeid for å forebygge sykefravær og tett oppfølging av de sykmeldte er god arbeidsgiverpolitikk.

For Vestre Toten kommunens del er fokus på et aktivt IA-arbeid, kartlegging av kompetanse og bruk av denne, samt samarbeidet i HEIA gruppene virkemidler som samsvarer med det som nevnes som viktige faktorer. I HEIA gruppene samarbeider leder, verneombud og tillitsvalgt på lokalt plan. Det har i flere år vært fokus på innholdet i begrepene Helsefremmende arbeid og Inkluderende arbeidsliv, samt hvor viktig kommunikasjon er for et høyt nærvær. Begrepene i helsefremmende arbeid er og blitt en del av kultur- og trivselsbegrepet i Lean. Dette danner grunnlag for årlige tiltaksplaner og en rekke kompetansehevende tiltak. Årlig gjennomfører kommunen en tiltaksdag for ledere, verneombud og tillitsvalgte. Vi arrangerer også ansattdag med fokus på inkludering og med ulike tema. I tråd med tiltaksplanene avvikles det årlig flere temadager for ledere, tillitsvalgte og verneombud.

2.8 Likestilling

I henhold til kommuneloven er kommunen pliktig til å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling og eventuelle planlagte eller iverksatte tiltak i virksomheten i årsberetningen. Vestre Toten kommune som arbeidsgiver har i flere år hatt en handlingsplan for likestilling med følgende målsettinger:

- Å gi menn og kvinner like muligheter til arbeid, personlig- og faglig utvikling.
- Å styrke kvinners stilling spesielt når det gjelder opprykksmuligheter og rekruttering til selvstendige og ledende stillinger når vedkommende er kvalifisert til stillingen.
- Å sikre en rettferdig og lik behandling av menn og kvinner i lønns- og personalsaker
- Å fastslå at likestilling er et lederansvar i personalarbeidet

I planen er det angitt konkrete tiltak for å nå målsettingene.

I 2024 ble vår lønnspolitiske plan revidert og vedtatt. Følgende står beskrevet: «Likestilling mellom kjønnene ved at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement». Det er både ved tilsetting og lokale forhandlinger bevisste holdninger til lik lønn for likt arbeid. Strategi for likestilling, mangfold og inkludering ble vedtatt juni 2024.

Tabellen nedenfor viser lønnsutvikling for fast- og timelønnte i hoved- og bistillinger i Vestre Toten kommune. Tallene er hentet pr. 1.12.2023 og 1.12.2024 basert på KS' PAI-register.

Kjønn	Månedsofortjeneste 2024	Grunnlønn 2024	Endring i månedsofortjeneste 2023-2024	Endring i grunnlønn 2023-2024	Ansatte 2024	Årsverk 2024	Endring i årsverk 2023-2024
Kvinner og menn	52 487	49 034	5,6%	6,0%	1 109	888	0,0%
Kvinner	51 731	48 448	5,5%	6,0%	850	693	0,6%
Menn	55 180	51 121	6,2%	6,0%	259	195	-2,0%

Lønnsforhold justert for ulike faktorer i Vestre Toten kommune

Opplysninger om kvinners- og menns lønn som er relevant med hensyn til lønnskartleggingsplikten, iht. Likestillings- og diskrimineringsloven (Idl) § 26.

Tabellen nedenfor viser gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2022, 1.12.2023 og 1.12.2024.

Justert for	Årstall 2022 Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2023 Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	2024 Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	94,6	95,5	94,4	94,8	93,8	94,8
Alder	94,6	95,5	94,4	94,8	93,8	94,8
Stillings- gruppe	96,8	98,7	96,5	97,8	95,7	97,4
Stillingskode	99,0	100,1	98,1	99,1	99,0	100,1
Utdanning	95,5	99,0	94,4	97,2	94,1	96,8

Kapittel og arbeidstakergruppe

Kapittel og arbeidstakergruppe. *Kvinner og menn.*

Tabellen viser ansatte etter antall, årsverk, gjennomsnittlig månedstjeneste, grunnlønn og variabel overtid pr. månedsverk. Tall pr. 1.12.2024. Endring av lønn og årsverk 2023 - 2024.

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall ansatte	Antall årsverk	Månedstjeneste	Grunnlønn	Variabel overtid	Vekst i månedstjeneste 1.12.23-1.12.24	Vekst i grunnlønn 1.12.23-1.12.24	Vekst i årsverk 1.12.23-1.12.24
Alle	Alle	1 109	888	52 487	49 034	955	5,6%	6,0%	0,0%
3	Alle	61	60	70 066	69 114	97	6,4%	6,0%	-6,3%
	Ledere kap. 3.4.1	15	15	80 728	79 992	-	6,0%	5,8%	-6,5%
	Ledere kap. 3.4.2	29	28	70 145	68 630	206	6,6%	5,8%	-3,4%
	Ledere kap. 3.4.3	17	17	60 843	60 637	-	5,8%	5,7%	-11%
4	Alle	1 010	796	50 561	46 804	1 057	5,3%	5,8%	-0,3%
	Ledere kap. 4	33	27	59 544	55 378	2 101	7,3%	7,1%	1,8%
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	226	133	41 523	36 825	1 165	5,2%	4,7%	-1,6%
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	348	264	47 628	42 899	1 753	4,7%	5,9%	2,0%
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	13	10	50 978	44 890	1 049	5,4%	7,1%	-16%
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	207	185	53 271	50 177	713	5,2%	6,1%	-3,4%
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	87	76	54 764	52 787	341	5,2%	5,5%	-3,2%
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	74	69	59 424	56 959	-	6,4%	5,8%	-0,3%
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	22	19	56 992	55 729	-	5,7%	5,0%	55,7%
	Lektor med tilleggsutdanning	13	13	63 599	61 481	-	5,4%	5,1%	-7,5%
5	Alle	38	33	67 413	66 782	17	8,6%	8,6%	23,2%
	Andre	37	32	67 861	67 210	18	8,8%	8,8%	24,1%
	Utdanningsstillinger	1	1	53 286	53 286	-	-2,8%	-2,8%	0,0%

Kapittel og arbeidstakergruppe. *Kvinner*

Tabellen nedenfor viser ansatte etter antall, årsverk, gjennomsnittlig månedstjeneste, grunnlønn og variabel overtid pr. månedsverk. Tall pr. 1.12.2024. Endring av lønn og årsverk 2023 - 2024.

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall ansatte	Antall årsverk	Månedstjeneste	Grunnlønn	Variabel overtid	Vekst i månedstjeneste 1.12.23-1.12.24	Vekst i grunnlønn 1.12.23-1.12.24	Vekst i årsverk 1.12.23-1.12.24
Alle	Alle	850	693	51 731	48 448	775	5,5%	6,0%	0,6%
3	Alle	41	41	66 813	66 433	-	6,9%	6,8%	-4,7%
	Ledere kap. 3.4.1	7	7	78 143	77 357	-	6,0%	5,9%	16,7%
	Ledere kap. 3.4.2	19	19	67 294	66 947	-	5,6%	5,7%	0,0%
	Ledere kap. 3.4.3	15	15	60 933	60 700	-	5,8%	5,7%	-17%
4	Alle	790	636	50 508	46 968	844	5,3%	5,9%	0,1%
	Ledere kap. 4	16	15	57 326	55 992	162	6,1%	6,7%	-0,9%
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	164	94	40 899	36 240	1 146	5,9%	4,7%	0,6%

ÅRSRAPPORT 2024

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall ansatte	Antall årsverk	Månedsførtjeneste	Grunnlønn	Variabel overtid	Vekst i månedsførtjeneste 1.12.23-1.12.24	Vekst i grunnlønn 1.12.23-1.12.24	Vekst i årsverk 1.12.23-1.12.24
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	272	214	47 139	42 842	1 322	4,6%	6,1%	1,0%
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	10	8	52 134	45 121	1 303	6,6%	7,8%	-30%
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	183	164	53 408	50 187	685	5,1%	5,9%	1,5%
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	67	60	55 013	53 031	353	5,4%	5,8%	-7,0%
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	59	56	59 373	57 014	-	6,4%	6,0%	3,5%
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	17	14	58 264	57 269	-	7,0%	6,4%	37,3%
	Lektor med tilleggsutdanning	11	11	65 230	62 955	-	7,2%	6,7%	-16%
5	Alle	19	16	61 994	61 544	-	4,0%	3,8%	45,5%
	Andre	18	15	62 564	62 084	-	4,9%	4,7%	36,6%
	Utdanningsstillinger	1	1	53 286	53 286	-	.	.	.

Kapittel og arbeidstakergruppe. *Menn*

Tabellen nedenfor viser ansatte etter antall, årsverk, gjennomsnittlig månedsførtjeneste, grunnlønn og variabel overtid pr. månedsverk. Tall pr. 1.12.2024. Endring av lønn og årsverk 2023 - 2024.

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall ansatte	Antall årsverk	Månedsførtjeneste	Grunnlønn	Variabel overtid	Vekst i månedsførtjeneste 1.12.23-1.12.24	Vekst i grunnlønn 1.12.23-1.12.24	Vekst i årsverk 1.12.23-1.12.24
	Alle	259	195	55 180	51 121	1 594	6,2%	6,0%	-2,0%
3	Alle	20	19	76 964	74 800	303	6,1%	4,9%	-9,5%
	Ledere kap. 3.4.1	8	8	83 141	82 452	-	7,0%	6,8%	-21%
	Ledere kap. 3.4.2	10	10	75 637	71 872	603	8,8%	6,6%	-9,4%
	Ledere kap. 3.4.3	2	2	60 167	60 167	-	7,8%	7,8%	100%
4	Alle	220	159	50 769	46 153	1 907	5,3%	5,3%	-1,8%
	Ledere kap. 4	17	12	62 327	54 608	4 535	8,5%	7,8%	5,4%
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	62	38	43 071	38 275	1 211	4,1%	5,0%	-6,6%
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	76	50	49 724	43 143	3 598	5,0%	4,8%	6,3%
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	3	2	47 053	44 107	188	11,1%	4,1%	130%
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	24	21	52 211	50 107	927	5,3%	6,8%	-30%
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	20	16	53 812	51 855	296	4,4%	4,4%	14,5%
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	15	13	59 639	56 729	-	6,6%	5,1%	-14%
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	5	5	53 432	51 418	-	4,2%	4,2%	150%
	Lektor med tilleggsutdanning	2	2	54 629	53 379	-	2,0%	3,7%	100%
5	Alle	19	16	72 853	72 040	34	14,1%	14,1%	6,8%
	Andre	19	16	72 853	72 040	34	12,9%	13,1%	14,3%

Kjønnsbalanse

Tabellen nedenfor viser prosent av antall kvinner og menn i ulike sektorer i Vestre Toten kommune, Pr. 1.12.2024 basert på PAI-registeret. Tabellen inneholder bare hovedstillinger.

Sektor	Antall		Andel (i prosent)	
	Kvinner	Menn	Kvinner2	Menn3
I ALT	833	248	77	23
Sentraladministrasjonen	20	23	47	53
Oppvekst	287	74	80	20
Skoleadministrasjon	14	5	74	26
Grunnskole	212	65	77	23
Barnehager	55	3	95	5
Fritidshj/skolefritidsordn	2	0	100	0
Øvrig oppvekst	4	1	80	20
Helse/sosial	449	78	85	15
Administrasjon	60	6	91	9
Alm helsevern	46	12	79	21
Alders- og sykehjem	61	6	91	9

ÅRSRAPPORT 2024

Sektor	Antall		Andel (i prosent)	
	Kvinner	Menn	Kvinner2	Menn3
PU	38	14	73	27
Aldershjem	47	2	96	4
Hjemmehjelp/-sykepleie	190	38	83	17
Sosialhjelp	4	0	100	0
Edruskapsvern	1	0	100	0
Andre virksomheter	2	0	100	0
Kultur	37	10	79	21
Teknisk sektor	40	62	39	61
Ymse	0	1	0	100

2.9 Uønsket deltid

Tabellen under viser fordelingen av heltid og deltid for kvinner og menn samlet og i de enkelte sektorer pr. 01.12 i 2024.

Sektor	Heltid/ deltid	Stillinger				Ansatte			
		Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren	Gjennomsnittlig størrelse på stilling		Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte	Årsverk
Alle	Alle	1290		69%			80%	1109	888
	Deltid	749	58%	46%		48%	58%	529	307
	Heltid	541	42%	100%		52%	100%	580	581
Administrasjon	Alle	76		84%			88%	72	64
	Deltid	25	33%	51%		26%	56%	19	11
	Heltid	51	67%	100%		74%	100%	53	53
Undervisning	Alle	374		70%			85%	309	264
	Deltid	213	57%	48%		44%	67%	137	92
	Heltid	161	43%	100%		56%	100%	172	172
Barnehager	Alle	84		78%			86%	77	66
	Deltid	44	52%	59%		42%	65%	32	21
	Heltid	40	48%	100%		58%	100%	45	45
Helse/pleie/omsorg	Alle	603		68%			75%	550	412
	Deltid	377	63%	49%		58%	57%	319	181
	Heltid	226	37%	100%		42%	100%	231	231
Samferdsel og teknikk	Alle	112		50%			67%	84	56
	Deltid	69	62%	20%		43%	24%	36	8
	Heltid	43	38%	100%		57%	100%	48	48
Annet	Alle	41		64%			73%	36	26
	Deltid	21	51%	30%		39%	31%	14	4
	Heltid	20	49%	100%		61%	100%	22	22

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

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

Tabellen viser at gjennomsnittlig stillingsstørrelse per ansatt generelt i kommunen har gått ned med 2 % siden 2023 og er nå på 80 %. Det samme har andelen av ansatte generelt i kommunen som har heltidsstillinger, som nå er nå på 52 %. Noe av årsaken til nedgangen i heltidsstillinger kan ses i sammenheng med at tjenesteområdene har måttet gjennomføre budsjettkutt av sine rammer. Andelen ansatte i helse/pleie/omsorg som har heltidsstillinger er nå 42 %, noe som er 1 % lavere enn i fjor. Andelen av ansatte i sektor barnehager som har heltidsstilling er nå 58 %, noe som er 6% lavere enn i fjor.

Ulike tiltak er utprøvd og videreført for å hindre uønsket deltid:

- Nattstillinger er økt fra 50 % til 65 % stillinger. Det er unntaksvis at det er 50% stilling. Flere enheter har ellers gått over til rundturnus og rene nattstillinger er tatt bort.
- Kombinasjonsstillinger innen hjemmehjelp og "små" helgestillinger.
- Økt grunnbemanning vurderes på enheter der fravær er stabilt lavt

- Har økt grunnbemanning i to enheter.
- Langvakter og 12 timers helgeturnus gir større stillinger
- 12 timer og 14 timers turnus i tre enheter.
- Videre samarbeides det på tvers av tjenesteområdene der kompetansen kan nyttiggjøres og utfordringene drøftes løpende med arbeidstakerorganisasjonenes hovedtillitsvalgt.
- Det samarbeides på tvers av enheter i omsorg.
- Har enkelte ansatte som jobber en ekstra helg i turnus og helgestillinger som jobber annenhver helg. Sommerferieavvikling blir det gjort avtaler om å jobbe oftere enn hver tredje helg.
- Øke stillingsbrøker og styrke grunnbemanning
- Overordnede prinsipper for turnusarbeid er utarbeidet
- Økt stillinger ved 12 timers turnus, økt grunnbemanning og andre har fått hyppigere helg for å øke stillingsbrøk.
- Vurderer ved ledighet å slå sammen hjemler slik at stillingen blir økt.

I tillegg er det utarbeidet og signert en intensjonsavtale med hovedtillitsvalgte. Dette er en del av heltidsstrategien og som synliggjør behovet for å jobbe flere helgetimer i fremtiden, i områder med turnusarbeid.

2.10 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

I henhold til § 3 i Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminering - og tilgjengelighetsloven), skal det i årsberetningen redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.

Når det gjelder aktivitetsplikten i forhold til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår mv., vises det til avsnittet foran om Likestilling.

Vestre Toten var "ressurskommune" for universell utforming i perioden 2009 - 2013. Kommunen har derfor innarbeidet gode rutiner for å ivareta når tiltak skal gjøres.

Universell utforming inngår i all planlegging av bygg, installasjoner og innen digitalisering i regi av Vestre Toten kommune. Universell utforming blir tatt opp i kommunedirektørens ledermøter slik at alle ledere skal være godt kjent med hva det innebærer og ta nødvendige hensyn ved utarbeiding av planer og tiltak.

Rådet for funksjonshemmede har deltatt i prioriteringene og benyttes aktivt i byggeprosesser og der det er behov for rådets kompetanse.

2.11 Seniortiltak

I forbindelse med handlingsplan for helsefremmende- og inkluderende arbeidsplasser, iverksatte Vestre Toten kommune fra 2008 noen ordninger for de såkalte seniorene våre, det vil si ansatte over 62 år. I 2013 ble ordningen evaluert, og det ble gjort enkelte justeringer som stort sett er merkbare ved at fokus skal rettes like mye mot tilrettelegging og samtaler som økonomiske tiltak. I 2018 ble det utarbeidet og vedtatt en egen seniorplan (2018-2021) med tydelige tiltak som følges opp i egen avtale med ansatte. I 2022 er det vedtatt en strategi for livsfasepolitikk, som har innlemmet og videreført de seniorpolitiske tiltakene.

Ordningen består av følgende:

- Ansatte over 62 år med minst 50 % stilling, kan gis mulighet til å søke om seniortiltak mellom 62 år og fram til de går av med pensjon
- Antall dager: 5 dager i 100 % stilling ved fylte 62 år og 10 dager fra fylte 64 år.
- Kompensasjon/godtgjøring: kroner 17 000,- i 100 % stilling ved fylte 62 år og kr 22 000,- ved fylte 64 år.

Ordningene tjener flere hensikter, blant annet å beholde de ansatte i arbeid lenger.

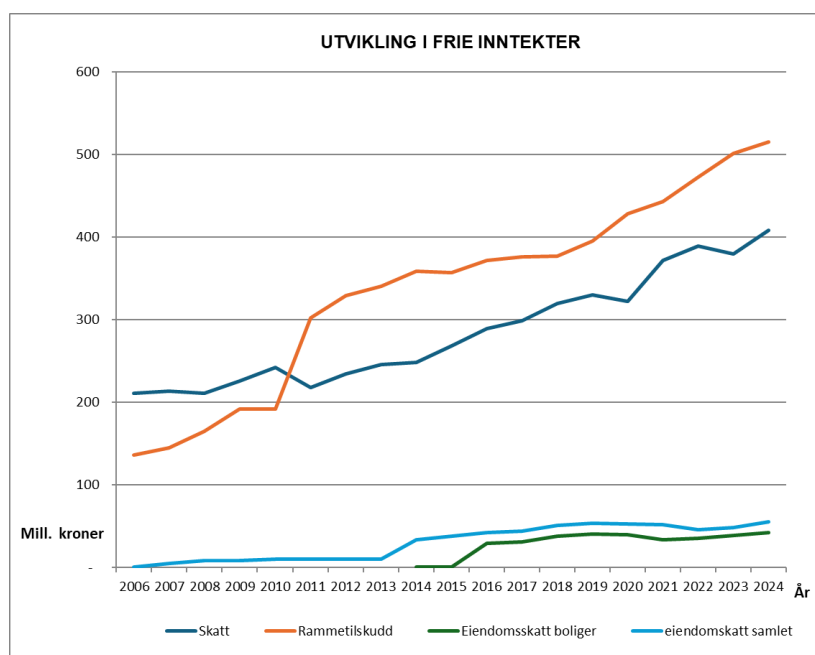
3. Økonomisk utvikling

3.1 Historikk og hovedtrekk

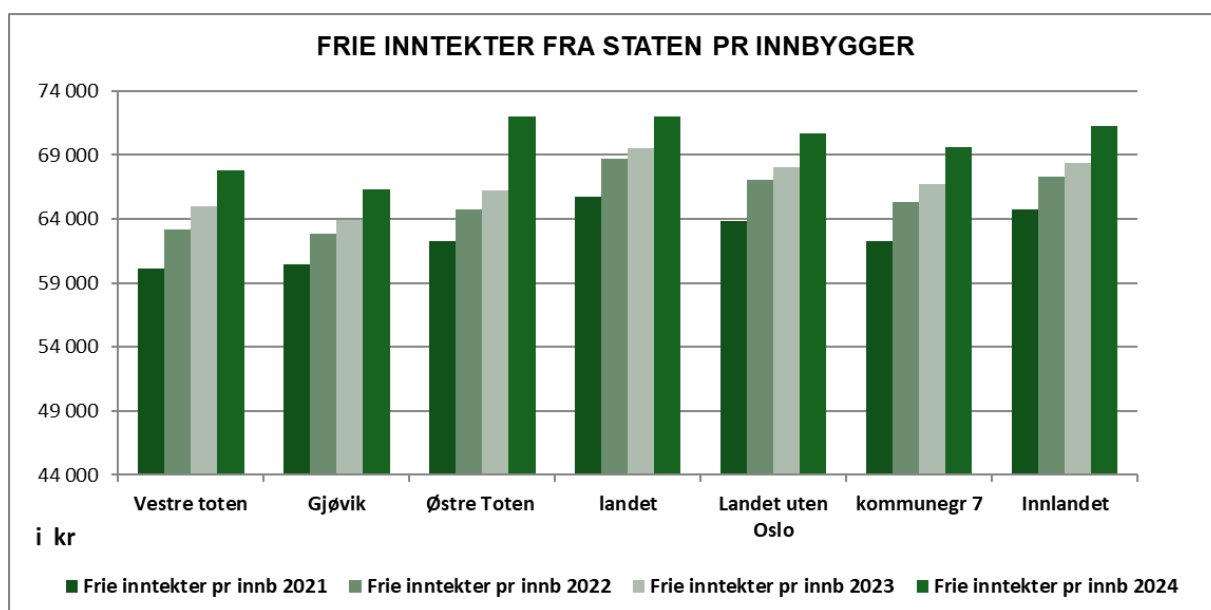
Kommunedirektørens årsberetning har hovedvekt på 2024. Dette kapitlet i årsrapporten fokuserer på det langsiktige perspektivet og mer utfyllende informasjon til regnskapet. Vestre Toten kommune har gjennom mange år hatt en stram driftsøkonomi og har i to perioder 2001-2004 og 2011-2017 vært innmeldt i Register om betinget godkjenning og kontroll (ROBEK). Fra 2012 til 2018 hadde kommunen overskudd, med unntak av 2015 hvor det var skattesvikt på landsbasis. Dette er et resultat av det omfattende omstillingsarbeidet kommunestyret vedtok i 2009 i hovedprosjektet omstilling og effektivisering. Fra og med 2017 har resultatene falt gradvis og 2019 og 2020 endte opp med negative driftsresultat. I 2021 var økonomien også preget av pandemi og usikkerhet. Skatt og rammetilskudd ble vesentlig høyere enn budsjettet etter at skatteøret ble økt i 2021 slik at året endte opp med et lite overskudd som var vesentlig bedre enn opprinnelig budsjett. 2022 ble enda mer utfordrende med høye strømpriser, økte rentekostnader, negativ finansavkastning og vesentlig merforbruk på enkelte tjenesteområder. En sterkere skatteinngang en lagt til grunn gjorde at resultatet ikke ble like ille som varslet. For 2023 ble det tross store kutt kun en marginal resultatforbedring. Den sterke økningen i rentekostnader utliknet forbedringen i driften som også var for svak.

For 2024 har store kutt resultert i en resultatforbedring og positivt brutto driftsresultat. Den fortsatt sterke økningen i rentekostnader utlikner deler av forbedringen i driften som også ikke er tilstrekkelig. Det ble derfor til tross for forbedring et negativt netto driftsresultat på -1,95 % fra -3,73 % og et underskudd på 31,35 mill. kr. Manglende inndekking av underskudd fra 2022 har ført til at kommunen på nytt er innmeldt i ROBEK

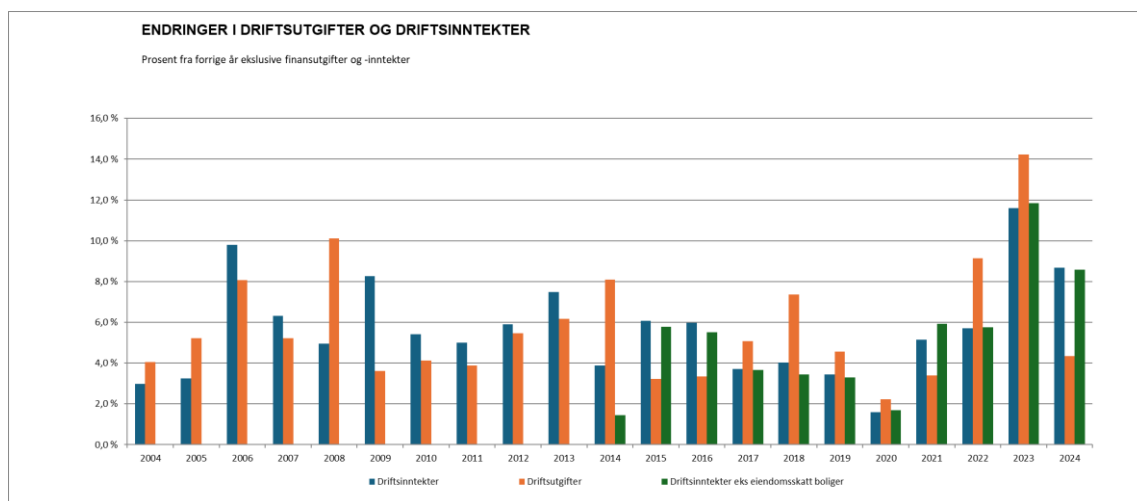
3.2 Inntekts- og utgiftsutvikling



Samlet ble de frie inntektene på 978,5 mill. kr. Det er en økning på 5,3 % fra året før og 19,6 mill. kr lavere enn budsjettet. For skatt og rammetilskudd ble inntektene samlet 923 mill. kr. Det er en økning på 42,6 mill. kr og 4 % fra året før. Det var 21,7 mill. kr lavere enn budsjett. Skatteinntektene ble på 408 mill. kr som er 28,8 mill. kr og 7,6 % høyere enn i fjor og 1 mill. kr høyere enn budsjettet. Rammetilskuddet ble på 515,2 mill. kr, 13,7 mill. kr og 2,8 % høyere enn i fjor. Det var imidlertid 22,7 mill. kr og 4,2 % lavere enn budsjett. Økningen i frie inntekter skyldes økt rammetilskudd og økt skatteinngang, men samlet er det betydelig lavere enn lagt til grunn i opprinnelig budsjett. Avviket skyldes en skattesvikt i skattesterke kommuner slik at det er blitt lavere inntektsutjevning gjennom rammetilskuddet for skattesvake kommuner som Vestre Toten som har høyere skatt enn budsjett. I tabellen under hvor veksten er framstilt pr. innbygger for konsern (inkl. all aktivitet, også andre selskapsformer som utøver kommunal virksomhet) er den høyere, 4,4 % mot en vekst for landet på 3,5 %.

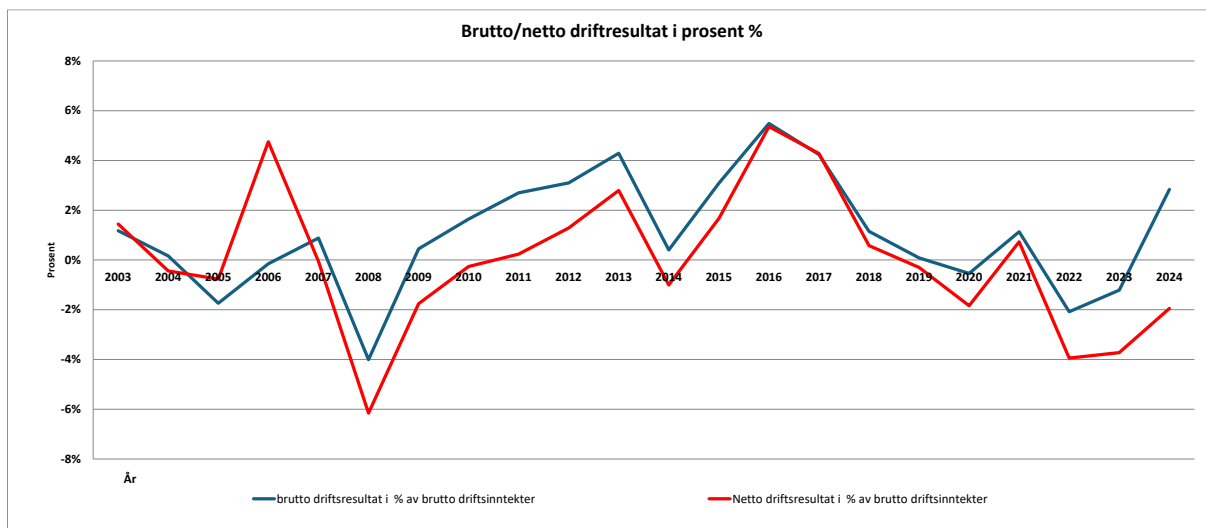


Vestre Toten kommune har hatt en sterk økning i driftsutgifter som overgår inntektsutviklingen over mange år. I 2024 er veksten i driftsinntektene større en utgiftene på grunn av de kraftige kuttene som er gjort.



3.3 Netto og brutto driftsresultat

Brutto driftsresultat sier hva resultatet av den rene driften av virksomheten er. Netto driftsresultat viser hva kommunen har igjen til avsetninger og / eller finansiering av investeringer etter at all drift og i tillegg renter og avdrag er dekket i et regnskapsår. Bruk og avsetning til fond vil påvirke nøkkeltallet sammen med avvik på selvkostområdet som ikke dekkes av fond. I tillegg vil bokføring av pensjon påvirke betydelig. Derfor kan ikke nøkkeltallet brukes for ett år, men sees over tid for å vurdere sunn økonomi. Netto driftsresultat bør over tid utgjøre minst 2 % av driftsinntektene.



Korrigert for inntekter fra momskompensasjon tilhørende investeringer som ikke lenger er tillatt å inntektsføre i driftsregnskapet var netto driftsresultat i 2013 på 1,4 % som er riktig å sammenlikne med, og ikke 3,0 %. Dette gjelder årene framover også.

Brutto driftsresultat er økt med 4,0 % fra -1,2 % TIL +2,8 %/39,5 mill. kr. Det gjenspeiler de sterke kuttene som er gjort i driften siste år. Det har de siste ti årene vært en betydelig kostnadsvekst innenfor ressurskrevende tjenester og barnevern. Dette har holdt seg på et svært høyt nivå og det har i tillegg til en sterk vekst innenfor pleie- og omsorgstjenestene, i særlig grad tjenester til ressurskrevende brukere og fastlegetjenesten, og Grunnskole. Det må sees i sammenheng med en prisvekst som er underkompensert. Det er i tillegg gjort betydelige reduksjoner i tjenestene de siste årene og lite merforbruk i tjenesteområdene har ført til den kraftige bedringen av brutto driftsresultat

Netto driftsresultat har hatt en kraftig negativ utvikling og ble 1,9 % eller -27,1 millioner kroner mot -3,7 % i fjor. Dette er vesentlig svakere enn målet i budsjettet på 0 %/nullbudsjett. Kommunens vedtatte måltall for netto driftsresultat er på 2 %. Dette skyldes den sterke veksten i renteutgifter. Renteutgiftene økte med netto 22,6 mill. kr fra i fjor. Med dagens inntekter fra finans og skatt og fortsatt underkompensasjon på utgifter vil det kreve omfattende omstilling av kommunens drift for å komme opp på et tilfredsstillende stabilt nivå for netto driftsresultat på 2 % og å bygge opp kraftfondet på 150 millioner kr.

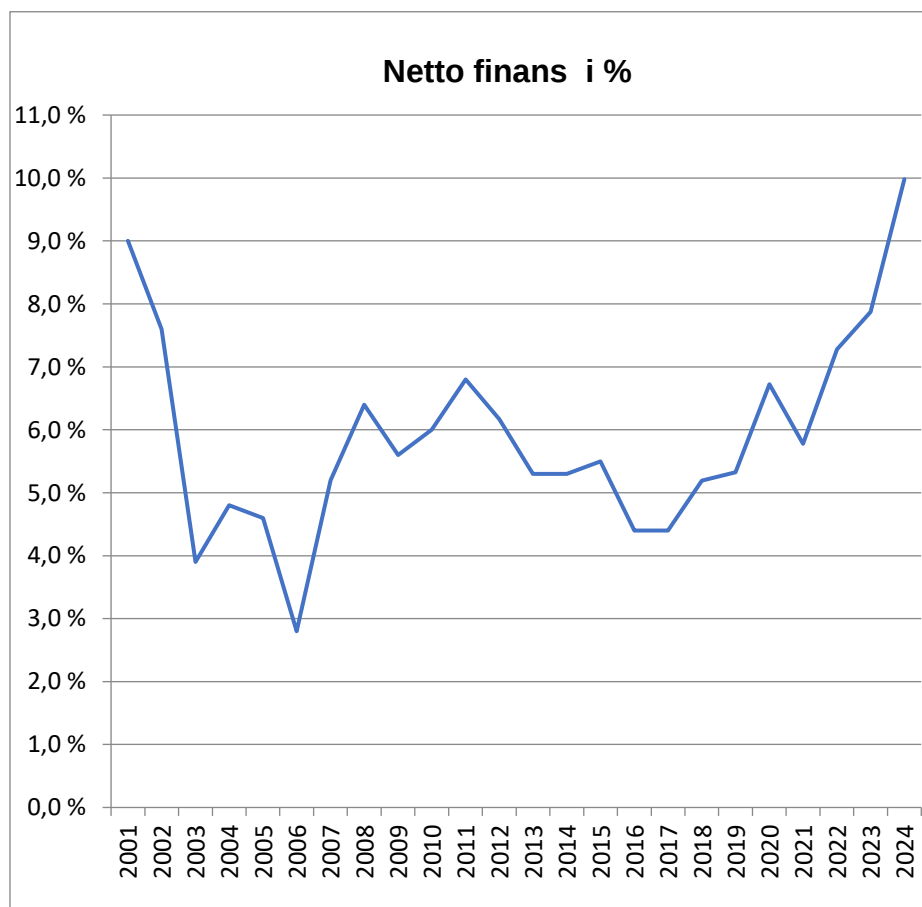
3.4 Finansinntekter og -utgifter

Det er finansinntekter og utgifter som utgjør forskjellen mellom brutto- og netto driftsresultat. Dette er de samlede finanspostene i driftsregnskapet og består av renteutgifter, avdrag på lån og renteinntekter, avkastning på kommunens langsiktige aktiva (aksjer, obligasjoner og eiendom m.m.) – Totenkraftfondet. Netto finansutgifter viser hvor mye av driften som går med til å dekke finansutgifter.

- Ordinære renteutgifter utgjorde 76,3 mill. kr mot 56,1 mill. kr i fjor og 38,9 mill. kr i 2022.
- Ordinære avdrag utgjorde 63,7 mill. kr for året mot 62,5 mil. kr i fjor. Det samsvarer med en svak økning i netto lånegjeld. Det er som følge av reduserte investeringer.
- Ordinære renteinntekter (inkl. startlån og utbytte) utgjorde 26,6 mill. kr mot 25,5 mill. kr i fjor.
- Avkastning på Totenkraftfondet ble positiv med 12,6 mill. kr, som er 7,5 mill. kr høyere enn budsjettert avkastning.

Det har vært sterkt stigende markedsrenter på grunn av høy inflasjon. I tillegg har renten holdt seg høyere enn forventet gjennom året. Det har gitt en økende gjennomsnittlig rente på kommunens renteportefølje fra 3,6 % til om lag 4,7 % for investeringslån. Det er også betydelige rentekostnader knyttet til kommunens underliggende negative likviditet ved bruk av kassakreditt eller renter til ubrukte lånemidler.

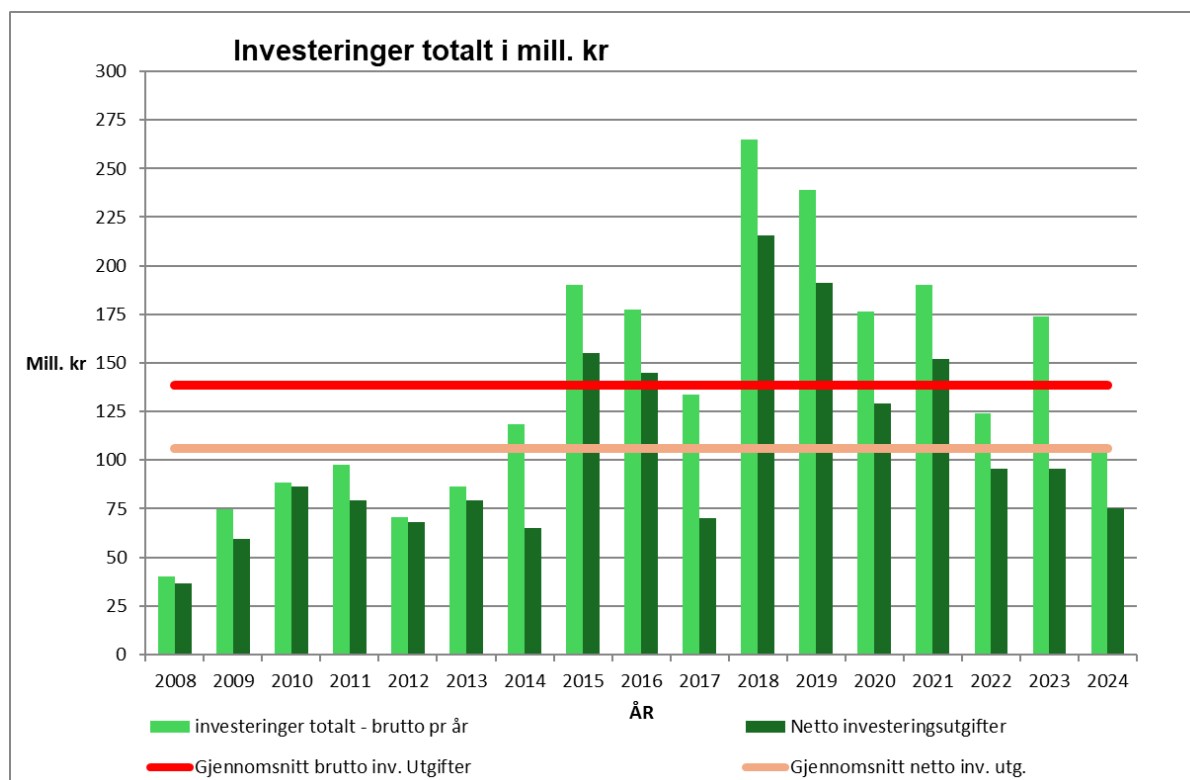
Netto finansutgifter ble på 139 mill. kr mot 100,9 mill. kr i fjor og 88,3 mill. kr i 2022. Det er en økning på hele 38,1 mill. kr fra året før og 51 mill. kr på to år. Samlet ble netto finansutgifter 16,3 millioner kroner høyere enn justert budsjett. Under følger en tabell over utviklingen i netto finansutgifter.



Tabellen viser en utvikling hvor finansutgiftene har økt fra 7,9 % til 10% siste året og med 6 % av driftsutgiftene siden 2016 eller om lag 84 mill. kr. Tallene påvirkes en del av variasjonen av inntektene fra kraftfondet. Netto finans uten inntektene fra kraftfondet er på 10,9 % eller 151,7 mill. kr. Dette er en svært negativ utvikling som viser at handlingsrommet i driften er betydelig redusert.

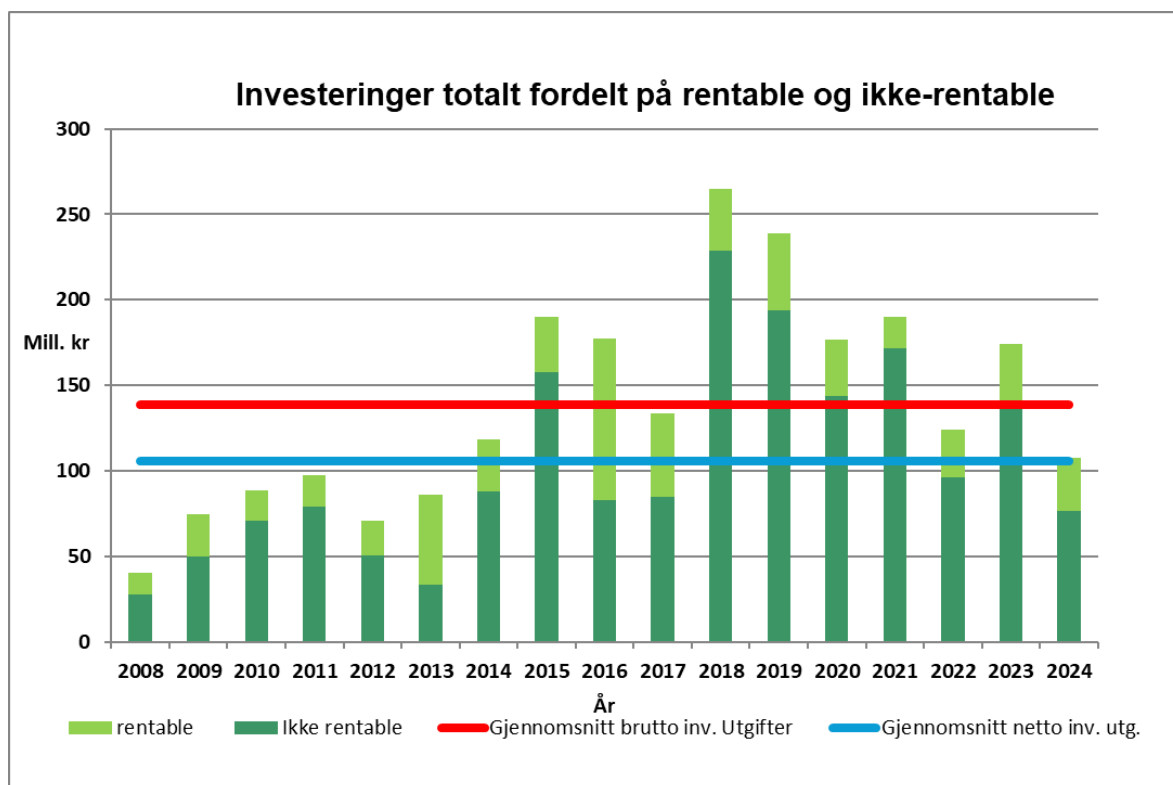
3.5 Investeringsregnskapet

I tabellen sammenlignes justert budsjett og avlagt regnskap. I investeringsoversikten i regnskapsdokumentet følger en detaljert oversikt over de ulike investeringsprosjektene.



De ordinære investeringsutgiftene for 2024 er på 107 mill. kr og netto (fradrag for salgsinntekter og tilskudd/momskompensasjon) 75 mill. kr. Hovedaktivitetene har vært nytt storkjøkken og vaskeri på Bøverbru, utbygging av vann og avløp i kommunen og rehabilitering av veier og infrastruktur. Det er merforbruk på enkelte prosjekter, men et samlet mindreforbruk på 49 mill. kr på investeringer. Det er gjennomført 69 % av 229 mill. kr som var budsjetterte investeringer. Det er på grunn av forskyving mellom år, endring i framdrift og tidspunkt for fakturering og innbetalinger.

Ca. 30 mill. kr av netto investeringer er gjort i rentable investeringer (selvfinansierende investeringer som over tid betaler seg selv) som energiøkonomiserende tiltak (ENØK), vann- avløp og renovasjon (VAR), kommunale bygg med tilskudd og opparbeidelse av tomtearealer for salg. Dette er vist i tabellen under:



3.6 Balanse

Balansen viser den bokførte verdien av kommunens eiendeler, og hvordan eiendelene (anleggs- og omløpsmidler) er finansiert med egenkapital og gjeld. Summen av eiendelene skal være lik summen av egenkapital og gjeld. Kommunens eiendeler er på 4 713 mill. kr økt med 176 mill. kr fra året før. Økningen skyldes ferdigstilling og aktivering av faste eiendommer og anlegg som inngår som anleggsmidler, samt økte utlån. Omløpsmidlene omfatter kortsiktige fordringer, premieavvik, obligasjoner, bankinnskudd og liknende. De er redusert med 13,3 mill. kr til 334 mill. kr

Kortsiktig gjeld er redusert med 22,4 mill. kr. til 191,5 mill. kr. Det skyldes redusert leverandørgjeld sammenliknet med fjoråret.

Egenkapitalen består av kapitalkonto som viser egenkapitalfinansiering av anleggsmidlene (balanseførte eiendeler bestemt til varig eie og bruk) og fondsmidler i drift og investering. Den har hatt en negativ utvikling siste år etter flere år med økning som følge av positive driftsresultater (og økning av kapitalkontoen). Egenkapitalen er redusert med 28,1 mill. kr. Dette skyldes hovedsakelig reduksjon av fondsmidler i driften etter underskudd. Vestre Toten kommunes samlede fondsmidler i drift utgjør -37,5 mill. kr bestående av 28,3 mill. kr i bundne fond og udekket underskudd på 65,85 mill. kr ved utgangen av året. Det er en reduksjon på 31,2 mill. kr fra forrige år. Ubundne driftsfond eller disposisjonsfond som representerer kommunens langsiktige handlefrihet, er redusert med 31,35 mill. kr, mens bundne driftsfond er økt med 0,15 mill. kr. Frie investeringsfond er tilnærmet uendret mens bundne investeringsfond er økt med til sammen 19,4 mill. kr. Det skyldes netto innbetaling av avdrag på formidlingslån som er avsatt til bundet investeringsfond.

3.7 Likviditet

Gjennom bedringen av kommunens økonomiske resultater, ble kommunens likviditetssituasjon kraftig forbedret over tid og nærmet seg et normalnivå. Den er blitt kraftig forverret de siste årene og er nå negativ. Fortsatt driftsoverskudd over tid som bygger opp egenkapital og fond vil bedre likviditeten. En bedring av likviditeten vil medføre betydelig lavere netto finansutgifter som kan anvendes til tjenester i driften av kommunen.

Under følger analyse av arbeidskapital ved utgangen av det enkelte år (i 1 000 kr):

I tusen kr	2024	2023	2022	2021	2020
Omløpsmidler	220 018	225 437	332 774	355 486	322 162
- kortsiktig gjeld	-191 513	-213 901	-182 631	-169 508	-165 264
Arbeidskapital	28 505	11 537	150 143	185 978	156 898
- ubrukte lånemidler	-177 543	-61 622	-96 537	-149 365	-108 630
Kortsiktig arbeidskapital	-149 038	-50 085	53 606	36 613	48 267

Arbeidskapitalen sier noe om likviditeten og evnen til å betjene den kortsiktige gjelden og er lik omløpsmidler (eksklusivt premieavvik) fratrasket kortsiktig gjeld. Arbeidskapitalen omfatter bankinnskudd, verdipapirer (aksjer, sertifikater og liknende) og kortsiktige fordringer. Premieavvik er regnskapsteknisk definert under kortsiktige fordringer/gjeld, men er i realiteten bare en periodiseringspost og representerer ikke likvider. Premieavviket er derfor trukket fra i indikatoren for arbeidskapital for å få et bedre mål på likviditeten. Utviklingen i arbeidskapital bestemmes av forskjellen mellom årets tilgang og bruk av midler, korrigert for årets endring i ubrukte lånemidler. Arbeidskapitalen, som er differansen mellom kortsiktig gjeld og omløpsmidler fratrasket/korrigert for premieavvik, er økt med 17,0 mill. kr fra 11,6 til 28,5 mill. kr i løpet av året. Det skyldes økning i ubrukte lånemidler, Den kortsiktige arbeidskapitalen, som korrigerer for endringen i ubrukte lånemidler, er redusert med 98,6 mill. kr fra -50,1 mill. kr til -149,0 mill. kr. to nøkkeltallene likviditetsgrad 1 og likviditetsgrad 2 tas med for å gi et mer nyansert bilde av virksomhetens likviditet:

I tusen kr	2024	2023	2022	2021	2020
Likviditetsgrad 1	1,15	1,05	1,82	2,10	1,95
Likivitetsgrad 2	0,07	0,22	0,85	0,98	0,69

Likviditetsgrad 1 = Omløpsmidler / kortsiktig gjeld. Bør være større enn 2 Likviditetsgrad 2 = Mest likvide omløpsmidler / kortsiktig gjeld. Bør være større enn 1

Analysen viser at likviditeten slik nå er langt under anbefalt minimum og kritisk. Økningen i likviditetsgrad 1 er som følge av økning i ubrukte lånemidler. Deler av de langsiktige plasserte midlene (Totenkraftfondet) inngår også i dette og viser at grunnlikviditeten er over en kritisk grense og den negative likviditeten medfører betydelige kostnader på om lag 15 mill. kr i året. De langsiktige plasseringene inkluderes i omløpsmidlene (i likhet med andre kommuner). Disse forvaltes imidlertid adskilt, noe som betyr at «grunnlikviditeten» i perioder er mindre. Kommunen trenger å styrke likviditeten betydelig for å unngå å «trekke på» ubrukte lånemidler, fondsmidler og driftskreditt (kassakreditt). Med dagens underliggende likviditet som er rundt -300 mill. kr og prognosen framover vil likviditeten i lang tid være anstrengt og avhengig av kassakreditt fram til det oppnås positive driftsresultater over lengre tid.

Det er verd å merke seg at dette er en analyse som tar for seg situasjonen på en bestemt dag (31.12.) ved årsslutt og at det er betydelige svingninger gjennom året. Dette er nærmere omtalt i finansrapporten for 2024.

3.8 Soliditet

Soliditet er et uttrykk for kommunens evne til å tåle framtidig underskudd eller tap. Når man vurderer soliditet ser man på hvor stor andel av kommunens eiendeler som er finansiert med egenkapital og hvor stor andel som er finansiert med lånte midler.

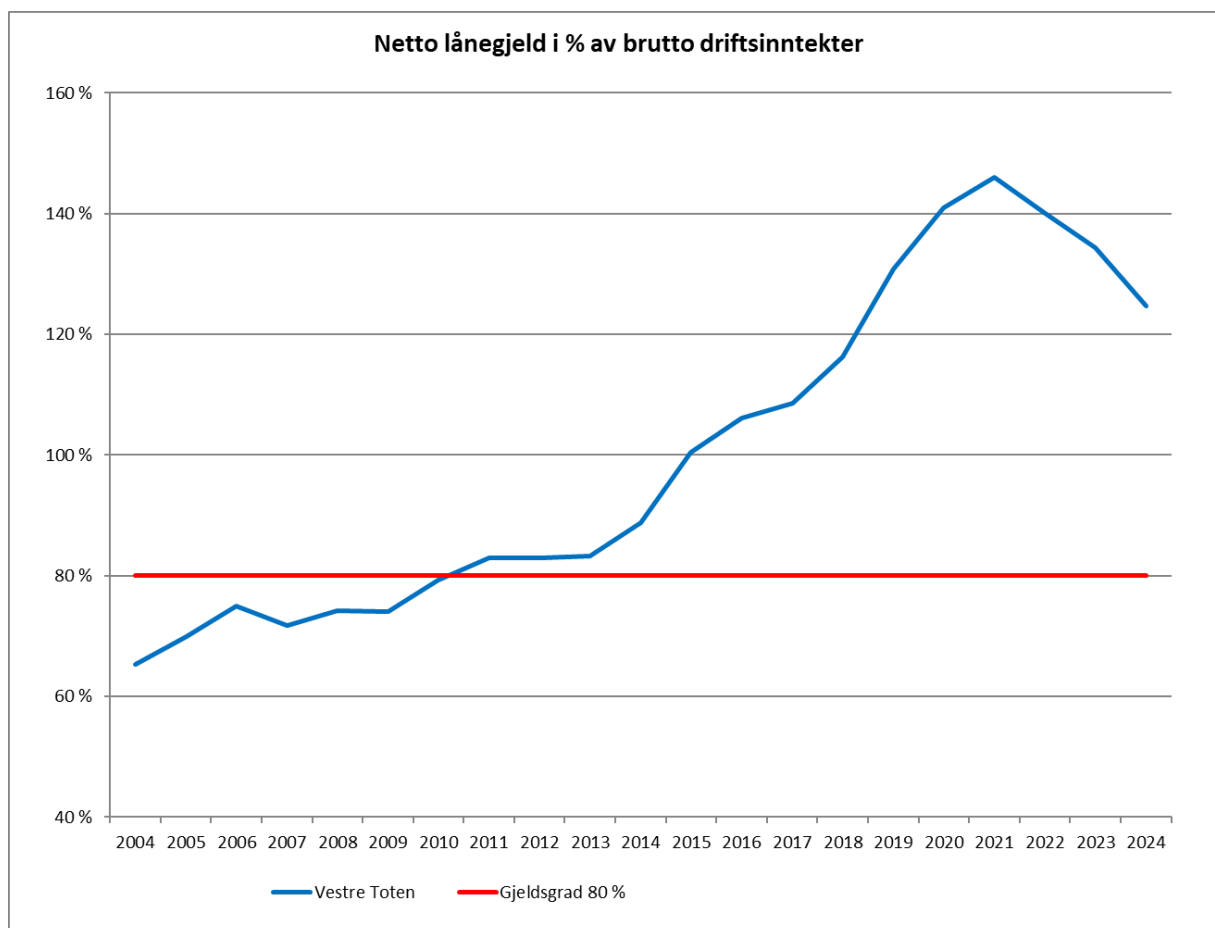
I de kommunale regnskapsforskriftene er det ikke satt bestemte krav med hensyn til hvor stor gjeldsgrad, likviditetsgrad eller egenkapitalandel bør være. Man bør imidlertid være oppmerksom på utviklingen i disse indikatorene over tid. Betydelige låneopptak over tid vil forverre soliditeten og kan føre til svekket nivå på tjenesteproduksjonen.

3.8.1 Lånegjeld

Samlet lånegjeld er på 2 594 mill. kr og økte siste året med 86,5 mill. kr. som utgjør 3,4 %. Av dette er 1 737 mill. kr ordinære investeringslån økt med 15,7 mill. kr eller 0,9 % og 856 mill. kr i Husbanken til videreutlån økt med 70,7 mill. kr eller 9,0 %. Endring (nedgang) i lånegjelden vil gi seg et positivt utslag i rente- og avdragsbelastning i årene som kommer. Det har vært en reell reduksjon når det tas hensyn til inflasjonen de siste årene. Av kommunens samlede lånegjeld er 13 % bundet med fast rente og har en gjennomsnittlig rentesats på 4,7 % ved årsslutt mot 3,7 % for ett år siden. Investeringslån har en gjennomsnittlig rente på 4,6 % økt fra 3,6 % ved årets start. Det er en fastrenteandel på 14,7 %. Andelen investeringslån som er sertifikatlån som forfaller innen ett år er 69,7 %. Det gjenstår totalt 177,5 mill. kr i ubrukte lånemidler ved årets slutt. Dette er en økning på 115,9 mill. kr i løpet av året. Av dette er 23,1 mill. kr til investeringer økt med 4,5 mill. kr og 154,5 mill. kr i utlånsmidler lånt opp i Husbanken økt med 30,8 mill. kr.

Lånegjeldens sammensetning er også av betydning. En relativt stor del av kommunens lånegjeld er til rentable investeringer. Innenfor vann og avløp (VA) er andelen på ca. 450 millioner kr av total lånegjeld. I tillegg kommer «lønnsomme» investeringer i ENØK og omsorgsboliger (hvor husleie dekker finanskostnadene) slik at rentable investeringsers andel av den samlede lånegjeld er på om lag 600 millioner.

Lånegjelden til investeringer stabiliserte seg som andel av brutto driftsinntekter fra 2010 på litt over 80 %. Den ble økt kraftig på grunn av store investeringer, hovedsakelig i ny barneskole, ungdomsskole, idrettshaller og omsorgsboliger og nådde en topp på 145 % i forhold til brutto driftsinntekter. Det er inkludert ubrukte lånemidler. De siste to årene er denne trenden er brutt gjennom at lånegjelden redusert til 134,3 % i 2023 og til 124,7 % i 2024. Dette er vist i figuren under



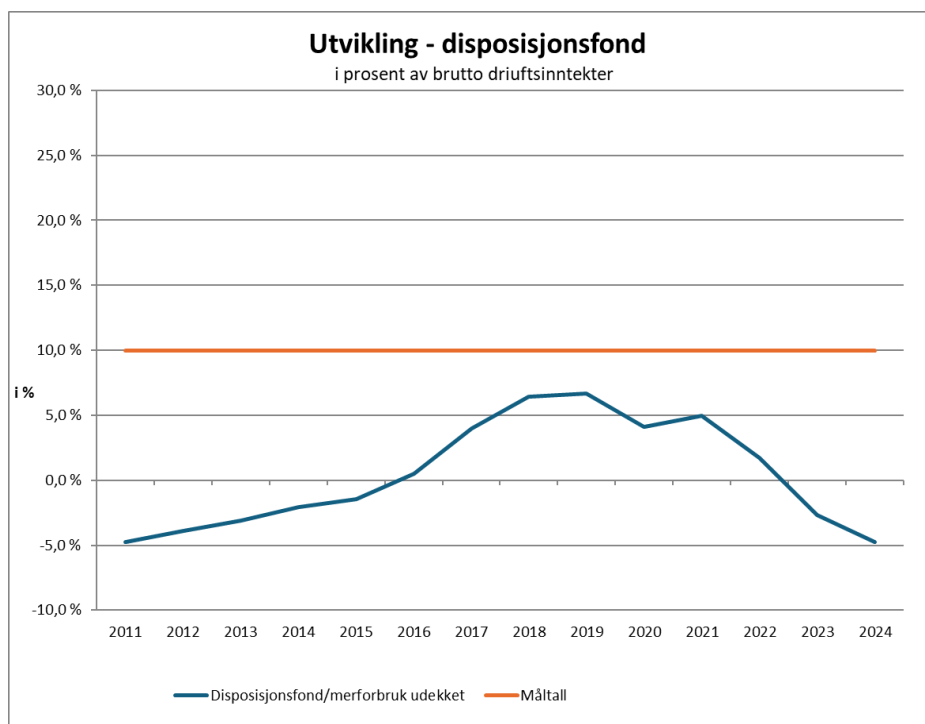
En så høy lånegjeld gir utslag i høye finanskostnader og vil kreve et høyt driftsresultat for å finansiere investeringene og å bygge opp fondsmidler. Eiendomsskatteinntektene bidrar til at det er mulig å dekke disse finanskostnadene selv om denne er betydelig redusert gjennom endringer av eiendomsskatteloven. Det har ført en betydelig reduksjon i kommunenes mulighet til å kreve inn dette. Kommunens lånegjeld er langt over vedtatte måltall på 80 % og anbefalt nivå av Riksrevisjonen på 75 %. Kommunen bør derfor redusere gjelden videre for å nærme seg måltallet på 80 %. Planlagt bygging av nytt sykehjem på Bøverbru vil gjøre dette enda mer utfordrende og kreve lenger tid.

3.8.2 Forvaltningsfondet

Kommunens Fond til forvaltning var ved årsslutt på 119,5 mill. kr mot 106,9 mill. kr i fjor. Forvaltningsfondet har i 2024 hatt en svært positiv avkastning på netto 12,6 mill. kr, eller 11,8 % inkludert honorarer (13,4 mill. kr eller 12,5 % eksklusive honorarer). Dette er 7,6 mill. kr bedre enn justert budsjett. Fondet har ingen bufferkapital, men det er en målsetting å bygge opp en buffer på minimum 10 % av fondets verdi. Dette kan realiseres gjennom fondsavsetninger framover. Målsettingen kommunestyret har satt for finansforvaltningen er å bygge opp forvaltningsfondet til sin opprinnelige inflasjonsjusterte verdi på nærmere 165 mill. kr og deretter disponere den reelle avkastningen i driften av kommunen.

Når det gjelder ytterligere kommentarer til forvaltning av plasserte midler og gjeldsportefølje, viser kommunedirektøren til egen finansrapport.

Tabellen under viser utviklingen i kommunens fondsmidler.



Det er helt avgjørende for Vestre Toten fortsetter å bygge opp frie driftsfond (disposisjonsfond) slik at kommunen opparbeider tilstrekkelig økonomisk handlingsrom. Kommunens måltall for disposisjonsfondet er på 10 % av brutto driftsinntekter mot dagens -4,7 %. Inkludert forvaltningsfondet så må fondsandelen da økes til 30 % eller omlag 300 mill. kr.

4. Samfunn

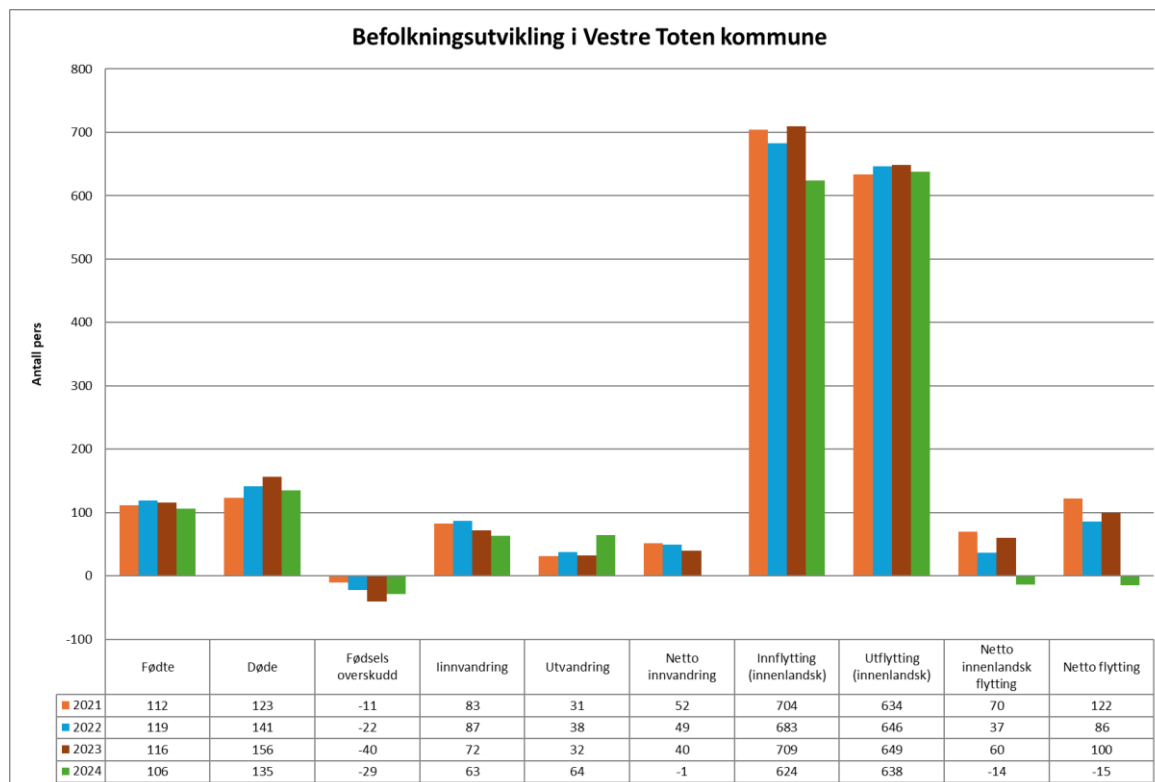
Samfunnsutvikling beskriver befolkningsutvikling og oppfølging av mål og resultater. Befolkningsprognosene viser en fortsatt vekst på nivået med de senere år for kommunen. Det er i utgangspunktet viktig å oppnå en befolkningsvekst minst på linje med landsgjennomsnittet da det vil gi større utviklingsmuligheter for kommunen. Det er viktig at kommunen har en samlet og langsiktig tilnærming til boligbygging, samferdselstiltak og kommunal infrastruktur og utbygging av det resterende tjenestetilbudet som sikrer en bærekraftig kommuneøkonomi. Kommunen har gjort en omfattende og god jobb og blitt godkjent på nytt som trafikksikker kommune og jobber langsiktig og godt med arealutvikling. I og med at det er forventet en fortsatt sterk vekst i årene som kommer er dette svært viktig. Med den kommende sterke veksten i Raufoss industripark illustrerer det.

- Kommuneplanens samfunnsdel har langsiktige mål om å legge til rette for en god oppvekst og gode levekår for alle, utmerke seg og oppleves som en innovativ og utviklingsrettet kommune, ha en robust infrastruktur som sikrer viktige samfunnsfunksjoner. Dette skal gi gode oppvekstvillkår for barn og unge, bedret folkehelse og en trygg alderdom. Nedgangen i norsk økonomi og med en mindre oljesubsidiert økonomi vil gjøre innovasjon og utvikling enda viktigere. Der har vår region kommet langt og er i en særstilling. Industriklyngen på Raufoss er, sammen med andre klynger som staten har plukket ut som satsingsområde, i førerretet nasjonalt. Dette skal bidra til økt verdiskapning i de etablerte bedriftene samt utvikling av nye vekstbedrifter. Dette blir enda viktigere i den omstillingen som er startet opp som følge av Koronakrisen og påfølgende økonomisk sjokk.

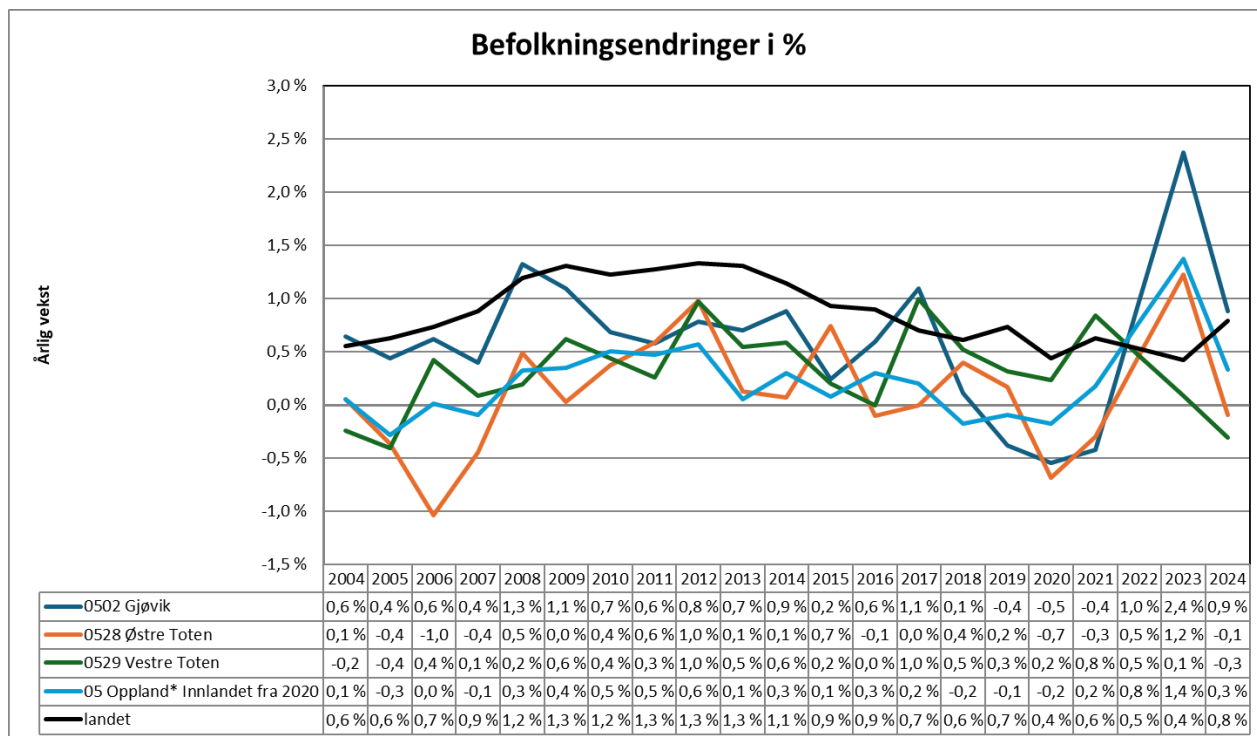
- Kommuneplanens arealdel og kommuneplanen legger grunnlaget for kommunens overordnede planlegging og styring i perioden.

4.1 Befolkningsutvikling

Per 1. januar 2024 hadde Vestre Toten kommune 13649 innbyggere som er en reduksjon på 42 personer som utgjør -0,3 %. Netto flytting utgjorde -15 personer som er en reduksjon fra 100 personer i fjor. Fødselsoverskuddet ble negativt med hele -29 personer. Dette er litt lavere enn gjennomsnittet de siste ti årene.



Det er fortsatt stor innenlandsk flytteaktivitet i kommunen, men lavere enn tidligere sammenliknet med de store kommunene i Innlandet i året som gikk. Netto innenlandsk flytting er imidlertid på -14 personer mot 60 året før. Det er første gang på mange år at dette tallet er negativt og vi får håpe at det er et unntak og ikke en trend. Netto innvandring er negativ med -1 person mot 40 personer i fjor. Dette tallet er uventet lavt med tanke på antall bosatte flyktninger på 100 personer. Det påvirkes av når bosettinger er registrert, men vil jevne seg ut over år. Kommunen har en netto negativ befolkningsvekst som et brudd med den langsiktige trenden de siste 20 årene. Her har netto innvandring stått for store deler av befolkningsveksten i perioden. Det vil vise seg framover om dette er unntak på grunn av tilfeldigheter noe det antas.



I kommunen ble det godkjent 30 boliger i 2024 mot 51 i 2023. Det var 143 i toppåret 2017. Normalår varierer mellom 60-80 stk. Det er en vedvarende nedgang som skyldes høye renter og høyere byggekostnader. Det er fortsatt mange prosjekter på gang i Vestre Toten kommune som gir muligheter for omfattende boligbygging i årene som kommer. Dette påvirkes ytterligere av den planlagte store utvidelsen av Raufoss industripark.

Prognosene for befolkningsvekst fram til 2040 viser en sterk økning blant eldre med over en dobling i aldersgruppene 80-89 år fram mot 2030 og sterk vekst aldersgruppen 90+ år. Det er forventet mindre vekst i resterende aldersgrupper og at vi samlet får en økning til ca. 15 000 innbyggere i 2040. Det viser den siste oppdaterte befolkningsframskriving. Det er samtidig slik at den store tilflyttingen til kommunen hvis den fortsetter vil kunne til å jevne ut dette. Det er svært viktig at Vestre Toten kommune er i stand til å møte denne endringen i befolkningen på en best mulig måte.

5. Medarbeidere

5.1 Mål og utfordringer

Kommunestyret vedtok høsten 2019 "Arbeidsgiverpolitikk 2020-2030" for Vestre Toten kommune. Hensikten med arbeidsgiverpolitikken er å synliggjøre retning gjennom å vedta målsettinger og strategier. Helt sentralt i arbeidsgiverpolitikken er partssamarbeidet. De ansatte gjennom hovedtillitsvalgte var derfor involvert i utarbeidelsen av arbeidsgiverpolitikken og er også sentrale i utarbeidelse av arbeidsgiverstrategiene som nå løpende er under revidering / utarbeidelse. Kommunedirektøren opplever dette som er nyttig og fruktbart samarbeid til beste for hele organisasjonen. Kommunen har - på samme måte som KS – definert to hovedutfordringer for kommunen på arbeidsgiverområdet:

- Evnen til utvikling og nyskaping
- Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere

Dette utfordringsbildet – sammen med øvrige arbeidsgiverutfordringer – dannet grunnlaget for følgende hovedmålsetting for Vestre Toten kommunes arbeidsgiverpolitikk:

Vestre Toten kommune skal være den mest attraktive og foretrukne arbeidsgiver for relevante arbeidssøkere i vår bo- og arbeidsmarkedsregion

Basert på utfordringsbildet og hovedmålene, vedtok kommunestyret at det skal arbeides videre med følgende utvalgte strategier i den hensikt å gjennomføre konkrete og virkningsfulle tiltak innenfor de ulike strategiområdene: Kommuneledelsen arbeider nå i "partnerskap" med de tillitsvalgte strukturert med å utarbeide og konkretisere disse strategiene.

Vestre Toten kommune har pr 01.12.2024 1290 stillinger som tilsvarer 888 årsverk. Utviklingen over de siste årene er vist i tabellen under.

	2018	2019	2020	2021*	2022	2023	2024
Årsverk	820	798	792	886	883	888	888
Antall stillinger	957	959	966	1344	1302	1312	1290

* Tidligere år er det brukt tall som ikke tar med ubesatte stillinger slik at de er lavere og ikke sammenliknbare med tall fra og med 2021.

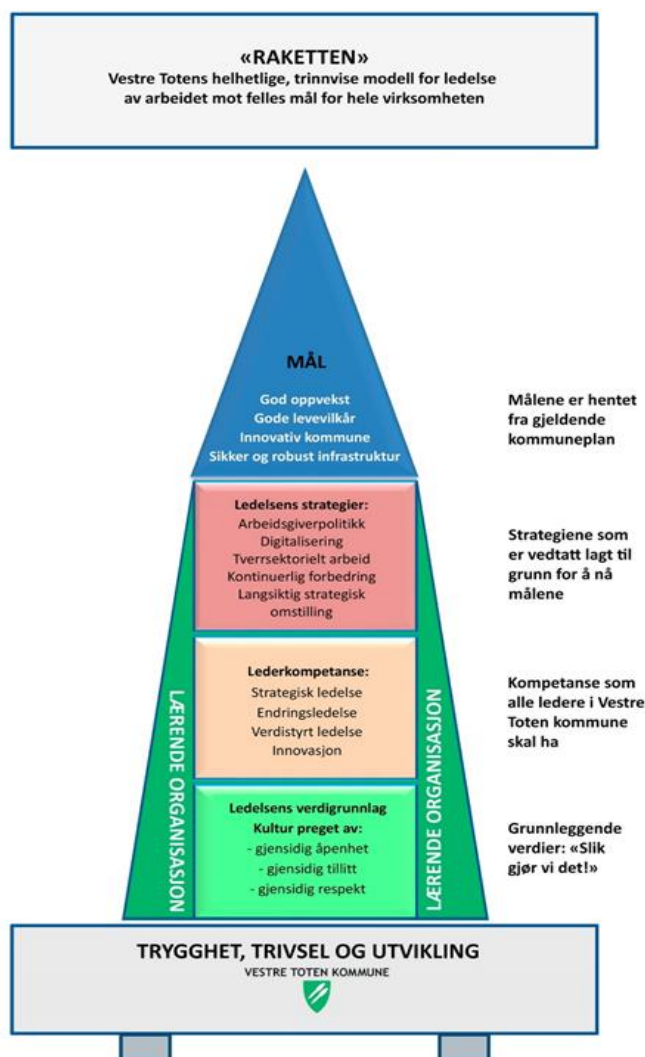
Gjennom søkelys på behov hos innbyggerne vil det være mulig å ha en fornuftig organisering av arbeidsoppgaver som fører til en effektiv drift. Hoppet fra i fjor i antall årsverk er kunstig høyt, men over tid vil omstilling for å redusere utgiftene føre til reduksjon i bemanning.

5.2 Ledelse

Vestre Toten kommune har gjennom mange år jobbet systematisk med kompetansehevende tiltak for ledere. Dette skal vi også fortsette med i årene som kommer. I dette ligger både å tilegne seg og videreutvikle ledelsesferdigheter og sikre god kompetanse på de mer administrative oppgavene. Begge deler er viktig for å trygge ledere og sørge for at lederoppgavene blir utført på en god måte.

I 2024 har satsingen vært på «Inflow24 lederskolen» hvor alle ledere på nivå under kommunedirektørens ledergruppe har deltatt. Gjennomføringen har skjedd i egenregi ledet og gjennomført av dyktige fagpersoner på HR. Lederutviklingen har skjedd i flere puljer og hvor lederne har møttes på tvers av fag- og tjenesteområdeledere. Evalueringen tilsier at dette har vært svært vellykket og denne form for lederutviklingsarbeid vil bli videreført.

Over noen år har kommunens ledelsesplattform blitt presentert slik gjennom **“Raketten - Vestre Toten kommunes helhetlige, trinnvise modell for ledelse av arbeide mot felles mål for hele virksomheten”**:



Forklaring:

Kommunedirektørens viktigste oppgave er å “rigge” organisasjonen slik at den arbeider mot organisasjonens overordnede mål som er vedtatt av kommunestyret i gjeldende kommuneplan. Dette krever strategisk tilnærming hvor:

- grunnleggende verdier forankres og rotfestes i organisasjonen
- lederne sikres kompetanse til å utøve både strategisk lederskap og daglig ledelse av virksomheten
- fokus er på vedtatte strategier som bringer organisasjonen i en retning som gjør at de overordnede målsettingene nås

Det er nødvendig å evaluere og «reforankre» både modellen og innholdet. Dette vil det bli satt fokus på i 2025.

6. Oppvekst, kultur og undervisning

6.1 Fellesomtale

Vestre Toten kommune har siden 2019 hatt en satsing på tverrsektoriell samhandling for barn unge (0-24 år) og deres foresatte. Dette omfatter tjenestene skole, barnehage, helsestasjonstjenester, barnevern, kultur, voksenopplæring, helse og omsorg og NAV.

Felles tverrsektorielle hovedmål for målgruppa 0-24 år i perioden å bidra til god folkehelse ved følgende hovedmål:

1. Vestre Toten kommune bidrar til trivsel, livsglede, mestring og følelse av egenverd og å forebygge krenkelser og mobbing.
2. Vi samhandler aktivt mellom tjenester i kommunen for å bidra til sosial utjevning og tidlig innsats basert på felles forståelse av utfordringsbildet.

Intensjonen med satsing på tverrsektoriell samhandling er tredelt og retter seg mot innbygger, ansatt og kommunen som organisasjon. Tverrsektoriell samhandling skal stimulere til utviklingsarbeid og fremme samhandling mellom tjenestene og mellom innbygger og tjenesteutøver slik at innbyggerne i aldersgruppen 0-24 år opplever bedre livsmestring og økt sosial inkludering.

1. Innbygger:

- i. Innbyggeren skal oppleve å bli møtt som den viktigste aktøren i eget liv.
- ii. Innbyggeren skal oppleve helhetlig og effektiv oppfølging for å bedre egen livsmestring og sosial inkludering.
- iii. Innbyggeren skal oppleve at kommunens tjenester er helhetlige, mest mulig sømløse og tilpasset den enkelte sin livssituasjon.

2. Ansatt:

- i. Kommunens ansatte skal ha et felles kunnskapsgrunnlag og en felles forståelse for hva som fremmer og hva som hemmer livsmestring og sosial inkludering for målgruppa 0-24 år.
- ii. Som ansatt skal du arbeide ut ifra gjeldende forståelse og følge de til enhver tid aktuelle arbeidsprosesser som VTK har utarbeidet. Dette gjelder særlig for å komme tidlig i dialog der barn og ungdom står i fare for å utvikle problemer.

3. Organisasjon:

VTK skal jobbe for å etablere en hensiktsmessig organisering i linja, på tvers av tjenesteområder og i nettverk for å oppnå intensjonene i et innbyggerperspektiv og et ansattperspektiv.

6.2 Har vi nådd målene vi satte oss?

1. Innbygger:

Det forebyggende arbeidet for målgruppa 0-24 år har hatt stort fokus i tjenestene, og brukermedvirkning er en del av prosessene i BTI handlingsveileder. Flere data vil måtte innhentes fra brukere av kommunens tjenester, for å kunne evaluere målene som er satt.

Enkelte tilbakemeldinger viser at ikke alle våre innbyggere opplever en helhetlig og effektiv oppfølging, som er tilpasset den enkeltes livssituasjon. Vi ser likevel at det samarbeides mer på ledernivå om å finne gode løsninger for innbyggere i kompliserte saker.

2. Ansatt:

Det arbeides med å gi ansatte et felles kunnskapsgrunnlag og forståelse for hva som fremmer og hemmer livsmestring og sosial inkludering. Noe av dette er en del av opplæring i «Bedre tverrfaglig innsats» (BTI), blant annet med etablering av felles arbeidsprosesser og tidlig dialog med barn og unge.

Her kan vi vise til følgende eksempler på hvordan vi har jobbet med dette i 2024:

- Aktivitetskontakter arbeider tverrsektorielt og i samarbeid med frivilligheten
- Handlingsveileder for bedre tverrfaglig innsats (BTI) er tatt i bruk
- Opplæring i bruk av BTI handlingsveileder med stafettlogg gjennomføres 2 ganger i året
- Det er gjennomført opplæring i «snakke med barn» og hvordan møte barn og unge med reguleringsvansker. Videre opplæring er under planlegging.
- Oversikt over tiltak fra de ulike tjenestene er samlet og redigeres årlig
- Oversikt over kommunens «Tverrfaglige møteplasser» er samlet og redigeres årlig
- Opplæring for koordinatorene gjennomføres 2 ganger i året.

3. Organisasjon:

Vi har i fellesskap opprettholdt et sterkt fokus på det tverrfaglige, noe som også er tydelig ute i de enkelte tjenestene. Arbeidet i tverrsektoriell ledergruppe og ressursgruppe for BTI har bidratt til dette.

Det samhandles mellom tjenester for å bidra til sosial utjevning og tidlig innsats. Ulike faglige perspektiver og kultur i tjenestene kan fortsatt være en barriere i enkelte sammenhenger.

Tverrsektoriell ledergruppe har en fast møtearena, der temaer forankres og drøftes før tiltak blir iverksatt.

6.3 Barn og familie

Tjenesteområde Barn og familie ble opprettet 01.01.22 med driftsenhetene helsestasjon- og skolehelsetjeneste og barneverntjenesten. Kommunepsykolog organisert under Barn og familie.

I september 2024 ble det ansatt en prosjektleder for forprosjekt «Behandlingsteam for barn og ung. Tilbudet er for barn og unge i alderen 12 til 24 med lettere til moderate psykiske lidelser og/eller påbegynnende rusadferd. Forprosjektet har sluttdato 31.03.2025

I mai 2024 ga kommunestyret tilslutning til oppstart av utredningsarbeid for å avklare om det var hensiktsmessig å etablere en felles barneverntjeneste for Vestre Toten og Østre Toten kommune. Etter en prosess via anskaffelse og anbudsgjennomgang ble det KS Konsulent som fikk oppdraget for videre utredning. Konklusjonen av utredningen ble en anbefaling om sammenslåing av tjenestene. Forslaget ble lagt frem i kommunestyret i begge kommuner i løpet av 4 kvartal 2024, hvor det ble enstemmig vedtatt at det skulle opprettes en interkommunal barneverntjeneste for begge kommunene, hvorav Østre Toten er vertskommune. Prosessen rundt formell sammenslåing vil fortsette i 2025.

Rett til kommunale helsetjenester følger av Helse og omsorgstjenesteloven, Folkehelseloven og Pasientrettighetsloven, Smittevernloven, mm. Tjenesteområdet oppgaver inn under dette lovverket ivaretas gjennom helsestasjonstjenester for barn og ungdom, skolehelsetjenester, smittevern og kommunepsykolog.

Barnevernets virke er hjemlet i lov om barnevern (bvl), som på et detaljert nivå beskriver barnevernets myndighetsområde, plikter og arbeidsprosesser. Saker om midlertidige vedtak i akutt situasjoner, saker om omsorgsovertakelse, saker om fratakelse av foreldreansvar og adopsjon og tvangsmessig institusjonsplassering av barn med alvorlige atferdsvansker fremmes for og avgjøres av fylkesnemnd. Barnevernet kan også fremme sak for fylkesnemnda om tvangs behandling av ungdommer med atferdsproblemer, jf. barnevernloven § 6-2 (ny barnevernslav)

Barnevernet og helsestasjonstjenestene har et spesielt ansvar for å bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår, og skal sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg.

Tidlig innsats og kommunens satsningsområde innen pilot for programfinansiering 0-24 år og modellen «Bedre tverrfaglig innsats» (BTI) er i tråd med sentrale føringer (Oppvekstreformen og ulike statlige veiledere). Målet for tjenesten er å bidra til barn og unge får trygge oppvekstvilkår og skal gi riktig hjelp på lavest mulig nivå.

Barnevern og helsestasjon er sentrale satsingsområder og antall årsverk i tjenestene har derfor økt de siste årene.

Videre har kommunen et uttalt ansvar for det forebyggende arbeidet. I ny barnevernlov §15-1 beskrives dette ansvaret på følgende måte:

Kommunen skal fremme gode oppvekstvilkår gjennom tiltak for å forebygge at barn og unge utsettes for omsorgssvikt eller utvikler adferdsproblemer. Kommunen skal sørge for å samordne sitt tjenestetilbud til barn og familier.

2024 ble det ansatt ny leder for helsestasjonstjenesten, med oppstart januar 2025. Barn og Familie jobber systematisk for å styrke samarbeidet i tjenesten. Leder for tjenesteområdet har sammen med leder for helsestasjonen og barneverntjenesten styrket det tverrfaglige samarbeidet via rutiner og samhandlingsmøter knyttet opp mot utvikling av det tverrfaglige. I 2024 avholdt område 2 felles fagdager

Tidlig innsats med bedre tverretattlig og tverrfaglig samarbeid til beste for de barn og familier er et av flere fokusområder. På slutten av 2024 ble det startet opp med opplæring ved bruk av innsatstrappa, forsetter i 2025. Utvidet fokus på hvordan vi bedre kan jobbe tverrfaglig/tverretattlig på lavest mulig nivå

BTI- bedre tverrfaglig innsats er jobbet godt og systematisk med i forhold til opplæring av ansatte. I hele 2024.

Lean brukes aktivt som verktøy relatert til utvikling i begge avdelinger i tjenesteområdet.

Barnverntjenesten gjennomførte Lean kulturanalyse i 2024.

6.3.1 Status fra året som gikk

Kommunepsykolog:

Tjenesten ligger under Barn og Familie.

Ny kommunepsykolog august 2024

Stillingen har hovedtyngden rettet mot klientarbeid. I tillegg tverrfaglig samarbeid på individnivå, fagutvikling og tverrfaglig samarbeid på systemnivå.

Kommunepsykologen er fysisk plassert på Sagatunet sammen med helsestasjon og familieteamet.

Fra høst 2024 har kommepsykologen fast kontordag i barnevernets lokaler 2 dager pr mnd. Dette for å styrke det tverrfaglige samarbeidet.

Helsestasjonstjenestene består av:

- Helsestasjon og skolehelsetjenesten
- Familieteam
- Helsestasjon for ungdom (HFU)
- Svangerskapsomsorgen
- Smittevern med helseundersøkelser av flyktninger. Vaksinerer av barn og unge og gravide. Coronavaksinerer har i 2024 vært administrert av helsestasjonstjenesten. Smittevernsarbeidet skjer i nært samarbeid med kommuneoverlegen
- Flyktningehelsetjenesten henger tett sammen med smittevern, men består også av samarbeid med NAV, politi, voksenopplæring og kommuneoverlege

Formålet med helsestasjons- og skolehelsetjenesten er å fremme psykisk og fysisk helse, fremme gode sosiale og miljømessige forhold, forebygge sykdommer og skader, utjevne sosiale helseforskjeller og forebygge, avdekke og avverge vold, overgrep og omsorgssvikt. Tjenesten er opptatt av hva som påvirker folkehelsen. Helsestasjonstjenesten er medarrangør av Småtrølltreff – en møteplass for småbarnsforeldre – i tillegg er vi sammen med frisklivssentralen om tilbud “svømming for gravide”. Målet er å skape nettverk og øke trivselen til de som møter der. Nettverksbygging er også hovedmålsetningen i gruppevirksomhet i helsestasjonen. Gjennom møtet med barn og foreldre i helsestasjonen og i familieteamets veiledning er livsstil og livsstilsfaktorer sentrale temaer. Gjennom 1. trinn og 8. trinns samtaler er mange temaer satt på dagsorden som påvirker folkehelsen som søvn, kosthold, sosiale medier og aktivitet.

Tjenesten har fokus på å sikre faglig forsvarlighet og ha tilstrekkelig kompetanse i møte med de behov og utfordringer som en møter i tjenesten.

Det jobbes kontinuerlig med gode overganger mellom svangerskapsomsorgen, helsestasjonen og skolehelsetjenesten. Tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid er satsingsområder i kommunen og helsestasjonstjenestene er bidragsyttere i dette.

Høsten 2024 har kommunen ikke hatt LIS1 lege. Det innebærer at Helsestasjon for Ungdom (HFU) har hatt mangelfull legetilgang i åpningstiden og helsestasjonen har hatt reduksjon på lege denne perioden.

En rest av tilskudd: "styrking av helsestasjon og skolehelsetjenesten" på 342.000 har dekket opp lønn innenfor satsingsområdene i 2024 og revisorrapport er sendt inn til helsedirektoratet. Alle gravide i kommunen som ønsker det tilbys oppfølging av jordmor i samarbeid med fastlegene.

Tverrfaglig Familieteam har i løpet av 2024 hatt en økning av saker sett opp mot antall saker 2023. Det er gjennom tjenesten tilbud om ulike foreldreveiledningskurs. En av de ansatte er ferdig med utdanning som PMTO terapeut samtidig med en ansatt i barnevernstjenesten. Det er viktig å nå frem med støttende og korrigerende tiltak tidlig i barnets utvikling. Spesielt ved bekymring, slik at saker ikke utvikler seg til alvorlige barnevernssaker. TIBIR er en satsing i kommunen og koordinator for TIBIR i Vestre Toten kommune er ansatt i helsestasjonstjenesten. (50%)

Helsestasjonstjenestene bruker LEAN i tjenesten med ukentlige møter hvor en fanger opp ideer og avvik. I 2024 har tre av de ansatte fått lederansvar for hvert sitt fagteam (helsestasjon, skolehelsetjeneste og familieteam). Hvert fagteam har sin LEAN tavle, med tavlemøte hver 2. uke.

Barneverntjenesten

Barneverntjenesten oppgaver er hjemlet i barnevernloven.

- Gi råd og veiledning
- Treffe vedtak i henhold til loven
- Forberede saker for fylkesnemnda
- Iverksette og følge opp tiltak
- Forebygging ved:
 - Tidlig innsats
 - Tverrfaglig samarbeid

Barnevernets hovedoppgaver er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. Barnevernet har i tillegg ansvar for at barn og unge får trygge oppvekstforhold, legge til rette for at de kan bli boende i sin primære omsorgsbasis gjennom å tilby frivillige hjelpetiltak. Barneverntjenesten har myndighet til å gripe inn i familier med tvang, og i enkelte situasjoner skille barn og foreldre dersom dette vurderes å være i henhold til barnets beste.

Hjelpetiltak består som oftest av ulike former for råd og veiledning gitt til både foreldre og barn. Kompenserende tiltak som avlastningstiltak og økonomisk støtte til barnehage/SFO kan benyttes ved behov.

Barnets omsorgssituasjon kan bli i enkelte situasjonen være så alvorlig at det er nødvendig fremme sak om omsorgsovertakelse til barneverns- og helsenemnd. I disse tilfellene vil det bli iverksatt nødvendige hjelpetiltak til biologiske foreldre, med formål om å gjenforene barn og foreldre så raskt dette vurderes hensiktsmessig. Vurderingen er alltid en vekting mellom barnets beste og minste inngreps prinsipp.

Barneverntjenesten er i en kontinuerlig utviklings- og forbedringsprosess, både når det kommer til intern organisering og arbeidsstrukturer. Barneverntjenesten har løpende fokus på å utarbeide nye, samt revidere eksisterende rutiner for at disse skal samsvare med både nasjonale og interne kommunale retningslinjer. Barneverntjenesten utfører jevnlig rapporteringer rettet til Statsforvalteren og SSB, og blir gjennom disse rapporteringene indirekte kontrollert i henhold til avvik og brudd på tidsfrister.

Barneverntjenesten har gjennom 2024 videreført arbeidet med barnevernreform. Barneverntjenesten følger de implementerte rutiner for økonomisk kompensasjon for fosterhjemmene, samt nyeste statlige anbefalte føringer. Dette gjør at man har bedre kontroll på økonomi inn mot fosterhjemmene. Gruppe tilbud for fosterhjemmene er godt etablert, noe som gir de tett oppfølging i tillegg til de vanlige oppfølgingsbesøkene. Barneverntjenesten har også økt fokus på familie og nettverk som en del av hjelpetiltak, og ved behov brukes disse også som fosterhjem. Dette er som oftest veldig positivt for barnet og bidrar i de fleste tilfeller til en bedre utvikling enn å plassere de i ukjente hjem. Det gir også en ressurs besparelse ved kort reise vei for saksbehandlerne.

Reformen har stilt krav om økt fokus på tverrsektorielt samarbeid i kommunen, med et hovedmål om å sikre tidlig innsats og forbyggende praksis. Hjelpen skal bedre tilpasses barn og familiers behov, og rettssikkerheten skal parallelt sikres og ivaretas. Dette jobbes kontinuerlig med fra barneverntjenestens side. Barneverntjenesten har gjennom året jobbet aktivt med ett bedre samarbeid til andre tjenester i kommunen.

Med fokus på ny barnevernreform ble det også vedtatt å implementere TIBIR (tidlig innsats for barn i risiko) i kommunen. Her har barneverntjenesten sammen med helsestasjon 2 PMTO terapeuter i utdanning, som blir sertifisert i løpet av våren 2025. Barneverntjenesten har planlagt oppstart for ny terapeut i opplæringsforløp, da vi ser det er sårbart med 2 terapeuter i kommunen. TIBIR er ett atferdstiltak, som har som mål å forebygge negativ atferd på ett tidlig tidspunkt ved hjelp av veiledning. Dette vil også øke den sosiale kompetansen til barnet, noe som igjen vil gi større sjanse for å lykkes. Oppstart av styringsgruppe og arbeidsgruppe var høsten 2024. Implementering og opplæring vil foregå i 2025 og er forventet å ta 3-5 år.

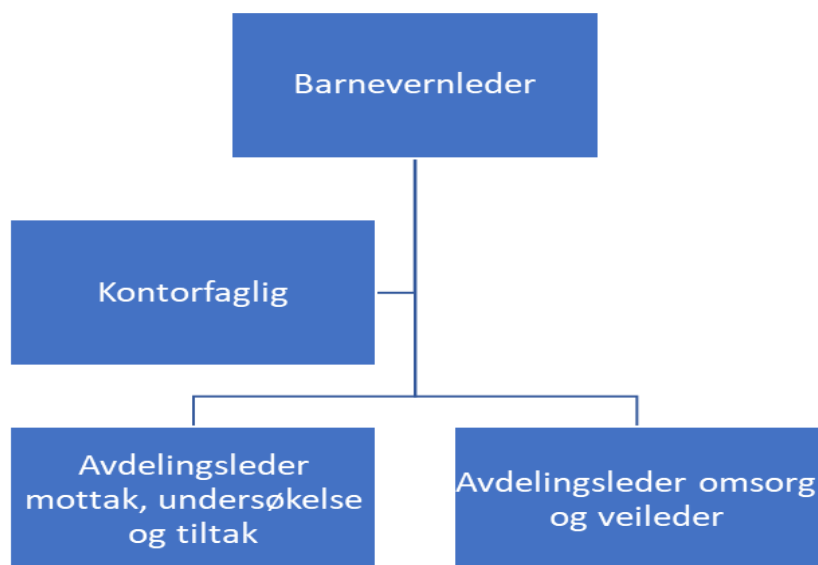
Tjenesten har et tett samarbeid med barneverntjenesten i Østre Toten, i 2024 har vi jobbet med ett egen initiert prosjekt opp mot bedre hjelpetiltak. Gjennom prosjektet har læringsnettverket søkt om- og fått innvilget stimuleringsmidler, noe mindre enn planlagt, men prosjektplanen ble justert i henhold til stimuleringsmidler. Gjennom 2024 har dette bidratt til at man har utdannet 2 nye PYC veiledere. Det har i tillegg vært kompetansehevende fagdager innenfor konfliktsaker. Begge tjenestene ser gevinst i et godt samarbeid.

Barneverntjenestene i Østre og Vestre Toten har i 2024 også samarbeidet rundt felles opplæring når det gjelder barnevernfaglig juss og HMS opplæring av ansatte.

Arbeidstilsynet har gjennomført et tilsyn i barnverntjeneste og påpekt følgende pålegg. Virksomheten fikk pålegg om å forbedre sin risikovurdering (ROS-analyse) knyttet til vold, trusler om vold og andre uheldige belastninger som kan påvirke de ansattes helse og sikkerhet. Det er også gitt pålegg om å sikre at ansatte får ny og tilstrekkelig opplæring i avvikshåndtering for å bedre forebygge og håndtere uønskede hendelser. Frist for å lukke påleggene er satt til 12. mars 2025. Arbeidet med å avslutte hos tilsynet er forventet slutført i mars 2025.

Tjenesten har deltatt i ett frivillig tilsyn av Statsforvalteren. Det har vært en egenkontroll med fokus på undersøkelser barneverntjenesten gjennomfører. Egenkontrollen avdekket et forbedringspotensial innen faglig utvikling i tjenesten, samt behov for å tilpasse undersøkelser bedre til den enkelte sak. Barneverntjenesten vil følge opp funnene og jobbe med tiltakene som er satt for 2025. Fjerde kvartal 2025 er det planlagt en ny egenkontroll, for å sjekke om funnene avdekket i 2024 har bedret seg.

Tjenesten har i 2024 hatt 24 ansatte fordelt på to avdelinger. Når det gjelder rekruttering har tjenesten hatt utfordringer med dette. I forbindelse med dette har tjenesten måtte la seg bistå av en ekstern konsulent frem 01. Oktober 2024.



Barneverntjenesten har fokus på LEAN- kontinuerlig forbedring i hele tjenesten. Dette er noe de ansatte ser gevinst i, og per nå ser det ut til at barnverntjenesten har lyktes godt med implementeringen. Barneverntjenesten har benyttet seg av kulturanalyse i tjenesten og har i løpet av 2024 hatt kulturteam, som har løpende jobbet med kulturen i tjenesten.

6.3.2 Måloppnåelse

Nøkkeltall 10 år	Mål 2023-2024	2021	2022	2023	2024	Kostra-gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Avtalte årsverk i helsestasjons- og skolehelsestjenesten per 10 000 innbyggere 0-20 år ¹	↗	84,3	58,9	65,0	69,0	52,2	54,2	↘ 64,3
Andel nyfødte med hjemmebesøk innen to uker etter hjemkomst (prosent)	->	75,9	100,8	107,8	103,8	93,2	90,9	↗ 104,13
Netto driftsutgifter til barnevernstenesta per innbygger 0-22 år (kr)	↘	14839	18377	19002	17986	11062	11792	↗ 18455
Barn med melding ift. innbyggerar 0-17 år (prosent)	↘	5,5	4,5	5,6	6,6	4,2	4,2	↗ 5,5
Prosentdelen barn med undersøking ift. innbyggerar 0-17 år (prosent)	↘	5,7	4,2	5,6	5,8	4,2	4,0	↘ 5,2
Brutto driftsutgifter (funksjon 244) per barn med undersøking eller tiltak (kr)	↘	60886	69990	68623	80464	77597	90137	↗ 73025
Brutto driftsutgifter per barn som ikkje er plassert av barnevernet (funksjon 251) (kr)	↘	94237	96829	76434	74522	68884	70026	↘ 82595
Brutto driftsutgifter per barn som er plassert av barnevernet (funksjon 252) (kr)	↘	456542	575773	681638	673612	573326	631649	↗ 643674

Nøkkel tall 10 år	Mål 2023-2024	2021	2022	2023	2024	Kostra-gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Barn med undersøkning eller tiltak per årsverk (funksjon 244) (antall)	↗	14,1	14,3	13,1	14,0	15,7	14,1	↗ 13,7
Undersøkingar med handsamingstid innan 3 månader (prosent)	↗	88	97	93	98	94	93	↗ 96

6.3.3 Endring drift

Helsestasjonstjenestene:

- * Jordmor tilbyr kontroller etter fødsel og innsetting av spiral
- * Skolestartundersøkelsen er standardisert med bruk av Flipover matriell med temaene som skal gjennomgås, innkjøpt fra St.hanshaugen bydel i Oslo.
- * Helsestasjonen tilbyr grupper for alle som har født i samme mnd tre ganger det første året.
- * Utvidet skolehelsetjenestetilbudet i videregående skole fra 60 til 80%. Raufoss vgs finansierer 20% stilling gjennom skoleåret.
- * Vold og overgrepers undervisning på barneskolene er forberedt høsten 2024 for gjennomføring våren 2025.
- * Skolehelsetjenesten i ungdomsskolen er styrket med betydelig økning i ressurser
- * Tre deltjenester i helsestasjonen har hver sine veiledningstilbud til de ansatte.
- * Høsten 2024 fikk alle førsteklasinger og alle på 8. trinn de lovpålagte individuelle samtaler/undersøkelser som ble gjennomført 100%.
- * 20% av ressurs i familieteam er tatt ut av ordinær drift for å jobbe i forprosjekt "Behandlingsteam barn og unge". Fra oktober og ut prosjektperioden i mars 2025.
- * Familieteamet har i 2024 hatt 146 saker fordelt på 2,5 stillinger
- * Familieteamet startet COS-P kurs for personal i en barnehage i kommunen i 2024. Barnehagen har relasjon som gjennomgående tema.
- * Helsestasjon- og skolehelsetjenesten har gjennomført helsestasjonsprogrammet i samsvar med veileder. Bemanningssituasjonen gjennom 2024 har gradvis bedret seg slik at de begrensningene som ble lagt på tilbudet har blitt gjeninnført og var på full innføring ved sommerferien 2024.

Jod for utdeling til barne-og ungdomsbefolkningen er ment for utdeling til gravide, skoler og barnehager ved en atomulykke. Lageret befinner seg i helsestasjonstjenestens lokaler i 3. etasje på Sagatunet. Det har vært jobbet med å distribuere jod ut til alle skoler og barnehager i kommunen. På slutten av 2024 ser en at det vil kunne fullføres første del av 2025.

Barneverntjenesten: Når det kommer til endring i drift hos barneverntjenesten, vises det til barnverntjenestens beskrivelse ovenfor og dette blir ikke gjentatt her.

6.3.4 Regnskapsresultat

Mindreforbruket i 2024 skyldes færre plasseringer i statlige tiltakskjeder og større refusjoner (sykepenger, fødselspenger og andre tilskudd) enn budsjettet.

Område 51 Barn og Familie	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	80 138	76 744	75 384	-1 360
Sum inntekter	-8 249	-5 633	-2 138	3 495
Netto driftsresultat	71 889	71 112	73 246	2 134

6.4 Barnehage

6.4.1 Status for året som gikk:

Mål for barnehagesektoren er:

- Alle har et godt og inkluderende leke- og læringsmiljø
- Barn som har behov for det får hjelp tidlig slik at alle får utviklet sitt potensiale
- Ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse
- Alle har god tilgang til relevante tilbud av høy kvalitet

Vestre Toten kommune har som hovedmål i kommuneplanen å blant annet legge til rette for gode levekår for alle, og en god oppvekst for alle. Tidlig innsats og å utjevne sosiale ulikheter er to sentrale strategier i dette arbeidet.

Kommunen som barnehagemyndighet skal blant annet sørge for at alle barn med rett til barnehageplass får et tilbud i hht. barnehageloven §16. Alle søkere med rett til plass fikk oppfylt den ved hovedopptaket i 2024. Det ble behov for å øke antall plasser i både private og kommunale barnehager for å innfri retten for alle.

Det var 553 barn som gikk i barnehage høsten 2024, en økning på 23 barn fra høsten 2023. Av disse var 92 minoritetsspråklige, som tilsvarer en andel på ca. 17 % av barna.

Det har vært en økning i antall barn som har rett til spesialpedagogisk hjelp og individuell tilrettelegging i 2024 i hht barnehageloven §§ 31 og 37.

I 2024 ble maksprisen redusert til 2000 kr pr mnd. Dette har medført en reduksjon i antall foreldre som har rett til redusert foreldrebetaling i hht. forskrift om foreldrebetaling § 3. Alle husholdninger som har hatt en samlet inntekt på under kr 366 667 har hatt rett til redusert foreldrebetaling. I tillegg har alle med en samlet inntekt under kr 642 700 hatt rett til 20 timer gratis kjernetid i uka for 2, 3, 4 og 5 åringer.

6.4.2 Måloppnåelse

Satsningsområder:

Barnehagens verdigrunnlag: Barnehagene har jobbet med verdiene trygghet, respekt, inkludering og mestring i sine personalgrupper gjennom året. Dette er blitt synliggjort på ulike møtepunkter i barnehagen og det er blitt reflektert over hva verdiene betyr i barnehagens praksis. Barnehagens visjon "Til barnets beste – alltid" er en viktig ledestjerne i alt arbeid som skjer i barnehagen og tas opp i hvert ledermøte felles for kommunale og private styrere.

Lederutvikling: De kommunale barnehagene har gjennomført InFlow24 Team@work prosesser for ledergruppene i barnehagene. Styrere i kommunale har deltatt på lederskole Inflow24 som alle ledere i kommunen skal gjennomføre.

Barnehagesektoren har mål om å øke kompetansen til å lede gode prosesser knyttet utviklingsarbeid i egen barnehage i tråd med føringene i rammeplanen for barnehagen. Alle styrere og pedagogiske ledere har deltatt i regional kompetanseutvikling, som er gjennomført ved regionale dialogkonferanser og tilbud om veiledning ute i barnehagene. Tema i de regionale fagsamlingene i 2024 har vært ledelse av lekemiljøer i barnehager. Tre kommunale barnehager har fått veiledning direkte fra Universitetet i Innlandet på sine utviklingsarbeid lokalt i barnehagen.

Godt og trygt barnehagemiljø: Alle barnehagene jobber med å lage gode lekemiljøer som skal føre til godt og trygt barnehagemiljø. Det har vært gjennomført tema-tilsyn på barnehageloven kap. 8 (§§ 41,42, og 42) i to barnehager (1 kommunal og 1 privat). Resultatet av tilsyn viser at barnehagene har gode rutiner for å sikre at aktivitetsplikten overholdes. Det har vært gjennomgående tema på felles styremøter og det er gjennomført fagsamling for alle pedagoger for å sikre at alle barnehagene etterlever regelverket. Det jobbes i tillegg med tematikken i personalgruppene i den enkelte barnehage. Dette ses også i sammenheng med tema ledelse av lekemiljøer i barnehagen som har vært en del av regional kompetanseutvikling i barnehagesektoren.

Grønt Flag: De kommunale barnehagene har i 2024 blitt sertifisert. Barnehagen har fokus på bærekraft i hverdagen gjennom eksempelvis å kildesortere søppel, bevissthet i å redusere bruke av plast og generelt fokus på å verne naturen rundt oss ved blant annet å sørge for søppelplukking i nærområdet. De ansatte jobber med å være gode rollemodeller i dette arbeidet.

Tverrsektorielt samarbeid: Tverrsektorielt samarbeid har vært tema på styremøter for private og kommunale barnehager gjennom hele 2024. Alle barnehagene har gjennomført opplæring i handlingsveileder BTI og bruk av stafettlogg og både private og kommunale styrere har deltatt på utviklingssamling i helhetlig innsatstrapp 2.0. Det har vært tett samarbeid spesielt med helsestasjon og skole i arbeidet med felles språkplan. Dette for å sikre et godt og systematisk arbeid med språk gjennom hele barnets oppvekst og at arbeidet som starter i barnehagen i tråd med rammeplanen for barnehagen sine føringer, videreføres i skolen i tråd med skolens læreplan.

Lean: De kommunale barnehagene bruker Lean som kontinuerlig forbedringsverktøy og har faste tavlemøter ukentlig. Alle fire barnehager har gjennomført Lean kulturanalyse som del av arbeidet med helsefremmende arbeidsplasser.

Sykefraværet i 2024 for de fire kommunale barnehagene endte på totalt 8,7 % fordelt på 6,8 % legemeldt og 1,9 egenmeldt fravær. Dette er en total nedgang på 2,1 % fra 2023 og 6,9 % fra 2022. Kommunale barnehager i Vestre Toten ligger under det legemeldte fraværet nasjonalt for sektoren som var 9,55% i 2024.

Styrere i kommunale barnehage har gjennomført kompetanseheving innen IA ledelse. Heia gruppene i barnehagene jobber systematisk med helsefremmende arbeidsplasser i barnehage i tråd med anbefalinger i bransjeprogrammet utarbeidet for sektoren.

	Mål 2023- 2024	2021 Utgangså	2022	2023	2024	KOSTRA- gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Netto driftsutgifter pr innbygger 1-5 år	↘	180 995	177 376	200 516	209 328	216 517	221 977	↗ 195 740

ÅRSRAPPORT 2024

	Mål 2023- 2024	2021 Utgangså	2022	2023	2024	KOSTRA- gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021	
Andel barn 1-5 år med barnehageplass	↗	94,5	93,8	93,1	95,7	94,0	94,5	↘	94,2
Brutto driftsutgifter per oppholdstime i kommunale barnehager	↘	84,7	89,2	98,1	96,6	92,9	97,6	↗	94,6
Andel barnehagelærere i forhold til grunnbemanning	↗	45,5	46,4	45,1	40,1	42,3	41,6	↘	43,8

KOSTRA tabellen for 2024 viser at Vestre Toten kommune ligger under KOSTRA gruppe 7 og Landet uten Oslo i netto driftsutgifter pr innbygger 1-5 år. Vestre Toten har høyere brutto driftsutgifter per oppholdstime i kommunale barnehager sammenlignet med KOSTRA gruppe 7, men ligger under landsgjennomsnittet. Det gjenspeiles også i driftsutgiftene at det har de siste to årene vært en økning i utgifter i barnehage, som skyldes blant annet økende behov for spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging. Andelen som benytter seg av barnehageplasser er nå lavere i Vestre Toten enn KOSTRA gruppe 7 og landssnittet. Dette er resultat av færre som søker seg til lærerutdanning og generelt en utfordring i hele landet. I Vestre Toten ser vi at de kommunale barnehagene innfrir i større grad enn private barnehager lovkravet uten bruk av dispensasjoner. Dette bildet utfordrer nasjonal strategi om 50 % andel av grunnbemanning skal være barnehagelærere innen 2025 og videre 60 % fra 2030.

6.4.3 Endring drift

Det har vært en økning i driften over noen år på grunn av en periode med stabilt fødselstall. Det var en ble en nedgang på antall fødte i 2024, men kommunen har innflyttere som har resultert i en økning av behov for barnehageplasser. Dette ser vi også får en virkning for neste års behov for barnehageplasser. Tilskudd til private barnehager utgjør en stor andel av barnehage sin driftsramme. Tilskuddssatsen påvirkes av blant annet av lønns og prisveksten i samfunnet og er en av faktorene som øker grunnlaget for tilskudd til private barnehager og har medført behov for økt ramme for barnehagesektoren.

6.4.4 Regnskapsresultat

Det totale overskuddet i barnehagetjenesten i 2024 skyldes i hovedsak mindre refusjonsutgifter for gjestebarn til andre kommuner enn budsjettet og høyere inntekter fra refusjonskrav fra andre kommuner. De kommunale barnehagene driftes i stor grad i balanse.

Område 21 Barnehage	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	120 260	126 995	125 303	-1 692
Sum inntekter	-11 991	-14 516	-9 720	4 796
Netto driftsresultat	108 269	112 478	115 583	3 105

6.5 Grunnskole

6.5.1 Status for året som gikk

Tjenesteområdet har ansvar for:

- Grunnskoleopplæring i henhold til lov og læreplan
- Skolefritidsordning (SFO)
- PP-tjeneste
- Tilsyn med hjemmeundervisning

2024 i korte trekk:

- Elevantallstredning: Færre elever grunnet lavere fødselstall
- Flere elever i SFO, etter nasjonale føringer på 12t gratis SFO for 1.-3.kl.
- Mer komplekse utfordringer: Flere elever strever faglig og sosialt, og det er et økt behov for samarbeid med tverretatlige instanser
- Arbeidsmiljø og høyt sykefravær: Stabilt høyt sykefravær har ført til bemanningsutfordringer og høy vikarbruk, noe som påvirker kvaliteten på driften. Samarbeid med NAV-arbeidslivssenter for å forbedre arbeidsmiljø og redusere sykefravær fortsetter i 2024
- Økonomi: Grunnskolen hadde et negativt resultat i 2024 på 282 000. Det er satt inn tiltak for å sikre forsvarlig tjenestekvalitet og økonomi
- Ny opplæringslov fra 01.08.24 har krevd opplæring i forståelse av endringene i ny lovtekst og revidering av alle maler og forskrifter på grunnskolens område

Sektormål for grunnopplæringen:

- Godt og inkluderende læringsmiljø
- Tidlig hjelp til barn og unge som trenger det
- Høy kompetanse blant ansatte
- Alle lykkes i opplæringen

Mål fra kommuneplan:

- Inkluderende praksis
- Tidlig innsats
- Elevens stemme
- Organisasjonsutvikling

Tiltak og samarbeid:

- * Kommunal veileder: Systematisk arbeid for å sikre at alle elever hører til i et meningsfylt fellesskap.
- Språkplan: Revidering av leseplan til en kommunal språkplan i et 0-24 perspektiv.
- BTI: Bedre tverrfaglig innsats med opplæring i stafettlogg og handlingsveileder.
- Kompetanseløft: Tverrfaglig samarbeid for å redusere behovet for spesialundervisning og realisere oppvekstreformen.

2024 har vært et normalt driftsår, der vi ser noen utviklingstrekk som preger driften. Kommunen opplever elevtallsnedgang i forhold til fødselstall. Til tross for dette har økning av bruk av SFO økt. Vi har flere elever som strever faglig og sosialt. Dette fører til et økende behov for å jobbe med grunnleggende ferdigheter, i tillegg til samarbeid med andre tverrfaglige kommunale- og eksterne hjelpe- og spesialisttjenesteområder.

Sykefraværet har gjennom 2024 ligget stabilt høyt både på kort- og langtidsfravær. Det har ført til en utfordrende bemanningssituasjon og høy vikarbruk. Det har negativ effekt for kvaliteten på drifta, elevers læring, arbeidsmiljø og økonomi. Det er satt inn tiltak i oppfølgingen av skolene for å sikre forsvarlighet på tjenestekvalitet og økonomi. Skolene har i fellesskap inngått et samarbeid med nav-arbeidslivssenter for å jobbe med arbeidsmiljø og sykefravær på hver enhet. Dette arbeidet går over i 2025 og Heia-gruppene er sentrale i arbeidet.

Drifta i grunnskolen blir organisert i tilknytning til elevenes skoleår fra august til juni. Det betyr at det normalt er i overgangen mellom skoleår at det er mulig å gjøre vesentlige endringer i driftsnivå. Da grunnskolen gikk inn i året med et driftsnivå som var for høyt har oppfølging av økonomien i drifta vært et særlig fokusområde. I godt samarbeid med organisasjonene, ledelsen på enhetene og de ansatte har tjenesteområdet gjort flere omstillinger gjennom året.

Gjeldende sektormål for grunnopplæringen vedtatt av Stortinget er:

- Alle har et godt og inkluderende læringsmiljø
- Barn og unge som har behov for det, får hjelp tidlig, slik at alle får utviklet potensialet sitt.
- De ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse
- Alle lykkes i opplæringen og utdanningen

Mål fra kommuneplan:

- Inkluderende praksis
- Tidlig innsats
- Elevens stemme
- Organisasjonsutvikling

Overganger:

- Barnehage – skole
- Barnetrinn – mellomtrinn
- Mellomtrinn – ungdomstrinn
- Ungdomstrinn - videregående

Vårt arbeid for å nå disse målene har naturlig nok påvirket rammene for grunnskoledrift, men det er like vel viktig å anerkjenne at det er lagt ned en formidabel innsats for å sikre disse målene på best mulig måte. Vedvarende høyt fravær går ut over læringsutbytte faglig og sosialt. Den kommunale veilederen for bekymringsfullt nærvær og fravær er et viktig dokument for å sikre at det blir arbeidet systematisk og godt for slik sikre at alle elever hører til i et meningsfylt fellesskap på skolen. Læring i fellesskapet er nøkkelen for å sikre at

verdiene våre oppleves av elevene i praksis. Respekt er en forutsetning for inkludering, mens trygghet er en forutsetning for mestring. Verdiene må holdes høyt oppe på agendaen også fremover for å sikre at vi arbeider i tråd med de nasjonale sektormålene i møte med elever hver dag.

Språk og strategier er grunnlaget for læring faglig og sosialt. Grunnskolen har involvert voksenopplæringen, barnehagen, helsestasjonen og kultur i å revidere grunnskolens leseplan om til en kommunal språkplan i et 0-24 perspektiv. Revideringen har involvert hele grunnskolen og det er gjennomført læringsaksjoner der alle lærere har deltatt.

BTI er et satsingsområde. Grunnskole er representert i tverrsektoriell ledergruppe og i arbeidsgruppa. Kommunen har innført handlingsveilederen for bedre tverrfaglig innsats (BTI), men det krever arbeid over tid for å få dette i bruk på en helhetlig måte. Det er gjennomført supplerende opplæring i stafettlogg og handlingsveilederen.

Det er også et tverrfaglig samarbeid i den statlige satsingen Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende opplæring. Det er bred involveringen og deltakelse fra voksenopplæring, barnehage, PPT, grunnskole og barn og familie. Vi er i en fase der målet er å komme frem til tiltak som gjør at kvaliteten på den ordinære opplæringen blir så god at behovet for spesialundervisning reduseres systematisk over tid, samtidig som skolen blir i stand til å bidra til at oppvekstreformen kan realiseres på en god måte. Det er også verdt å nevne det gode samarbeidet mellom aktivitetstaktene og grunnskolen. Det tverrfaglige arbeidet har kommet et stykke på vei, men det er et stort behov for å fortsette dette arbeidet slik at innbyggernes opplevelse av de kommunale tjenestene blir slik vi ønsker.

6.5.2 Måloppnåelse

Etter flere år med positiv utvikling, viser nå nøkkeltallene i årsrapporten for 2024 en negativ utvikling. Dette er en generell trend i sektoren. Økonomisk har elevtallsnedgangen over flere år hatt en negativ effekt, selv om den ekstraordinære flyktningssituasjonen ga en kortsiktig bedring i 2023. Ved skolestart høsten 2024 var det 448 elever på Vestre Toten ungdomsskole, mens det var 928 elever på barneskolene. Totalt 1376 elever ga en nedgang i elevtallet på 22 elever fra året før. Dette gir oss à 135 000,- x 22 mindre på ramma per elev. Andelen elever som får individuelt tilrettelagt opplæring (ITO), tidligere spesialundervisning, økes stadig. Dette fører til økt bruk av ressurser på ITO. Målet er at dette behovet reduseres og at flere elever skal få et likeverdig læringsutbytte i ordinær undervisning. For å nå fremtidige mål må grunnskolen enten få bedre kommuneøkonomi, prioritere på bekostning av andre tjenester, eller endre barneskolestrukturen.

Gjennomsnittlig grunnskolepoeng måler elevenes prestasjoner ved utgangen av 10. trinn. Avgangselevne våren 2023 hadde lavere resultater enn de to foregående årene. Dette var forventet, da elevene ikke gjennomførte eksamen i 2021 og 2022, og eksamensresultatene er tradisjonelt lavere enn standpunkt. Tallene for 2024 er de samme. Vi ligger likt med kommunegruppe 7 og lavere enn landet. Økonomisk ga 2024 en liten nedgang i andelen kommunen bruker på grunnskole, og vi ligger fortsatt under vår kommunegruppe til tross for en dyr barneskolestruktur og høy andel elever med spesialundervisning. Dette betyr at vi bruker relativt mindre ressurser på ordinært tilbud og tidlig innsats.

Nøkkeltall 10 år	Mål 2023-2024	2021	2022	2023	2024	Kostra-gruppe 7	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Årstimer til spesialundervisning per elev med spesialundervisning (antall)		94,5	107,2	105,7	133,0	134,5	151,0	↗ 115,3
Elever i kommunale og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent)	↘	10,1	9,7	9,7	9,1	7,9	8,0	↗ 9,5
Gruppestørrelse (antall)	↗	13,9	14,1	15,3	15,6	16,1	15,6	↗ 15,0
Gjennomsnittlig grunnskolepoeng (antall)	↗	43,0	43,4	41,6	41,6	41,5	42	↘ 42,2
Netto driftsutgifter grunnskolesektor, i prosent av samlede netto driftsutgifter (prosent)	↘	24,4	22,9	23,3	22,7	24,1	22,6	↗ 23,0
Netto driftsutgifter til grunnskolesektor, per innbygger 6-15 år (kr)	↘	144 725	156 228	162 646	163 275	151 175	153 992	↘ 160 716

6.5.3 Endring drift

Driftsåret har vært preget av stram økonomisk styring, med utfordringer knyttet til høyt fravær. Det er behov for stor innsats på sosial kompetanse og skolemiljø for å sikre at alle elever får en hensiktsmessig elevrolle i forhold til læring og trivsel. Dette er en nasjonal trend som må møtes systematisk for å oppfylle elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø.

Endringer i SFO:

SFO har fått nasjonal rammeplan, moderasjonsordning og gratis kjernetid for 1.-3. trinn. Gratis SFO for elever på 5.-7. trinn med særskilte behov.

Høsten 2024 innførte vi en ny prøveordning i SFO for å imøtekomme moderasjonsordning og kjernetid på en bedre måte. Kommunen er kompensert for denne perioden.

Digitalisering:

Skolene har behov for at det blir satt av midler til programvarer og utstyr for integrert bruk av IKT i undervisningen. Økt digitalisering medfører investeringsbehov og økte driftskostnader.

Skolene har valgt PC fremfor nettbrett, og læremidler kjøpes gjennom kommunale avtaler. Vestre Toten ungdomsskole er langt fremme i pedagogisk bruk av IKT, og elever er godt rustet for videregående opplæring.

Vi har også satset på KI og jobber sammen med Gjøvik og Vitensenteret for å øke kompetansen vår innenfor feltet.

6.5.4 Regnskapsresultat

Grunnskolen gikk inn i 2024 med en reduksjon i driftsrammene på 10 millioner fra året før. To millioner ble tatt ut ved at det ikke ble organisert skolesvømming i 2024. Resten ble dekket inn gjennom året i form av vakanser, nedbemanning i hele tjenesten (det meste i form av reduksjon i timetallet til skolene) og reduksjon driftspotter. Grunnskolen landet til slutt på et negativt resultat i 2024 på 282 000.

Til tross for høyt sykefravær, har økonomien blitt stadig forbedret gjennom året. Besparelser knyttet til fravær har vært vesentlige, og økonomien i SFO er også forbedret.

Område 41 Grunnskole	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	231 219	228 430	221 355	-7 075
Sum inntekter	-28 163	-30 874	-24 081	6 793
Netto driftsresultat	203 056	197 556	197 274	-282

6.6 Kultur og fritid

6.5.1 Status for året som gikk

Fyrverkeriet kultur har holdt et høyt aktivitetsnivå i 2024. Likevel er tjenestene preget av budsjettkutt over tid, og at vi har mange tjenester (og dermed stillinger) som finansieres av ulike støtteordninger. Dette medfører lite forutsigbarhet for brukerne av tjenestene og ustabile arbeidsforhold for ansatte som går på korttidskontrakter over lengre tid. Det er vanskelig å holde på stabil og kompetent arbeidskraft i tjenester som rammes av dette, som for eksempel Juniorklubb, som det nå er godt dokumentert behov for, og som bør inn i fast drift.

Kommunens mål om mest mulig tjenesteyting nederst i innsatstrappa er fortsatt et hovedfokus i alle avdelinger. Samtidig er vi kommunens fagavdeling for kunst, kultur og idrett/fysisk aktivitet, og er kommunens kontaktpunkt ut mot alle aktører innen dette feltet, både profesjonelle og amatører, inkludert utstrakt kontakt med frivilligheten.

I Fyrverkeriet kultur driftes et stort antall publikumstjenester i fem hus – våre tjenester pågår i store deler av døgnet, og utgjør en stor innholdsmessig og faglig bredde.

Nøkkeltall	Mål 2023-2024	2021 Utgangs-år	2022	2023	2024	Kostra-gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Netto driftsutg. Kultur %	↗	3.1	3.2	3.1	2,9	3,4	4,0	↘, 3,1
Netto driftsutg. Idrett %	↗	1.1	1.0	0.9	0,9	1,3	1,4	↘, 1,1
Driftsutgifter folkebib. Pr.innb.	↗	326	325	361	317	317	342	↘, 326
Netto driftsutg. barn/unge %	↗	0.8	0.8	1.0	0,9	0,8	0,8	↗, 0,8
Barn 6-15 år i kultursk. %	↗	10,8	10,7	11,0	10,5	13,5	13,1	↘, 10,8

Resultatene gjenspeiler at alle avdelinger jobber målrettet med å være en ressurs nederst i Innsatstrappa, ved å invitere til aktivitet og inkludering. Imidlertid kan disse satsingene også gi utilsiktede «blindsoner» i rapportering og statistikk, da de ulike driftsenhetene går ut over sitt tradisjonelle mandat og hva som måles hos for eksempel KOSTRA og Ungdata. Eksempler er Kulturskole som måles på aldersgruppa 6-15 år, men som hos oss yter tjenester både til småbarn og eldre, og til innbyggere som ikke er elever. Lavterskel aktivitet uten medlemskap, kjøp av billetter eller lignende måles sjelden i offisiell statistikk, både i idrettssammenheng og ellers.

Allmenkulturavdelingen er kommunens kontaktpunkt, saksbehandlere og fasilitatorer mot hele kultur-, fritids- og frivilligfeltet. Det legges hovedvekt på lavterskel deltagelse og inkludering for alle barn, unge og innbyggere i alle aldersgrupper.

Aktivitetsdagene «Mitt Vestre Toten» ble lansert og arrangert for første gang i september. 1500 innbyggere deltok. Dette er dager der fritidstilbydere presenterer seg for Vestre Toten kommunes innbyggere, og inviterer til aktivitet. Både kommunale, frivillige og andre aktører deltar. Allemedløpet arrangeres i sammenheng med dette, og det rettes fokus mot Vestre Toten aktivitetsfond. Frivilligsentralen er arrangementsansvarlig sammen med kommunes ressurser, og dagene fungerer også som en ny variant av «Frivilligdagen».

En annen stor nyvinning av året er etablering av Raufoss Industrihistoriske samlinger med fast finansiering over statsbudsjettet og dermed som en del av det konsoliderte Mjøsmuseet.

Temaplan for idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv ble ferdigstilt i 2024. Det har vært stor aktivitet og mye utleie i idrettshallene. En kan trygt fastslå at flere aktivitetsflater genererer mer aktivitet. Utleieinntekter for begge idrettshallene var på over 500 000 kroner i 2024. Det har vært stor aktivitet på Vestre Toten skøytebane. Den har hatt anslagsvis 5000 besøk i løpet av året. Driften av selve banen gjøres på dugnad av vaktmester på Vestre Toten ungdomsskole og søkte prosjektmidler. Ungdom har blitt rekruttert til å bistå i vedlikeholdet av banen gjennom vinteren.

Aktivitetskontaktene har opprettholdt et høyt aktivitetsnivå med bred kontaktflate til øvrige fritidstilbydere og godt besøkte ferietilbud. Samtlige skoleferier har hatt tilbud om åpne, gratis ferieaktiviteter for barn, unge og familier. Samlet besøkstall på disse i 2024 er ca. 5 400. Flere av tilbudene finansieres av eksterne søknadsbaserte midler: Juniorklubb, Kafé for unge voksne og ferieaktivitetstilbud. Dette gir en vedvarende usikkerhet med hensyn til videre planlegging.

Fyrverkeriet Ungdomshus har i 2024 hatt 3 åpne tilbud i aldersgruppa 10 – 24 år. Juniorklubb for 5.-7.trinn, Ungdomshus for alder 13-18 år og Kafe for unge voksne for alderen 16-24 år. Besøkstall holder seg relativt stabile på Juniorklubb og Ungdomshus, mens Kafe for unge voksne har litt nedgang i besøk. Totalbesøk for de tre tilbudene samlet i 2024 ca. 12000.

Kulturskolen yter kunst- og kulturfaglige tilbud til hele befolkningen. I 2024 har vi hatt ca. 50 små og store konserter/forestillinger/verksteder for barn og unge, 80 allsangkonserter i eldreomsorgen, 35 sangstunder for 0-2 år, organisert 4 allsang-kvelder for alle kommunens innbyggere, etablert Musikk- lek i SFO på skolene og har organisert og hatt hovedansvaret for flere lokale DKS produksjoner. I tillegg til ordinær ukentlig undervisning i kunstfag, har vi hatt opplegg for ca. 1 100 barn- og unge, ca. 100 eldre, og ca. 50 babyer med deres foresatte

Flere Farger «holdes varmt» og det er et interkommunalt ønske om å få dette tilbake, gjerne i regi av kulturskolene.

Fyrverkeriet bibliotek og kulturhus hadde omlag 48 000 besøkende i 2024. Kulturhuset hadde stengt høsten 2024, derfor er totalbesøket lavere enn et ordinært år. En av årets store begivenheter var å kunne åpne den nye Salongscena 8. februar. Den nye scena fikk også et nytt fritidstilbud for ungdom knyttet til seg; Unge Teknikere. Til glede for både innbyggere og ansatte, kom oppgradert ventilasjonsanlegg i drift på bygget.

Biblioteket videreførte satsinger på leselyst som Bokambassadører og Lesepiloter for barn. Gjennom prosjektet «Sammen om lesing» ble prioriteringen av aktiviteter som fremmer leselyst utvidet til ungdomstrinnet og videregående. Nytt av året var også Bibliotekstolpejakten, en del av den nasjonale stolpejakten. Den ble en stor suksess med nesten 4000 brukere.

Frivilligsentralen er nært knyttet til kulturavdelingen og budsjettet hos oss, men er egen virksomhet og leverer egen årsrapport.

6.5.2 Endring drift

Omorganisering av ungdomstjenestene har gitt stabil og god tjenesteyting, blant annet ved at forsvarlig bemanning i ungdomshusets åpningstid prioriteres. Dette på grunn av sterk økning i besøk!

Kulturskolen har redusert pianoundervisning etter kutt av en 40% stilling fra august 2024. Dette er delvis løst ved mer gruppeundervisning, men ventelister er likevel lengre enn før.

Biblioteket og ungdomshuset har i perioder hatt redusert åpningstid og stengt på kort varsel, på grunn av budsjettkutt i vikarbudsjett.

Arrangementsstøtte har det ikke vært rom for, lag/foreninger og andre arrangører har fått avslag på alle søknader.

Det ble gjort en gjennomgang av lysløypebehovet fremover, som medfører stenging av lysløyper som ikke knyttes til stadion/barneskirenn.

Støttekontaktvirksomheten er i endring i retning mer gruppevirksomhet, men budsjettet gikk i underskudd.

6.5.3 Regnskapsresultat

Alle driftsenheter har hatt stram budsjettstyring. Dette betyr blant annet redusert inntak av vikar, med stenging av ungdomshus/bibliotek og reduserte tjenester som konsekvens. Et forholdsvis stort planlagt sykefravær bidro til et resultat på 588.000 kr.

Område 61 Kultur	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	34 605	32 298	28 576	-3 722
Sum inntekter	-8 756	-7 712	-3 401	4 311
Netto driftsresultat	25 849	24 587	25 175	588

6.7 Voksenopplæringen

Voksenopplæring er opplæringstilbud tilpasset voksne. Voksne deltar i slike opplæringstilbud for å få yrkeskompetanse, for å skaffe seg et grunnlag for mer utdanning eller for å få en rikere fritid. Lovene som regulerer voksenopplæringen, er opplæringsloven og integreringsloven.

I tillegg har vi ansvar for kommunens lærlingordning.

6.7.2 Status for året som gikk

FOV – forberedende opplæring for voksne

Nye læreplaner ble innført høsten 2024, voksenopplæringen i Vestre Toten har vært med i utprøving av forsøksplanene siden høsten 2019.

FOV krever noe mer ressurser enn ordinær norskopplæring, men ser ut til å gi gode resultater.

Målgruppen er voksne som har rett etter opplæringsloven og/eller integreringsloven). I tillegg omfattes opplæringstiltak i regi av Nav.

Individuelt tilrettelagt opplæring

Ny opplæringslov bruker begrepet individuelt tilrettelagt opplæring (tidligere spesialundervisning). Deltakerne får opplæring etter opplæringslovens § 18. Antall deltakere har gått noe ned, i underkant av 10 stk inneværende år. Enkelte av disse mottar også eneundervisning.

Norskavdeling

Norskavdelingen er vår største avdeling, i hovedsak på grunn flyktninger fra Ukraina. De siste årene har lovverket for denne gruppen blitt endret flere ganger. En av de viktigste endringene som påvirker voksenopplæringen størst, er kombinasjon av norskopplæring og arbeidspraksis. Dette krever et godt samarbeid mellom oss, Nav og arbeidsgivere.

Opplæringskontor

Vestre Toten kommune sitt opplæringskontor for lærlinger ligger til voksenopplæringen. Opplæringskontoret sin funksjon er å administrere og kvalitetssikre opplæringen til lærlingene. Til sammen har vi hatt 25 lærlingkontrakter fordelt på 1. års, 2. års og 3. års lærlinger.

I 2024 har vi hatt disse lærefagene: barne- og ungdomsfagarbeider, helsefagarbeider, institusjonskokk, IKT og byggdrifter.

Realkompetansevurdering

Å bli realkompetansevurdert kan være aktuelt for voksne fra utlandet som vil ta grunnskoleopplæring, og som ikke kan dokumentere å ha tilstrekkelig opplæring fra hjemlandet. Det kan også være aktuelt for voksne med rett til grunnskoleopplæring som ønsker å dokumentere kompetansen sin overfor en arbeidsgiver.

I løpet av året har vi realkompetansevurdert et fåtall personer. Allikevel utfordrer dette arbeidet oss på både tid og gjennomføring og vi samarbeider med Karrieresenteret i enkelte saker.

Samarbeid med helsetjenesten

I samarbeid med helsetjenesten tilbyr vi foreldreveiledning til de deltakerne som har rett på dette.

Samarbeid med frivilligheten

Vi har en fast leksevern-ordning der frivillige hjelper flyktninger med skolearbeid etter undervisning, to ganger i uken. I tillegg jobber vi tett sammen med flere, blant annet ved å bistå ulike initiativ rettet mot våre elevgrupper.

Helhetlig innsatstrapp

Voksenopplæringen er en del av satsningen med utarbeidelse av helhetlig innsatstrapp og ser store fordeler ved et enda tetter samarbeid mellom tjenesteområdene.

Språklab

Prosjekt i samarbeid med blant andre flyktningtjenesten, ISIFLO og læringsfabrikken. IMDI har bevilget midler og er en kursrekke der praksis og språkopplæring foregår samtidig, tett knyttet til industrien i Industriparken.

DEKOV

Desentralisert kompetanseutvikling i voksenopplæringen er et samarbeid mellom fylkeskommunen, Høgskolen i Innlandet og voksenopplæringene i fylket. Gjennom ulike nettverk jobbes det med kompetanseheving innenfor de mest aktuelle fagområdene.

Kontinuerlig forbedring

Forbedringsarbeidet i voksenopplæringen er under utvikling og jobber målrettet med våre avdelings- og overordnede mål.

Kompetanseplan

Tjenestens kompetanseplan er et viktig styringsverktøy innenfor planlegging og utvikling.

Prøver og eksamener

Voksenopplæringen har ansvar for planlegging, gjennomføring og etterarbeid med flere typer prøver og eksamener. Per i dag tilbyr vi statsborgerprøven og prøve i 75 timers samfunnskunnskap to ganger per år. Prøve i norsk og samfunnskunnskap fire ganger per år. I tillegg kommer eksamen i FOV som gjennomføres på slutten av vårsemesteret.

6.7.3 Måloppnåelse

Nøkkeltall 10 år	Mål 2023-2024	2021	2022	2023	2024	Kostra-gruppe 8	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Netto driftsutgifter til grunnskoleopplæring for voksne, per innbygger	↘	582,6	525,2	629,7	492	774,1	387,1	↘ 548,96
Netto driftsutgifter til voksenopplæring i prosent av samlede netto driftsutgifter)	↘	0,9	0,7	0,9	0,7	0,9	0,5	↘ 0,8

6.7.4 Endring drift

Bosetting av flyktninger

Krigen i Ukraina har ført til et større press på våre tjenester. I underkant av halvparten av flyktningene kommunen bosetter har rett på undervisning i voksenopplæringen. Hovedsakelig ukrainske flyktninger på norskopplæring, men vi har også personer fra andre nasjoner med samme behov for opplæring. Nav v/flyktningtjenesten har ansvaret for bosetting etc., voksenopplæringen har ansvar for undervisningen.

Etablering av interkommunal voksenopplæring og flyktningtjeneste

Etablering av interkommunale voksenopplæring og flyktningtjeneste i Gjøvik, Østre Toten og Vestre Toten kommuner. Saken er jobbet med over flere år, og i 2023 ble det gjort vedtak i alle tre kommuner at dette skulle det jobbes videre med å realisere planene. Vestre Toten ble samtidig pekt på som vertskommune og arbeidet har vært organisert gjennom styringsgruppe (kommunedirektørene i de tre kommunene), samt en prosjektgruppe bestående av to ledere fra hver kommune. Saken har blitt noe utsatt, men framdriftsplanen er fulgt i all hovedsak. Vertskommuneavtalen ble ferdigstilt mot slutten av året og ekstern konsulent er leid inn for utarbeidelse av skisser til tilbygg på Sagatunet.

6.7.5 Regnskapsresultat

Overskuddet skyldes hovedsakelig høyere tilskudd for norskopplæring enn forventet. I tillegg har vi holdt driftskostnadene på et minimum og redusert vikarbruk over en lengre periode. På tjeneste 1807 har det vært reduserte lønnskostnader på grunn av flere lærlinger som har sluttet tidligere enn forventet.

Område 97 Voksenopplæringen	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	21 705	21 370	20 826	-544
Sum inntekter	-7 118	-8 136	-6 112	2 024
Netto driftsresultat	14 587	13 234	14 714	1 480

7. Velferd, helse og omsorg

7.1 Fellesomtale

2024 har vært et utfordrende år med nye oppgaver, endringsarbeid og en krevende bemanningssituasjon. Føringene med at flere skal få behandling og oppfølging der de bor har endret tjenestebildet og brukerbehovene. Mange har mer sammensatte helseutfordringer og tjenestebehov enn tidligere. Den kommunale tjenesten blir utfordret på fagkompetanse, personalressurser og også bygningsmessige forhold.

For velferdstjenestene har 2024 vært et svært krevende år. Bosetting av et høyt antall flyktninger, dyrtid og økning av AAP-mottakere har ført til at tjenesteleveransene har vært sterkt presset på kapasitet.

Arbeidsmarkedet har vært preget av et behov for tilgang til arbeidskraft, og det har blitt formidlet et høyt antall personer til arbeidsgivere i vår kommune. Imidlertid er det relativt stor avstand mellom kompetansekravene til det etterspurte behovet og den kompetansen våre kandidater med nedsatt arbeidsevne og nybosatte har.

7.2 Har vi nådd målene vi satte oss?

Helse og omsorg har delvis nådd mål for året som har gått. Mange av målene er langsiktig og med omstilling og utvikling over tid. Tverrsektorielt samarbeid er sentralt for å møte utfordringene og det er jobbet med dette både gjennom helhetlig innsatstrapp og tverrsektorielt arbeid 0-24.

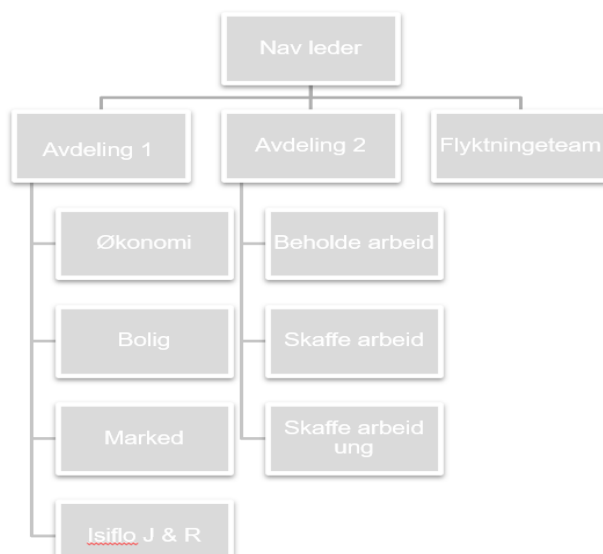
Målene innenfor velferdstjenestene er delvis oppnådd. Supplering av et stort antall flyktninger med økonomisk sosialhjelp til både kort – og langtidsmottakere fortsetter å øke utover det som er ønskelig. Overgang til arbeid er heller ikke på målsatt nivå for samme gruppe.

7.3 NAV

7.3.1 Status for året som gikk

Organisasjon: Kommunale og statlige tjenester.

Organisasjonskart



Ved utgangen av året var det 31 faste kommunale stillinger (inkludert 4,5 ved ISIFLO jobb- og rekrutteringssenter) og 10,5 statlige stillinger. Organiseringen er som tidligere; det er ikke noe skille når det gjelder medarbeidernes ansettelsesforhold og tjenesteyting i statlige og kommunale tjenester. Det er innbyggernes behov som er i fokus. Disse behovene vil variere for den enkelte over tid, og det er derfor viktig at samarbeidet mellom veileder og bruker preges av mest mulig kontinuitet.

Kommunale tjenester: Økonomisk sosialhjelp, kvalifiseringsprogram (KVP), koordinering av flyktningarbeid, jobb- og rekrutteringssenter, boligsosialt arbeid og boligjenester (Husbank, bostøtte, kommunale boliger).

Status:

2024 har vært et krevende år. Utviklingen fra 2023 har fortsatt inn i 2024, med tilstrømning av flyktninger, dyrtid i samfunnet og en økning i AAP-mottakere, noe som har påvirket alle våre tjenester.

Bosetting:

I løpet av året har 100 personer blitt bosatt. En bosetting av denne størrelsesorden, og med det tempoet det medfører, har krevd omfattende koordinering mellom tjenesteområdene innen oppvekst- og velferdssektoren, samt innen kontorets tjenester.

Det høye antallet personer som har blitt bosatt de tre siste årene har ført til at det i perioder har vært svært krevende for flyktningetjenesten. En konsekvens av omfanget er at tjenesten i hovedsak kun har hatt kapasitet til bosettingen, mens den ordinære, tette oppfølgingen og veiledningen etter bosettingen har blitt redusert. Imidlertid må det fremheves at det har vært et meget godt tverrsektorielt koordinert samarbeid med de øvrige tjenesteområdene om bosettingen.

Økonomiteamet har saksbehandlet vedtak om introduksjonsstønad og supplerings ved bruk av økonomisk sosialhjelp, slik at flyktningene har hatt økonomisk forutsigbarhet. På grunn av dyrtiden er det en kraftig økning i behovet for supplerings av økonomisk sosialhjelp til flyktningene. I «normaltider» suppleres det ca. 5 til 10 flyktninger i måneden med botid opp til fem år. I 2024 har dette antallet steget til ca. 50 til 60 flyktninger i måneden.

Sosiale tjenester

Dyrtiden som samfunnet har stått overfor de siste årene har ført til en økning i antall samtaler som involverer økonomisk råd, veiledning og gjeldsrådgivning. Det har imidlertid ikke vært noen særlig økning fra 2023 til 2024, så nivået har flatet ut gjennom året. Samtidig kan det nevnes at kompleksiteten i sakene har blitt mer krevende.

Antall søknader og personer som mottar sosiale tjenester har økt kraftig de tre siste årene, og denne økningen er i hovedsak relatert til de nyankomne flyktningene, som enten har økonomisk sosialhjelp som primærinntekt eller må suppleres. Ser vi bort fra andelen flyktninger, er ikke behovet for økonomisk sosialhjelp i særlig grad endret. I 2024 er det saksbehandlet i overkant av 6000 ytelser, hvorav ca. 2500 ytelser er til flyktninger med en botid på opptil fem år. 44 % av utbetalingene – ca. 11,5 millioner av 26 millioner – er utbetalt til denne gruppen.

Økonomiteamet har i løpet av året fått ekstra ressurser for å håndtere den store saksmengden.

Boligtjenester

Bruken av startlån (57 innvilgelser) fortsetter å være et kraftfullt boligsosialt virkemiddel for barnefamilier, for å unngå fremtidig utenforskap og bryte sosial arv. Samtidig er antallet søknader noe redusert, og andelen avslag har økt sammenlignet med tidligere år. Dyrtiden har ført til at færre har et økonomisk grunnlag for at et slikt lån kan innvilges. Siden kommunen heller ikke har tilskudd i 2024, er også det med til å bidra til at flere som kunne fått lån med tillegg av tilskudd, har fått avslag. Dette gir utslag på blant annet boligsosialmonitoren, hvor vi ser at utviklingen de siste årene, med en reduksjon

av antall barnefamilier med lavinntekt som leier og bor trangt, nå er stagnert. Samtidig er vi den kommunen i Gjøvikregionen med lavest andel av denne gruppen.

I løpet av året har fire familier fått innvilget startlån for å flytte fra kommunale boliger til egne, privat eide hjem.

Arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet var i 2024 preget av relativt høy aktivitet og lav ledighet gjennom hele året. Kontoret har registrert et høyt antall formidlinger til kommunens bedrifter og næringer. Til tross for at flere næringer opplyser i media og i undersøkelser om mangel på kompetanse og arbeidskraft, er det fortsatt behov for at flere bedrifter rekrutterer fra Nav.

Dreiningen fra «arbeid først» til «varig tilknytning» fortsetter, og virkemiddelbruken, hvor opplæringstiltak og midlertidig lønnstilskudd prioriteres for å kvalifisere og bidra til overgang til arbeid for våre brukere, benyttes aktivt. Det fremtidige behovet til lokalt næringsliv er innen utdanning av helsepersonell og fagbrev i industrien. Aktiviteter for å kvalifisere gjennom «Menn i helse» og fagbrev i industrien (CNC-prosjektet) er i drift, og det er i løpet av året startet et samarbeid om rekruttering og opplæring av «miljøverter» til kommunens helse- og omsorgstjenester.

Avtalen om et strategisk samarbeid med Kongsberg Automotive er videreført. Det innebærer at NAV har en samkjøring av sine tjenester gjennom en ressursgruppe på tvers av kommunegrenser og fylkets tjenester, ved oppfølging av KA. Samtidig forplikter KA seg til å inkludere arbeidskraft fra reserven.

På grunn av et relativt godt arbeidsmarked, en god koordinering i bruken av kommunale og statlige tiltak, samt god oppfølging av våre brukere, har kontoret en meget god måloppnåelse på statlige målekortindikatorer som gjelder antall formidlinger i løpet av året.

Utviklingsaktiviteter

Til tross for et høyt oppgave- og aktivitetsnivå i ordinær drift, er tjenesteområdet involvert i en rekke utviklingsaktiviteter.

Miljøvert

Det er jobbet med konseptutvikling mellom Helse og omsorg og NAV, med mål om å rekruttere kandidater fra NAVs porteføljer til omsorgsyrtet, hvor de kan utføre oppgaver som frigjør sykepleierkapasitet. Kandidatene blir tett fulgt opp under rekrutteringen, opplæringsperioden og i arbeidsforholdet. Intervjuer av kandidatene ble gjennomført i slutten av året med mål om oppstart i begynnelsen av 2025.

Trygg havn

Statsforvalteren har bevilget midler til et prosjekt med mål om å følge opp noen barnefamilier hvor hovedinntekten er økonomisk sosialhjelp, med ambisjon om å forebygge fremtidig utenforskap for barna og få foreldrene over i aktivitet og arbeid. Prosjektmedarbeideren begynte etter sommerferien, men på grunn av langtidsfravær ble det kun kartlagt aktuelle deltakere før prosjektet ble midlertidig stanset. Prosjektet planlegges gjenopptatt i 2025.

Startlån til nyetablerte

Husbanken har et prosjekt vedrørende bruk av startlån til førstegangsetablerere som ikke får lån i ordinær bank. Vår kommune har søkt og blitt bevilget midler til dette formålet, og det planlegges å benytte midlene som et boligsosialt virkemiddel i 2025.

Ungdomsgarantien

Kontoret har lenge hatt et eget ungdomsteam med en arbeidsmetodikk og ressurser som i all hovedsak imøtekommer føringene i ungdomsgarantien. En av veilederne i ungdomsteamet er definert

som ungdomskoordinator. Hen har redusert portefølje, følger opp aldersgruppen 16 -18 år og ungdom som trenger mye hjelp med overgangen til utdanning eller arbeid. Denne følger også opp tjenesten «nav i skole».

Helhetlig innsatstrapp

Kontoret har deltatt på kommunens prosess om utviklingen av helhetlig innsatstrapp, og har en ambisjon om å få synliggjort våre tjenester i et tverrsektorielt perspektiv der.

Samhandling med industrien

Grunnkurs industri

Nammo har sagt seg villig til å bidra med økonomisk finansiering til læringsfabrikken for kursgjennomføring for deltakere ved Isiflo J & R. Grunnkurset i industri blir et samarbeid mellom læringsfabrikken, Isiflo J & R og en rekke bedrifter i industriparken, som skal bidra med innhold og aktiviteter til kurset. Det er en kurspakke på 10 enkeltdager, som vil gjøre deltakerne bedre rustet til å møte innhold og krav i arbeidshverdagen i industrien. Oppstart for første kurs er planlagt i mars 2025.

Språklab

IMDI har bevilget midler til et prosjekt hvor målet er å gi flyktninger en utvidet industriell språkforståelse. Det er et samarbeid mellom læringsfabrikken, voksenopplæringen, flyktningetjenesten, Isiflo J & R og NAV. Kursets innhold har vært basert på tre dager med opplæring i industrielt språk, avsluttet med dag fire på Leanlab i læringsfabrikken. Det er gjennomført fire kurs med til sammen 42 deltakere i løpet av andre halvår. 28 % av deltakerne har fått jobb etter kursgjennomføring.

Fagbrev industri (CNC-prosjektet)

Dette er et samarbeid mellom opplæringskontoret, læringsfabrikken, Isiflo J & R, lokale bedrifter og NAV. Ti nye personer (kull 2) ble rekruttert fra NAVs portefølje og begynte sitt utdanningsløp til fagbrev i industrien i starten av året. Deltakere i kull 1 har begynt å avlegge sine fagbrev eksamener, og planlegging av kull 3 er i gang.

7.3.2 Måloppnåelse

Kostra tall

Nøkkeltall 10 år	Mål 2022-2023	2021 Utgangsår2022	2023	2024	Kostra gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021		
Flyktninger i arbeid eller utdanning etter endt intro-program (Andel).	↗ 65	65	67	75	60	Ikke kostratall	Ikke kostratall	↘	67
Sosialhjelpsmottakere med sosialhjelp i 6 måneder eller mer(antall)	↘110	84	91	127	142	*	*	↗	120
Antall sosialhjelpsmottakere 18-24 år(antall)	↘95	79	93	86	93	*	*	↗	90
Antall boliger godkjent av kommunen for finansiering med startlån, per 1000 innbygger (antall)	↗ 3,5	4,3	5,0	4,2	2,9	1,4	1,5	□ ↘	4
Kommunalt disponerte boliger pr. 1000 inggere (antall)	↘30	27	24	24	24	20	21	↘	24

Flyktning

Overgangen til arbeid etter fullført introduksjonsprogram er redusert sammenlignet med tidligere år. Sett i sammenheng med det ekstraordinært store antallet flyktninger som er mottatt de siste årene, samt tilgjengeligheten av stillinger med kompetansekrav som ikke begrenses av krav vedrørende språk, er dette et bra resultat sammenlignet med landet ellers. Det er heller ingen som har avsluttet introduksjonsprogrammet til ledighet. De som ikke har hatt overgang til jobb, har gått videre med arbeidspraksis eller språkopplæring, og mottar kommunale eller statlige ytelser.

Navs virkemidler og ressurser benyttes tidlig i flyktningenes introduksjonsprogram, og flere av overgangene til arbeid og aktivitet er i kombinasjon med bruk av Navs tiltaksmidler. 14 % av deltakerne har reist hjem i løpet av året, noe som er med på å trekke resultatet «ned».

Sosialhjelp

Økningen i antall og andel mottakere av sosialhjelp fortsetter. Det er registrert en økning i både kort- og langtidsmottakere, samt i antall mottakere opp til 24 år. Mottaket av et stort antall flyktninger i løpet av de siste årene er årsaken til denne endringen. De nyankomne mottar sosialhjelp gjennom etableringspakken, i påvente av oppstart i introduksjonsordningen, som et supplement til introduksjonsordningen og som hovedinntekt for de som ikke kan begynne på introduksjonsordningen.

KVP og kommunale sysselsettingspenger inngår også i denne beregningen. Det er flere som begynner på en pålagt aktivitet (Isiflo jobb- og rekrutteringssenter eller Jobbhus Gjøvik) og kommer tidlig ut i arbeid, eller får overgang til statlige ytelser.

Kvalifiseringsprogrammet

Det var 14 personer som avsluttet programmet i løpet av året. 5 gikk over i arbeid, 3 flyttet ut av kommunen, 2 gikk over i utdanning, og 4 gikk over på andre statlige tiltak/ytelser.

Bolig

På grunn av dyrtiden og økte renter er bruken av startlån noe redusert sammenlignet med årene før. Dette skyldes at færre kommer innenfor kriteriene for innvilgelser, men bruken av starthjelp er fortsatt et tydelig og effektivt boligsosialt virkemiddel. Dette bidrar også til å redusere bruken av kommunale boliger.

Nærvær 2024

Nærvær			Fordeling		
Rapport per 31.12.24	Mål	Totalt	Egenmeldt	Sykemeldt 1-16 dager	Sykemeldt >=17 dager
Fraværsdager		705	94	35	576
Nærvær %	93,5	91,2	98,2	99,5	93,5
Nærvær % i fjor	93,5	86,4	98,9	98,6	88,8

Det samlede nærværet er under målsetningen, samtidig er det en tydelig forbedring sammenlignet med 2023. Kontoret har hatt lavt korttidsfravær og et høyt langtidsfravær. Det er flere personer som har hatt/har helseutfordringer som har ført til langtidsfraværet.

7.3.3 Endring drift

Pågående utredning om flytting av voksenopplæringen og flyktningetjenesten inn i en interkommunal organisering har pågått gjennom 2024.

7.3.4 Regnskapsresultat

Resultatet endte med et overforbruk på ca. 4,5 mill. kroner. Overforbruket er i hovedsak relatert til økonomisk sosialhjelp og til introduksjonslønn til flyktninger, hvor disse posten alene har et overforbruk på ca. 5,5 mill. Det betyr at det er innspart 1 mill. kroner på andre poster i budsjettet.

Budskapet har vært at det forventes stram økonomisk styring. Vakanser av kort varighet og deler av sykefraværet har ikke blitt dekket opp.

Område 65 NAV kommune	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	65 016	70 107	61 041	-9 066
Sum inntekter	-9 113	-9 883	-5 275	4 608
Netto driftsresultat	55 903	60 224	55 766	-4 458

7.4 Helse og omsorg

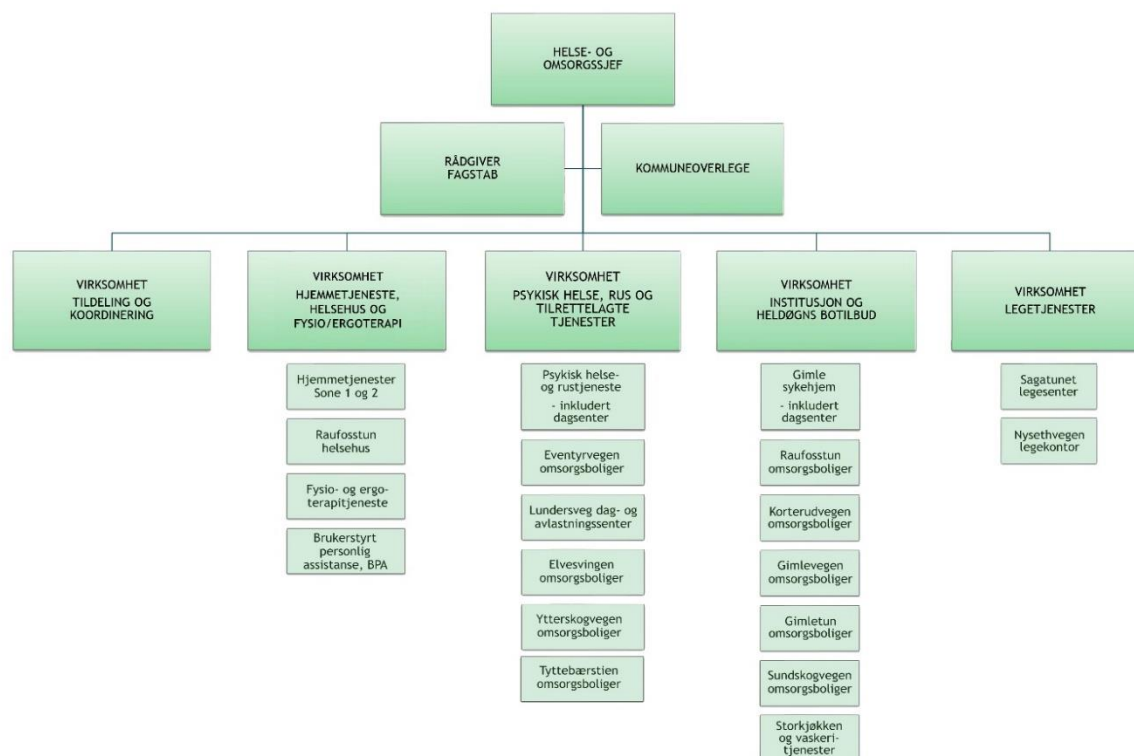
Kommunen er lovmessig forpliktet til å yte helse - og omsorgstjenester, og skal sørge for at personer som oppholder seg i kommunen tilbys nødvendige tjenester. Helse og omsorgstjenesten dekker hele livsløpet fra barn og unge til de eldste eldre.

Samfunnsutviklingen og reformer medfører at flere oppgaver skal utføres i kommunen, og kompleksiteten, kompetansekravene og forventningene til tjenestene øker. Samtidig er det mangel på tilgang til helsepersonell og stramme økonomiske rammer. Det forventes effektive tjenester med rett kvalitet, et faglig godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

Den daglige driften av helse- og omsorgstjenesten er krevende, og utfordrer også kapasitet og framdrift i omstillings- og utviklingsarbeid.

7.4.1 Status for året som gikk

Helse og omsorg har i 2024 hatt følgende organisering:



Området ledes av Helse - og omsorgssjef, 5 virksomhetsledere og 15 avdelingsledere. Det er 23 enheter og ca. 600 ansatte i tjenesten.

Utvikling i tjenestebehov og tilgang på helsepersonell

Legetjenesten sitt hovedsatsningsområde er å rekruttere og behold fastleger, jfr nasjonal fastlegekrise og plan for legetjenesten. I 2024 er det rekruttert inn 6 fastleger, 1 har sluttet, to hjemler har vikarleger. Kommunale legeoppgaver som sykehjemslege, skolelege, helsestasjonslege er det få eller ingen kvalifiserte søkere til. Kapasiteten i fastlegeordningen utfordres da antall listeplasser er lavt i forhold til innbyggertall. For å øke må det opprettes flere fastlegrehjemler, noe som også utfordrer bygningsmessige forhold.

Helsehuset med korttidsopphold har bra dekning med sykepleiere og lite turnover. Tilsatt ny avdelingsleder og fagkoordinator. Beleggsprosenten gjennomsnitt 70 % i 2024.

Fysio - og ergotjenesten er stillinger besatt og rekruttering gått greit, også for fysioterapeuter med driftsavtale.

Institusjon og heldøgns botilbud har hatt ledige stillinger for helsefagarbeidere og fått rekruttert til disse. Dekning av sykepleiere er noe lav i sykehjem langtidsopphold, og vurderer konvertering av stillinger. Innenfor eldre og andre med behov for heldøgns bemannede botilbud har det samlet vært uendret i tjenestebehov i 2024 sammenlignet med 2023.

Hjemmetjenesten har fortsatt vikarer fra vikarbyrå. Har rekruttert inn i helsefagarbeider og sykepleiere i ledige stillinger, men fortsatt mangel på grunn av turnover og ledige helsestillinger. Hjemmetjenesten har hatt en økning i tjenestebehov fra 2023 til 2024 med 4,8 %.

Tilrettelagte tjenester har særlig mangel på vernepleiere og ikke fått besatt ledige stillinger. Tilsatt to nye avdelingsledere. Tjenestebehovet har gått opp i enkelte avdelinger og ned i andre. Samlet er det en økning på 5,6 %. Dette er blant annet ressurskrevende tjenester som er tatt tilbake til drift i egen kommune.

Psykisk helse og rustjenesten har ubesatte stillinger, og det er utfordrende å få inn sykepleiere og vernepleiere. Det er en stor økning i tjenestebehov og tjenestens vedtakstimer har doblet seg, noe som skyldes ressurskrevende brukere. Antall henvisninger til psykisk helse og rus har økt med 16 % flere henvisninger i 2024 enn i 2023.

Søknad om helse og omsorgstjenester:

I 2024 ble det behandlet og fattet 2104 vedtak om tjenester, en nedgang på 3 % fra 2023.

Klagesaker til statsforvalter er 8, hvor kommunen har fått medhold i 7.

Meldt innlagt og meldt utskrivningsklare pasienter fra spesialisthelsetjenesten.

Utviklingen i antall innleggelser og utskrivning fra spesialisthelsetjenesten øker for hvert år.

	Antall meldt innlagt i spesialisthelsetj.	Antall meldt utskrivningsklare	Utskrevet til hjemmet	Utskrevet til institusjon
2020	593	501	229	187
2121	551	543	301	199
2022	675	664	390	207
2023	781	764	421	280
2024	809	799	503	279

Status utviklingsområder

Helse og omsorgstjenesten har utviklingsområder for planperioden 2024 – 2027 som skal bidra til overordnet måloppnåelse om *å bidra til at innbyggerne mestrer og er aktive i eget liv, og å fremme tiltak som forebygger funksjonssvikt.*

1. Helse og omsorgsplan

Arbeid med ny helse og omsorgsplanen har pågått i hele 2023 og planen ble vedtatt av kommunestyret 30. mai 2024.

2. Helhetlig innsatstrapp

Helse og omsorgstjenesten er avhengig av andre sektorer i møte med veksten. Satsning på de 4 første trinnene i innsatstrappen.

- samarbeid med kultur og frivilligsentralen, søkt tilskuddsordninger, flere tiltak er tilpasset og utviklet i 2024
- friskliv senior og mestringskurs ved frisklivssentralen er implementert og under utvikling
- motoriske grupper for barn som mottar tjenester fra fysio/ergo
- lavterskel psykisk helsetilbud assistert selvhjelp implementert
- utvikling av helhetlig innsatstrapp for hele kommunen igangsatt høsten 2024 og fortsetter i 2025

3. Helhet og samhandling – pasientforløp

Tydelige og etterlevde rutiner for samarbeid, systematikk, koordinering og kompetanse, både internt i kommunen og med spesialisthelsetjenesten. Fastlegen har en nøkkelrolle i forløpet.

- et omfattende arbeid er utført med gjennomgang og revidering av alle prosedyrer og sjekklister for pasient/brukeroppfølgning, sikre faglig innhold, utarbeidet flytskjema for hele tjenesten. Bred medvirkning i arbeidet. Fase 2 med å sikre implementering følges i 2025.

4. Helsefellesskap Innlandet og Helseregionsamarbeid Gjøvik – Hadeland

- Ny samarbeidsavtale mellom Sykehuset Innlandet og kommunene er revidert og vedtatt av kommunestyret. Ny avtale gjeldene fra 1.3.24

- Pilotering av forløp barn med autisme i Vestre Toten og Gran kommune før utrulling i Innlandet.

- Pakkeforløp hjem alvorlig syke og kreft startet implementering ved utgangen av året

- Fact-team samarbeid sykehus og kommuner innenfor psykisk helse og rus og med Gjøvik som vertskommune, besluttet videreført fra prosjekt til drift fra juni 24

- Utarbeidet felles tildelingskriterier i helseregionen, politiske vedtatt i alle kommunene

- Regional helhetlig innsatstrapp; startet arbeid med å introdusere innsatstrapp som metodikk for samarbeid om forebygging og mestring i helsefellesskapet.

- Etablert samarbeidsfora mellom helse og omsorg og oppvekstsektor i helseregion Gjøvik- Hadeland

- felles anskaffelse av plattform velferdsteknologi pågått hele året og avtale inngått ved årsslutt.

5. Digitalisering og velferdsteknologi

Ny stilling koordinator velferdsteknologi opprettet for å jobbe med kvalitet og raskere utvikling.

Status for bruk av velferdsteknologi i 2024:

Type	Ant. 2023	Ant 2024	Kommentar
Trygghetsalarmer	337	355	432 unike brukere i løpet av 2024.
Mobile trygghetsalarmer /lokalisering og sporingstek.	28	40	Hovedandelen er hjemmeboende og noen få i institusjon
Digitale tilsyn institusjon, o-bolig	21	27	
Digitale tilsyn hjemmeboende	5	0	Utprøving, ikke tilfredsstillende utstyr og testes i 2025.
Medisindispenser hjemmeboende	20	24	Skal utvides til bla. psykisk helsetjeneste i 2025.
Komp; kommunikasjonsverktøy	3	3	Lånes ut for utprøving og innbygger kan kjøpe selv.
Sensorer dør, vindu, bevegelse	test	Ca. 40	Bruk i institusjon og omsorgsbolig, enkelte hjemmeboende

6. Arbeidskraft, kompetanse og innovasjon

- Systematisk gjennomgang av oppgaver og døgnrytme gjennomført i 8 avdelinger. Endringer i arbeidstidsordninger til 12 timers turnus i 9 avdelinger. Gir bedre fagdekning på helg og større stillingsprosenter.
- Tidsgevinster er omdisponert til nye tjenestemottakere og benyttes til bla. å forbedre dokumentasjon og opplæring av ansatte, arbeidet med pasientforløp. Følges opp i 2025
- Videreført Menn i helse med 3 lærlingeplasser
- Inngått avtale om å starte med 3 servicemedarbeidere i tjenesten i samarbeid med Nav
- Planlagt arbeid med utvikling av ambulerende team i tilrettelagte tjenester er ikke kommet i gang grunnet kapasitetsmangel.

- Kompetansetilskudd fra Statsforvalter i 2024 benyttet til: videreutdanning innen psykisk helse og rus, eldreomsorg og demens, habilitering/rehabilitering, kreftomsorg/lindrende behandling, klinisk helsefagarbeid, og masterutdanning i avansert klinisk allmennsykepleie. Støtte til bachelorutdanning 3 ansatte og helsefagarbeider 6 ansatte.

7. Ledelse og kvalitetsforbedringsarbeid

Ledelseskapasitet og kompetanse til personaloppfølging, utvikling og endringsarbeid, internkontroll og kvalitetssikring er sentralt. Utskifting av ledere vil kunne påvirke framdrift i avdelingene.

- Lederutviklingsarbeid individuelt og i grupper
- Systematisk opplæring og faste workshops i administrative oppgaver for avdelingsledere og virksomhetsledere
- Tavlemøter gjennomføres fast i alle avdelinger, med et par unntak, men har plan for oppstart
- Halvårlige revisjoner gjennomført i alle avdelinger og flere forbedringsprosesser startet
- Risikoanalyser gjennomført i flere avdelinger for bla. vold og trusler, legemiddelhåndtering, muskel og skjelettlidelser. Oppfølging av tiltak og evaluering må følges opp

8. Brukermedvirkning og pårørendesamarbeid

Medvirkning og samarbeid med brukere og pårørende både på system og individnivå er et kontinuerlig arbeid som prioriteres videre fremover. Ulike behov i avdelingene.

- Pårørendeundersøkelse og brukerundersøkelse gjennomført i 2024. Generelt lav svarprosent. Viser i hovedsak god tilfredshet med tjenestetilbudet. Valgt ut oppfølgingsområder i enkelte avdelinger. Pårørendeavtaler tas i bruk i 2025

9. Nærværsarbeid

- Vektlegging av rask og tett oppfølging fra leder. Ledere deltatt i opplæring sykefraværsarbeid
- Arbeidslivssentret deltatt i partssamarbeid på overordnet nivå og i lokale heiagrupper med bistand etter behov.
- Arbeid med konkrete oppfølgings- og utviklingsområder i de ulike avdelingene
- Bransjeprogram benyttet: Tre ledere har gjennomført *stødig lederskap*, to avdeling arbeidsmiljøprogram *oss og vårt*.

10. Utbygging av boliger og institusjon

- Utredning av nytt bygg på Gimletomten og videre arbeid med skisseprosjekt behandlet og vedtatt av kommunestyret 28.feb.24. Plan for midlertidig drift av sykehjemsplasser med flytting til Fjellvoll vedtatt
- Oppstart i desember med planlegging i Rådhuskvartalet for bla inntil 8 boliger for unge mennesker med utviklingshemming og samlokaliserte boliger for eldre og andre.
- Innflytting i nytt Storkjøkken og vaskeri på Bøverbru mai 2024.

Tilsyn:

Arbeidstilsynet hatt tilsyn muskel og skjelettplager og psykisk arbeidsmiljø ved to avdelinger, en på Gimle og en i tilrettelagte tjenester. Pålegg som ble gitt er fulgt opp.

Tilsyn av statsforvalter elektronisk medisineringsstøtte for eldre hjemmeboende over 69 år. Pålegg som ble gitt er fulgt opp.

7.4.2 Måloppnåelse

Nøkkeltall 10 år	Mål 2023-2024	2021 Utgangså	2022	2023	2024	Kostra gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Andel innbyggere 80+ som er beboere i bolig med heldøgns bemanning eller institusjon	↘	13,5	12,0	9,8	10,7	11,9	12,6	↘ 10,8
Andel innbyggere 80+ som ikke mottar tjenester i hjemmet eller har heldøgns plass	↗	57,8	60,1	63,9	61	62,4	61,2	↗ 61,6
Tidsbegrenset opphold, gjennomsnittlig antall døgn pr opphold	↘	11,3	10,2	11,3	12,3	15,5	17,1	↗ 11,2
Andel brukerrettede årsverk i omsorgstjenesten med helsefaglig utdanning (%)	↗	75,7	75,9	73,8	74,3	75,2	73,4	↘ 74,6
Andel brukerrettede årsverk i omsorgstjenesten med helsefaglig utdanning høyskole	↗	32,3	30,0	30,5	25,0	28,2	27,6	↘ 28,6
Avtalte legeårsverk per 10 000 innbyggere (årsverk)	↗	11,8	11,9	12,3	12,0	12,8	13,2	↗ 12,0
Avtalte fysioterapeutårsverk per 10 000 innbyggere (årsverk)	↗	11,3	11,4	11,6	12,4	9,4	9,7	↗ 11,4

Tallene for Vestre Toten sammenlignet med landet og kostragruppe 7 viser mye den samme trenden. Flere innbyggere 80+ klarer seg uten heldøgns botilbud eller hjemmetjenester, for 2024 har Vestre Toten hatt en nedgang som vi må følge med på. Antall liggedøgn pr innbygger i tidsbegrenset opphold/korttidsplass har økt litt, noe som skyldes enkeltbrukere. Antall opphold pr plass har derimot økt, noe som indikerer bruk av plasser i henhold til mål.

Brukerrettede årsverk med helsefaglig utdanning har økt svakt. Vestre Toten har økt i andelen med helsefag videregående og gått ned i andel helsefag høyskole. Fysioterapeutårsverk ligger noe høyere sammenlignet med landet og kostra 7, og er en satsning for økt forebygging.

	Mål 2022- 2025	2020	2021	2022	2023	2024
Heltid 75% gjennomsnittlig stillingsstørrelse	↗	61%	61%	62%	65,4%	66,7%
Pasienter tas rett hjem fra sykehus, 0 overliggerdøgn	↘	3	5	6	36	16

Gjennomsnittlig stillingsprosent har økt. Flere avdelinger har jobbet med oppgaver og organisering og tatt i bruk 12 timers turnus, som gir større stillinger og bedre helgedekning.

Betalte utskrivningsdøgn har gått litt opp i forhold til gjennomsnittet for de foregående år.

Nærvær 2024		Fordeling			
Rapport per 01.01.-31.12.	Mål	Totalt	Egenmeldt	Sykemeldt 1-16 dager	Sykemeldt >=17 dager
Fraværsdager		9111 d	1314 d	995 d	6802 d
Nærvær %	90,5 %	89,20 %	1,5 %	1,2 %	8,1 %
Nærvær % i fjor	90,5 %	87,6%	1,7 %	1,3 %	9,4 %

Nærværet har vært høyere i 2024 enn i 2023. Både langtids og korttidsfraværet har gått ned. Nærværarbeid se punkt 9.

7.4.3 Endring drift

Kommunen overtok driften av Nysethvegen legekantor 1. mars 2024. Sagatunet legesenter ble det første kommunalt drevne kontoret og ble tatt over i juni 2023. Kommunalt driftede legekantorer er nytt og tar noe tid å få etablert gode systemer og rammer rundt driften. Ved overgangen 24/25 opprettes en ny fastlegehjemmel ved Sagatunet Legesenter som kan overta en del av pasientene fra tidligere store lister.

Korterudvegen omsorgsboliger har jobbet med å endre arbeidsformer for økt mestring og selvstendighet hos beboere etter reduksjon i bemanning i henhold til budsjettvedtak.

Psykisk helse og rustjenesten tok ned 1 årsverk og har endret arbeidstidsordninger og oppgaver. Gruppetilbud utvidet og etablert assistert selvhjelp som er et lavterskeltilbud som flere allerede benytter. Nye ressurskrevende tjenester har krevd opprettelse av flere stillinger og endring i organisering.

Tilrettelagte tjenester har gjort endring i organisering for å samle satelittboliger til bemannede baser samt ta tilbake kjøp av tjenester til drift i egen kommune.

Fysio- og ergoterapitjenesten ble det redusert ergoterapeut med 0,5 årsverk i 2024, noe som har medført lengre ventetid for tjenester ut til innbygger. Fysiotjenesten har etablert 2-3 gruppetilbud framfor individuell oppfølging.

Organisering og drift i nytt storkjøkken og vaskeri med større maskiner, effektive produksjonslinjer og arbeidsprosesser har bidratt til effektivisering i henhold til vedtak.

7.4.4 Regnskapsresultat

Område 71 Helse og Omsorg	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	506 133	511 535	468 343	-43 192
Sum inntekter	-112 812	-123 024	-92 803	30 221
Netto driftsresultat	393 320	388 511	375 540	-12 971

For 2024 ble det et overforbruk som knyttes til økte tjenestebehov, ubesatte stillinger og sykefravær og annet fravær. Stram styring og effektiviseringstiltak har hatt stor oppmerksomhet gjennom året. Ikke effektivt budsjettkutt utgjør kr 5 mill., 3 mill. effektiviseres for 2025. Enkelte kutt er tidkrevende å gjennomføre.

Sykefravær og ubesatte stillinger samt brukere som krever ekstra ressurser utover det planlagte har medført høye innleiekostnader. Vakter på natt og helg er ofte ekstra krevende å dekke inn. Døgnbemannede enkeltboliger/satelittboliger er driftsmessig krevende, har ofte mye sykefravær og et mindre antall ansatte som kan jobbe i boligen. Liten tilgang på vikarer medfører bruk av overtid. Innleiebudsjettet ble overskredet med 36 %. Refusjoner ved fravær dekker inn igjen en del utgift, og faktisk overforbruk variabel lønn ble kr. 3,6 mill.

Nye ressurskrevende tjenester både kjøp fra private og i egen regi utgjør kr 8,3 mill.

Refusjoner for ressurskrevende brukere ble høyere enn budsjettet og rapportert med kr 4,3 mill. Årsak er omgjøring nasjonalt av ordningen for refusjoner, samt nedgang i administrasjonskostnader ved kjøp av tjenester. Dvs får tilbake en større andel gjennom refusjoner. Beregning av timepris inneholder mange faktorer og kan ikke beregnes med sikkerhet før tallene for året foreligger.

8 Miljø og infrastruktur

8.1 Fellesomtale

Tjenestene innenfor miljø og infrastruktur omfatter tjenesteområdene Plan, Teknisk drift, Eiendom, Brann og Redning, som alle er grunnleggende premissgivere og tilretteleggere for Trygghet, Trivsel og Utvikling i Vestre Toten. Tjenestene omfatter flere kritiske samfunnsfunksjoner - KIKS (kritisk infrastruktur og kritisk samfunnsfunksjon).

8.2 Har vi nådd målene vi satte oss?

Som grunnleggende premissgivende og tilretteleggende tjenesteområder er det å videreføre og sette alle kommuneplanens hovedmål og strategier (areal- og samfunnsdel) ut i livet, enten direkte eller via kommunedel-, tema- og/eller sektorplaner.

Folkehelse er en del av alt vi gjør, som vi jobber med hver dag gjennom hele året. Folkehelse fremmes gjennom alle planprosesser, gjennom trygt og rent drikkevann, fysiske og holdningsskapende tiltak innenfor trafiksikkerhet og brannforebyggende tiltak.

Våre mål er like mye å peke på retning og få fram prosesser vi jobber med og som går over tid, og ikke nødvendigvis avsluttes på et bestemt tidspunkt. Vi mener vi er på rett vei og i riktig retning. Helhetlig Innsatstrapp og arbeidet med å utvikle den slik at den omfatter alle tjenesteområdene, ser vi på som et viktig tiltak og virkemiddel på veien mot framtidige mål.

8.3 Brann og Redning

Brann og Redning ledes av brannsjefen og består av en forebyggende avdeling og en beredskapsavdeling som ledes av hver sin avdelingsleder/driftsenhetsleder. Til sammen 26 ansatte med det som skulle vært 8,77 årsverk*. Vaktordninger kommer i tillegg.

*To hele stillinger holdes vakant (leder forebyggende avdeling og nyopprettet stilling som «stasjonsmester»), dels på grunn av dårlig økonomi og dels i påvente av pågående samarbeidsprosjekt innen brann og redning i Gjøvikregionen. Manglende leder på forebyggende avdeling er et avvik fra lovfestet minstekrav til dimensjonering og bemanning.

Vestre Toten og Gjøvik kommune samarbeider om felles overordnet vakt.

Tjenestene er i stor grad lovpålagt og omfatter oppgaver innenfor:

- Brannforebygging
- Feiing og tilsyn
- Beredskap mot brann og ulykke
- Beredskap industrivern *
- Beredskap mot akutt forurensing

* Beredskap industrivern er en tjeneste som selges til- og dekker Raufoss Industripark, som en del av det totale industrivernet for parken. Innholdet i tjenesten er i praksis den samme som for beredskap mot brann og ulykke for kommunen ellers. De industrivernpliktige virksomhetene i parken betalte kr. 2 900 000 til sammen for tjenesten i 2024. Økonomien er fortsatt til reforhandling og endelig avtalebeløp for 2025 er ikke på plass i skrivende stund. Resterende del av industrivernet, slik som industrivernleder, vakthold og sikring, leveres av Raufoss Beredskap AS.

Brann og Redning administrerer ca. 70 avtaler med kommunens alarmabonnenter til 110-sentralen på Hamar. Oppgaven er ikke lovpålagt, men den ga en inntekt på ca. kr 410 000 i 2024.

8.3.1 Status for året som gikk

Tjenestene har i stor grad blitt gjennomført og levert i samsvar med krav, mål og forventinger i 2024. Dog har det vært utfordrende å oppnå dette med svært krevende økonomiske rammer og underbemanning (vakanser og noe sykefravær) på viktige stillinger gjennom året. Vi ser av den grunn at vi har fått store utfordringer med å jobbe med løpende utvikling av tjenestene våre, både internt på tjenesteområdet, men også tverrfaglig sammen med andre tjenesteområder og andre aktører. Å stå i en slik situasjon over tid, vil ikke være forsvarlig.

Arbeidet med å utrede økt samarbeid, alternativt sammenslåing, av brann- og redningstjenestene i Gjøvikregionen har fortsatt gjennom 2024, med bl.a. innhenting av erfaringer fra andre brannvesen og gjennomføring av interne allmøter i hvert enkelt brannvesen for å informere, involvere og forankre prosessen med alle medarbeiderne. Det viser seg imidlertid at holdningene, særlig til sammenslåing, i enkelte brannvesen ikke er udelt positive, noe som i skrivende stund nok tilsier at en sammenslåing av alle fem ikke vil bli gjennomført. Vi i Vestre Toten er imidlertid positivt innstilt til å jobbe for å få til en sammenslåing med minst en av våre naboer for å bygge større, mer robuste, kompetente og effektive tjenester. Vi mener dette er den rette veien å gå, dersom vi skal sette oss selv i stand til å møte morgendagens utfordringer, krav og forventninger.

Vi fikk, med ekstern bistand, utarbeidet lovpålagte forebyggende- og beredskapsanalyser i 2024. Disse skal danne grunnlag for hvilket nivå vi ønsker at våre tjenester skal ligge på, i tillegg til å dokumentere oppfyllelse av krav som stilles til tjenestene. Disse analysene, sammen med tilhørende ROS-analyser, tas med videre framover i det ovennevnte arbeidet.

Forebyggende har utarbeidet egen *Plan for brannforebygging 2024 - 2027*, med følgende overordnede målsettinger:

- Øke befolkningens bevissthet og kunnskaper om brannsikkerhet generelt
- Bidra til god og tilpasset brannsikkerhet i hjemmet for utsatte grupper i befolkningen
- Skape bevissthet og kunnskap om brannsikkerhet hos barn og unge
- Sikre gode fyringsvaner og kunnskaper om brannsikkerhet i hjemmet
- Opprettholde høy grad av brannsikkerhet i særskilte brannobjekter

Blant tiltakene som gjennomføres, nevnes stands og deltagelse på forskjellige arrangementer hvor ulike brannforebyggende temaer presenteres, undervisning for skoleklasser på brannstasjonen og andre tiltak rettet mot utsatte grupper og befolkningen generelt. Mange av tiltakene gjennomføres i samarbeid med ulike aktører og samarbeidspartnere. På grunn av ovennevnte utfordringer har omfanget av dette arbeidet vært noe redusert det siste året.

I september gjennomførte vi arrangementet Åpen brannstasjon i forbindelse med Brannvernuka. I likhet med tidligere år, hadde vi meget godt besøk (anslag ca. 750 – 1 000) i løpet av denne dagen. For barna var det flere trekkplastre, med både kjøring med brannbil og møte med brannbamsen Bjørnis. Mange av våre samarbeidspartnere deltok med egne stands, og Norske Kvinners Sanitetsforening stod for serveringen med vaffelsteking, kaffe og saft.

Brannforebyggende tiltak; tilsyn, befaringer og informasjon- og motivasjonstiltak i 2024

• Branntilsyn med særskilte brannobjekter (av 81 registrerte bygninger/virksomheter)	36
• Tilsyn med farlig stoff	7
• Andre befaringer i bygninger (gjennomføres etter behov og på forespørsel)	17
• Objektsyn (kjentmannsrunder som gjennomføres av beredskap)	3
• Kontroll med virksomheter som selger fyrverkeri i romjulen (av 3 med tillatelse)	3
• Informasjons- og motivasjonstiltak, opplæring, undervisning, stands, m.m.	19
• Deltagelse i landsomfattende aksjoner og tiltak (av 5 planlagte)	3

Feiertjenesten gjennomfører behovsprøvd feiing og tilsyn med fyringsanlegg i boliger og fritidsboliger og bistår i tillegg med gjennomføring av tiltakene nevnt over.

Feiertjenestens tilsyn med fyringsanlegg og feiing av skorsteiner i 2024¹⁾

• Tilsyn med fyringsanlegg	952 utført	dekningsgrad 17 %
• Feiing av skorsteiner	1 999 utført	dekningsgrad 36 %

Totalt antall registrerte enheter i 2024 var 5 575 fyringsanlegg i boliger og fritidsboliger.

¹⁾ Dekningsgraden er ut fra antall som har fått selve tjenesten fysisk utført i forhold til det totale antallet registrerte enheter. Antall som har fått varsel om tjenesten er høyere, men en del tar av forskjellige årsaker ikke imot tjenesten etter varsel, selv om den er lovpålagt.

Dekningsgraden på tilsyn er omtrent på nivå med målsettingen (vurdert risiko). Dekningsgraden på feiing ble en god del bedre enn året før med full bemanning igjen fra andre halvår 2024.

Beredskap hadde 309 utalarmeringer og rykket ut på 169 reelle hendelser og oppdrag i 2024. Tilsvarende tall er hhv. 279/179 i 2022 og 324/198 i 2023.

Oppdragsspekteret spenner vidt, med alt fra forskjellige branner og andre akutte ulykker, via akutt forurensning og vannskader, til bistand helse og ellers mange andre oppdrag av varierende art.

I kategoriene under ser en at antallet utrykninger og oppdrag i 2024 legger seg innenfor ytterpunktene gjennom de siste 10 årene. Ett unntak er imidlertid antallet «Andre branner og brannhindrende tiltak» med det høyeste antallet på 42 i perioden. Ellers bemerkes at antallet «Unødvige alarmer og avbrutte utrykninger» ligger relativt høyt. Dette utgjør mer 38 % (nesten 2 av 5) av alle utalarmeringer i 2024.

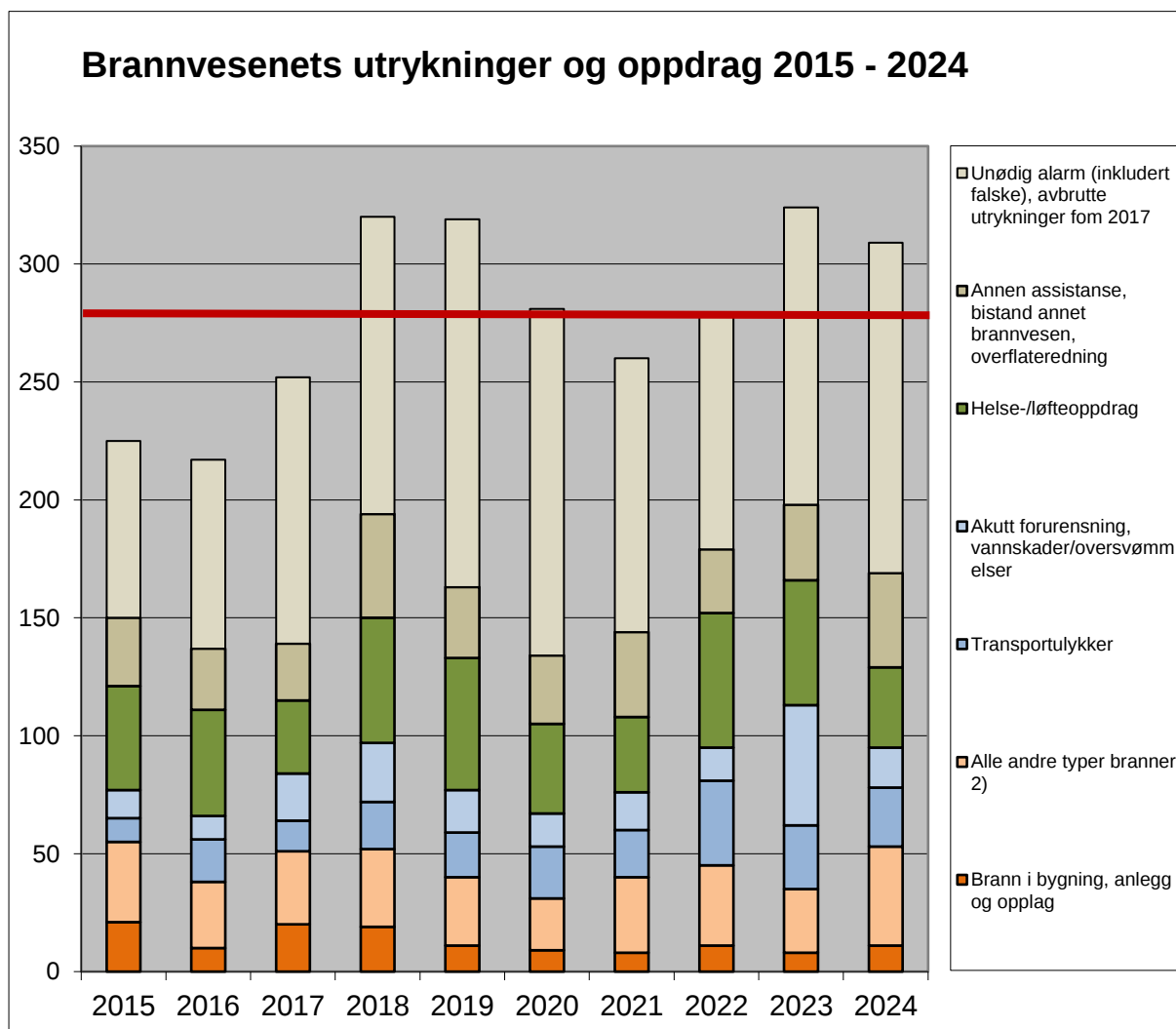
Brannvesenets utrykninger/oppdrag i 2024 (lavest – høyest) (gjennomsnitt) perioden 2015 – 2024

• Bygningsbranner	11	(8 – 21)	(13)
• Andre branner og brannhindrende tiltak	42	(22 – 42)	(31)
• Transportulykker	25	(10 – 36)	(21)
• Akutt forurensning, vannskader/oversvømmelser	17	(10 – 51)	(20)
• Bistand helse	34	(31 – 57)	(44)
• Annen assistanse (inkludert til andre brannvesen) ¹⁾	40	(24 – 44)	(32)
• Unødvige alarmer, avbrutte utrykninger ²⁾	140	(75 – 156)	(116)
• SUM 2023 (lavest – høyest) (gjennomsnitt) 2013-2022	309	(217 – 324)	(279)

¹⁾ Inkluderer også Overflateredning/person i vann. Ny tjeneste fom. 2018. ingen i 2024.

²⁾ Avbrutte utrykninger er tatt inn som egen kategori i tillegg fom. 2017 på grunn av endret definisjon på hva som er «avbrutt utrykning». Her inkludert sammen med kategorien «Unødvige alarmer». Antallet er derfor høyere enn hva det var før 2017.

Diagrammet under viser fordeling og utvikling i brann og rednings utrykninger og oppdrag siste 10 år. Rød linje viser gjennomsnittet for perioden (279).



Konsekvenser av noen hendelser i 2024, registrert av brann- og redningsvesenet

- Ingen registrert omkomne eller alvorlig skadde i branner. Det er heller ikke registrert andre større eller omfattende skader etter branner i løpet av 2024. Noen av branntilfellene hadde imidlertid stort skadepotensiale.
- Ingen personer er registrert omkommet eller alvorlig skadet av brann og redning i transportulykker. I et av tilfellene ble en personbil påkjørt av toget i en planovergang på Raufoss, noe som fort kunne fått store konsekvenser. Tilsvarende hendelser har inntruffet flere ganger.
- Ingen husdyr er registrert omkommet i branner.
- Et stort takras med omfattende mengder med tung snø fra Raufoss Storhall utløste en søk- og redningsaksjon, da det var uvisst om noen var tatt av raset. Ingen ble tatt av raset, heldigvis.

Beredskap industrivern har blitt levert av kommunen siden 2020. Samarbeidet med industriparkens virksomheter, parkeier og Raufoss Beredskap om industrivernet har fungert bra. Vi ser likevel potensiale for å bli enda bedre og utvikle oss på enkelte områder, dersom vi skal være i stand til å følge den betydelige utviklingen vi ser i industriparken for tiden.

8.3.2 Måloppnåelse

Nøkkeltall	Mål 2023-2024	2021 Utgangsår	2022	2023	2024	Kostra gruppe 7	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021	
Netto drift pr. Innbygger (kr.)	↗	783	851	914	777	1 078	1 161	↗	847
Årsgebyr for feiing og tilsyn (kr. eks. mva.)	-	470	445	614	723	557	640	↗	594
Brannvesenets utrykninger og oppdrag (antall) ¹⁾	↘	260	279	324	309	*	*	↗	304

¹⁾ Hentet fra egne statistikker. Disse avviker litt fra KOSTRA-tallene, på grunn av noe avvikende registrering av blant annet avbrutte utrykninger (disse er med i egne statistikker). Sammenligning mot andre gir liten mening.

Det er en betydelig *reduksjon* i netto drift fra 2023 – 2024, på nesten 18 % (mot en *økning* på ca. 7 % året før). De viktigste årsakene til reduksjonen er:

- Vakanser (og noe sykefravær) på forebyggende avdeling.
- Økte inntekter fra Raufoss Industripark (inkludert en etterbetaling fra 2023), inntekter fra fakturering for unødige alarmer i boliger (nytt fra 2024) løfteoppdrag for hjemmetjenesten.
- Kutt på drift generelt.

Årsgebyret for feiing og tilsyn ble satt betydelig opp på nytt i 2024, med 18 % (opp 37 % i 2023). Hovedårsaken er betydelig lønns- og prisvekst, samt høyere kalkulte rentekostnader på bundet kapital.

Antall utrykninger og oppdrag gikk litt ned igjen i 2024, etter en kraftig økning i 2023, hovedsakelig på grunn av uværet «Hans». Nivået de to siste årene er omtrent på det nivået vi hadde i tiden før pandemien.

8.3.3 Endring drift

Stillingen som leder forebyggende avdeling har stått vakant 2. halvår (og står fortsatt vakant i 2025). *Dette er et avvik fra minstekrav til dimensjonering av bemanning på forebyggende.* I tillegg ble tilsetting av stasjonsmester (ny stilling vedtatt fom. november 2024) også utsatt, og står fortsatt vakant.

Vi er med andre ord underbemannet, noe som påvirker driften vår, som omtalt lenger opp.

8.3.4 Regnskapsresultat

Område 31 Brann og redning utenom gebyrområdet	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	15 464	15 620	14 921	-699
Sum inntekter	-3 727	-4 885	-4 130	755
Netto driftsresultat	11 737	10 735	10 791	56

På utgiftssiden er det merforbruk på variabel lønn på beredskap i form av nødvendig vikarbruk i vaktordningen og utrykninger. Øvrig forbruk på drift noe lavere enn budsjett.

Til gjengjeld «redder» inntektene resultatet ved at det er merinntekt på bistand til nabobrannvesen, refusjoner for en del andre utrykninger og etterbetaling fra Raufoss Industripark for industriverntjenesten. I tillegg har vi hatt en vakanse som har bidratt litt, samt noe sykepengerefusjoner.

Resultatet ble dermed omtrent som forventet, balanse.

Område 31 Brann og redning gebyrområdet	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	2 882	2 835	2 893	58
Sum inntekter	-3 636	-4 567	-4 211	356
Netto driftsresultat	-754	-1 732	-1 318	414

På selve driften ble det et lite mindreforbruk i forhold til budsjett. Ellers er det en liten merinntekt på gebyrene og sykepengerefusjoner som trakk opp resultatet.

Brann og Redning har ikke hatt noen statlige tilsyn i 2024.

Vi benytter CIM til vår internkontroll som bl.a. omfatter rutiner og prosedyrer, kontroll- og sjekklister, egen modul for øvelser, kvalifikasjoner og kompetanse, samt registrering og håndtering av avvik. Ellers benytter vi kommunens system, Compilo, når det gjelder felles- overordnede rutiner.

8.4 Plan

8.4.1 Status for året som gikk

Overordnet og tverrfaglig

På grunn av vakanser høsten og vinteren 2023/2024 ble arbeidet med kommuneplanen i stor grad stanset etter vedtak av samfunnsdelen høsten 2023. Etter at ny samfunnsplanlegger tiltrådte i mars 2024, har arbeidet med kommunal planstrategi vært den høyest prioriterte arbeidsoppgaven på overordnet nivå i 2024.

Vakant stilling som samfunnsplanlegger, samt arbeid med ny planstrategi, medførte også at arbeidet med kommuneplanens arealdel ble forsinket i 2024. Det er likevel gjort en god del arbeid knyttet til behandling av innsigelser og merknader, samt revisjon av grunnlagsdokumenter. Dette arbeidet fortsetter i 2025.

Når det gjelder oppfølging av større tverrfaglige saker prioriterte vi i 2024 å avslutte pågående virksomhet på Skundbergtomta. Det er sendt ut pålegg om stans av masse- og snødeponering på arealene, og pålagt sikring av fyllinger rundt området. Saken følges opp videre i 2025, med tanke på opprydding/avklaring av forurensningsfare på området.

En annen viktig oppgave i 2024 har vært digitalisering av byggesaksarkivet. Forarbeid, inkludert anbudsprosess på selve jobben ble gjennomført gjennom året, og i oktober hentet Dansk Scanning ut papirarkivet. Digitaliseringen vil pågå fram til våren 2025. Arkivet vil da bli gjort tilgjengelig for saksbehandlere via leverandørens portal Weblager.

Byggesak

Arbeidsmengden har vært stor på byggesak i 2024, mye på grunn av svært stor aktivitet knyttet til utvikling i Raufoss industripark. Spesielt Nammo har stått for et betydelig omfang byggesaker, som inkluderer flere store nye bygg, men også en god del mindre byggeprosjekter. Samtidig har også andre næringsaktører utvidet bygningsmasse, deriblant en betydelig utvidelse på Toten kjøtt, nyetablering av Norske Nærko på Prøven industriområde, oppføring av kontorbygg for Vestre Toten boligstiftelse, samt Thunehallen på Eina.

Når det gjelder oppføring av boliger, er det minimalt med søknader i 2024. Men vi aner en tendens hvor folk ønsker å oppgradere egne boliger i form av etterisolering og skifte av vinduer.

	2020	2021	2022	2023	2024
Nye boenheter²	123	81	48	51	30

Byggesaksavdelingen har mye tverrfaglig involvering på avdelingen, og har i 2024 vært særlig involvert i behandling av saker med spredt avløp, basert på omfattende tilsynsaktivitet i perioden 2018-2021. Byggesak har likevel ingen saker som overskrider lovpålagte tidsfrister for saksbehandling.

Tilsynsaktiviteten er på det nivået som er ønsket fra nasjonale myndigheter, hvilket er om lag 10 % av antall byggesaker. Evaluering av vedtatt tilsynsstrategi er i gang. Vestre Toten deltar fortsatt i nettverksgruppe byggesak med 7 andre kommuner. Her samarbeider vi også om gjennomføring av tilsyn. VTK har leder i nettverket i 2024.

Byggesak leverer eiendomsmegleropplysninger i forbindelse med salg av eiendom. Avdelingen er positive til dette, men det innebærer mye ekstra arbeid fram til byggesaksarkivet er ferdig digitalisert. I tillegg til byggesak, skal innfordrings- og eiendomsskattekontoret levere opplysninger her. Kommunen har en frist på seks virkedager på å levere ut bestillinger. I 2024 er det levert ut 317 bestillinger.

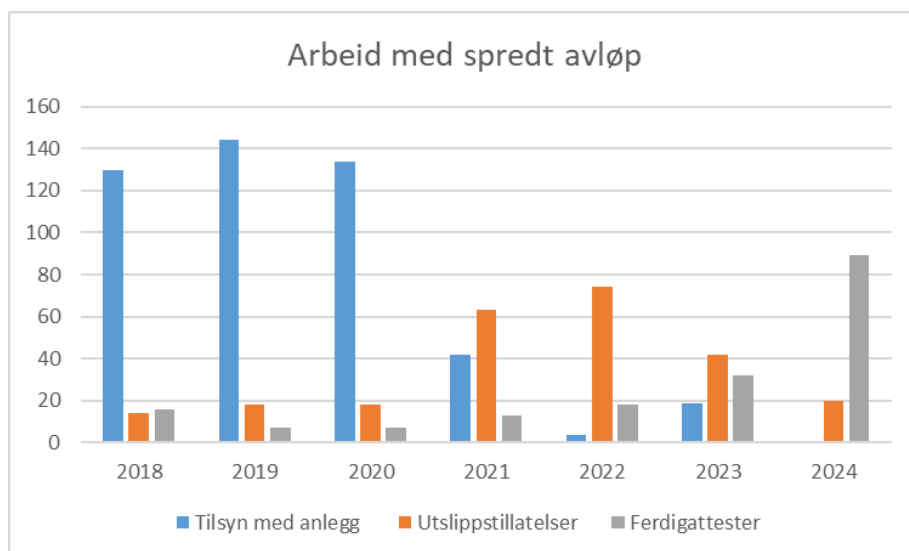
	2020	2021	2022	2023	2024
Leverte meglerpakker			361	318	317

Miljø

Kommunen har tidligere hatt to stillinger på fagområdet som har vært delt 50/50 mellom miljøarbeid og oppfølging av spredt avløp. Fra høsten 2023 har én av stillingene vært vakant. Fra november 2024 har begge stillingene knyttet til miljø/spredt avløp stått vakant. Arbeid knyttet til disse fagområdene fordeles følgelig per 1.1.2025 på andre fagområder på avdelingen.

Det ble gjennomført mange tilsyn med spredte avløpsanlegg i 2018-2021, og oppfølging av disse sakene har krevd mye av kapasiteten i 2024. Det har særlig vært prioritert å avslutte pågående saker, herunder etterspørre og utstede ferdigattester for igangsatte tiltak.

² «Nye boenheter» bygger på følgende søk i matrikkelen: «bruksenheter i bygninger med følgende bygningsstatus; midlertidig brukstillatelse/ferdigattest/tatt i bruk» for oppgitte årstall i tabellen. Antallet nye boenheter kan derfor være noe ulike tidligere oppgitte tall i ulike årsrapporter o.l.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tilsyn med anlegg	130	144	134	42	4	19	0
Utslippstillatelser	14	18	18	63	74	42	20
Ferdigattester	16	7	7	13	18	32	89

Som følge av vakans og rekruttering/oppfølging av nyansatte, har overordna miljøarbeid ellers blitt nedprioritert i 2024.

Plan

Antall vedtatte reguleringsplaner er på et lignende nivå som tidligere år. Antall vedtatte planer gir likevel ikke et fullgodt bilde av situasjonen, og hoveddelen av vedtatte planer i 2024 er relativt små. Det arbeides samtidig mye med planprosesser som går over flere år – for eksempel *Eina sentrum* og *Brubakkenkvartalet*. Det er også brukt tid på en del planinitiativ og kommunens egne planer for utbygging. Eksempler på dette er *Gimle*, *Sagatunet* og *ny barnehage i Rådhuskvartalet*.

	2020	2021	2022	2023	2024
Vedtatte nye reguleringsplaner og større planendringer	4	3	2	3	3

På bakgrunn av politiske innspill, er det i 2024 gjennomført en konsekvensanalyse knyttet til alternative plasseringer av ny barnehage innenfor Rådhuskvartalet.

Boligplan og boliggruppe: Planavdelingen har i 2024 vært involvert i utarbeidelsen av en egen boligplan for kommunen, samt deltatt i tverrfaglig boliggruppe.

Overvannshåndtering: Planavdelingen har i 2024 vært involvert i utarbeidelsen av overvannsstrategi og påfølgende veileder, samt deltatt i tverrfaglig arbeidsgruppe.

Handlingsprogram for fylkesveger (investeringsprosjekter) er lagt frem til behandling i UTP i september 2024.

Private reguleringsplaner:

Eina sentrum: Dette er en privat plan, men kommunen har valgt å engasjere seg aktivt i denne saken da hoveddelen av den omfatter store deler av sentrum og resultatet vil påvirke hele tettstedet. Planen er førstegangsbehandlet og lagt ut på høring våren 2024. Etter høring er det brukt mye tid internt i kommunen på sluttbehandling av planen, før planvedtak tidlig i 2025.

Vildåsvegen 14-16, Raufoss: Planarbeid ble startet opp i 2020, og sluttbehandlet tidlig i 2024.

Torvvegen 2-6, Reinsvoll: Denne reguleringsplanen er behandlet som en endring av gjeldende plan, og ble vedtatt i februar 2024.

Østvollvegen 72, Raufoss: Her er det vedtatt en mindre reguleringsplan våren 2024.

Storgata 26/ gamle Raufoss hotell: Planen ble startet opp i 2014, med intensjon om å bygge om størstedelen av bygget til leiligheter. Det er fremmet innsigelse fra Bane NOR i 2023. Innsigelsen er ett av flere forhold knyttet til Bane NOR og jernbanelovgivningen, som må følges opp videre.

Et planinitiativ for «Brubakken torg» på Raufoss er avvist i UTP i januar 2024. Et forslag om endring av reguleringsplan for *Øverbyvegen 99-199* er avslått i desember 2024 (UTP).

Energianlegg:

Holte solkraftverk: Solgrid har henvendt seg til kommunen om mulighetene for solkraftverk på Holte ved Bøverbru. Saken er først fremmet som innspill til kommuneplanen våren 2024. Det er per i dag ikke aktuelt å innarbeide et slikt tiltak i kommuneplanen, og saken kan derfor komme opp igjen som konsesjonssak etter energiloven.

Land-Hadeland-Toten vindkraftverk: I januar 2024 ble det kjent at Zephyr arbeidet med planer for vindkraftverk i området Søndre Land-Gran-Vestre Toten. Kommunen har deltatt på flere møter med forslagsstiller, men det er per 1.1.2025 ikke startet opp noen formell prosess mot kommunen knyttet til saken.

Det har også vært fremmet forslag om andre utbygginger, bl.a. vindkraftutbygging ved Lauvhøgda. Disse planene er per 1.1.2025 relativt usikre, og det har ikke vært noen form for formell behandling av sakene hos kommunen.

Flytting av Vinstralinja:

Statnett planlegger flytting av strømråse mellom Lillehammer og Ulven i Oslo («Vinstralinja»). Per 2024 arbeides det med to alternative traséer, hvor av én vil berøre Vestre Toten kommune.

[Ny forbindelse mellom Lillehammer og Oslo | Statnett](#)

Dispensasjoner og mindre planendringer:

I 2024 er det fattet vedtak i 25 dispensasjonssaker fra kommuneplan og reguleringsplan. Dette er en nedgang fra tidligere år (54 i 2022 og 32 i 2023). Nedgangen henger dels sammen med den generelle nedgangen i byggebransjen, men også med veiledning i plan- og byggesaksprosesser. I ca. 20 saker fra 2024 er innsendt søknad om dispensasjon trukket, eller søknad revidert slik at den ikke krever dispensasjon.

Selv om det er færre dispensasjoner, er noen av sakene svært kompliserte og faglig tunge. For eksempel er det i 2024 gitt flere dispensasjoner knyttet til utbygging innenfor Raufoss industripark, bl.a. for nytt bygg med 200 kontorarbeidsplasser.

Av 25 saker er det gitt avslag i én sak, knyttet til byggetiltak på boligeiendommen Tyttebærstien 3 på Bøverbru.

Kart og oppmåling:

Det er innvilga 8 delingstillatelser etter plan- og bygningsloven i 2024, og oppretta 9 nye matrikkelenheter. Dette inkluderer bl.a. «Skoletomta» på Raufoss, som ble solgt til privat utbygger seint i 2024. Det er behandlet 5 seksjoneringsaker i 2024, hovedsakelig eiendommer med mellom to og fire boenheter.

	2020	2021	2022	2023	2024
Nye matrikkelenheter	29	42	36	20	9
Delingstillatelser (pbl.)	22	22	17	14	8
Seksjoneringsaker	10	5	8	11	5

Det er gjennomført skråfotografering i Gjøvikregionen våren 2024. Dette verktøyet ligger tilgjengelig i kommunens kartsystem, og er et godt verktøy for avdelingen.

Landbruk

Jordbruk

I 2024 er det innvilget 14 saker med tilskudd på kr 695 865,- til ny drenering, dette utgjør 174 dekar. Det er utbetalt kr 499 970,- til andre dreneringstiltak der arbeidet er fullført i 2024. Det er gitt sju tillatelser på til sammen 74 dekar nydyrking i 2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Dekar nydyrking tillatt	127	239	125	27	74

Det er innvilget tilskudd til 8 saker på til sammen kr 304 140,- for Spesielle Miljøtiltak i Landbruket («SMIL-midler») i 2024.

Kommunen har sammen med beitelaga oppdatert beitebruksplanen. Det er innvilget kr 82 000,- til tiltak i beitefelt i 2024. Det er sluppet i alt 819 sau og 1174 lam, samt 419 storfe på utmarksbeite i 2024. Tap av sau og lam utgjør 1,8 % i Vestre Toten (snitt for Innlandet er 4,2 %). Ingen tap av storfe i 2024.

Det er behandlet 5 konsesjonssaker og 3 søknader om omdisponering etter Jordlovens § 9. Det er gitt samtykke til deling av driftsenhet i en sak, og avslag i 2 saker om fradeling etter Jordlovens § 12.

Det er gitt felles uttalelse (Landbrukskontorene i GLT + Hadeland/Nittedal) til høring om ny forskrift for bruk av organisk gjødsel, ny gjødselbruksforskrift fra LMD som gjelder fra 2025. Det er også gitt felles uttalelse i høring om ny forskrift fra Statsforvalteren i Innlandet om regionale miljøkrav i landbruket, ny forskrift trer i kraft fra 1.1.2025. Kommunen har gitt uttalelser i fem søknader til Innovasjon Norge.

Skogbruk

I 2024 ble det registrert avvirket 46.664 m³ til en brutto tømmerverdi på om lag kr 31,26 millioner i kommunen. Årlig avvirkning i gjennomsnitt for de siste 5 årene har vært ca. 68.645 m³. Beregnet årlig hogstkvantumprognose er 51.000 m³. Investeringer i planting og skogkultur gjennom skogfond var på 4,79 millioner. Godskrevet tilskudd til skogeiere ifb. med klimatiltakene tettere planting, gjødsling og øvrige skogkulturtiltak var på totalt 761 841 kroner.

	2020	2021	2022	2023	2024
Avvirket skog (m³)	78432	69706	72328	76096	46664

Det er registrert plantet 467 798 skogplanter i kommunen i løpet av 2024.

Det er i 2024 registrert utført 1.267 dekar ungskogpleie, 371 dekar markberedning og 2.238 meter med grøfterensk/suppleringsgrøfting av skogsgrøfter. Det ble også gjødslet 188 dekar skog.

Vilt og fisk

Det ble felt 68 elg, 62 rådyr og 14 hjort i Vestre Toten under jakta 2024.

Aldri tidligere har det blitt felt så mange hjort i kommunen. Alle hjortene ble felt i Eina viltlag og Eina almenning. Det ble også felt/fangstet to bever i kommunen beverjakta 2023/2024. Elgjegerne i kommunen har lagt ned en innsats på totalt 1.273 jegerdager i løpet av jakta 2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Felte elg	66	68	65	74	68
Felte rådyr	119	106	122	90	62
Felte hjort	4	2	1	5	14

Det ble registrert påkjørt 90 hjortevilt av bil og tog i 2024. Av disse er 56 hjortevilt drept i sammenstøtet, avlivet av kommunens viltvakt, eller gjenfunnet dødt. Av de drepte dyrene er det 14 elg og 42 rådyr. Kommunen er lovpålagt å gjennomføre ettersøk etter skadet/påkjørt vilt. Kjøttet fra noen elger som er avlivet etter påkjørsel blir godkjent av Mattilsynet til videre salg. Disse blir i hovedsak solgt til kommunens storkjøkken, og benyttet som mat på Gimle.

8.4.2 Måloppnåelse

Nøkkeltall 10 år	Mål 2023-2024	2021 Utgangså	2022	2023	2024	Kostra gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Omdisponering av dyrka jord til andre formål	↘	1,0	0,6	37,0	2,0	*	*	↗ 13,2
Godkjent nydyrka areal ¹⁾	↗	239	125	27	74	*	*	↘ 75
Byggesøknader i alt behandlet	↗	202	164	113	156	*	*	↘ 144
G.snitt saksbehandlingstid byggesaker 3 ukers frist	↘	10	16	12	6	17	19	↗ 11

* Sammenligning med grupper av kommuner gir ingen mening

1) Målet er at det skal nydyrkes noe hvert år, ikke nødvendigvis at det skal dyrkes mer enn forrige år

8.4.3 Endring drift

Året har vært preget av flere vakanser og til dels tidkrevende rekrutteringer:

En av to stillinger knyttet til miljø/spredt avløp har stått vakant hele 2024, mens den andre stillingen ble stående vakant fra november 2024. Det planlegges rekruttering av ny rådgiver knyttet til spredt avløp – organisert under teknisk drift, men denne vil ikke bli besatt før i 2025.

En byggesaksbehandler gikk av med pensjon i desember 2024, etter 12 år på planavdelingen. Det er igangsatt rekruttering av byggesaksbehandler med tiltrede våren 2025.

Stillingen som kommuneplanlegger sto vakant fra høsten 2023 til mars 2024.

Stillingen som GIS-ansvarlig ble ledig i mai 2024 og sto vakant til ny ansatt tiltrådte den i august 2024.

Stillingen som plansjef har vært lyst ut to ganger i løpet av året. Tredje gangs utlysning er igangsatt i desember 2024.

Selv om enkelte fagområder rammes mer direkte enn andre, berører vakanser og rekrutteringsutfordringer hele avdelingen ved at oppgaver må omfordeles. Generelt fører vakanser til at en større del av avdelingens stillingsressurser bindes opp i saksbehandling av søknader o.l., på bekostning av overordna og langsiktig arbeid.

8.4.4 Regnskapsresultat

Område 75 Plan	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	19 071	18 648	17 390	-1 258
Sum inntekter	-6 682	-7 711	-4 797	2 914
Netto driftsresultat	12 389	10 937	12 593	1 656

Hoveddelen av planavdelingens driftsbudsjett er lønnsmidler, kombinert med gebyrinntekter innenfor selvkost-området (byggesak, plansak, oppmåling m.m.).

Regnskapet viser et "mindreforbruk" for avdelingen på kr. 1.656.358,- i forhold til budsjett. Overskuddet er et resultat av stram drift, flere og lengre vakanser enn antatt og betydelig større gebyrinntekter på byggesak enn antatt.

Grunnet vakanser har vi vært nødt til å omfordele oppgaver internt i avdelingen. På område spredt avløp har vi i tillegg måtte leie inn litt ekstern kompetanse. Omfordeling av oppgaver fra ordinær drift til gebyrområde (spredt avløp) er ikke synliggjort i regnskapet.

For detaljer rundt omfang av vakanser vises til kapittel 1.1 Endringer i drift i 2024.

Antagelsene om lav aktivitet i det private boligmarkedet viste seg å være riktige. Samtidig skjøt aktiviteten innenfor industrien fart, med raskere oppstart, flere og større prosjekter enn antatt. Dette resulterte i et resultat på byggesak tilsvarende hele plans mindreforbruk i 2024. Det blir imidlertid litt for enkelt å si at byggesak alene står for plans årsresultat. Flere andre tjenester gikk også i pluss, samt at omfordeling av oppgaver ikke kommer frem av regnskapet.

Vakanser i det omfang vi har hatt i 2024, med dertil hørende omfordeling og omprioritering av oppgaver er ikke bærekraftig, hverken på lang eller kort sikt.

8.5 Teknisk

8.5.1 Status for året som gikk

For tjenestene vann og avløp har mulighetsstudium for framtidig avløpsbehandling eventuelt sammen med Gjøvik kommune krevd mye ressurser. Utviklingstrekk som berører området er; klimaendring og ekstremvær, endret risikobilde spesielt med henhold på uønskede villede handlinger.

Breiskallen Renseanlegg (RA):

Breiskallen RA tilføres avløpsvann fra tettstedet Raufoss. Anlegget mottar avløpsvann fra både boliger og industri og mottar i perioder en betydelig andel fremmedvann. For å avlaste anlegget går det i noen perioder over året en grenstrøm til overløp via en overløpsstasjon på utsiden av anlegget.

Når overløpet regnes med, overholder ikke anlegget kravet om renseeffekt som middelerdi over året for totalfosfor (anlegget oppnår 87,3 %). Kravet om maks. konsentrasjon som middelerdi over året overholdes. Det er to prøver som har 100 % overskridelse av konsentrasjonskravet, og tre prøver som har 100 % overskridelse av renseeffekt-kravet.

Kravet for BOF5 overholdes, da det her er snakk om enten renseeffekt-krav eller konsentrasjonskrav i utløpsprøven. Kravet til %-vis renseeffekt overholdes også når overløpet regnes med.

Rensekravet for KOF overholdes, da det her er snakk om enten renseeffekt-krav eller konsentrasjonskrav i utløpsprøven. Kravet om maks. konsentrasjon overholdes, men kravet om minimum renseeffekt på 75 %, overholdes ikke når overløpet regnes med (anlegget oppnår 73,2 %).

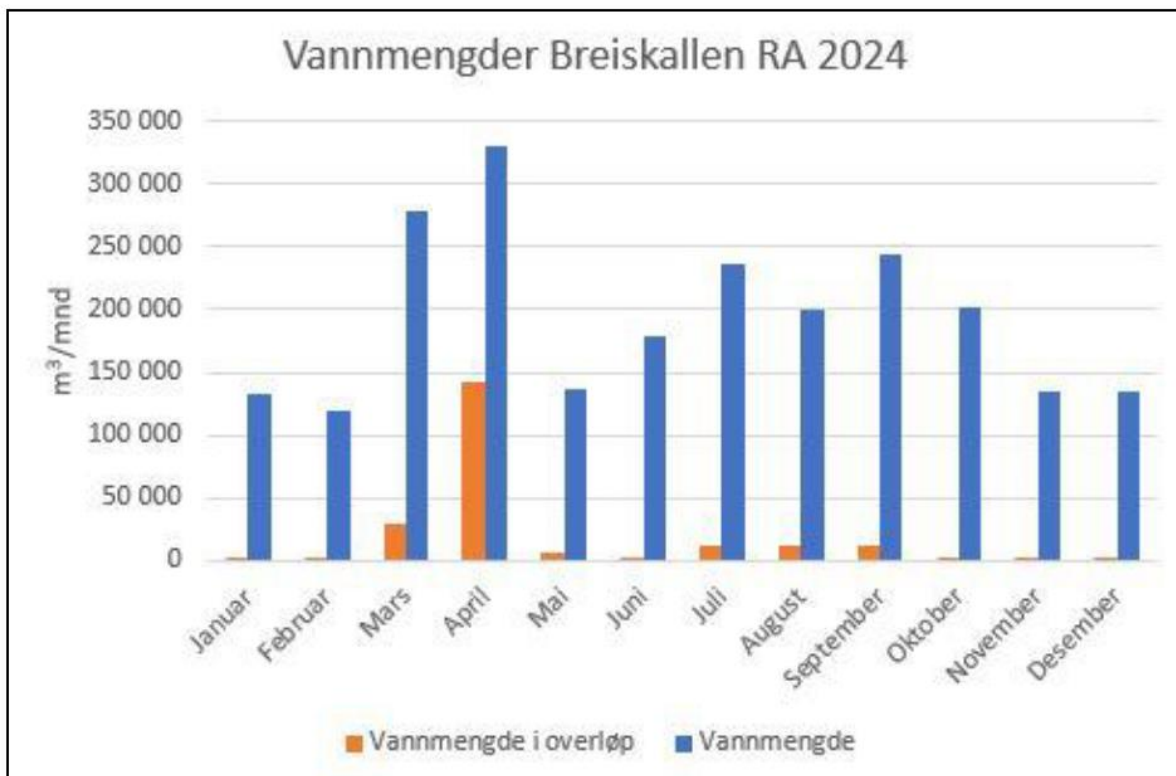
Det er analysert for Tot-N på 24 prøver i 2024. Det er ikke krav til renseeffekt eller konsentrasjon for Tot-N.

Det største problemet for driften av anlegget er den til tider store andelen fremmedvann som tilføres anlegget.

Avløpsvannet er tidvis svært tynt, og det er krevende å oppnå minimumskravet for renseeffekt i %. Den høye mengden tilført avløpsvann, preger derfor rensegraden i 2024.

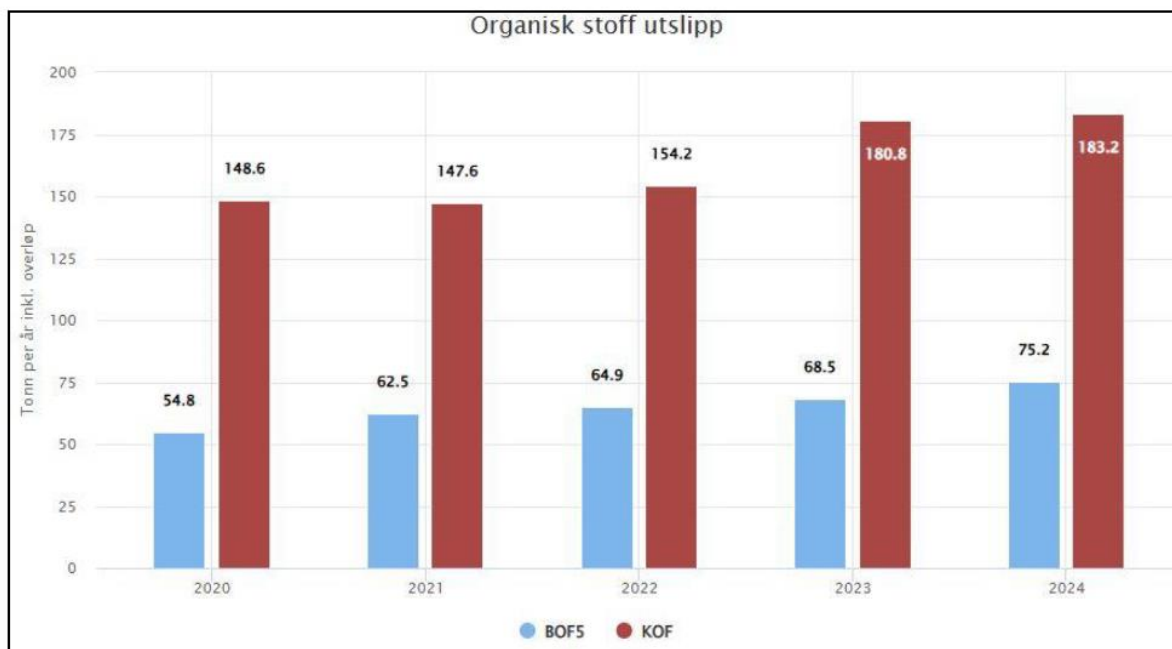
Anlegget har også hatt litt problemer med flyteslam i ettersedimenteringen, og ved å kjøre septikk direkte til slamblandebasseng håper man unngå slike forstyrrelser.

Vannmengde behandlet av Breiskallen RA måned for måned i 2024. Av kurven kommer det frem at toppene er i perioder med snøsmelting og mye nedbør. Anlegget har mye innlekk i disse periodene, og det går også betydelig overløp i slike perioder med store vannmengder inn til anlegget. I 2023-2024 var det mye nedbør, og det kom mye fremmedvann inn til renseanlegget.

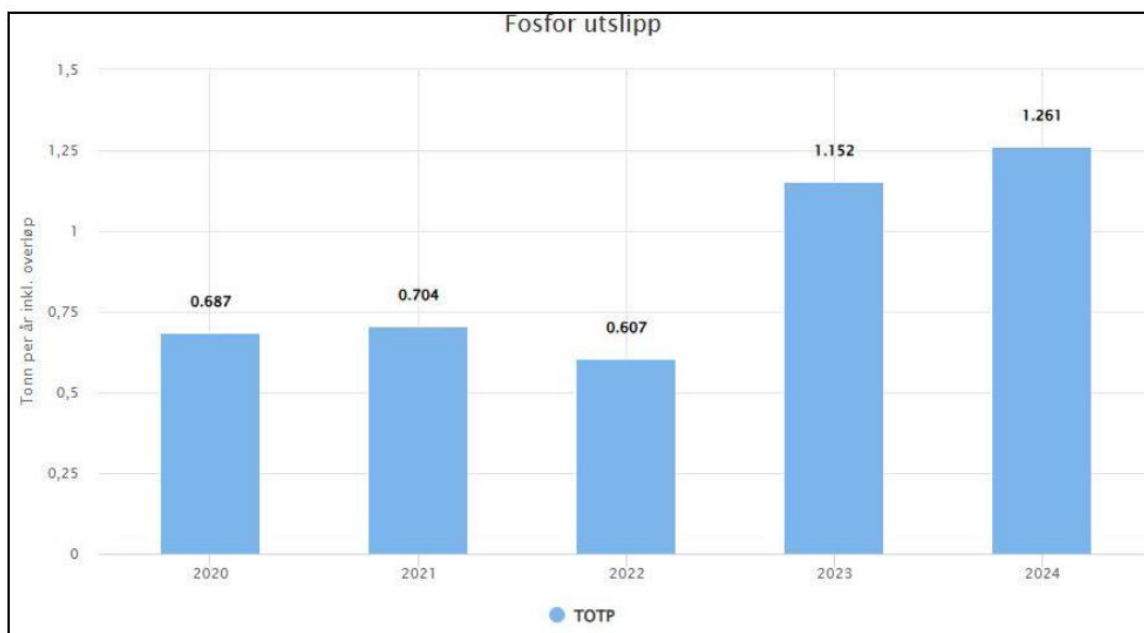


I 2024 er det kjørt 216 784 m³ i overløp ved renseanlegget. Det er den høyeste mengden i løpet av fem-års perioden. Generelt jobber kommunen med reduksjon av innlekk på avløpsnettet.

Den høye mengden med overløp bidro til økt utslipp av organisk stoff og fosfor.



Figuren viser totalt utslipp inkludert overløp av organisk stoff fra Breiskallen RA i 2020-2024. Utslipp av BOF5 har gått opp siden 2020. Anlegget har imidlertid ikke biologisk rensetrinn som renser for dette. Den høye mengden med overløp bidro i 2023 og 2024 til økt utslipp for BOF5 og KOF.



Figuren viser totalt utslipp av fosfor inkludert overløp fra Breiskallen renseanlegg i 2020-2024. Økt mengde overløp, og tilført vannmengde, bidrar til betydelig økt utslipp i 2023-2024.

Eina renseanlegg (RA):

Anlegget overholder krav til konsentrasjoner og rensegrad både for organisk stoff og totalfosfor med god margin. Anlegget er i teknisk meget god stand. Anlegget har biologisk rensetrinn.

Vannverk / Ledningsnett:

Det har vært avholdt statlig tilsyn fra Mattilsynet med tilfredsstillende resultater - ingen avvik.

Det gjort flere vesentlige tiltak for å sikre kvalitet, robusthet og leveringsdyktighet i løpet av året. Av sikkerhetshensyn utdypes ikke tiltakene.

Det er to vakante stillinger som driftsoperatører. Det har vært stor gjennomtrekk i disse stillingene. Dette gjør tjenesten sårbar.

Det er gjort mye arbeid for å oppgradere infrastruktur på Sivesind-nettet til kommunens standard.

Vedlikehold og fornying av ledningsnett er viktige tiltak for å redusere produksjonskostnader på vannverket og avløpsrenseanlegget. Det er fornyet 2113 meter vannledning, 839 meter spillvannsledning og 661 meter overvannsledning i 2024.

Vi har opprettholdt systematisk arbeid med å lete etter vannlekkasjer på vannledninger på nettet vårt. Lekkasjeutbedres fortløpende. Lekkasjeprosent på vannledningsnettet er redusert til 27 %.

Veg:

Driftsbudsjettet dekker ikke behovet for nødvendig vedlikehold og drift av vegnettet. Vestre Toten kommune akkumulerer stadig etterslep på drift og vedlikehold, og skaper ytterligere og raskere fornyelsesbehov som blir investeringsbehov.

For området veg har året 2024 vært veldig preget av at økonomiforutsetningen for året ikke har stått i forhold til tjenestebehov. Det er samtidig gjort et mulighetsstudium for å kartlegge muligheten til økonomisk omstilling på oppdrag fra kommunedirektøren, som har krevd mye ressurser.

Tjenesten veg var kraftig underbudsjettet. I politisk vedtatt styringsdokument kap. 8.6.4 er endringer i drift beskrevet slik ut fra budsjettforutsetningene:

«Regnskapsutviklingen avhenger av været. Regnskapsutviklingen i mai (etter brøytesesong) er avgjørende for om drift av veg og park i sommerhalvåret kan prioriteres. Det brukes ikke penger på vedlikehold av veg i 2024. Vedlikeholdsettersepet på kommunale veger blir lengre. Dette er ikke en bærekraftig forvaltning av vegkapitalen.»

I 2024 var det et høyt antall brøytetiltak i årets første fire måneder. Av samfunns- og sikkerhetshensyn ble brøyting prioritert. Regnskapsutviklingen viste ved utgangen av april at handlingsrommet for kostnadsdrivende sommerdrift var lite. For å skape handlingsrom til brøyting ved årets slutt ble det i 1. tertialrapport beskrevet drastiske kutt i sommerdrift som ble politisk behandlet i formannskap og kommunestyre. Innkjøp ble redusert med ca. 450.000, vesentlig strøm, driftsmateriell og drivstoff. Tjenestetilbud ble redusert med 400.000 kr, kantslått ble ikke gjennomført, bilsperre ble ikke reparert og det ble redusert vedlikehold av grusveger. Ytterligere redusert tjenestetilbud ved at 250 fagarbeidstimer, 750 ingeniørtimer og ca 300 maskintimer ble brukt på investeringstiltak på bekostning av sommerdrift. Sommerdrift i 2024 har vesentlig bestått av gressklipp i park og lapping av hull.

Park:

Teknisk drift er delegert ansvar som dameier uten budsjetttramme for å ivareta ansvaret som er regulert av damsikkerhetsforskriften. Avdelingen har valgt å prioritere bort utvidet parkdrift på kommunens grøntarealer. I mars ble det sendt søknad til NVE om konsesjon for nedleggelse av Veltmanåa dam, og tilbakeføring av landskapet til sin opprinnelige tilstand.

8.5.2 Måloppnåelse

Fokusområde	Resultat
Planverk	
Revisjon/rullering av kommunedelplan for vannforsyning og avløp 2015-2023	Kommunedelplan for vannforsyning og avløp 2015-2023 er fortsatt et godt styringsdokument for tjenesten. Planen videreføres inntil beslutning om fremtidig avløpsrensing er vedtatt. Det forventes politisk behandling av mulighetsstudie første halvår 2025. Det meldes oppstart av planarbeidet når rapport fra mulighetsstudie med Gjøvik kommune foreligger som beslutningsgrunnlag for fremtidig avløpsrensing.

Planarbeider som ledes av planavdelingen: Reguleringsplaner, utbyggingsplaner, ATP-plan, gatebruksplan, sykkelplan, handlingsplan overvann	Overvannsgrupper er etablert og har hatt jevnlige møter i løpet av året. Reguleringsplaner og utbyggingsplaner drøftes fortløpende. ATP, gatebruksplan og sykkelplan har det ikke vært fremdrift på 2025.
Rullering av trafiksikkerhetsplan 2018-2021	Det er meldt oppstart av trafiksikkerhetsplan 2026-2029.
Interkommunalt samarbeid	
Mulighetsstudie med Gjøvik kommune og fremtidig renseløsning for avløp	Aktivt arbeid i retning FNs bærekraftsdelmål 6.3 og 14.1. Arbeidet er fullfinansiert med omsøkt tilskudd fra Miljødirektoratet. 1. utkast til rapport ble ferdigstilt i desember 2024 for behandling av styringsgruppa. Det forventes at saken kommer til politisk behandling i løpet av 2025.
Slamkameratene (ØTK, Gjøvik, VTK, SL, NL, LHR og Øyer)	Gjøvik kommune har sagt opp avtale om mottak og behandling av avløpsslam 19.06.24. Oppsigelsestiden er 3 år. Ny løsning må være på plass innen årsskiftet 2027-28. Sluttrapport fremtidig slam behandling er utarbeidet. Saken har vært i KST som orienteringssak. VTK deltar i en interkommunal arbeidsgruppe som dekker kunnskapshull i sluttrapporten. Arbeidet pågår. Saken fremmes sannsynligvis til politisk behandling i løpet av 2025.
Kjøp av vann fra Østre Toten må avsluttes i løpet av året	Det gjenstår ca. 65 husstander som ikke er tilknyttet Skjelbreia vannverk ved utgangen av 2024.
Oppfølging av salderinger 2024-budsjett	
Reduksjon av sommerdrift for veg og park	Foreslåtte kutt ble iverksatt fortløpende. Redusert tjenesteleveranse. Etterslep på drift, vedlikehold og fornyelse øker.

Bruk av bundet driftsfond trafiksikker kommune	Budsjettforutsetning for 2024 er iverksatt
Fastsette gebyr for gravesøknader, arbeidsvarslinger, saksbehandling dispensasjon fra byggegrenser hjemlet i veglova, sanitærmeldinger jf budsjettvedtak	Saksframlegg er ikke produsert og tatt til politisk behandling
Fastsette tilknytningsgebyrets størrelse etter vedtak av ny lokal forskrift om vann- og avløpsgebyr	Lokal forskrift er vedtatt og publisert på lovdata. Gebyrregulativ vedtatt.
Oppfølging av politiske vedtak	
Søke NVE om konsesjon for nedleggelse av Veltmanåa dam, og tilbakeføring av landskapet til sin opprinnelige tilstand.	Søknad er sendt NVE 05.03.2024. NVE har sendt saken ut på offentlig høring. Kostnadene for lovpålagt drift betjenes ved å omdisponere midler fra utvidet parkdrift. Det er aldri gitt rammeøkning for drift av Veltmanåa dam.
Revidert lokal forskrift om vann- og avløpsgebyr.	Vedtatt i KST 01.02.24. Publisert på lovdata 07.02.24.
Energioptimalisering	
Kost-nyttevurdering av alternative varmekilder i Breiskallen RA (energioptimalisering)	Tilbud innhentet, gevinst funnet, varmepumpe installeres. Vil gi reduserte kostnader til kjøp av fyringsolje.
Ledningsnett	
Systematisk oppfølging av ledningsnett. Lekkasjesøk, Sonevannmålere og utbedringer.	Ivaretar mattrygghet, leveransesikkerhet og miljøtilstand. Redusere behandlingskostnader på VA-anlegg. Aktivt arbeid i retning FNs bærekraftsdelmål 6.3, 9.1 og 14.1 Ny pumpestasjon på Bøverbru er under oppført. Kontinuerlig lekkasjesøk og utbedring. Saneringstiltak. Sonevannsmålere utredes. Informasjonsbrev med påminnelse om frakobling av takrennenedløp fra offentlig nett ble sendt ut i juni. Ser ikke vesentlig endring.

	Et problemområde ble fulgt opp spesielt med godt resultat. Dette viser at dette må følges opp for hver husstand med pålegg, generell informasjon har begrenset effekt.
Ledningsfornyelse	
Saneringsplan for 2024, legger opp til ca 2,5 km ledningsfornyelse	Aktivt arbeid i retning FNs bærekraftsdelmål 6.3, 9.1 og 14.1 Det er fornyet 2113 meter vannledning, 839 meter spillvannsledning og 661 meter overvannsledning.
Samarbeid med Raufoss Industripark	
Utbygging av nytt hovednett Raufoss Industripark nord	VA-nettet er ferdig lagt. Gjenstår tilknytning mot eksisterende nett og nedsetting av pumpestasjon. Nammo kan starte bygging av nye produksjonslokaler høsten -24
Sikkerhet og beredskap	
Helheltlig ROS-analyse for VTK	Rapport er utarbeidet. Teknisk drift har hatt en aktiv rolle. Tiltaksplan er utarbeidet.
ROS VA	Oppdateres og følges opp.
Digitalisering:	
Vegportalen	Er tatt i bruk. Bruksklasse for kommunale veger holdes nå oppdatert i digitale veglister. Korrekt informasjon om vektor og dimensjonering på vegstrekninger er viktig for tungtransport.
Anskaffe og ta i bruk FDV-system veg	Anskaffet. Drift og vedlikeholds-modulene er tatt i bruk. Gevinster i forvaltningsdelen kommer neste år.
Anskaffe og ta i bruk oppgradert versjon av FDV-system VA-ledningsnett	Aktivt arbeid i retning FNs bærekraftsdelmål 6.3, 9.1 og 14..Gemini Portal + ble tatt i bruk i mars –24, og er i daglig bruk. Gemini er et godt verktøy for alle som jobber på og med ledningsnettet. Teknisk har stort behov for god dokumentasjon. God dokumentasjon letter jobben som skal utføres på VA nettet.

Pilotprosjekt digitale vannmålere	Utsatt
Utbygging av styresystem for gatelys	19 styrbare sentraler av 64 er i drift
Tverrfaglig samarbeid	
Trafikksikkerhetsforum	Trafikksikkerhetsforum har en aktiv rolle i planarbeidet vi er i gang med. Det er gitt tilsagn for tilskudd fra SVV og Innlandet fylkeskommune både for holdningsskapende og fysiske tiltak.
Trafikksikker kommune	Godkjent 2023-2025. Månedlige HMS-plakater distribueres via hjemmeside og sosiale medier.

Nøkkeltall 10 år	Mål 2023-2024	2021	2022	2023	2024	Kostra gruppe 7	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år i forhold til 2021
Årsgebyr for vannforsyning eks mva (gjelder rapporteringsåret +1) (kr)	↗	4005	4355	5270	6735	5028	5439	↗ 5453
Andel fornyet kommunalt ledningsnett, gjennomsnitt for siste 3 år (%)	↘	1,08	0,67	0,85	0,83	-	0,59	↘ 0,83
E.coli: Andel innbyggere tilknyttet kommunalt vannverk med tilfredsstillende prøveresultater (%)	→	100	76,8	100	100	-	98,7	↘ 92
Andel av total kommunal vannlekkasje (%)	↘	43	31	31	27	-	30,2	↘ 30
Årsgebyr for avløpstjenesten - eks mva (kr)	↗	4635	3897	5724	8037	6226	6012	↗ 5886
Andel fornyet kommunalt spillvannnett, gjennomsnitt for siste tre år (%)	↘	1,08	0,97	0,82	0,53	-	0,64	↘ 0,53
Andel km tilrettelagt for syklende som kommunen har ansvaret for av alle kommunale veier (%)	→	10,9	10,9	10,9	10,9	16,9	15,4	→ 10,9
Andel kommunale veier og gater med belysning av alle kommunale veier og gater (%)	→	67,4	68,1	68,1	68,1	61,8	64,8	↗ 68,1
Utgifter til vedlikehold av kommunale veier og gater av totale netto driftsutgifter til kommunal veier og gater (%)	↗	12,3	14,9	12,6	8	20,1	21,3	↘ 11,8
Brutto driftsutgifter til samferdsel per innbygger (kr)	↘	1539	1604	1936	1707	2001	2339	↘ 1370
Brutto driftsutgifter til gatebelysning langs kommunale veier og gater per kilometer belyst veg (kr)	→	20430	25532	23404	21277	34305	25383	↗ 23404
Brutto investeringsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger (kr)	↘	2190	2606	2297	1340	1248	1571	↘ 2081

ÅRSRAPPORT 2024

Netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger (kr)	↘	1 527	1596	1933	1702	1531	1640	↗	1744
Netto driftsutgifter til kommunale veger og gater per km (kr)	↘	150217	157659	191775	168384	184328	214116	↗	172606

Lekkasjeprosent i Vestre Toten kommune er basert på måledata, veldig mange kommuner har ikke så god dekning av vannmålere, og opererer med stipulert forbruk. Sammenligningsdata er derfor beheftet med stor usikkerhet

8.5.3 Endring drift

Digital transformasjon avdekker behov for annen fagkompetanse inn i fremtidig drift. Større fokus på sikkerhetskultur og beredskapsplanlegging.

8.5.4 Regnskapsresultat

Område 91 Teknisk utenom gebyrområdet	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	23 075	23 324	18 091	-5 233
Sum inntekter	-3 352	-7 071	-204	6 867
Netto driftsresultat	19 723	16 253	17 887	1 634

Resultatet ble et mindreforbruk først og fremst fordi kutt i vedlikehold og aktivitet på området gjorde at ledig kapasitet av arbeidskraft og maskiner kunne benyttes til investeringer som da genererer en inntekt på området. Det var også noe NAV-refusjoner som ikke var budsjettet.

Område 91 Teknisk gebyrområdet	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	59 242	62 511	63 555	1 044
Sum inntekter	-76 226	-108 842	-101 444	7 398
Netto driftsresultat	-16 984	-46 331	-37 889	8 442

På selvkostområdet er det samlet både et mindreforbruk på utgiftssida samtidig som det ble en merinntekt på gebyrene. Merinntekten skyldes flere abonnenter, aktivt arbeid med å få abonnentene til å lese av målerstand – noe som førte til en del krav om etterbetaling opp til tre år tilbake i tid – og at det ble innført målerleie. Det siste er nå tatt bort igjen. «Overskuddet» går i sin helhet til å dekke tidligere års akkumulerte underskudd på selvkostområdene.

8.6 Eiendom

8.6.1 Status for året som gikk

Renholdsavdelingen:

Mange av de ansatte har fått individuell opplæring i daglig og periodisk renhold, samt i bruk av ulike maskiner. I tillegg har de gjennomført kurs i HMS (Helse, Miljø og Sikkerhet), Insta 800-standard for renholdskvalitet, og smittevern i 2024. Dette har bidratt til å styrke deres kompetanse og sikre at de kan utføre sine oppgaver på en trygg og effektiv måte.

Medarbeidersamtaler utført i 2024 = 100%. Ansatte har kommet med tilbakemeldinger og har fått tilbakemeldinger fra både leder og enhetsledere. Det har vært mye positivt fra alle parter.

2 ansatte har tatt fagbrev i 2024.

Renholdsavdelingen mistet 2,85 årsverk som følge av kutt i 2024. Dette medførte en del rokkeringer på ansatte der noen måtte flyttes til andre plasser for å fylle sine stillinger, mange av de ansatte var fornøyde med flyttingen og opplevde det som en positiv endring.

Imidlertid ser vi at det enkelte steder ble kuttet for mye, dette er nå justert.

Vi har de senere årene jobbet mye med å følge opp heltidsstrategien og har på få år gått fra å være en avdeling med mange deltidsstillinger til at 19 av 22 faste ansatte nå har 100% stillinger.

Det ble kjøpt flere nye gulvvaskemaskiner som har redusert fysisk belastning for renholderne, forbedret rengjøringskvaliteten og økt medarbeidertilfredsheten.

Svarprosent på 10-faktor undersøkelsen er økt fra 34,6% i 2022 til 65,4% i 2024. Vi opplever økt engasjement og bedre innsikt i hva som fungerer godt og hva som kan forbedres. Dette gjør at vi kan iverksette målrettede tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet og trivselen blant de ansatte.

Et nytt digitalt renholdsprogram ble innført i 2024. Programmet gjør det enklere å dokumentere og oppdatere renholdsplaner. I tillegg har det nye systemet forbedret kommunikasjonen mellom renholdsleder, renholdere og brukere. Det er også redusert papirbruk, samt bedre oversikt og kontroll på frekvenser og oppgaver. Dette har vært spesielt merkbart blant vikarer, som nå har enklere tilgang til nødvendig informasjon.

Drift:

Vi har gjennomført en omfattende tilstandskartlegging av byggene våre og vi har satt opp vedlikeholdsplaner for årene fremover. Kartleggingen viser at vi er kraftig underbudsjettet på vedlikehold. Flere planlagte vedlikeholdsoppgaver måtte utsettes grunnet økonomi.

Vi gjennomførte flere mindre tiltak på tak på flere bygg der vi har hatt problemer med lekkasjer. Vi gjorde også en større reparasjon av taket på Bøverbru barnehage.

HEIA-gruppene har jobbet godt igjennom året med tiltak og oppfølging av 10-faktor, samt HMS årsmelding. HEIA-gruppen for adm./drift fikk en svarprosent på 10-faktor på 94,1%

Nytt storkjøkken og vaskeri ble tatt i bruk og vi har ansatt en driftstekniker til å drifte dette bygget. I tillegg vil han bidra inn i teknisk gruppe i Eiendomsavdelingen og bruke mye tid på oppfølging av tekniske anlegg i andre bygg.

To av våre vaktmestere tok fagbrev som byggdrifere i 2024.

Driftspersonell har også vært med og planlagt midlertidig drift av Fjellvoll.

Ellers så har vi revet lagerhallen på Raufoss Stadion og vi vil sette opp et nytt permanent lagerbygg der i 2025.

Prosjekt: Også dette året har vært preget av flere store og mange små prosjekter.

Her er en oversikt over prosjekter i 2024:

Prosjekt	Oppstart	Sluttdato	Budsjett I 1000 kr.	Forbruk	Resultat	Kommentar
Vestre Toten Rådhus AS			EKS MVA			
Ventilasjon Kulturhuset	04.09.24	28.02.25	6100	6386	-286	Komplisert oppgave, men godt teamarbeide m faggrupper-gjenstår sluttkopling kjøling.
Borggården	Okt 2023	Nov. 2024	4500+300	4826	-26	Bra sluttprodukt. God kostnadskontroll, opprinnelig budsjett basert på kalkyle 2022
VestreToten kommune			INKL MVA			
Hjertesone Thune skole	Juni 2024	Okt. 2025	7300			Ferdigstilles 2025
Korta uteområde	Sept 2023	Okt. 2024	3200	3544	-344	Belysning fotballbane ble betydelig oppgradert, i et større omfang enn planlagt.

ÅRSRAPPORT 2024

Prosjekt	Oppstart	Sluttdato	Budsjett I 1000 kr.	Forbruk	Resultat	Kommentar
						Dette pga. ny gapahuk, sykkeløype og adkomst skiløype. Adkomst skiløype ble omprosjektert i forhold til det som i utgangspunktet var planlagt
Slukkevann Gjestrum	Nov. 2023	Juni 2024	3200	3799	-599	Vi valgte "styrt boring" under bakken fra hovedvannledningen nord for FV246 og frem til Skreiabanen. Ellers var det budsjettet med at 0,75 mill. skulle finansieres ved private utbygginger og etableringer på industriområdet. Dette har enda ikke skjedd.
Storkjøkken/vaskeri	Nov. 2022	Mar.2024	106.880	127.647	-20.817	Krevende prosjekt med mye endringer og oppfølging. Det kommer egen rapport nå i vår
Totenbadet						
Ventilasjon teknisk rom, kjeller	Okt 2024	Feb 2025	2000	997	1003	Ventilasjonsanlegg er plassert i kjeller i svømmehall og ventilerer nå kjeller i badehall
Ombygging vannbehandling			1450	1209	241	Det er etablert et eget kjemikalierom med tilhørende låst lager for sikker håndtering
Utbedring bæringer	Sept 2024	Okt 2024	300	31	269	Har utbedret alle kritiske bærende konstruksjoner
Yttertak-himlinger			100			Er under utredning/oppfølging etter fuktmålinger i 2024
Forprosjekt sanitær bunnledninger			100	19	81	Inspeksjon med kamera er utført
Utskifting av EI-anlegg			1000	908	92	Det er skiftet EI-tavler og komponenter
Modernisering av brannalarm-anlegg			250	366	-116	Mer omfattende utskiftinger enn forutsatt
Adg. kontroll dører			684			Blir gjennomført i 2025

8.6.2 Måloppnåelse

Nøkkeltall 10 år	Mål 2023-2024	2020 Utgangså	2022	2023	2024	Kostra gruppe	Landet uten Oslo	Snitt siste 3 år I forhold til 2020
Energikostnader per kvadratmeter (kr)	↘	85	177	144	144	146	152	↘ 155
Netto driftsutgift per innbygger	↘	471	488	552	602	411	460	↗ 547
Areal formålsbygg per innbygger		5,35	5,59	5,57	5,59	4,92	5,04	↗ 5,58
Utgift til vedlikehold per kvm	↗	24	17	23	28	86	116	↗ 22,7
Utgift til renhold	↘	140	139	133	140	200	195	↘ 137

8.6.3 Endring drift

Den største endringen i drift gjorde vi i renholdsavdelingen der vi kuttet nesten 3 stillinger. Dette medførte at vi endret på renholdsintervaller på flere bygg og måtte tilpasse bemanningen deretter.

8.6.4 Regnskapsresultat

Vi hadde et driftsbudsjett på vel 57 millioner kr. Vi endte med et mindreforbruk på vel 100.000 kr. Dette er vi veldig fornøyd med å ha fått til med et budsjett som ble kuttet mye.

Område 13 Eiendom	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	66 772	70 289	60 276	-10 013
Sum inntekter	-12 033	-13 221	-3 107	10 114
Netto driftsresultat	54 739	57 068	57 169	101

9 Overordnede funksjoner og støttefunksjoner

9.1 Fellesomtale

Dette området innbefatter område 11 overordnede funksjoner og tjenesteområde 12 Overordnede ledelses- og sentrale støttefunksjoner (tidligere Stab og støtte). Sammen dekker dette fellesfunksjoner for kommunen som omtales nærmere under. I tillegg er tilskudd til Kirkelig fellesråd sortert under tjenesteområde 19 Kirken.

9.2 Har vi nådd målene vi satte oss?

Hovedmålet for ledelses- og støttefunksjoner er å legge til rette for at tjenesteområdene kan yte best mulig tjenester til innbyggerne med de ressursene som kommunen disponerer over. Dette er beskrevet i kapittel 2 til 4.

Vestre Toten kommune har gjennom en effektiv organisering med flat struktur vært i stand til å støtte tjenesteområdene på en god måte. Det er imidlertid viktig å øke kapasiteten og kvaliteten på dette området i kommende år. Økende krav til tjenestetilbud tilsier at det er nødvendig.

9.3 Overordnede funksjoner

9.3.1 Status for året som gikk

Overordnede funksjoner innbefatter ansvar 11 000 Kommunedirektør og assisterende kommunedirektør. Funksjoner som inngår i tett samarbeid med kommunedirektøren inngår her, men alle stillinger er flyttet til 12 Overordnede ledelses- og sentrale støttefunksjoner

Sentrale utgifter som gjelder disse områdene og andre fellesutgifter som avvik pensjon, lønnsreserve og budsjettreserve inngår under ansvar 11000.

9.3.2 Måloppnåelse.

Det er ikke satt noen egne mål på området utover det som gjengis i hovedkapitlene 2 til 4.

Det er jobbet målrettet på næringsutviklingssiden. Foruten å delta i det regionale samarbeidet i Gjøvikregionen har utvikling av næringsarealer i kommunen og støtte av lokale bedrifter vært hovedfokus for kommunens næringsrådgiver som tidligere.

9.3.3 Endring drift

Fra 2022 er det etter gjennomgang av stab støttefunksjoner vedtatt ny organisering hvor alle de sentrale funksjonene legges under samme tjenesteområde. Eiendomsskattekontoret er også overført hit fra tjenesteområde Plan.

9.3.4 Regnskapsresultat

Område 11 Overordnede funksjoner	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	-58 006	5 603	-21 278	-26 881
Sum inntekter	-18 047	-26 865	-15 124	11 741
Netto driftsresultat	-76 053	-21 262	-36 402	-15 140

Området samlet har et stort merforbruk på 20 mill.kr. Hovedsakelig på grunn ufordelt kutt i budsjettet på 21,3 millioner kr og negativt avvik på avregning pensjon for kommunen samlet på om lag 2,4 millioner. Det er positive avvik på renter startlån og andre poster som næringsutvikling og feilføring innfordring på 1,3 millioner som skulle vært inntektsført på område 12 ansvar 12200.

9.4 Overordnede ledelses- og sentrale støttefunksjoner

Tjenesteområdet er inndelt i tre enheter; Forvaltning og utvikling (Inkludert beredskapskoordinatorfunksjonen som er flyttet hit), Overordnet ledelse og sentrale økonomifunksjoner, og HR/Lønn. I tillegg omfatter området kommunens politiske virksomhet og verneombud/tillitsvalgtordningen. Området har foruten kostnader for diverse fellestjenester som leveres på tvers i organisasjonen også kostnader i det regionale samarbeidet innen IKT og anskaffelser. Vår del er 20 % andel av de regionale kostnadene.

Tjenesteområdet utfører en kombinasjon av interne oppgaver og i noen grad publikumsrettede oppgaver, blant annet skjenke- og serveringsbevillinger, parkeringsbevis samt tilrettelegging for digitale samhandlingstjenester via kommunal nettportal og sosiale media. De interne oppgavene består i organisasjonsutvikling innen ulike områder og å levere fellestjenester slik som blant annet publikumsveiledning, post/arkiv, IKT, HR, lønn, eiendomsskatt- og regnskapstjenester. I tillegg så leverer innfordringsavdelingen tjenester til Gjøvik, Østre Toten og Søndre Land kommune på området.

9.4.1 Status for året som gikk

Forvaltning og utvikling:

Forvaltning og utvikling består av 10,16 årsverk fordelt på 11 ansatte. I tillegg har avdelingen for tiden tre lærlinger, to innen IKT og én innen servicefaget.

HR/Lønn:

HR og lønn har i dag 9 årsverk, fordelt på 9 ansatte. Etter at administrativ leder gikk av med pensjon har utviklingsenheten og dens to ansatte flyttet over til HR avdelingen. Enheten har som oppdrag å bidra til etterlevelse av kommunens arbeidsgiverpolitikk og -strategier, og ivaretagelse av lønn- og personaladministrative oppgaver. Enheten ivaretar oppfølging av aktuelt lov- og avtaleverk, partssamarbeid og personalforvaltning på overordnet nivå.

Overordnet ledelse og sentrale økonomifunksjoner:

Enheten består av 15 årsverk. Alle stillinger fra område 11 herunder Kommunedirektør, assisterende Kommunedirektør, Innfordringsavdelingen og næringsrådgiver ble flyttet hit. I tillegg ble det fra Planavdelingen flyttet to stillinger knyttet til eiendomsskatt og fakturering av kommunale avgifter. Innfordringsavdelingen (fra nov. 2020 bare Innfordringskontoret i Gjøvik, Søndre Land, Østre og Vestre Toten etter at kemnerfunksjonen ble overført til Skatteetaten) er etablert som interkommunalt samarbeid etter reglene i kommunelovens § 20-1 administrativt vertskommunesamarbeid. Gjøvik, Østre Toten fra 2022 og Søndre Land kommune deltar.

Interne oppgaver	Publikumsrettede oppgaver
Personal (HR), helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Parkeringstillatelser
Møtesekretariat for politisk saksbehandling inkl. politisk virksomhet.	Vedlikehold og utvikling av hjemmesidene
Personvernombud	Serverings- og skjenkebevillinger
Postmottak/journalføring/frankering	Valg: Stortings- og sametings- og kommunevalg/fylkestingsvalg samt valg av meddommere
Innfordring	Tv-aksjonen, tilskudd livssynsorganisasjoner
Eiendomsskatt	Oppholdsbetaling institusjon
Arkiv	Sentralbord/resepsjon/informasjon
Informasjon- og kommunikasjonsteknologi (IKT)	Vielser i kommunal regi
Økonomisaker / budsjett / regnskap	
Lønn- og sykepengerefusjon	

I de publikumsrettede oppgavene inngår direkte tjenesteyting (eksterne publikumstjenester) og myndighetsutøvelse i form av håndheving av lover og forskrifter.

I de interne oppgavene inngår støtte ved å gi faglig veiledning på oppgaver som tjenesteområdene har ansvaret for, i noen tilfeller ved å utføre oppgavene. Avdelingen støtter også politisk og administrativ ledelse med ledelsesinformasjon og utredninger.

Frikjøp av hovedtillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonene er også en del av utgiftene i området, totalt 4,0 årsverk inkludert hovedverneombud i 30 % stilling og frikjøp med 24 % som refunderes fra organisasjonene.

Andre faste lønnsutgifter er til politisk virksomhet med 1,8 årsverk som fordeles mellom ordfører og ledere i ulike utvalg

9.4.2 Måloppnåelse

Nøkkeltall 10 år	Mål 2022-2023	2020	2021	2022	2023	Snitt siste 4 år i forhold til 2020
% av antall registrerte ordrer fra rammeavtaleleverandører via e-Handel med fakturamatch	75 % ↗	57 %	65 %	67 %	67 %	↗ 64 %
Inngående fakturaer i fakturabehandling (EHF) mottatt elektronisk	95 % ↗	87 %	89 %	91 %	93 %	↗ 90 %
Antall følgere på sosiale media	6 000 ↗	5035	5897	6300	6576	↗ 5952
Antall besøk på kommunens nettside (*)	1100000 ↗	935348	1104404	928 890	841 990	↘ 952 658

(*) Grunnet skifte av analyseverktøy er tallene for 2022 usikre. Besøkene «kunstig høye» under pandemien?

HR og Lønn har hatt følgende fokusområder i 2024:

- Bistå tjenesteområdene med utvikling av heltidskultur, nærværarbeid og sykefraværsoppfølging på strategisk og operativt nivå.
- Nyttiggjørelse av kvalitetssystemet Compilo, herunder avvikshåndtering
- Lederutvikling, herunder obligatorisk HMS-opplæring for alle ledere og Inflow24 Lederskole
- Økt fokus på å rekruttere, beholde og utvikle våre medarbeidere
- Videreutvikle Inflow24 og implementere det digitale verktøyet i flere områder
- Videreutvikle og økt bruk av KS læring som opplæringsverktøy
- Bistå tjenesteområdene med rett lønn til rett tid, og videreutvikling av den digitale plattformen.

I 2024 har HR blant annet hatt fokus på lederutvikling, og fullførte Inflow24 Lederskolen pulje 1 i mai. Lederskolen består av 6 heldagssamlinger og pulje 1 bestod av 20 ledere fra ulike sektorer. Alle ledere i kommunen skal igjennom inflow24 lederskolen innen utgangen 2025. Vi startet opp med Inflow24 lederskolen pulje 2 i desember.

HR og Lønn har også gjennomført internopplæring til ledere i form av ulike webinarer med aktuelle temaer. I tillegg har HR bistått ledere ute i enhetene med å svare opp henvendelser, lederstøtte og sykefraværsoppfølging.

Forvaltning og Utvikling har hatt følgende fokusområder i 2024: Forvaltning og utvikling har følgende fokusområder i 2024:

- Revidering/fornyelse av digitaliseringsstrategien
- Cyberøvelse på NTNU. Fullskala øvelse på virtuell plattform.
- Hjemmeside i sky senhøsten 2024
- Videreføre arbeidet med å utvikle kommunens sikkerhetskultur (informasjonssikkerhet)
- Videreutvikle arbeidet med mål og gevinstplaner internt og eksternt i organisasjonen.
- Oppfølging etter arkivtilsyn fra Arkivverket
- Videreføre LEAN som verktøy for utvikling av kommuneorganisasjonen
- Webbløsning «i sky»/ny webplattform www.vestre-toten.kommune.no
- Bredbåndsutbygging i Vestre Toten kommune – fase 3
- Startet overføring av kommunestyremøter via KommuneTV

Revidering av digitaliseringsstrategien er i gang. Det er også blitt fulgt opp handlingsdelen her med mye fokus på sikkerhet blant annet på grunn av hackerangrepet som vår nabo i øst ble utsatt for i januar 2021. Det meste av digitaliseringsarbeidet har derfor hatt dette fokuset også i 2024 både i egenregi, sammen med regionens øvrige kommuner og sammen med tredjepart(er) (bla Kommune CSIRT). Det ble avholdt en cyberøvelse som var vellykket på NTNU. Arkivverket gjennomførte tilsyn med arkivholdet i Vestre Toten kommune 04 og 05.04.2022. Hensikten med tilsynet var å kontrollere at arkivforholdene i Vestre Toten kommune er i tråd med arkivloven med forskrifter. Endelig tilsynsrapport med pålegg ble oversendt den 14.06.2022. Arkivverket anser alle avvikene for å være utbedret, og avslutter med dette tilsynet i brev av 29.10.24.

Avdelingen tilrettela og bistod med visjoner i 2024.

Overordnet ledelse og sentrale økonomifunksjoner har hatt følgende fokusområder i 2024:

- Følge opp sentrale mål og strategier
- Gode interne leveranser på fagområdene regnskap, budsjett, innfordring og eiendomsskatt

9.4.3 Endring drift

Det er ikke endringer av betydning innenfor driften av tjenesteområdet

9.4.4 Regnskapsresultat

Økonomisk ga 2024 som resultat et samlet mindreforbruk på om lag 0,44 millioner kroner sett i forhold til budsjett.

HR og Lønn hadde et merforbruk på 0,3 mil. kr som i hovedsak er knyttet til økning av ikke-budsjetterte lønnsmidler og kurs- og opplæringsutgifter.

Forvaltning og utvikling hadde i 2023 et mindreforbruk på om lag 0,6 mill. kr (2,1 %). I Dette skyldes et mindreforbruk gjennom innsparinger på IKT på 2,6 mill. kr. På ordinære lønnsdriftsutgifter som utstyrskjøp, kurs osv. er det merforbruk på grunn av svært stramme budsjetter.

Sentrale ledelses- og økonomifunksjoner hadde et mindreforbruk på 0,2 mill. kr til tross for stramme budsjetter.

Område 12 Overordnede ledelses- og sentrale støttefunksjoner	Regnskap i fjor	Regnskap i år	Regulert budsjett	Avvik
Sum utgifter	62 421	58 927	57 656	-1 271

ÅRSRAPPORT 2024

Sum inntekter	-9 865	-8 411	-6 701	1 710
Netto driftsresultat	52 556	50 516	50 955	439